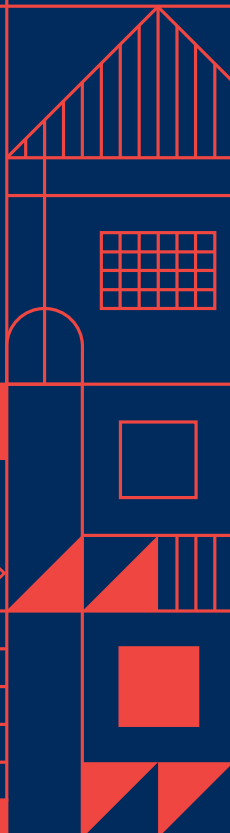


**Katalog dobrych praktyk
służących przeciwdziałaniu
zjawiskom niepożądanym
na Uniwersytecie Gdańskim**

Edycja 2026



**Uniwersytet
Gdański**

Katalog dobrych praktyk służących przeciwdziałaniu zjawiskom niepożądanym na Uniwersytecie Gdańskim

opracowanie

Biuro Rzecznika ds. Równego Traktowania
i Przeciwdziałania Mobbingowi UG

Koordinatorka ds. Równości
i Inkluzywności UG

Edycja 2026

Spis treści


1. Wprowadzenie	3
2. Zjawiska niepożądane – definicje i wybrane przykłady	4
3. Tryb ochrony przed zjawiskami niepożądanymi z rozróżnieniem na pracowników, doktorantów i studentów	5
4. Działania służące zapobieganiu zjawiskom niepożądanym	6
4.1. Edukacja i profilaktyka	7
4.2. Kampanie informacyjne o prawach i możliwościach zgłaszania zachowań niepożądanych	8
4.3. Monitorowanie atmosfery	10
4.4. Wsparcie w sytuacjach trudnych	11
4.5. Dominująca rola kadry zarządzającej w przeciwdziałaniu zjawiskom niepożądanym	12
4.6. Zapobieganie konfliktom i budowanie prawidłowych relacji w środowisku akademickim	12
4.7. Budowanie kultury komunikacji, szacunku i transparentności	13
5. Procedura zgłaszania nieprawidłowości	14
6. Postępowanie wyjaśniające – etapy	15
7. Ochrona dobrostanu psychicznego i fizycznego	16
8. Podsumowanie	17
9. Ważne dokumenty na Uniwersytecie Gdańskim	19
10. Ważne adresy na Uniwersytecie Gdańskim	20
11. Inicjatywy równościowe na Uniwersytecie Gdańskim	20

1. Wprowadzenie


Niniejszy dokument stanowi rozszerzony katalog dobrych praktyk, których celem jest zapobieganie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy i nauki, takim jak: mobbing, dyskryminacja, nadużycia komunikacyjne, konflikty interpersonalne oraz naruszenia etyczne, wypracowanych i wdrażanych na Uniwersytecie Gdańskim. Służy on wdrażaniu w życie akademickie polityki Komisji Europejskiej dotyczącej równości, różnorodności i inkluzywności (ang. *Equality, Diversity and Inclusivness, EDI*).

Uniwersytet Gdański realizuje politykę równości płci od roku akademickiego 2019/2020. W grudniu 2019 r. Zarządzeniem Rektora UG została powołana Komisja ds. Realizowania Polityki Społecznej Odpowiedzialności Uczelni. W latach 2022–2023 wdrożono pierwszy **Plan wdrażania polityki równości płci**, za którego realizację Uniwersytet Gdański otrzymał w roku 2024 nagrodę Komisji Europejskiej: ***EU Award for Gender Equality Champions*** (2. edycja nagrody). Odbyły się trzy edycje tej nagrody, a UG jest jedyną polską jednostką, która ją otrzymała. UG był także dwukrotnie (w latach 2024 i 2025) nominowany do nagrody w konkursie Równowaga, organizowanym przez: Kultyzyk Foundation, Kongres Kobiet i Konfederację Lewiatan jako instytucja wdrażająca politykę i mechanizmy równości.

Kluczowym dokumentem o charakterze strategicznym, wytyczającym politykę UG w zakresie zapobiegania działaniom niepożądanym na Uniwersytecie, jest **Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie**



Gdańskim na lata 2024–2028 (ang. *Gender Equality Plan 2024–2028*). Stanowi on jeden z instrumentów realizacji **Strategii Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2025–2030** (pkt 3.3.) zakładającej nie tylko opracowanie, ale przede wszystkim wdrożenie modelu włączania społecznego, budowania poczucia bezpieczeństwa, przeciwdziałania dyskryminacji i nierówności społecznej oraz innych elementów polityki zrównoważonego rozwoju. Składają się na nią m.in. wdrożenie i monitorowanie realizacji polityki antydyskryminacyjnej, budowanie wspólnoty akademickiej opartej na naukowej kulturze równości, a także opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania polityki równości płci.



Na Uniwersytecie Gdańskim procedury służące przeciwdziałaniu zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy stosowane są przez różne jednostki organizacyjne, jednak docelowo ich koordynacja powinna się ogniskować w **Biu-rze Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi**. W tym celu od 1 kwietnia 2026 r. w Biu-rze utworzono stanowisko koordynatora/ki ds. równości i inkluzywności.

2. Zjawiska niepożądane – definicje i wybrane przykłady

Zjawiska niepożądane na uczelni znajdują swój przejaw przede wszystkim w takich zachowaniach, jak:

- **mobbing** – długotrwałe uporczywe nękanie pracowni-ka, uregulowany bezpośrednio w art. 94³ ustawy z dnia

26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2025 r., poz. 277, ze zm.);

- **dyskryminacja** – nierówne traktowanie ze względu na cechę chronioną, uregulowane przepisami prawa: art. 183a – 183e kodeksu pracy w rozdziale IIa pt. Równe traktowanie w zatrudnieniu; ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tekst jedn. Dz. U. z 2025 r., poz. 1452). Dyskryminacja może przybrać postać: dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, molestowania lub molestowania seksualnego;
- **mikroagresje** – subtelne, często nieuświadomione zachowania raniące drugą osobę;
- **nadużycia komunikacyjne** – krzyk, groźby, zastraszanie, wyśmiewanie;
- **nadużycia stanowiska** – wykorzystywanie władzy lub wpływu do wymuszeń lub zastraszania.

3. Tryb ochrony przed zjawiskami niepożądanymi z rozróżnieniem na pracowników, doktorantów i studentów

Ochrona przed niepożądanymi działaniami odbywa się w odrębnych trybach dla pracowników/osób zatrudnionych oraz studentów/doktorantów.

Pracownicy oraz osoby pozostające w stosunku zatrudnienia podlegają procedurom uregulowanym w Zarządzeniu nr 16/R/21 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia

2 lutego 2021 r. w sprawie **Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Gdańskim**.

Studenci i doktoranci podlegają procedurom uregulowanym w Zarządzeniu nr 189/R/21 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 30 grudnia 2021 r. w sprawie **Polityki przeciwdziałania dyskryminacji studentów i doktorantów w Uniwersytecie Gdańskim**.

Nauczyciele akademicki zobowiązani są także przestrzegać zasad **Kodeksu Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Gdańskiego** (uchwała Senatu Uniwersytetu Gdańskiego nr 40/07 z dnia 28 czerwca 2007 r., tekst ujednolicony z dnia 27 lipca 2020 r.).

4. Działania służące zapobieganiu zjawiskom niepożądanym

W zakresie przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom niepożądanym uczelnia zobowiązuje się do wdrażania działań w następujących obszarach:


- 1) edukacja i profilaktyka;
- 2) kampanie informacyjne o prawach pracowników, doktorantów i studentów oraz o trybie dokonywania zgłoszeń;
- 3) monitorowanie atmosfery w środowisku akademickim;
- 4) wsparcie w sytuacjach trudnych;
- 5) akcentowanie roli kadry zarządzającej w przeciwdziałaniu zjawiskom niepożądanym;
- 6) zapobieganie konfliktom i budowanie prawidłowych relacji w środowisku akademickim;

7) budowanie kultury komunikacji, szacunku i transparentności.

4.1. Edukacja i profilaktyka

Biuro Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi oraz Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnością prowadzą regularne szkolenia antymobbingowe i antydyskryminacyjne, opracowane i udostępnione on-line lub w trybie stacjonarym:

- szkolenia on-line przygotowane w ramach projektu Horyzont 2020 MINDtheGEPs we współpracy z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie:
 - *Dyskryminacja i molestowanie seksualne w uczelni – reagowanie i przeciwdziałanie,*
 - *Zarządzanie różnorodnością w środowisku akademickim,*
 - *Równe traktowanie w procesach rekrutacji i karierach zawodowych,*
 - *Zarządzanie różnorodnością w projektach badawczych;*
- szkolenia zamówione w *Biurze Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi* przez władze konkretnych jednostek organizacyjnych UG – poświęcone specyficznym problemom występującym w danej jednostce;
- program mentoringowy uwzględniający perspektywę płci i nierówności w środowisku akademickim dla kadry akademickiej i administracji, a realizowany przez Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu UG.

- 
- wdrożenie obowiązkowego kursu: *Różnorodność interakcji międzykulturowych we współpracy i badaniach naukowych* dla wszystkich Szkół Doktorskich – kurs będzie realizowany w modułach na 1., 2. i 3. roku studiów doktoranckich w czasie czteroletnich studiów doktoranckich w formie szkoleń online i stacjonarnych (**Uchwała nr 4/25 Senatu Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 23 stycznia 2025 r. w sprawie ustalenia programów kształcenia szkół doktorskich w Uniwersytecie Gdańskim od roku akademickiego 2025/2026**), a program obejmie szkolenia zapisane w **Planie wdrażania polityki równości płci w UG na lata 2024–2028**;

4.2. Kampanie informacyjne o prawach i możliwościach zgłaszania zachowań niepożądanych

W celu zwiększenia świadomości społeczności akademickiej w zakresie praw, zasad równego traktowania oraz możliwości zgłaszania niepożądanych zachowań realizowane są następujące działania informacyjne i edukacyjne:

- coroczne sprawozdanie *Biura Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi* składane Senatowi UG i dostępne na stronie UG z aktualizowanym katalogiem zachowań niepożądanych oraz wykazem podjętych działań;
- zapewnienie pracownikom materiałów informacyjnych:
 - opracowanie przez *Biuro Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi*

dobrych praktyk w zakresie dokonywania oceny pracowniczej,

- opracowanie przez Akademickie Centrum Wsparcia Psychologicznego zaleceń **Postępowanie w sytuacji kryzysowej z udziałem studenta**;
- podjęcie działań służących osiągnięciu równowagi w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn:
 - przy regulacjach płac związanych ze zwiększeniem subwencji MNiSW,
 - przy awansach na wyższe stanowiska,
 - przy nowych zatrudnieniach;
- coroczna **Nagroda Rektora im. Joanny Schopenhauer** dla nauczycielek akademickich, które uzyskały tytuł profesora, a w swoich badaniach uwzględniają perspektywę płci obiektu badań (w roku 2025 rozstrzygnięta II edycję nagrody);
- organizacja na UG dorocznego Dnia Równości – konferencji poświęconej równości płci i włączaniu perspektywy płci obiektu badań do prac naukowych. Docelowo organizacja corocznej konferencji mającej na celu promowanie równości i inkluzywności na UG oraz poświęconej prezentacji prac wyróżnionych **Nagrodą Specjalną Rektora „Włączam płęć do badań”**. Nagroda jest przyznawana za najlepsze prace magisterskie, doktorskie i habilitacyjne z zakresu nauk humanistycznych i społecznych oraz ścisłych i przyrodniczych (w sumie corocznie przyznawanych jest sześć nagród; w roku 2025 odbyła się 4. edycja nagrody);
- wprowadzenie zasady *Bez kobiet nie ma panelu* w celu zapewnienia równej reprezentacji kobiet w organizacji wydarzeń naukowych i ich równego

udziału w wydarzeniach naukowych organizowanych na UG (na etapie wdrażania);

- przyjęcie dokumentu wyznaczającego inkluzywną komunikację w ramach UG i całego sojuszu SEA-EU: **The SEA-EU inclusive communication charter**.
- umożliwienie stosowania **feminatywów** na Uniwersytecie Gdańskim.

4.3. Monitorowanie atmosfery

Monitorowanie atmosfery w środowisku akademickim Uniwersytetu Gdańskiego odbywa się poprzez zestaw działań diagnostycznych i ewaluacyjnych, obejmujących badania opinii społeczności akademickiej, analizę wskaźników równości oraz regularne spotkania konsultacyjne. W szczególności obejmuje ono:

- okresowe anonimowe ankiety diagnozujące klimat organizacyjny wśród pracowników, doktorantów i studentów;
- badanie społeczności studenckiej i doktoranckiej pod kątem postrzegania równości i poczucia inkluzywności w UG – **Plan wdrażania polityki równości płci** (na etapie wdrażania);
- spotkania z pracownikami prowadzone przez specjalistów spoza UG;
- spotkania rzeczników ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi z przedstawicielami samorządu doktoranckiego i studenckiego;
- udział rzeczników ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi w posiedzeniach komisji

dokonujących ocen pracowników na poszczególnych wydziałach;

- monitorowanie wskaźników równego traktowania kobiet i mężczyzn: zbieranie i analiza danych kadrowych, finansowych, biometrycznych;
- monitorowanie wskaźnika równości – pełnomocnik rektora UG ds. monitorowania równości płci co 2 lata sporządza raporty porównujące wyniki badań w kolejnych latach;
- monitorowanie poczucia inkluzywności oraz równości na Uniwersytecie Gdańskim (cykliczne ankiety) w ramach SEA-EU – sojuszu dziewięciu nadmorskich uniwersytetów z Europy, który tworzy wspólną przestrzeń do rozwoju edukacji, badań, podnoszenia kompetencji i budowania relacji ponad granicami.

4.4. Wsparcie w sytuacjach trudnych

Uniwersytet Gdański zapewnia wszystkim pracownikom, doktorantom i studentom, w tym zwłaszcza dotkniętym działaniami niepożądanymi ze strony innych pracowników/doktorantów/studentów, wsparcie, które przyjmuje m.in. następujące formy:

- możliwość konsultacji z psychologiem (w ramach *Biura Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi* lub *Akademickiego Centrum Wsparcia Psychologicznego* lub *Biura ds. Osób z Niepełnosprawnością*) lub specjalistą Działu Kadr;
- wsparcie mediacyjne lub negocjacyjne przy pierwszych sygnałach konfliktu;



- stosowanie wypracowanej przez *Biuro Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi* procedury deeskalacji sporów.

4.5. Dominująca rola kadry zarządzającej w przeciwdziałaniu zjawiskom niepożądanym

Na etapie wdrażania procedur służących przeciwdziałaniu zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy kadra zarządzająca ma obowiązek uczestniczyć w:

- szkoleniach z zarządzania zespołami dla kierowników/czek jednostek naukowych;
- szkoleniach dla nowych kierowników/czek projektów naukowo-badawczych;
- szkoleniach z zarządzania zespołami dla doktorantów/ek.

4.6. Zapobieganie konfliktom i budowanie prawidłowych relacji w środowisku akademickim

Wskazanemu celowi służą m.in. następujące działania:

- szybkie reagowanie na źródła napięć, za co są odpowiedzialni: kierownicy jednostek organizacyjnych UG – dziekani, *Dział Kadr, Akademickie Centrum Wsparcia Psychologicznego, Biuro Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi*;
- ustalenie ścieżek mediacji wewnętrznej (zastępca rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi – psycholog jest również licencjonowanym mediatorem z istotnym doświadczeniem

praktycznym; w sprawach doraźnych funkcję mediatora w sporach pełnią doświadczeni pracownicy Instytutu Psychologii);

- zachęcanie pracowników do rozmowy z poszanowaniem faktów i emocji;
- możliwość korzystania z mediatora zewnętrznego;
- jasne zasady udzielania informacji zwrotnej.

4.7. Budowanie kultury komunikacji, szacunku i transparentności

Zadanie to jest realizowane m.in. poprzez:

- regularne spotkania zespołowe z możliwością zadawania pytań;
- jasne przedstawianie decyzji organizacyjnych i zmian w strukturze;
- stosowanie języka neutralnego, pozbawionego przemocy słownej;
- informowanie pracowników o możliwościach zgłaszania problemów;
- ustalenie standardów komunikacji, czemu służą:
 - powołanie 1 października 2024 r. **pełnomocnika Rektora UG ds. wprowadzenia feminatywów do Statutu UG**;
 - powołanie pełnomocnika stanowi istotny krok w ramach działań na rzecz równego traktowania na Uniwersytecie Gdańskim.

Działania te mają na celu ujęcie języka równościowego w najważniejszych dokumentach uczelni:

- wydanie przez Rektora UG w dniu 25 listopada 2024 r. **Komunikatu w sprawie umożliwienia stosowania feminatywów w Uniwersytecie Gdańskim**;
- przyjęcie na UG procedury inkluzywności (zob. **Komunikat Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 24 marca 2025 r. w sprawie umożliwienia studentom i doktorantom UG posługiwania się innymi imionami lub nazwiskami oraz korzystania z usprawnień wynikających z ich szczególnych uzasadnionych potrzeb w trakcie studiów na Uniwersytecie Gdańskim**);
- przyjęcie w ramach całego sojuszu SEA-EU dokumentu wyznaczającego inkluzywną komunikację.

5. Procedura zgłaszania nieprawidłowości

Każdy ma prawo i obowiązek zgłaszać wszelkie zachowania naruszające standardy organizacji. Zgłoszenia mogą dotyczyć mobbingu, dyskryminacji, nadużyć, konfliktów, łamania zasad bezpieczeństwa oraz innych nieprawidłowości.

Dostępne ścieżki zgłaszania:

- 1) **zgłoszenie bezpośrednie:**
 - bezpośredni przełożony,
 - Dział Kadr;
- 2) **zgłoszenie zewnętrzne:**

- do instytucji nadzorczych, jeśli wewnętrzne kanały nie zapewniają bezpieczeństwa (zob. zasady przetwarzania zgłoszeń w UG: **Zarządzenie nr 16/R/21 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego pt. Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji z dnia 2 lutego 2021 r.** oraz **Zarządzenie nr 189/R/21 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego pt. Polityka przeciwdziałania dyskryminacji studentów i doktorantów w Uniwersytecie Gdańskim z dnia 30 grudnia 2021 r.**

Zasady przyjmowania zgłoszeń:

- pełna poufność tożsamości zgłaszającego,
- zakaz represji (antyretaliacja),
- informowanie zgłaszającego o postępach sprawy.

6. Postępowanie wyjaśniające – etapy

Sposób przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego jest uregulowany w dokumentach wewnętrznych UG: Zarządzenie nr 16/R/21 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego pt. **Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Gdańskim z dnia 2 lutego 2021 r.** oraz Zarządzenie nr 189/R/21 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego pt. **Polityka przeciwdziałania dyskryminacji studentów i doktorantów w Uniwersytecie Gdańskim z dnia 30 grudnia 2021 r.**

Postępowanie wyjaśniające obejmuje następujące etapy:

1) przyjęcie zgłoszenia:

- potwierdzenie otrzymania,

- zapewnienie w miarę potrzeby anonimowości;
- 2) **ocena zasadności:**
- analiza zgromadzonych informacji,
 - rozmowy z zaangażowanymi stronami (z poszanowaniem bezpieczeństwa);
- 3) **działania naprawcze:**
- mediacja,
 - zmiana zakresu obowiązków,
 - zmiana miejsca świadczenia pracy,
 - działania porządkowe lub dyscyplinarne wobec sprawcy,
 - zapewnienie wsparcia psychologicznego;
- 4) **raport końcowy składany rektorowi:**
- podsumowanie wyników,
 - rekomendacje organizacyjne,
 - środki zapobiegawcze/naprawcze na przyszłość.

7. Ochrona dobrostanu psychicznego i fizycznego

Propagowaniu i wdrożeniu równowagi praca – życie prywatne (ang. *work-life balance*) mają służyć takie działania, jak m.in.:



- **kampania promocyjno-informacyjna** zachęcająca mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich;
- **UGrants Acceleratio** mający za zadanie wsparcie nauczycieli akademickich Uniwersytetu Gdańskiego w zainicjowaniu i realizacji prac badawczych po powrocie z długotrwałych urlopów rodzicielskich lub zdrowotnych;

- organizacja uniwersyteckiego święta czasu wolnego dla rodziny/bliskich jako kategorii ważnej dla Uniwersytetu z perspektywy dbałości o pracowników/ce i ich bliskich (np. Piknik Nauki Fahrenheita, Majówka na UG);
- stworzenie pokoi rodzinnych dla rodziców małych dzieci w kolejnych jednostkach UG – w *Międzynarodowym Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi* (2022) oraz na *Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii* (2024);
- budowa przestrzeni rekreacyjnej na Kampusie UG, takich jak np. przestrzenie wypoczynkowe na wydziałach, plac zabaw, siłownia terenowa, ogrody społeczne, *O stress zone* na wydziałach;
- szkolenia z zakresu radzenia sobie ze stresem;
- ergonomiczne stanowiska pracy;
- dostęp do konsultacji psychologicznych (*Biuro Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi* oraz *Uniwersyteckie Centrum Wsparcia Psychologicznego*);
- promowanie kultury wzajemnego wsparcia i otwartości (debaty i konferencje organizowane co najmniej raz w roku).

8. Podsumowanie

Wprowadzenie przejrzystych procedur zgłaszania zachowań niepożądanych oraz katalogu dobrych praktyk wzmacnia kulturę organizacyjną Uniwersytetu Gdańskiego, opartą na szacunku, transparentności

i bezpieczeństwie. Uczelnia, która reaguje na zjawiska tego rodzaju, buduje zaufanie i długoterminowe zaangażowanie wszystkich osób aktywnych w środowisku akademickim. Jednakże tylko skuteczne wdrażanie przyjętej w tym obszarze strategii pozwoli na określenie uczelni jako przyjaznego oraz bezpiecznego miejsca pracy i studiowania. Z tego względu *Biuro Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi* oraz *Koordinator/ka ds. Równości i Inkluzywności UG* postulują, aby systemowo wypracować dodatkowe metody bezpiecznych zgłoszeń mających charakter anonimowy poprzez np. opracowanie i wdrożenie formularza zgłoszenia online lub wprowadzenie skrzynki zgłoszeń w miejscu pracy.

9. Ważne dokumenty na Uniwersytecie Gdańskim:

Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Gdańskiego

Komunikat Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 25 listopada 2024 roku w sprawie umożliwienia stosowania feminitywów w Uniwersytecie Gdańskim

Komunikat Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 24 marca 2025 r. w sprawie umożliwienia studentom i doktorantom UG posługiwania się innymi imionami lub nazwiskami oraz korzystania z usprawnień wynikających z ich szczególnych uzasadnionych potrzeb w trakcie studiów na Uniwersytecie Gdańskim

Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim. Działania równościowe na lata 2022–2023

Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024–2028

Polityka przeciwdziałania dyskryminacji studentów i doktorantów w Uniwersytecie Gdańskim

Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Gdańskim

Postępowanie w sytuacji kryzysowej z udziałem studenta

Przewodnik inkluzywnej komunikacji: Jak komunikujemy się w ramach SEA-EU

Słownik feminitywów

Strategia Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2025–2030

The SEA-EU inclusive communication charter: How we communicate in SEA-EU

Uchwała nr 4/25 Senatu Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 23 stycznia 2025 r. w sprawie ustalenia programów kształcenia szkół doktorskich w Uniwersytecie Gdańskim od roku akademickiego 2025/2026

10. Ważne adresy na Uniwersytecie Gdańskim:

Akademickie Centrum Wsparcia Psychologicznego
Biuro Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi.
Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnością
Centrum Aktywności Doktoranckiej i Studenckiej

11. Inicjatywy równościowe na Uniwersytecie Gdańskim:

Kampania promocyjno-informacyjna dotycząca uprawnień rodzicielskich
Nagroda Rektora im. Joanny Schopenhauer
Nagroda Specjalna Rektora „Włączam płęć do badań”
Regulamin konkursu UGrants-Acceleratio (Program małych grantów – UGrants) – Program wsparcia nauczycieli akademickich po powrocie z długotrwałych urlopów rodzicielskich lub zdrowotnych
Strona internetowa Kobiety w nauce

W pracach nad przygotowaniem dokumentu udział wzięli:

Magdalena Błażek

Marta Dziedzic

Natasza Kossakowska-Berezecka

Joanna Kruczalak-Jankowska

Beata Możejko

Ewa Łojkowska

Maciej Nyka

Barbara Pawłowska

Magdalena Żadkowska

Projekt graficzny

Kaja Mucha-Król

Redakcja

Joanna Kamień

Skład

Łukasz Gwizdała

© Copyright by Uniwersytet Gdański, 2026

