

Relacja zamiast dominacji

UNIwersytet Gdański w drodze ku równości i inkluzywności

W dniach 20–22 listopada 2025 roku pracowniczki Uniwersytetu Gdańskiego spotkały się w Rewie, w Hotelu Skipper, aby uczestniczyć w warsztatach i rozmowach poświęconych równości, różnorodności i inkluzywności. Spotkanie odbyło się dzięki inicjatywie prof. Ewy Łojkowskiej, inicjatorki wdrażania projektu MINDtheGEPs – Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans (finansowanego ze środków programu Horyzont 2020), mającego na celu realizację działań i założeń polityki równości płci na UG. Był to czas nie tylko nauki i refleksji, ale także budowania wspólnoty – w atmosferze otwartości, wzajemnego wsparcia i inspiracji



Fot. Agnieszka Beck



Fot. Agnieszka Beck

Uniwersytet Gdański od lat wyróżnia się w Polsce jako jedna z uczelni, które systematycznie dążą do spełnienia europejskich standardów równościowych. Od kilku lat konsekwentnie realizuje **Gender Equality Plan (GEP)**, wpisując się w politykę Unii Europejskiej i Europejskiej Przestrzeni Badawczej. *Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024–2028* zakłada m.in. **wdrożenie polityki antydyskryminacyjnej, monitorowanie awansów i rekrutacji pod kątem równości szans oraz budowanie kultury naukowej opartej na równouprawnieniu**. Uniwersytet Gdański jest jedną z polskich uczelni, które najwcześniej podjęły działania w tym zakresie, a prof. Ewa Łojkowska jest liderką i ambasadorką zmian. Nasza uczelnia staje się liderem w tworzeniu środowiska akademickiego, w którym każdy głos ma znaczenie, a różnorodność jest traktowana jako siła, nie jako wyzwanie.

MORZE, KTÓRE OTWIERA NA NOWE DOŚWIADCZENIA

Atmosfera czwartkowego wieczoru w Rewie sprzyjała integracji.

Rozmowy o tym, jak ważne są inicjatywy równościowe, przeplatały się z osobistymi refleksjami uczestniczek. Piątkowy poranek rozpoczął się od ruchu – rozciągania ciała poprowadzonego przez **dr Katarzynę Świerk**, dyrektorkę Biura Nauki, tancerkę Zespołu Pieśni i Tańca UG „Jantar” oraz zapalona joginkę. Takie rozpoczęcie dnia z widokiem na Zatokę Pucką było symbolicznym gestem otwarcia ciała i umysłu na nowe doświadczenia, który podziałał lepiej niż mocna kawa.

WARSZTAT „RELACJA, NIE DOMINACJA”

W piątek po śniadaniu, w Rewie, tam, gdzie Cypel Rewski wchodzi głęboko w Zatokę Pucką, odbył się warsztat „Relacja, nie dominacja” będący punktem kulminacyjnym całego spotkania. Poprowadziła go **Katarzyna Brachowska-Przeniosło**, trenerka z ponad dwudziestoletnim doświadczeniem w pracy z organizacjami. Warsztat pokazał nam, że **różnorodność w środowisku pracy to nie moda, lecz konieczność** – pozwala zespołom działać twórczo, efektywnie i z większym poczuciem

bezpieczeństwa. Pełne śmiechu ćwiczenia integracyjne, które proponowała nam trenerka, ujawniły jednocześnie mechanizmy stereotypów i uprzedzeń. Każde zadanie było lekcją o tym, że poznanie drugiej osoby wymaga uważności, a nie szybkich ocen, które często są pochodną stereotypów niejako „przyklejonych” do naszej podświadomości.

Katarzyna mówiła m.in. o modelu F.U.O. nie jak o teoretycznej konstrukcji, lecz jak o mapie życia. Fundamentami (F), jak tłumaczyła, są nasze wartości, to, co niesiemy w sobie i co nadaje sens działaniu. Uwarunkowania (U) to kontekst, w którym żyjemy: środowisko, relacje, ograniczenia, a także sprzyjające okoliczności. Oczekiwania (O) zaś to wizja przyszłości, cele, które nadają kierunek. Jej słowa były przetykane pytaniami o to, co jest dla nas niepodważalne, co nas wspiera, czego naprawdę chcemy. W odpowiedziach pojawiały się obrazy codzienności – presja terminów, marzenie o spójności, potrzeba satysfakcji. Warsztaty miały charakter rozmowy, w której teoria spotykała się z doświadczeniem, a model F.U.O. stawał się narzędziem do



Fot. Agnieszka Beck

przełożenia własnych historii na język świadomego działania.

Trenerka opisała również tzw. efekt partnerstwa. Słuchając jej, zrozumiałam, że widoczny jest on zwłaszcza wtedy, gdy zamiast rywalizacji pojawia się zaufanie – gdy oczekiwania obu stron zostają jasno wypowiedziane, a uwarunkowania środowiska nie są przeszkodą, lecz tłem dla wspólnego rozwoju. W moich notatkach pojawiały się sformułowania: „wspólna siła”, „więcej niż ja

sama”, „zaufanie jako fundament”. W ten sposób efekt partnerstwa stał się nie tylko suchą definicją, ale też opowieścią o tym, jak współdziałanie może przemieniać codzienność – od pracy w zespole po relacje w lokalnej społeczności.

SPACER NA SZPERK

Po podwieczorku część uczestniczek, korzystając ze słonecznej pogody i spokojnego morza, udała

się pieszo na Szperk, czyli wyjątkową, piaszczystą kosę w Rewie. Słońce nad Zatoką Pucką stało się swoistą metaforą – światło rozlewające się po wodzie przypominało, że inkluzywność to proces rozświetlania przestrzeni tak, aby każdy czuł się w niej doceniony.

SPOTKANIE ROBOCZE

Wieczorem uczestniczki warsztatów dyskutowały nad wdroże-



Fot. Agnieszka Beck



Fot. Agnieszka Beck

niem na Uniwersytecie Gdańskim elementów polityki inkluzywności wymaganych przez UE. Na europejskich uczelniach coraz wyraźniej widać ślady polityki inkluzywności, której wdrożenie stało się jednym z priorytetów Komisji Europejskiej. Szkoły wyższe często podejmują działania, które mają nie tylko przeciwdziałać dyskryminacji, ale też tworzyć przestrzeń równych szans dla studentów i pracowników.

Podczas spotkania roboczego tworzono koncepcję strony internetowej zespołu ds. równości. Konstruktywny spór o nazwę „InkluzywnEUG” vs. „InkluzywnYUG” pokazał, że nawet drobne szczegóły językowe mają znaczenie – bo inkluzywność zaczyna się od słów. Nie obyło się bez maili do uniwersyteckich ekspertów w zakresie języka polskiego, prof. Zenona Licy i dr Karoliny Rudnickiej.

UG NA TLE INNYCH UCZELNI

Jak wiemy, spośród innych uczelni:

- **Uniwersytet Łódzki** prowadzi projekt „Strefa wolna od dyskryminacji”, podczas którego odbywają się tematyczne warsztaty dla całej społeczności akademickiej,
- **Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie** oferuje kursy o różnorodności i przeciwdziałaniu wykluczeniom,



Fot. Agnieszka Beck

- **Uniwersytet Warszawski** stawia na systemowe rozwiązania – od procedur antydyskryminacyjnych po szkolenia i portal Równoważni,
- **Uniwersytet Jagielloński** rozwija działania równościowe i antydyskryminacyjne poprzez dwa kluczowe serwisy: Równość na UJ, skupiający się na politykach i edukacji równościowej, oraz Bezpieczny UJ, który zapewnia procedury, wsparcie i narzędzia reagowania na przemoc, dyskryminację i naruszenia.

UG wyróżnia się **konsekwencją i praktycznym wdrażaniem** **GEP**, co potwierdza udział w europejskich programach Horyzont 2020 i Horyzont Europa. Należy podkreślić, że w ostatnich miesiącach nasza uczelnia stała się jednym z najbardziej rozpoznawalnych przykładów wdrażania polityki równości i inkluzywności w szkolnictwie wyższym, a Komisja Europejska uhonorowała ją prestiżową nagrodą **EU Award for Gender Equality Champions** w kategorii **Newcomer Gender Equality Champions**, doceniając w ten sposób postępy w realizacji pierwszego *Planu równości płci*. To wyróżnienie, przyznane podczas gali w Brukseli, było jedynym w Polsce i jednym z nielicznych w Europie Środkowo-Wschodniej. Tymczasem coraz więcej badań potwierdza, że troska o równość i inkluzywność w środowisku naukowym sprzyja przyciąganiu talentów, wzmacnia zaangażowanie i przyspiesza rozwój. Równość płci nie stanowi jedynie wymogu formalnego, lecz staje się realnym motorem przemian.

Na UG bardzo wyraźnie widać działania zwiększające udział kobiet w gremiach decyzyjnych oraz wspieranie badań, w których uwzględnia się perspektywę płci. Warto wspomnieć, że szczególne uznanie zdobył konkurs „Włączam płęć do badań”, prowadzony

od trzech lat w ramach projektu MINDtheGEPs (Horyzont 2020) i skierowany do młodych naukowców, który stał się symbolem otwartości i nowoczesnego podejścia do nauki. W ramach tego samego projektu ustanowiono też Nagrodę Rektora UG im. Joanny Schopenhauer. Wyróżnienie to kierowane jest do kobiet, które uzyskały tytuł profesora i w swojej działalności naukowej – zwłaszcza na etapie planowania badań oraz interpretacji wyników – świadomie uwzględniają aspekt płci analizowanych zjawisk. Celem Nagrody im. Joanny Schopenhauer jest docenianie i wzmacnianie pozycji badaczek na najwyższym szczeblu kariery akademickiej. Choć liczba kobiet uzyskujących tytuł profesora stopniowo rośnie, ich reprezentacja wciąż pozostaje wyraźnie niższa niż liczba profesorów.

Uniwersytet Gdański, tak jak laureaci innych kategorii **EU Award for Gender Equality Champions**, otrzymał nagrodę finansową w wysokości 100 tysięcy euro. Posłużyła ona dalszemu rozwijaniu inicjatyw, które zainspirują inne uczelnie i pokażą, że inkluzywność nie jest dodatkiem, lecz fundamentem sensu kształcenia uniwersyteckiego.

Realizowany w Uniwersytecie Gdańskim **Gender Equality Plan**, określony w *Planie wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024–2028*, został stworzony przez zespół ekspertów: **prof. dr hab. Natalsz Kosakowską-Berezecką, dr hab. Magdalenę Żadkowską, prof. UG, mgr Martę Dziędzic, mgr Izabelę Raszczyk, dr. Artura Sawickiego** oraz **mgr Teresę Tokarczyk-Łyszczarz**, pod kierownictwem przewodniczącej Senackiej Komisji ds. Społecznej Odpowiedzialności, **prof. dr hab. Ewy Łojkowskiej**. Wszystkie panie z zespołu ekspertów uczestniczyły

w spotkaniu w Rewie, co również stało się symbolicznym momentem wspólnotowego zaangażowania w budowanie kultury równości i inkluzywności na uczelni.

Biorąc to wszystko pod uwagę, można śmiało napisać, że UG nie tylko wpisuje się w europejskie standardy, ale też staje się liderem w spełnianiu tych standardów w regionie i pokazuje, że polityka równości płci może być realnym narzędziem zmiany instytucjonalnej i społecznej.

REFLEKSJE

Równość i inkluzywność to nie tylko hasła – to **realne narzędzia zmiany kultury akademickiej**. Spotkanie w Rewie pokazało, że UG nie boi się trudnych rozmów i że potrafi łączyć refleksję z działaniem. To właśnie dlatego Uniwersytet Gdański staje się liderem w Polsce i Europie w zakresie polityki równościowej.

Spotkanie w Rewie było czymś więcej niż warsztatem – stało się symbolem zmiany, która dokonuje się w akademickiej społeczności. Spacer po Szperku, wspólne ćwiczenia i dyskusje o języku inkluzywności pokazały, że równość zaczyna się od codziennych gestów, od słów, a przede wszystkim od dobrych, wzajemnych relacji.

Uniwersytet Gdański za pomocą podejmowanych działań udowadnia, że inkluzywność nie jest dodatkiem do nauki, lecz jej fundamentem. To właśnie dzięki takim inicjatywom uczelnia wie dzie prym w Polsce i Europie oraz inspiruje inne instytucje do podejmowania odważnych kroków w stronę wdrażania standardów równości i inkluzywności.

Bo inkluzywność to nie projekt – to przyszłość, którą tworzymy razem.

Sylvia Dudkowska-Kafar