

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach

Załącznik nr 1 do Zarządzenia Rektora SUM nr 160/2022
z dnia 21.10.2022r



ŚLĄSKI UNIWERSYTET MEDYCZNY
W KATOWICACH



Spis treści

1. Wprowadzenie.....	1
2. Analiza międzynarodowych i krajowych przepisów prawnych w zakresie równości płci.....	3
3. Diagnoza.....	4
3.1. Struktura społeczności Uczelni pod względem płci.....	4
3.1.1. Zasoby kadrowe SUM.....	4
3.1.1.1. Zarządzanie Uczelnią.....	4
3.1.1.2. Pracownicy-Nauczyciele Akademicy (NA).....	5
3.1.1.3. Zarządzanie projektami	6
3.1.1.4. Pracownicy Niebędący Nauczycielami Akademickimi (NNA).....	7
3.1.2. Studenci i Doktoranci SUM.....	8
3.1.2.1. Studenci i Studentki	9
3.1.2.2. Doktoranci i Doktorantki	9
4. Cele Planu Równości Płci dla SUM na lata 2022-2024.....	11
5. Realizacja i monitorowanie Planu Równości Płci w SUM.....	12



1. Wprowadzenie

Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach (SUM) to jedna z największych i najdynamiczniej rozwijających się polskich uczelni medycznych, oferująca nowatorskie rozwiązania w edukacji oraz przyjazną przestrzeń prowadzenia badań naukowych.

Uczelnia posiada pięć Wydziałów zlokalizowanych w samym „sercu” aglomeracji śląskiej, w miastach: Katowice, Zabrze, Bytom oraz Sosnowiec. Bazę dydaktyczno-naukową Uczelni stanowi ponad 260 katedr, klinik, zakładów i oddziałów. W ramach pięciu Wydziałów w formie studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich, SUM kształci lekarzy, lekarzy dentyistów, farmaceutów, analityków medycznych, biotechnologów, a także specjalistów z zakresu zdrowia publicznego, medycyny ratunkowej, dietetyki, pielęgniarstwa, położnictwa, fizjoterapii, kosmetologii, neurobiologii, elektroradiologii, zarządzania ryzykiem zdrowotnym i coachingu medycznego. Od ponad 20 lat Uczelnia prowadzi także studia w języku angielskim. Ponadto Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach kształci doktorantów oraz oferuje kształcenie na studiach podyplomowych, MBA, a także szkoleniach i kursach specjalizacyjnych. SUM uzyskała 3 uprawnienia do nadawania stopnia doktora i 3 uprawnienia do nadawania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie: nauk medycznych i nauk o zdrowiu, w dyscyplinach: nauki farmaceutyczne, nauki medyczne oraz nauki o zdrowiu. Wysoki poziom zajęć w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach gwarantuje około 1500 osobowa kadra nauczycieli akademickich, w tym niemal 400 samodzielnych pracowników naukowo-dydaktycznych. Wiedza i kwalifikacje pracowników SUM doceniane są zarówno w Polsce, jak i na świecie. Wielu z nich otrzymuje zaszczytne tytuły doktora honoris causa, zasiada we władzach europejskich i polskich towarzystw naukowych. Stawiając na intensywny rozwój dydaktyki Uczelnia wprowadziła do procesu kształcenia e-learning, a część zaliczeń oraz egzaminów odbywa się z wykorzystaniem aplikacji webowej na tabletach oraz stanowiskach komputerowych w dowolnej lokalizacji Uniwersytetu.

Innowacyjne technologie wprowadzone przez Uczelnię ułatwiają studiowanie i dostęp do wiedzy - Uczelnia dąży zatem wszelkimi staraniami, by wychodzić naprzeciw oczekiwaniom studentów i tworzyć dogodne dla nich formy kształcenia. Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach jest podmiotem tworzącym dla sześciu szpitali klinicznych. Nadto SUM zawarł około 65 umów, w zakresie udostępnienia Uczelni jednostek organizacyjnych niezbędnych do prowadzenia kształcenia przed- i podyplomowego, gdzie realizowany jest proces dydaktyczny i prowadzone są badania naukowe. Zajęcia kliniczne oraz praktyki realizowane są w nowoczesnych placówkach medycznych oferujących pacjentom szeroki wachlarz usług medycznych. Dzięki wysokospecjalistycznej bazie klinicznej SUM Studenci mają możliwość zapoznania się z najbardziej zaawansowanym technologicznie sprzętem, jaki jest wykorzystywany w diagnostyce i leczeniu pacjentów oraz uczenia się od najlepszych specjalistów w swojej dziedzinie. Liczne kliniki i oddziały kliniczne SUM wymieniane są na pierwszych miejscach krajowych rankingów, jako ośrodki wiodące w wielu dziedzinach.

SUM współpracuje z ponad 80 uczelniami zagranicznymi, w tym z: Wielkiej Brytanii, Czech, Włoch, czy Szwecji. Współpraca ta dotyczy m.in.: wymiany studentów, wymiany informacji w zakresie programów dydaktycznych oraz wymiany i szkolenia kadry dydaktycznej. Uczelnia nawiązała kontakty i współpracę z licznymi, czołowymi ośrodkami krajowymi i zagranicznymi, z którymi prowadzi wspólne badania i wymianę doświadczeń. Flagową inwestycją Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach są zlokalizowane w Katowicach i Zabrzu Centra Symulacji Medycznej, które powstały dzięki wsparciu finansowemu ze środków Unii Europejskiej, a także utworzone w 2021 roku Centrum Wsparcia Badań Klinicznych oraz SilesiaLabMed, czyli wyposażona na światowym poziomie sieć wysokospecjalistycznych laboratoriów. Stały rozwój bazy naukowo-dydaktycznej połączony z nieustannym podnoszeniem jakości kształcenia i wspierania młodych naukowców to niewątpliwie ogromny atut Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach.



Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach to Uczelnia nowoczesna, dbająca o najwyższą jakość kształcenia i stale dostosowująca ofertę edukacyjną do potrzeb rynku pracy.

Dbając o najwyższe standardy postępowania i zachowania wszystkich pracowników Uniwersytetu, w związku z wykonywaniem przez nich obowiązków służbowych Uchwałą Nr 65/2018, z dnia 30 maja 2018 r. Senat SUM uchwalił Kodeks Etyki Pracowników SUM, gdzie jako nadrzędną zasadę etyczną postępowania zatrudnionych pracowników przyjął zasadę niedyskryminacji, mówiącą o tym, iż w zakresie prowadzonych spraw pracownik zachowuje bezstronność, wszystkie osoby traktuje równo, bez względu na wiek, płeć, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, stan majątkowy, pozycję społeczną, język, przekonania polityczne, narodowość czy stopień sprawności.

W roku 2017 Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach dołączył do elitarnego grona instytucji, które uzyskały prestiżowe Logo HR *Excellence in Research*, nadawane przez Komisję Europejską instytucjom prowadzącym działalność badawczo-rozwojową. W ocenie Komisji Europejskiej Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach spełnił wymagania stawiane instytucjom w zakresie wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, którego zasady zapewniają przyjazne środowisko pracy naukowej oraz transparentne zasady rekrutacji pracowników naukowych. Przyznawanie Logo HR *Excellence in Research* jest jednym z działań Komisji Europejskiej w ramach strategii *Human Resources Strategy for Researchers* nakierowanej na zwiększanie atrakcyjności warunków pracy naukowców poprzez zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry.

Ponadto w strukturach Uczelni funkcjonują senackie oraz rektorskie komisje sprawujące nadzór i zajmujące się problemem dyskryminacji oraz mobbingu wśród pracowników, studentów oraz doktorantów SUM.

Plan Równości Płci (GEP – ang. *Gender Equality Plan*) dla Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach (GEP dla SUM) to strategiczny plan działań równościowych, przyjęty na lata 2022-2024.

W kwietniu 2022 roku Rektor Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach podjął decyzję o rozpoczęciu prac przygotowawczych celem powołania interdyscyplinarnego Zespołu ds. Równości Płci w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach. Na podstawie § 29 ust. 3 Statutu Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach, na mocy Zarządzenia Nr 127/2022 z dnia 25.07.2022 r. Rektora Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach w skład w/w Zespołu powołano 21 reprezentantów spośród nauczycieli akademickich poszczególnych Wydziałów Uczelni, dysponujących zarówno wiedzą, jak i zawodowymi kompetencjami w zakresie zagadnienia równości płci oraz wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, celem zapewnienia wsparcia administracyjnego szeroko zakrojonego przedsięwzięcia. Zespołowi przewodniczy Zastępca Kanclerza SUM, a nadzór merytoryczny nad wykonaniem Zarządzenia powierzony został Prorektorowi ds. Studiów i Studentów. Opracowany dla SUM Plan Równości Płci wyznacza cele nadrzędne oraz priorytetowe obszary działania, obejmuje diagnozę zagadnienia poprzez zbieranie danych i ich monitoring, a także zobowiązuje do przeprowadzenia szkoleń wpisujących się w strategię działania na rzecz równości płci w całej społeczności akademickiej.

Dotychczas podjętym przez SUM działaniem w ramach działań na rzecz Planu Równości Płci jest zidentyfikowanie nierówności, wyznaczenie celów strategicznych wraz ze wskazaniem działań naprawczych. Kolejnym krokiem będzie publikowanie co najmniej raz do roku raportu z postępu prac nad wdrożeniem GEP w społeczności akademickiej SUM i podejmowanie działań naprawczych mających zrównoważyć nierówności płci.

GEP dla SUM to skierowany do wszystkich pracowników, studentów i doktorantów dokument strategiczny, publiczny, prawomocny oraz szeroko upowszechniony wewnątrz instytucji.



2. Analiza międzynarodowych i krajowych przepisów prawnych w zakresie równości płci

Równość płci w badaniach i innowacjach jest częścią strategii Komisji Europejskiej (KE) na lata 2020-2025. Nadrzędnym celem strategii KE jest zwiększenie i wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej poprzez zapewnienie równych szans w środowisku pracy oraz zintegrowanie wymiaru płci w projektach oraz badaniach naukowych. Zgodnie z powyższym, podstawy prawne programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 wspierają działalność Komisji na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, wyznaczając równość płci jako priorytet przekrojowy.

Dotychczasowe zapisy prawa w zakresie równości płci zostały wyartykułowane w wielu krajowych i międzynarodowych aktach prawnych, a do najważniejszych z nich należą:

- **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej**, w szczególności art. 33, który kładzie nacisk na równość kobiet i mężczyzn stwierdzając, że „kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym” oraz „kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”. Ponadto art. 73 Konstytucji gwarantuje „wolność twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, a także wolność nauczania”.

- **Kodeks Pracy**, w świetle którego niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 113).

Z kolei art. 112 Kodeksu Pracy stanowi, że „pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”. Jednocześnie Kodeks Pracy zawiera szczegółową regulację dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu (art. 183a – 183e), która obejmuje m.in. zakaz różnicowania pracowników ze względu na płeć.

- **Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania**, która określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania m.in. ze względu na płeć.

Na gruncie europejskim zasada równości płci została ujęta m.in.:

- Powszechną Deklaracją Praw Człowieka;
- Międzynarodowym Paktem Praw;
- Konwencją w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji Kobiety;
- Traktatem o Unii Europejskiej;
- Traktatem o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej;
- Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Ww. akty prawne zawierają zapisy dotyczące zarówno zwalczania wykluczenia społecznego i dyskryminacji, jak i wspierania równości kobiet i mężczyzn. Określają równość i niedyskryminację jako podstawową zasadę unijnego prawa.

3. DIAGNOZA

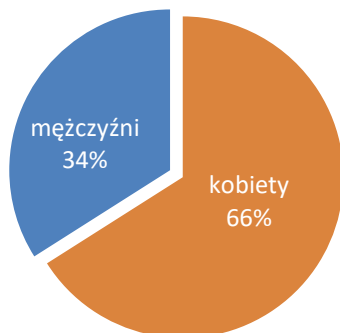
3.1. Struktura społeczności Uczelni pod względem płci

Diagnoza przeprowadzona na potrzeby Planu Równości Płci dla Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach została przygotowana na podstawie informacji o udziale kobiet i mężczyzn w zasobach kadrowych oraz wśród Studentów i Doktorantów SUM. Analiza została przeprowadzona w oparciu o dane z czerwca 2022 r. i oddaje stan struktury na dany moment.

3.1.1. Zasoby kadrowe SUM

Patrząc globalnie w Uniwersytecie liczebnie dominują kobiety – 66%. Jednak szczegółowa analiza poszczególnych stanowisk i funkcji pokazuje, że liczebna dominacja jednej płci nie w każdym obszarze przedstawia się w sposób porównywalny.

% udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników SUM



3.1.1.1. Zarządzanie Uczelnią

W aktualnie trwającej kadencji (2020-2024) funkcję Rektora w SUM sprawuje mężczyzna, a wśród pięciu Prorektorów jest 1 kobieta. W historii Uczelni tylko jedna kobieta została wybrana do pełnienia funkcji Rektora, było to w latach 2005-2012.

Władze Uczelni	udział % mężczyzn	udział % kobiet
Rektor	100%	0
Prorektorzy	80%	20%

W aktualnej strukturze Uczelni funkcjonuje pięć wydziałów, na trzech z nich funkcję dziekanów pełnią mężczyźni, na pozostałych dwóch kobiety. Na kolejnym szczeblu władzy wydziałowej funkcje prodziekanów sprawuje 8 kobiet i 6 mężczyzn.

Władze Wydziałów	udział % mężczyzn	udział % kobiet
Dziekani	60%	40%
Prodziekani	42%	57%

Zgodnie ze Statutem SUM organami kolegialnymi Uczelni są: Rada Uczelni, Senat, Rada dziedziny naukowej oraz Rady dyscyplin naukowych. Należy podkreślić, że członkostwo w poszczególnych organach regulowane jest szczegółowymi zapisami Statutu i przedstawia się następująco:

- § 14 Statutu wskazuje, że w skład Rady Uczelni wchodzi: 6 osób powołanych przez Senat oraz Przewodniczący Samorządu Studenckiego;
- § 19 Statutu wskazuje, że członków rady uczelni powołuje Senat w głosowaniu tajnym bezwzględną większością głosów przy obecności co najmniej połowy składu senatu, natomiast § 21 wskazuje, że odwołanie następuje zwykłą większością głosów przy obecności co najmniej połowy składu senatu, na wniosek rektora lub co najmniej 5 członków senatu;
- § 22 w skład senatu wchodzi: rektor, profesorowie i profesorowie uczelni, którzy stanowią nie mniej niż 50% składu senatu, studenci i doktoranci, którzy stanowią nie mniej niż 20 % składu senatu, nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowiskach innych wymienieni powyżej i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, którzy stanowią nie mniej niż 25% składu senatu. Senat liczy 40-50 członków wybieralnych;
- § 25 oraz § 27 statutu wskazują jakie warunki musi spełnić nauczyciel akademicki aby zostać członkiem rady dziedziny naukowej oraz rady dyscyplin naukowych.

Organy kolegialne Uczelni	udział % mężczyzn	udział % kobiet
Senat	50%	50%
Rada Uczelni	85%	14%
Rada Dyscypliny Nauki Medyczne	63%	36%
Rada Dyscypliny Nauki Farmaceutyczne	28%	72%
Rada Dyscypliny Nauki o Zdrowiu	56%	43%
Rada Dziedziny Naukowej	78%	21%
Suma	56%	44%

Analizując składy poszczególnych organów największą dysproporcję zauważyć można w składzie Rady Uczelni, w której zasiada tylko jedna kobieta (14%) i 6 mężczyzn (86%). W pozostałych organach udział kobiet oscyluje na poziomie zbliżonym do 40%. Wyjątkiem jest Rada Dyscypliny Nauk Farmaceutycznych, w której proporcje są odwrotne – dominują kobiety (72%). Oceniając całościowo składy wszystkich organów kolegialnych należy zauważyć przewagę reprezentacji mężczyzn, aczkolwiek udział kobiet nie jest rażąco niższy. Wyjątek stanowi Senat, w którym proporcje są wyrównane - 50% kobiet oraz 50% mężczyzn.

Kadra zarządcza w administracji Uczelni	udział % mężczyzn	udział % kobiet
Kanclerz	100%	0%
Zastępca Kanclerza	0%	100%
Kwestor	0%	100%
Zastępca Kwestora	0%	100%
Suma	20%	80%

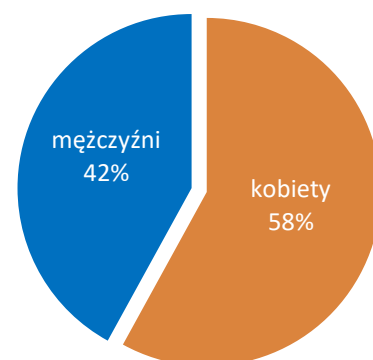
W strukturze najwyższej kadry zarządczej w administracji, w badanym okresie, liczebnie dominują kobiety, zajmując cztery z pięciu kluczowych stanowisk tj. Zastępcy Kanclerza, Kwestora oraz Zastępcy Kwestora. Jedynym mężczyzną w tej grupie kadry zarządzającej jest Kanclerz Uczelni.

Kolejnym szczeblem decyzyjnym w strukturze Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach są kierownicy wydziałowych jednostek organizacyjnych – w tym przypadku katedr, jako jednostek nadrzędnych w strukturze wydziału. Funkcje kierowników jednostek organizacyjnych SUM tj. katedr, klinik oraz zakładów pełni łącznie 266 osób z przewagą na korzyść mężczyzn 144 (54%), liczba kobiet pełniących ww. funkcje wynosi 122 (45%).

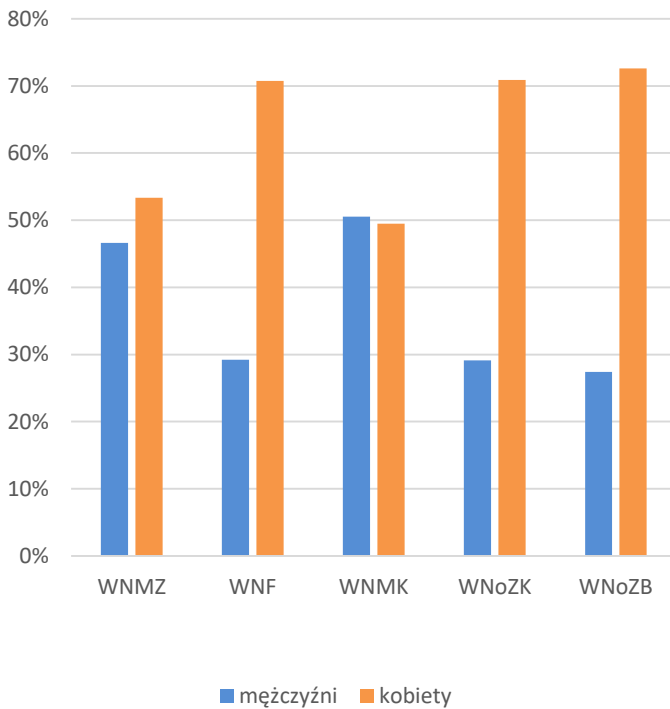
3.1.1.2. Pracownicy-Nauczyciele Akademicki (NA)

Przez kadre nauczycieli akademickich (NA) rozumie się pracowników zatrudnionych na stanowiskach: badawczych, dydaktycznych oraz badawczo-dydaktycznych. Według stanu na koniec czerwca 2022 r. na pięciu Wydziałach SUM zatrudnionych było 1494 nauczycieli akademickich, w tym 871 kobiet oraz 623 mężczyzn.

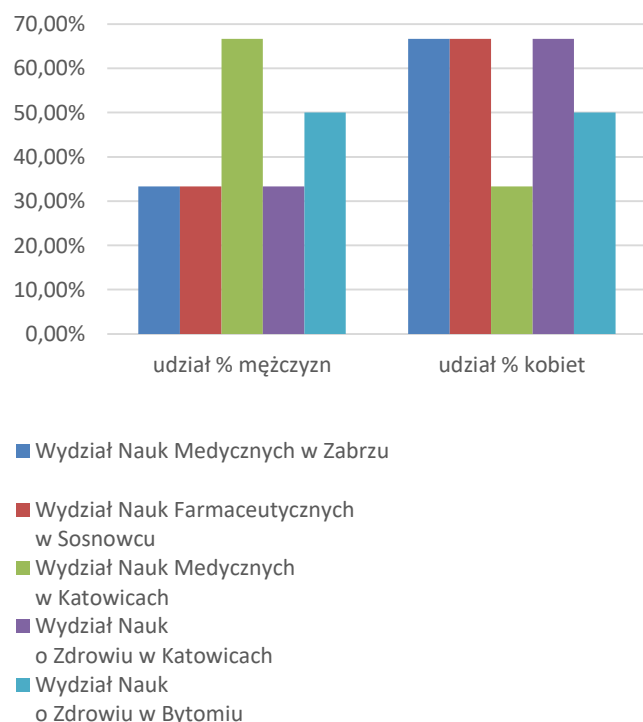
udział % kobiet i mężczyzn
w grupie nauczycieli akademickich (NA)



Analizując strukturę zatrudnienia w poszczególnych wydziałach można zaobserwować, iż w 4 na 5 wydziałów kobiety stanowią większość pracowników, wyjątkiem jest Wydział Nauk Medycznych w Katowicach, gdzie proporcje są porównywalne.



Pomimo liczebnej dominacji kobiet wśród pracowników wydziałów, na 2 wydziałach z 5 funkcję dziekana pełnią kobiety. Na każdym z Wydziałów funkcje prodziekana pełni zarówno kobiety, jak i mężczyźni, z przewagą liczebną kobiet, co przedstawiono na poniższym wykresie.



Analiza reprezentacji płci na poszczególnych stanowiskach wśród grupy nauczycieli akademickich ponownie pokazuje liczebną dominację kobiet na stanowiskach od lektora do adiunkta. Natomiast na stanowiskach: profesora oraz profesora SUM widoczne jest odwrócenie dotychczasowej tendencji – na tych stanowiskach mężczyźni stanowią większość. Należy zaznaczyć, iż na tych dwóch kluczowych dla Uczelni stanowiskach struktura nie jest już odzwierciedleniem proporcji w całej grupie pracowników nauczycieli akademickich. Podobna tendencja ma swoje potwierdzenie także w porównaniu pracowników pod kątem uzyskanego stopnia profesora - mężczyźni stanowią większość, tj. 62% w stosunku do kobiet (38%), wśród pracowników ze stopniem doktora habilitowanego różnica jest już niewielka; mężczyźni stanowią 51%, natomiast kobiety 49%. Znaczącą różnicę możemy zauważyć w grupie osób, które uzyskały stopień naukowy doktora, gdzie kobiety stanowią zdecydowaną większość - 63% w stosunku do mężczyzn - 37%. Uzyskane wyniki wskazują, że kariery naukowe kobiet i mężczyzn przebiegają inaczej i na etapie stanowisk asystenta i adiunkta oraz zdobywania habilitacji i tytułu profesora następuje wyraźne spowolnienie rozwoju kariery kobiet.

Zaobserwowane zjawisko wymaga głębszej analizy ujawniającej przyczyny zaistniałej sytuacji i identyfikacji głównych przeszkód w dalszym rozwoju kariery kobiet w Uczelni. Kolejnym krokiem powinno być podjęcie stosownych kroków, mających na celu zniwelowanie zaistniałych trudności na tyle, na ile pozwala na to charakter zidentyfikowanych przeszkód i ramy funkcjonowania Uczelni.

3.1.1.3. Zarządzanie projektami

W zakresie kierownictwa finansowanych ze źródeł zewnętrznych projektów naukowych oraz upowszechniających naukę, na podstawie analizy 70 projektów zgłoszonych przez SUM za pośrednictwem systemu POL-on w latach 2017-2022, rolę kierownika projektu pełniło 40 mężczyzn (co stanowi 55%) oraz 33 kobiety (45%).

Większa liczba kierowników w stosunku do liczby projektów wynika z faktu, że jeden z projektów ABM jest kierowany przez trzech kierowników, z kolei w jednym z projektów finansowanych przez Komisję Europejską (JAHEE), kierownictwo zostało objęte przez innego naukowca, w związku z przejściem pierwotnego kierownika projektu na emeryturę. Dwa projekty upowszechniające naukę: POPC.02.03.01-00-0008/17/00 (Polska Platforma Medyczna) oraz SONP/SP/466702/2020 („Od wiedzy do zdrowia”, Społeczna Odpowiedzialność Nauki) to projekty realizowane nie przez konkretnego naukowca, a przez SUM jako Uczelnię, wskutek czego zostały w POL-onie przyporządkowane Panu prof. dr hab. n. med. Tomaszowi Szczepańskiemu z racji pełnienia funkcji Rektora SUM, jednak wyłączenie tych dwóch projektów z obliczeń nie zmienia w sposób istotny stosunku kobiet do mężczyzn na stanowiskach kierowników projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych w SUM (tj.: 68 projektów, 71 osób pełniących funkcję kierownicze, z czego 38 mężczyzn (53,50%) oraz 33 kobiety (46,50%).

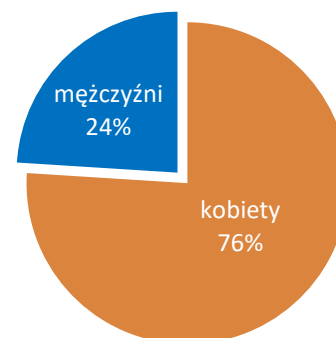
3.1.1.4. Pracownicy Niebędący Nauczycielami Akademickimi (NNA)

Pracownikami Uczelni niebędącymi nauczycielami akademickimi są:

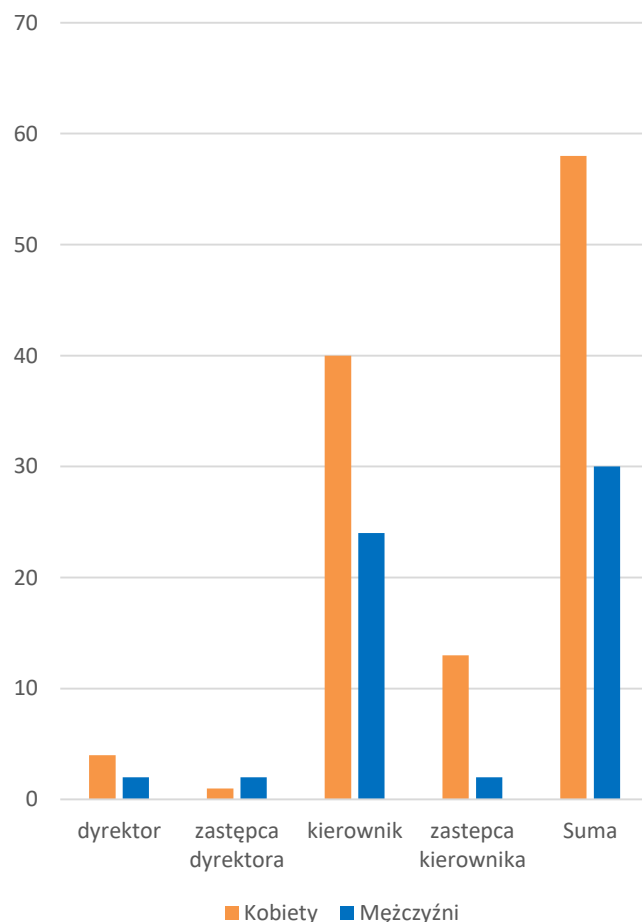
- pracownicy biblioteczni oraz pracownicy dokumentacji i informacji naukowej;
- pracownicy badawczo-techniczni;
- pracownicy inżynieryjno-techniczni;
- pracownicy administracyjni;
- pracownicy obsługi.

W analizowanym okresie (czerwiec 2022 r.) w powyższych grupach zatrudnionych było w sumie 1209 osób, z tego 913 osób jest przedstawicielkami płci żeńskiej, a 296 osób – przedstawicielami płci męskiej.

udział % kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (NNA)



W strukturze średniej i niższej kadry zarządzającej kobiety mają przewagę liczebną nad płcią przeciwną. Na stanowisku dyrektora kobiety stanowią 66%, natomiast na stanowisku kierownika 62%.



Takie proporcje w grupie NNA nie powinny dziwić, gdyż są one odzwierciedleniem tendencji występującej we wszystkich uczelniach w Kraju, w tym także w uczelniach medycznych. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) z 2020 r. w uczelniach nadzorowanych przez Ministra Właściwego ds. Zdrowia kobiety zatrudnione w grupie pracowników NNA stanowiły 76%.

3.1.2. Studenci i Doktoranci SUM

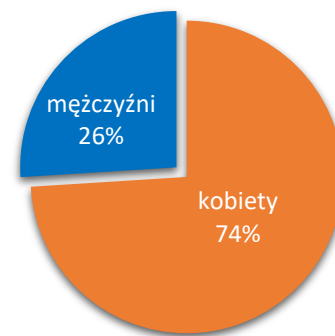
3.1.2.1. Studenci i Studentki SUM

Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach kształci studentów i studentki w zakresie kształcenia przeddyplomowego w formie studiów stacjonarnych i niestacjonarnych I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich w ramach pięciu Wydziałów zlokalizowanych w Katowicach Ligocie, Zabrze, Bytomiu oraz Sosnowcu.

W Wydziale Nauk Medycznych w Zabrzu (WNMZ), który jest najstarszym wydziałem Uczelni, kształcenie przeddyplomowe odbywa się na kierunku lekarskim, lekarsko-dentystycznym oraz ratownictwie medycznym. Wydział Nauk Medycznych w Katowicach (WNMK) prowadzi studia na kierunku lekarskim oraz neurobiologii. W Wydziale Nauk Farmaceutycznych w Sosnowcu (WNF) studenci i studentki mogą studiować na kierunkach: farmacja, analityka medyczna, biotechnologia medyczna i kosmetologia. Wydział Nauk o Zdrowiu w Katowicach (WNOZK) kształci specjalistów z zakresu pielęgniarstwa, położnictwa, fizjoterapii, elektroradiologii oraz coachingu medycznego. Wydział Nauk o Zdrowiu w Bytomiu (WNOZB) umożliwia studiowanie na kierunkach: zdrowie publiczne, dietetyka, zarządzanie ryzykiem zdrowotnym, a od roku akademickiego 2022/2023 oferta edukacyjna Wydziału została poszerzona o studia na kierunku bezpieczeństwo i higiena pracy oraz koordynator medyczny. Od ponad 20 lat Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach prowadzi także studia w języku angielskim na kierunku lekarskim (realizowane w Wydziale Nauk Medycznych w Katowicach), a od roku akademickiego 2014/2015 również na kierunku lekarsko-dentystycznym

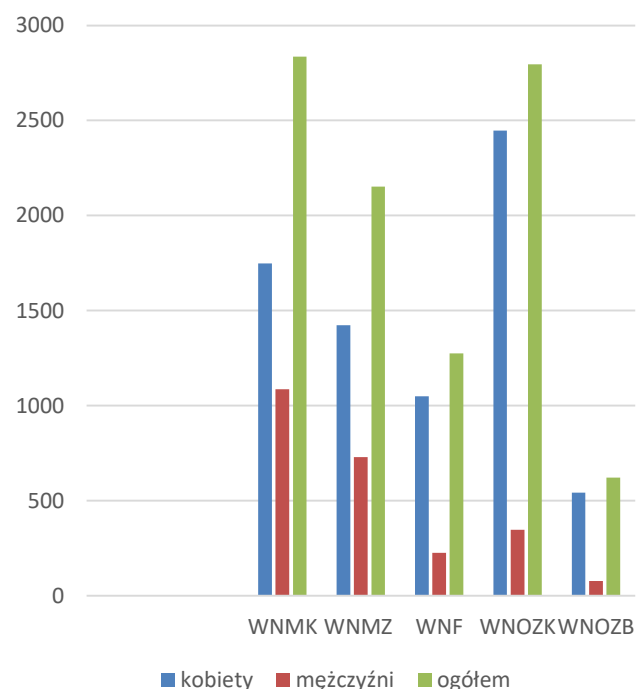
(realizowane w Wydziale Nauk Medycznych w Zabrzu). Powstały także studia w języku angielskim na kierunkach: farmacja i biotechnologia medyczna, fizjoterapia, pielęgniarstwo, położnictwo, zdrowie publiczne i dietetyka. Ogólnie w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach kształci się ponad 10 000 studentów i studentek.

udział % kobiet i mężczyzn
w grupie studentów



Wśród wszystkich studentów i studentek Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach przeważa płeć żeńska (74%). Tendencja ta utrzymuje się także w podziale uwzględniającym strukturę wszystkich Wydziałów SUM.

udział % studentek i studentów
na poszczególnych Wydziałach SUM



Powyższy wykres obrazuje dominację płci żeńskiej, szczególnie uwidocznioną w Wydziałach Nauk o Zdrowiu w Katowicach oraz w Bytomiu, gdzie procentowy udział kobiet wynosi 87% ogółu. Podobnie struktura płci kształtuje się w Wydziale Nauk Farmaceutycznych w Sosnowcu, gdzie płeć żeńska znacząco dominuje (82%). We wszystkich ww. Wydziałach wysoka przewaga procentowa studentek w odniesieniu do studentów jest uzasadniona kierunkami studiów w nich prowadzonych, takimi jak: pielęgniarstwo, położnictwo, kosmetologia, analityka medyczna, dietetyka, itd., co nie odbiega od struktury płci pracowników wykonujących zawody odpowiadające zakresowi ww. studiów i określane wśród zawodów medycznych jako zawody najbardziej sfeminizowane. W Wydziałach Nauk Medycznych proporcja płci kształtuje się z nieco mniejszą dominacją kobiet, jednakże jest ona nadal uwidoczniona (Katowice - 61% kobiet, Zabrze - 66% kobiet). W tym przypadku również uzasadnienia należy szukać w prowadzonych w obu Wydziałach kierunkach studiów, a więc w głównej mierze kierunku lekarskim, lekarsko-dentystycznym oraz ratownictwie medycznym, co również przekłada się na strukturę płci wśród pracowników wykonujących te zawody.

Podsumowując powyższą analizę stwierdzić należy, że wśród studentek i studentów Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach kobiety stanowią większość (74%) w stosunku do mężczyzn (26%), niemniej pokreślenia wymaga fakt, że część kierunków prowadzonych w Uczelni, to studia przygotowujące do zawodów, które w odbiorze społecznym nadal funkcjonują jako zawody sfeminizowane, co ma niebagatelny wpływ na wybór kształcenia wśród mężczyzn podejmujących studia.

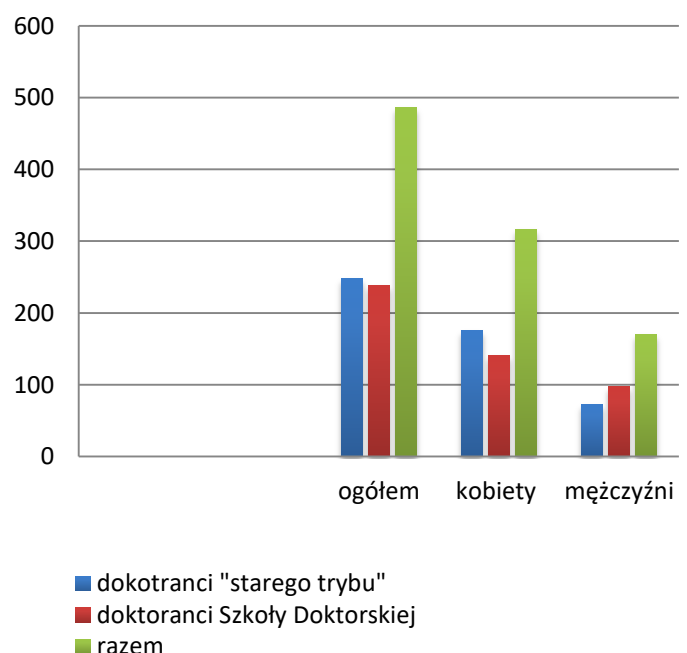
W kontekście powyższego Uczelnia, celem zminimalizowania dysproporcji płci wśród studentów i studentek SUM, zamierza podjąć działania promocyjne w zakresie popularyzacji kształcenia na kierunkach społecznie określanych jako „kobiece” wśród płci niedoreprezentowanej, uwzględniając w szczególności wykluczenie w ww. działaniach posługiwania się stereotypami związanymi z płcią w poszczególnych zawodach (np. materiały graficzne

promujące kierunki studiów będą uwzględniać wizerunki kobiet i mężczyzn, materiały opisowe w zakresie promocji studiów będą odnosić się do obu płci etc.). Jednocześnie SUM będzie realizował kształcenie przeddyplomowe na wszystkich kierunkach studiów na najwyższym poziomie oraz z dbałością o komfort studentów, którzy studiują na kierunkach, gdzie w znacznym stopniu dominuje płeć przeciwna.

3.1.2.3. Doktoranci SUM

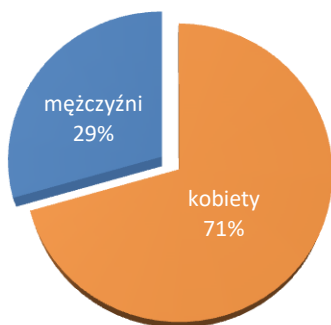
Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach kształci doktorantów i przygotowuje do uzyskania stopnia doktora. Kształcenie doktorantów obejmuje osoby, które rozpoczęły studia doktoranckie przed rokiem 2019/2020 oraz doktorantów Szkoły Doktorskiej. Aktualnie w Szkole Doktorskiej Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach kształci się blisko 500 doktorantów, w trzech dyscyplinach, tj.: nauki medyczne, nauki farmaceutyczne i nauki o zdrowiu. Celem Szkoły jest przygotowanie wysoko wykwalifikowanej kadry naukowej poprzez stworzenie na wysokim poziomie odpowiednich warunków rozwoju badawczego młodych naukowców. Celem zidentyfikowania nierówności płci wśród doktorantów SUM dokonano analizy danych wygenerowanych w miesiącu czerwca 2022 r.

Doktoranci "starego trybu" i Szkoły Doktorskiej SUM



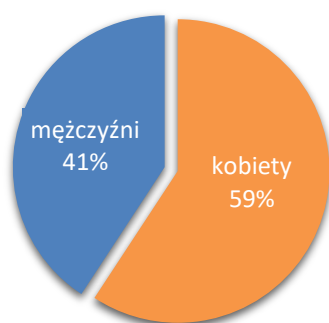
Analizie poddano zarówno doktorantów, którzy rozpoczęli studia doktoranckie przed rokiem 2019/2020 tzw. „stary tryb” oraz doktorantów Szkoły Doktorskiej. Wśród doktorantów, którzy rozpoczęli studia doktoranckie przed rokiem 2019/2020 dominuje płeć żeńska (71%). Doktoranci kontynuują kształcenie w ramach studiów doktoranckich na pięciu Wydziałach Uczelni, które prowadzone są nie dłużej niż do 31.12.2023 r. Na każdym z Wydziałów dominuje płeć żeńska (Wydział Nauk Medycznych w Katowicach: kobiety 65 %, mężczyźni 35 %, Wydział Nauk Medycznych w Zabrze: kobiety 55 %, mężczyźni 45 %, Wydział Nauk Farmaceutycznych w Sosnowcu: kobiety 67 %, mężczyźni 33 %, Wydział Nauk o Zdrowiu w Katowicach: kobiety 88 %, mężczyźni 12 %, Wydział Nauk o Zdrowiu w Bytomiu: kobiety 96 %, mężczyźni 4 %).

Ogólna liczba Doktorantów
"starego trybu"



Wśród doktorantów Szkoły Doktorskiej Uczelnia również odnotowuje przewagę liczby kobiet (59 %), w stosunku do liczby mężczyzn (41 %).

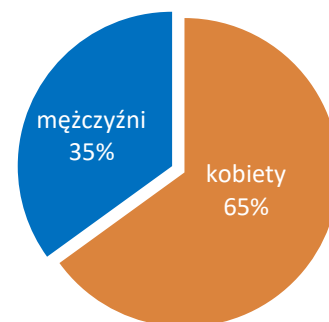
Doktoranci Szkoły Doktorskiej
ogółem



Dokonano analizy udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych dyscyplinach, w których prowadzone jest kształcenie w Szkole Doktorskiej. W dyscyplinie nauki medyczne (kobiety 56 %, mężczyźni 44 %) i nauki o zdrowiu (kobiety 76 %, mężczyźni 24 %) przeważa płeć żeńska, jedynie w naukach farmaceutycznych Uczelnia odnotowała przewagę mężczyzn nad kobietami (kobiety 44 %, mężczyźni 56 %).

Reasumując, dokonana analizę wszystkich doktorantów SUM (zarówno tych, którzy rozpoczęli studia doktoranckie przed rokiem 2019/2020 oraz doktorantów Szkoły Doktorskiej) należy wskazać, że kobiety stanowią zdecydowaną większość (65 %), w stosunku do mężczyzn (35 %).

Doktoranci Śląskiego Uniwersytetu
Medycznego w Katowicach



Dokonując analizy danych wg płci doktorantów, którzy rozpoczęli studia doktoranckie przed rokiem 2019/2020 a doktorantów Szkoły Doktorskiej należy wskazać, że na przestrzeni lat wzrosła liczba mężczyzn podejmujących wysiłek kształcenia zmierzającego do uzyskania stopnia doktora. Niemniej, jednak w ogólnym zestawieniu podziału płci wśród doktorantów SUM przewagę stanowią kobiety. Koniecznym jest więc podjęcie przez Uczelnię działań zmierzających do promocji kształcenia w Szkole Doktorskiej płci niedoreprezentowanej, przy jednoczesnym zapewnieniu doktorantom kształcenia na jak najwyższym poziomie, odpowiadającym standardom europejskim.



4. Cele Planu Równości Płci dla SUM na lata 2022-2024

Przedstawiona analiza ilościowa została przeprowadzona na podstawie rzeczywistych danych za pozyskanych z Działu ds. Pracowniczych i Socjalnych, Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej, Centrum Dydaktyki oraz Centrum Transferu Technologii.

W dalszym etapie analizy ilościowej przewidziane jest pozyskanie z Działu Płac danych płacowych przedstawiających strukturę płacową, z podziałem pracowników na kategorie. Dodatkowo każdą kategorię pracowników proponuje się przeanalizować szczegółowo w rozbiciu na składniki płacowe, takie jak dodatek stażowy, wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie chorobowe, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz pozostałe składniki.

Kolejnym zadaniem, do którego przygotowuje się Zespół ds. Równości Płci w SUM, jest poznanie opinii członkiń i członków społeczności akademickiej na temat dyskryminacji i nierównego traktowania w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach w drodze badań ankietowych. Badania sondażowe wśród członków społeczności Uniwersytetu zaplanowane zostały w okresie od 01.11.2022 do 30.11.2022. Na podstawie uzyskanych wyników badań dokonana zostanie analiza jakościowa obrazująca potencjalne dysproporcje w zakresie nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach.

Na podstawie przeprowadzonej analizy, doświadczeń innych uczelni, a także rekomendacji instytucji zajmujących się tematem równości płci Zespół ds. Równości Płci opracował cztery cele strategiczne, stanowiące jednocześnie kluczowe obszary, które należy traktować jako kierunek dalszych, długofalowych działań zmierzających do zidentyfikowania i zniwelowania zaistniałych nieprawidłowości.

Cele i obszary działań równościowych w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach:

Nadrzędnymi celami działań równościowych w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach, przewidzianymi do realizacji w latach 2022-2024 jest monitorowanie wskaźników równościowych i zabezpieczenie dbałości o równe traktowanie w procesie rekrutacji, zatrudniania, rozwoju i utrzymania potencjału ludzkiego, nie tylko w odniesieniu do stanowisk bezpośrednio związanych z prowadzeniem badań naukowych w Uczelni, ale również w odniesieniu do całej społeczności SUM poprzez:

Cel 1. Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie zasad równego traktowania:

- Propagowanie i promowanie działań o charakterze edukacyjnym skierowanych do środowiska akademickiego, mających na celu uwrażliwienie na przejawy dyskryminacji.
- Wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności oraz aktywne przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji.
- Organizacja szkoleń otwartych dotyczących kształtowania postaw otwartości i tolerancji.
- Wspieranie aktywności przełamujących stereotypy i rozwijających aspiracje naukowe, zawodowe, publiczne kobiet i mężczyzn oraz promujące postawy równości i poszanowania różnorodności.

Cel 2. Zrównoważenie reprezentacji płci na wszystkich stanowiskach i szczeblach decyzyjnych oraz wśród osób studiujących:

- Równowaga w reprezentacji płci na wszystkich stanowiskach pozwoli na wypracowanie rozwiązań w zakresie zrównoważonego pod względem płci procesu decyzyjnego.
- Zrównoważone struktury podmiotów zarządzających i oceniających stanowią gwarancję różnorodności perspektyw i doświadczeń, nadających kształt całej organizacji.



Cel 3. Ułatwienie łączenia pracy/studiów z życiem prywatnym (work-life balance):

- Budowanie równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i prywatnymi pracujących rodziców/opiekunów oraz osób uczących się w Uniwersytecie, bez względu na płeć.
- Wypracowanie rozwiązań w zakresie równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi uwzględniającymi specyfikę pracy naukowej oraz warunki pracy i nauki w środowisku akademickim, z uwzględnieniem potrzeb poszczególnych grup wspólnoty uniwersyteckiej.

Cel 4. Wspomaganie równowagi w rozwoju karier naukowych kobiet i mężczyzn:

- Monitorowanie konkursów grantowych umożliwiających realizację badań związanych z równością płci i różnorodnością.
- Promowanie i upowszechnianie wyników badań podejmujących aspekty równościowe kierowanych do osób prowadzących badania naukowe, które dotyczą włączenia problematyki równościowej w tematykę grantów.
- Monitorowanie ról kierowniczych z uwzględnieniem płci w projektach realizowanych w Uczelni.

Cel 5. Włączenie problematyki płci do badań naukowych i treści kształcenia:

- Budowanie kultury komunikacji wrażliwej na równość płci i różnorodność.
- Organizowanie szkoleń kierowanych do osób pracujących i uczących się, dotyczących poszanowania równości i różnorodności w procesie komunikowania się.
- Opracowanie słownika terminologii akademickiej niedyskryminującej ze względu na płeć wraz z zaleceniami dotyczącymi komunikowania się.
- Informowanie na temat wagi poszanowania równości płci i różnorodności w materiałach informacyjnych i promocyjnych.

5. Realizacja i monitorowanie Planu Równości Płci w SUM

Za koordynację działań równościowych w SUM odpowiedzialny jest powołany Zarządzeniem Rektora Zespół ds. Równości Płci w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach. Do zapewnienia sprawnej realizacji działań oprócz zasobów ludzkich niezbędne są także nakłady finansowe, dlatego Uczelnia planuje przeznaczyć środki finansowe konieczne do podejmowania kolejnych zaplanowanych inicjatyw oraz obsługi administracyjnej działalności Zespołu. Przewiduje się także współpracę z zewnętrznymi ekspertami w celu wymiany doświadczeń i promowania dobrych praktyk w zakresie równości płci oraz różnic kulturowych.

Plan Równości Płci w SUM obejmuje swoim zakresem lata 2022 – 2024, jednak należy podkreślić długofalowy charakter przedsięwzięcia, które powinno stanowić integralną składową polityki instytucji, w której funkcjonuje.

Aktualnie w przygotowaniu jest strona www, na której publikowane będą aktualne zagadnienia dotyczące kwestii równości płci i różnorodności, będąca kluczowym narzędziem kampanii informacyjnej i działań promocyjnych w zakresie tematyki. Ponadto aby osiągnąć założony cel koniecznym jest ciągłe monitorowanie i aktualizowanie poziomu wdrażania działań przewidzianych do realizacji, dlatego przyjmuje się zasadę corocznej walidacji osiągnięć.

Plan Równości Płci w SUM będzie upubliczniony i upowszechniony szeroko w Instytucji. GEP dla SUM będzie dokumentem strategicznym, dynamicznym, odpowiadającym na zmieniające się okoliczności i potrzeby społeczności akademickiej SUM. W związku z powyższym zakłada się bieżącą aktualizację dokumentu, tak aby w jak największym stopniu służył nadrzędemu celowi, jakim jest stworzenie w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach środowiska nauki i pracy wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji.

