

**Pismo okólne nr 3/2021
z dnia 31 grudnia 2021 r.
Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi**

w sprawie Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi

Uniwersytet Medyczny w Łodzi przyjmuje do realizacji Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, uwzględniający plan działań na lata 2022-2024, których celem jest zapewnienie:

- 1) równowagi między życiem zawodowym i prywatnym;
- 2) równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym instytucji;
- 3) równowagi płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej;
- 4) włączenia wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych;
- 5) przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi stanowi załącznik do niniejszego pisma okólnego.

REKTOR: *prof. dr hab. n. med. Radzisław Kordek*

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersYTETU MEDYCZNEGO W ŁODZI

– PLAN DZIAŁANIA NA LATA 2022 – 2024

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	2
II. DIAGNOZA	4
1. PRZEDSTAWIENIE STANU OBECNEGO W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI W UNIwersYTECIE MEDYCZNYM W ŁODZI	4
1.1. ANALIZA DANYCH STATYSTYCZNYCH	4
1.2. ANALIZA BADAŃ ANKIETOWYCH I FOKUSOWYCH	24
1.3. WNIOSKI Z ANALIZY DANYCH ZASTANYCH I DANYCH Z BADAŃ ANKIETOWYCH	26
2. WSKAZANIE MOCNYCH I SŁABYCH STRON OBECNIE REALIZOWANEJ POLITYKI RÓWNOŚCI W UNIwersYTECIE MEDYCZNYM W ŁODZI	27
III. CELE W ZAKRESIE POLITYKI RÓWNOŚCI	30
IV. EWALUACJA	30
BIBLIOGRAFIA	45

I. WPROWADZENIE

Jedną z kluczowych wartości Uniwersytetu Medycznego w Łodzi (UMED) jest równość. uczelnia dokłada wszelkich starań, aby członkowie jej społeczności czuli się sprawiedliwie i równo traktowani. UMED wykonując swoje zadania *realizuje zasadę równości szans i niedyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, niepełnosprawność, wiek, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne czy wyznanie* (§ 6 Statutu Uniwersytetu Medycznego w Łodzi).

Obecnie UMED nie posiada kompleksowego dokumentu (polityki, strategii) dotyczącego równouprawnienia płci lub zarządzania różnorodnością w organizacji. Perspektywa płci jest jednak uwzględniana w wielu działaniach uczelni (np. w procesie rekrutacji, przy realizacji projektów, działaniach z zakresu work-life balance).

Opracowanie i wdrożenie Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi jest między innymi odpowiedzią na wymogi stawiane uczelniom w kwestii działań równościowych przez instytucje europejskie zajmujące się rozwojem nauki, jakością kształcenia i prawami człowieka.

Komisja Europejska zachęca państwa członkowskie UE m.in. do usuwania wszelkich barier w rekrutacji, utrzymaniu i rozwoju karier kobiet w nauce, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE), jak również rozwiązania problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych oraz zapewnienia, że co najmniej 40% przedstawicielek lub przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej uczestniczy w komitetach zaangażowanych w rekrutację, rozwój kariery oraz w tworzenie i ocenę programów badawczych (EIGE, 2016).

Jak wynika z raportu *She Figures 2018*, opracowywanego na zlecenie Komisji Europejskiej, liczba kobiet w Europie realizujących się w ramach kariery naukowej powoli wzrasta. Kobiety w niektórych dziedzinach nauki są nadal niedoreprezentowane, a ich potencjał nie jest w pełni rozpoznany i ceniony. Równość kobiet i mężczyzn jest podstawową wartością Unii Europejskiej, aktywnie promowaną przez Komisję Europejską we wszystkich aspektach życia, również w nauce i edukacji. W swojej strategii *Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025* podkreśla, że w ostatnich dziesięcioleciach UE dokonała znacznych postępów w obszarze równouprawnienia płci za sprawą skutecznych przepisów i orzecznictwa w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn, działań na rzecz

uwzględniania perspektywy płci w różnych obszarach polityki i przepisów mających przeciwdziałać konkretnym przejawom nierówności. Jednak bycie liderem w tym obszarze nie zdejmuje z UE odpowiedzialności za dalszy intensywny jego rozwój. Z podobnego założenia powinny wychodzić również kraje członkowskie oraz instytucje, firmy i organizacje.

Uniwersytet Medyczny w Łodzi otrzymał w 2019 r. od Komisji Europejskiej wyróżnienie *HR Excellence in Research* za przestrzeganie zasad *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, a tym samym tworzenie przyjaznego środowiska pracy i transparentne zasady rekrutacji pracowników naukowych. Wyróżnienie to stanowi również zobowiązanie m.in. do ciągłego realizowania polityki mającej na celu wprowadzenie i bieżące monitorowanie działań na rzecz równości płci. W związku z tym Uniwersytet Medyczny w Łodzi deklaruje, że zapewni poczucie bezpieczeństwa, rozumiane przede wszystkim jako poszanowanie zasad równości, akceptację różnorodności oraz przeciwdziałanie przejawom dyskryminacji, każdemu członkowi społeczności akademickiej. Realizacja takiej polityki umożliwi wszystkim, wolny od przeszkód, rozwój osobisty i naukowy.

Posiadanie i wdrażanie Planu Równości Płci jest również wymogiem formalnym przy wnioskowaniu o granty z programu Horyzont Europa.

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi zawiera:

- Diagnozę opartą o analizę danych statystycznych pozyskanych z jednostek organizacyjnych Uniwersytetu Medycznego w Łodzi (m.in. Biura Kadr, Biura Nauki, Strategii i Rozwoju, Biura Obsługi Studiów, Centrum Obsługi Doktorantów). Do diagnozy wykorzystano również informacje zebrane podczas ilościowego i jakościowego badania przeprowadzonego na przełomie marca i kwietnia 2021 roku w ramach wdrażania strategii *HR Excellence in Research* w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi.
- Cele wyznaczone dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi,
- Plan i harmonogram działań, z określonymi wskaźnikami.

UMED zapewni odpowiednie zasoby osobowe i finansowe niezbędne do realizacji zaplanowanych działań.

Analiza przeprowadzona w celu przygotowania niniejszego dokumentu wykazała, że Uniwersytet Medyczny w Łodzi jest uczelnią, w której wiele działań równościowych zostało

już wdrożonych, inne wymagają aktualizacji i skuteczniejszego upowszechnienia. Celem uczelni jest dopasowanie działań do faktycznych potrzeb członków społeczności akademickiej. Wymaga to ciągłego monitorowania sytuacji w instytucji, obserwacji trendów i prowadzenia pogłębionej analizy wybranych obszarów.

Niniejszy Plan Równości Płci koncentruje się na działaniach, które należy podjąć w najbliższych trzech latach, aby skuteczniej przestrzegać zasad równości szans i niedyskryminacji w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, a tym samym tworzyć transparentne i przyjazne środowisko pracy i nauki.

II. DIAGNOZA

1. PRZEDSTAWIENIE STANU OBECNEGO W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE MEDYCZNYM W ŁODZI

1.1. ANALIZA DANYCH STATYSTYCZNYCH

Tab. 1. Liczba nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi według płci¹

Wykształcenie	Nauczyciele akademicy		Ninauczyciele	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Profesor	66	96	1	1
Doktor habilitowany	120	98	3	3
Doktor	499	293	103	26
Pozostali	285	141	580	240
OGÓŁEM	970	628	687	270

Na dzień 30 czerwca 2021 roku w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi pracowało 2555 osób. Zarówno w grupie nauczycieli akademickich, jak i w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi większość stanowiły kobiety. Wśród nauczycieli akademickich 970 osób to kobiety, co stanowi 60,7% wszystkich pracowników tej grupy, a wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi 687 osób to kobiety, co stanowi prawie 72% wszystkich pracowników tej grupy.

¹ Jako ninauczyciele rozumiane są grupy pracownicze tj. administracja, pracownicy naukowo-techniczni, pracownicy obsługi, obsługi nauki i dydaktyki i lekarze rezydenci.

Z raportu *Szkolnictwo wyższe i jego finanse* przygotowanego przez Główny Urząd Statystyczny w 2019 roku wynika, że na polskich uczelniach na pełnym etacie było zatrudnionych 88435 osób, z czego prawie 47% stanowiły kobiety. Z kolei na niepełnym etacie było zatrudnionych 4350 osób, z czego ponad 47% stanowiły kobiety (*Szkolnictwo wyższe i jego finanse*, 2019, s. 181). W Uniwersytecie Medycznym w Łodzi pracuje zatem więcej kobiet na stanowiskach nauczycieli akademickich niż na uczelniach wyższych w Polsce ogółem. Z kolei na uczelniach nadzorowanych przez Ministra Zdrowia na pełnym etacie pracuje 9445 osób, z czego prawie 61% stanowią kobiety, a na niepełnym etacie pracują 1084 osoby, z czego nieco ponad 57% stanowią kobiety (*Szkolnictwo wyższe i jego finanse*, 2019, s. 181). Porównując Uniwersytet Medyczny w Łodzi do innych uczelni medycznych można zatem stwierdzić, iż proporcje zatrudnienia kobiet w stosunku do mężczyzn są podobne. Na uczelniach nadzorowanych przez Ministra Zdrowia mamy do czynienia z feminizacją zatrudnienia.

Jeśli chodzi o pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, to według raportu GUS w 2019 roku na wszystkich uczelniach w Polsce na pełnych etatach pracowało 71230 osób, z czego prawie 68% to kobiety, natomiast na niepełnych etatach pracowało 4639 osób, z czego prawie 51% to kobiety. Na uczelniach nadzorowanych przez Ministra Zdrowia na stanowiskach nienauczyielskich na pełnych etatach pracowało 7006 osób, w tym 75,67% to kobiety, a na niepełnych etatach pracowało 565 osób, w tym 73,45% to kobiety (*Szkolnictwo wyższe i jego finanse*, 2019, s. 181). A zatem, jeśli chodzi o pracowników niebędących nauczycielami akademickimi również mamy do czynienia z większą liczbą kobiet na uczelniach nadzorowanych przez Ministra Zdrowia (w tym na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi) niż na wszystkich uczelniach ogółem w Polsce.

Poniżej zostaną zaprezentowane dane z podziałem na pracowników będących nauczycielami akademickimi i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Dane te będą dotyczyć:

- a) liczby osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach z podziałem na płeć;
- b) liczby kobiet i mężczyzn sprawujących funkcje kierownicze;
- c) liczby osób, które rozwiązały stosunek pracy w okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku z podziałem na płeć;
- d) liczby dni nieobecności w pracy z podziałem na płeć;
- e) liczby godzin szkoleniowych i tematyki szkoleń, w których uczestniczyli kobiety i mężczyźni.

➤ NAUCZYCIELE AKADEMICKY

Tab. 2. Liczba osób zatrudnionych na różnych stanowiskach w grupie nauczycieli akademickich z podziałem na płeć (stan na dzień: 31.12.2020)

Stanowisko	Wydział Lekarski - Oddział Lekarski		Wydział Lekarski - Oddział Stomatologiczny		Wydział Lekarski - Oddział Nauk Biomedycznych		Wydział Farmaceutyczny		Wydział Nauk o Zdrowiu (WNoZ)		WNoZ - Oddział Pielęgniarstwa i Położnictwa		Jednostki Ogólnouczelniane		OGÓLEM	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Profesor	39	70	4	2	1	6	10	6	9	10	2	1	1	1	66	96
Profesor uczelni	35	49	3	1	3	2	11	4	14	16	7	2	-	1	73	75
Adiunkt	200	133	43	21	11	7	53	25	63	37	22	3	1	4	393	230
Asystent	198	141	30	11	15	8	31	7	59	36	53	2	8	11	394	216
Lektor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	4	18	4
Starszy instruktor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	4	1
Instruktor	-	-	6	1	-	-	-	-	-	-	13	2	3	3	22	6
OGÓLEM	472	393	86	36	30	23	105	42	145	99	97	10	35	25	970	628

W grupie profesorów ponad 58% stanowią mężczyźni, a w grupie profesorów uczelni niemal 51% to mężczyźni. Jeśli chodzi o pozostałe stanowiska, przeważają na nich kobiety. Największa reprezentacja kobiet dotyczy stanowisk adiunktów i asystentów, gdzie kobiety stanowią odpowiednio 63,1% i 64,5% wszystkich pracowników tej grupy. Kobiety dominują też na innych stanowiskach, gdzie stanowią 80% zatrudnionych.

Dla porównania z danych przedstawionych w raporcie GUS wynika, iż na polskich uczelniach na pełnych etatach pracuje 24581 profesorów, w tym co trzecia osoba na tym stanowisku jest kobietą, a na niepełnych etatach pracuje 451 profesorów, w tym ponad 23% kobiet. W grupie uczelni nadzorowanych przez Ministra Zdrowia na pełnych etatach pracuje 1471 osób na

stanowisku profesora, w tym prawie 41% kobiet, a w niepełnych etatach na stanowisku profesora pracuje 38 osób, z czego niemal 29% to kobiety (*Szkolnictwo wyższe i jego finanse*, 2019, s. 181). W Uniwersytecie Medycznym w Łodzi na stanowiskach profesora i profesora uczelni przeważają mężczyźni, jednak dysproporcja kobiet w stosunku do mężczyzn nie jest tak duża, jak na uczelniach ogółem, czy na uczelniach nadzorowanych przez Ministra Zdrowia.

Jeśli chodzi o stanowisko adiunkta, to według raportu na tym stanowisku na pełnych etatach pracuje ogółem 38405 osób, z czego prawie połowa to kobiety, a na niepełnych etatach 1048 osób, w tym nieco ponad 43% to kobiety. W uczelniach nadzorowanych przez Ministra Zdrowia pracuje na tym stanowisku, na pełnym etacie 4025 osób, z czego ponad 61% to kobiety. Natomiast na stanowisku asystenta, na pełnym etacie na wszystkich uczelniach pracują 12025 osoby, w tym ponad 56% to kobiety, a na niepełnym etacie pracuje 1587 osób, z czego ponad 53% stanowią kobiety. Ograniczając analizę do uczelni nadzorowanych przez Ministra Zdrowia otrzymujemy następujące dane: na stanowisku asystenta na pełnym etacie pracuje 2631 osób, z czego ponad 67% to kobiety, a na niepełnym etacie pracuje 546 osób, w tym niemal 60% kobiet (*Szkolnictwo wyższe i jego finanse*, 2019, s. 181). Proporcje zatrudnienia kobiet w stosunku do mężczyzn na stanowiskach adiunkta i asystenta w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi nie odbiegają zatem od tego, co można zaobserwować w innych uczelniach nadzorowanych przez Ministra Zdrowia, jednak można zauważyć, że w skali kraju przewaga kobiet na stanowiskach adiunkta i asystenta jest mniejsza.

Według raportu GUS na pozostałych stanowiskach w grupie nauczycieli akademickich na pełnych etatach pracują 13234 osoby, w tym nieco ponad 58% kobiet, a w niepełnych etatach pracuje 1260 osób, w tym prawie 52% kobiet. W uczelniach nadzorowanych przez Ministra Zdrowia na innych stanowiskach w grupie nauczycieli akademickich w pełnych etatach pracuje 1318 osób, z czego prawie 68% stanowią kobiety, a w niepełnych etatach pracuje 260 osób, z czego niemal 59% stanowią kobiety (*Szkolnictwo wyższe i jego finanse*, 2019, s. 181). Tak więc, w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi na pozostałych stanowiskach w grupie nauczycieli akademickich pracuje zdecydowanie więcej kobiet w porównaniu zarówno z innymi uczelniami nadzorowanymi przez Ministra Zdrowia, jak i ze wszystkimi uczelniami w kraju.

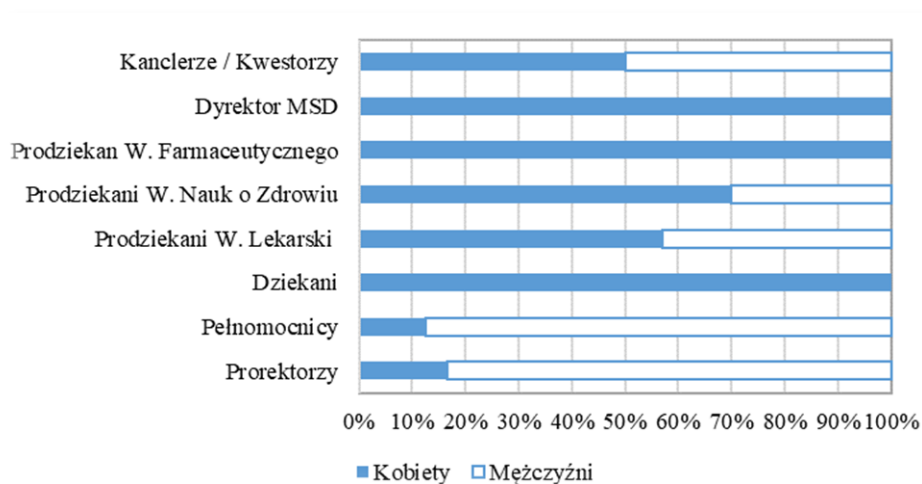
FUNCKJE KIEROWNICZE I ORGANY KOLEGIALNE

Tab. 3. Liczba kobiet i mężczyzn sprawujących funkcje dziekana/prodziekana z podziałem na wydziały

Funkcja	Wydział Lekarski - Oddział Lekarski		Wydział Lekarski - Oddział Stomatologiczny		Wydział Lekarski - Oddział Nauk Biomedycznych		Wydział Farmaceutyczny		Wydział Nauk o Zdrowiu (WNoZ)		WNoZ - Oddział Pielęgniarstwa i Położnictwa		OGÓLEM	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Dziekan	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	3	0
Prodziekan	7	3	2	1	-	2	4	-	4	3	3	-	20	9
OGÓLEM	8	3	2	1	-	2	5	-	5	3	3	-	23	9

We władzach rektorskich uczelni znajduje się obecnie 6 mężczyzn i 1 kobieta. Funkcję dziekana lub prodziekana sprawuje obecnie 23 kobiety oraz 9 mężczyzn. Najwięcej kobiet sprawuje funkcję dziekana lub prodziekana w Oddziale Lekarskim Wydziału Lekarskiego, w Wydziale Farmaceutycznym oraz w Wydziale Nauk o Zdrowiu.

Wykres 1. Funkcje kierownicze w uczelni – podział na płeć



Obecnie wśród osób pełniących funkcje kierownicze zachowana jest równowaga płci lub znacznie przeważają kobiety. Kobiety są niedoreprezentowane jedynie w grupie pełnomocników Rektora i prorektorów.

Z kolei według stanu na dzień 03.11.2021 r. kierownikami katedr, klinik, zakładów, pracowni było 142 mężczyzn oraz 134 kobiety.

Tab. 4. Liczba kobiet i mężczyzn – członków organów kolegialnych uczelni

Organ	Kobiety	Mężczyźni	OGÓLEM
Senat	13	12	25
Rada Uczelni	4	3	7
Rada Naukowa Uniwersytetu	17	12	29
Rada Nauk Farmaceutycznych	15	5	20
Rada Nauk Medycznych	70	98	168
Rada Nauk o Zdrowiu	13	11	25
OGÓLEM	132	141	274

W składach organów kolegialnych Uczelni jest 141 mężczyzn i 132 kobiety. W składzie Senatu uczelni jest 13 kobiet i 12 mężczyzn. W Radzie Uczelni, Radzie Naukowej Uniwersytetu, Radzie Nauk Farmaceutycznych oraz Radzie Nauk o Zdrowiu znajduje się więcej kobiet niż mężczyzn, przy czym Rada Nauk Farmaceutycznych ma największą reprezentację kobiet. Z kolei w Radzie Nauk Medycznych przeważają mężczyźni.

PROJEKTY BADAWCZE

Z analizy danych zaprezentowanych w tabeli powyżej wynika, iż kierownikami projektów są w większości mężczyźni. Na 83 projekty naukowe kobiety były kierowniczkami w 34 projektach (wliczając w to projekty, w których kobiety są kierowniczkami tylko po stronie lidera projektu lub tylko po stronie Uniwersytetu Medycznego w Łodzi), co stanowi około 41% wszystkich analizowanych projektów. Jeśli chodzi o finansową wartość projektów, którymi kierują kobiety, to najwyższa wartość dofinansowania dla projektu wyniosła 3,8 mln zł, a najniższa - 136 tys. zł. Z kolei najwyższa wartość dofinansowania dla projektu, w którym kierownikiem jest mężczyzna, wyniosła 99,1 mln zł, a najniższa – 49 tys. zł. Średnia wartość dofinansowania w projektach, w których kierowniczkami są kobiety, wynosi 4 mln zł, a średnia

wartość dofinansowania dla projektów, w których kierownikami są mężczyźni, wynosi 7,2 mln zł.

Z danych przedstawionych w raporcie „Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018” wynika, że w grupie nauk o życiu liczba wniosków z udziałem kobiet zakwalifikowanych do finansowania w latach 2011-2018 wyniosła 2925, co stanowi prawie 58% wszystkich wniosków. Średni koszt projektu ogółem wyniósł 589 766 zł. Średni koszt projektu, w których kierowniczkami były kobiety, wyniósł 500 850 zł, a średni koszt projektu, w których kierownikami byli mężczyźni, wyniósł 709 548 zł (s. 7). W *Stanowisku Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe* można przeczytać m.in. (...) *dotychczasowe statystyki naszej działalności na rzecz równego dostępu kobiet i mężczyzn do funduszy na badania wypadają bardzo dobrze w porównaniu do innych uznanych europejskich agencji grantowych. (...) udział kobiet kierowników projektów w grantach finansowanych przez Centrum wynosi 43%, podczas gdy w takich agencjach, jak ERC, niemiecka DFG czy szwajcarska SNSF, udział ten waha się pomiędzy 20 a 25%* (s. 2).

Dane dotyczące udziału kobiet w kierowaniu projektami badawczymi realizowanymi w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, a finansowanymi przez NCN, nie odbiegają znacząco od danych zaprezentowanych przez NCN dla projektów realizowanych w ramach nauk o życiu w latach 2011 - 2018. W latach 2018-2020 kobiety były kierowniczkami 52% projektów badawczych (całości projektu, po stronie lidera projektu lub w ramach UMED). Jednak warto podkreślić, iż finansowa wartość projektów kierowanych przez kobiety jest niższa.

WYNAGRODZENIA

Zgodnie z treścią art. 183c Kodeksu pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Obejmuje ono wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w odmiennej formie niż pieniężna.

Stosowanie różnicowania w zakresie wysokości wypłacanej pensji ze względu na płeć zatrudnionej osoby stanowi formę dyskryminacji pracowniczej.

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego w UMED określają przyjęte w regulaminie wynagradzania stawki.

Przepisy stanowią, że zwiększenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim może nastąpić, w szczególności w przypadku:

- uzyskania wyższego stopnia lub tytułu naukowego – na podstawie dokumentów potwierdzających uzyskanie stopnia lub tytułu naukowego;
- zmiany stanowiska na wyższe – awansu, w szczególności w wyniku istotnej aktywności naukowej;
- podejmowania działań, które mają wpływ na rozwój światowej nauki, w szczególności w priorytetowych obszarach badawczych o dużym potencjale rozwoju, w których uczelnia planuje zintensyfikować działalność naukową;
- posiadania doświadczenia we wdrażaniu patentów, wynalazków i komercjalizacji.

Obecnie uczelnia nie prowadzi analiz wysokości wynagrodzenia z podziałem na płeć. Dane takie będą gromadzone i analizowane pod kątem występowania ewentualnej dyskryminacji płacowej.

ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY

W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku stosunek pracy rozwiązały 242 osoby, w tym 126 kobiet i 116 mężczyzn. Wśród kobiet, które rozwiązały stosunek pracy, najwięcej było osób na stanowisku asystentów, adiunktów i starszych wykładowców. Natomiast wśród mężczyzn, którzy rozwiązywali stosunek pracy, najwięcej było asystentów, profesorów i profesorów uczelni.

Od 2017 r. w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi prowadzone są badania powodów odejścia z pracy, tzw. exit interview. Udział w badaniu jest dobrowolny. Wyniki ankiet analizowane są co najmniej raz w roku. Zgromadzone dotychczas dane nie wskazują, aby podawane przyczyny odejścia miały związek z kwestiami dyskryminacji.

NIEOBECNOŚĆ W PRACY

Tab. 6. Liczba dni nieobecności w pracy nauczycieli akademickich z podziałem na płeć

Grupa pracownicza	Liczba dni nieobecności	W tym liczba dni nieobecności kobiet
Nauczyciele akademicy	61888	53391

W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku ogólna liczba dni nieobecności wśród nauczycieli akademickich wyniosła 61888 godzin, z czego większość, bo 53391 dotyczyła kobiet, co stanowi 86,27% liczby dni nieobecności w pracy ogółem.

Tab. 7. Liczba nauczycieli akademickich przebywających na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim oraz wychowawczym

Rodzaj urlopu	Liczba osób	W tym liczba kobiet	Liczba dni nieobecności	W tym liczba dni nieobecności kobiet
Macierzyński, rodzicielski	129	125	39524	38784
Wychowawczy	19	15	8557	6677

Na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim przebywało w analizowanym okresie 129 osób, w tym 125 kobiet. Łączna liczba dni nieobecności w pracy z powodu przebywania na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim wyniosła 39524 dni, z czego zdecydowana większość dotyczyła kobiet.

W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku z urlopu wychowawczego skorzystało 19 osób, w tym kobiet 15. Ogółem liczba dni nieobecności w pracy z powodu przebywania na urlopie wychowawczym wyniosła 8557, z czego ponad 78% dotyczyła kobiet.

Tab. 8. Liczba nauczycieli akademickich przebywających na płatnym urlopie naukowym

Grupa pracownicza	Liczba osób	W tym liczba kobiet	Liczba dni nieobecności	W tym liczba dni nieobecności kobiet
Nauczyciele akademicy	4	2	517	406

W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku na płatny urlop naukowy udały się 4 osoby, w tym dwie kobiety. Liczba dni nieobecności w pracy z tego tytułu wyniosła 517, z czego 78% przypadło na kobietę.

Tab. 9. Liczba nauczycieli akademickich przebywających na urlopie naukowym bezpłatnym

Grupa pracownicza	Liczba osób	W tym liczba kobiet	Liczba dni nieobecności	W tym liczba dni nieobecności kobiet
Nauczyciele akademicy	9	5	5002	1916

W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku na bezpłatnym urlopie naukowym przebywało 9 osób, w tym 5 kobiet. Liczba dni nieobecności w pracy wyniosła 5002 ogółem, z czego prawie 38% przypadło na kobiety.

Tab. 10. Liczba nauczycieli akademickich przebywających na urlopie bezpłatnym

Grupa pracownicza	Liczba osób	W tym liczba kobiet	Liczba dni nieobecności	W tym liczba dni nieobecności kobiet
Nauczyciele akademicy	25	16	5804	3201

W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku na urlopie bezpłatnym przebywało 25 osób, w tym 16 to kobiety. Liczba dni nieobecności w pracy wyniosła 5804 ogółem, z czego prawie 56% zostało wykorzystanych przez kobiety.

MOBILNOŚĆ

Tab. 11. Wyjazdy zagraniczne w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi z podziałem na płeć

Rodzaj wyjazdu	2018/2019 (ogółem)	2018/2019	2018/2019 (ogółem)	2019/2020	2020/2021 (ogółem)	2020/2021
Wyjazdy krótkie (kongresy, konferencje, sympozja, zjazdy etc.)	461	K:211 M: 250	169	K:78 M: 91	9	K: 5 M: 4
Szkolenia, staże,	62	K: 38 M: 24	35	K: 23 M: 12	13	K: 2 M: 11

stypendia do 3 m-cy						
Szkolenia, staże, stypendia pow. 3 m-cy	5	K: 3 M: 2	4	K: 4 M: 0	1	K: 1 M: 0
Razem	528	K: 252 M: 276	208	K: 105 M: 103	23	K: 8 M: 15

Z danych dotyczących wyjazdów zagranicznych wynika, że w latach 2018/2019 oraz 2020/2021 nieznacznie częściej korzystali z nich mężczyźni (odpowiednio 52% i 65%), natomiast w roku akademickim 2019/2020 wyjechało więcej kobiet. Różnice w tym obszarze są jednak nieznaczne, co pozwala sądzić, że w kwestii mobilności zagranicznej w uczelni realizowana jest zasada równości szans. Warto również nadmienić, że na prezentowane dane duży wpływ wywarła pandemia COVID-19. Wyjazdy zagraniczne były jednym z najbardziej dotkniętym ograniczeniami obszarem działalności uniwersytetu.

Analiza powyższych danych prowadzi do następujących wniosków:

- Ponad 60% pracowników będących nauczycielami akademickimi stanowią kobiety. Kobiety stanowią większość na wszystkich stanowiskach z wyjątkiem stanowiska profesora i profesora uczelni. W przypadku stanowiska profesora ponad 58% stanowią mężczyźni, a w przypadku stanowiska profesora uczelni prawie 51% to mężczyźni. Jednak dysproporcja kobiet w stosunku do mężczyzn na tym stanowisku nie jest tak duża jak na uczelniach ogółem czy na pozostałych uczelniach nadzorowanych przez Ministra Zdrowia. Ponadto proporcje zatrudnienia kobiet w stosunku do mężczyzn na stanowiskach adiunkta i asystenta w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi są porównywalne do tych, jakie odnotowujemy w innych uczelniach nadzorowanych przez Ministra Zdrowia. W skali całego kraju przewaga kobiet na stanowiskach adiunkta i asystenta jest mniejsza. Natomiast w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi na pozostałych stanowiskach w grupie nauczycieli akademickich pracuje zdecydowanie więcej kobiet (80%) w porównaniu zarówno z innymi uczelniami nadzorowanymi przez Ministra Zdrowia, jak i ze wszystkimi uczelniami w kraju.
- We władzach rektorskich uczelni zasiada obecnie 6 mężczyzn i 1 kobieta. Funkcję dziekana lub prodziekana sprawują 23 kobiety oraz 9 mężczyzn. Kierownikami katedr,

klinik, zakładów i pracowni częściej są mężczyźni, chociaż różnica ta niewielka (51% kierowników stanowią mężczyźni, a 49% - kobiety). Ponadto w organach kolegialnych Uczelni zasiada 141 mężczyzn i 132 kobiety. W Senacie, Radzie Uczelni, Radzie Naukowej Uniwersytetu, Radzie Nauk Farmaceutycznych oraz Radzie Nauk o Zdrowiu większość stanowią kobiety. W Radzie Nauk Medycznych dominują mężczyźni.

- Nieco ponad 40% kierowników projektów badawczych realizowanych w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi w latach 2018 - 2021 są kobiety. Warto również zwrócić uwagę na to, że średnia finansowa wartość projektów, w których kierowniczkami są kobiety jest niższa niż projektów, którymi kierują mężczyźni.
- W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku ogólna liczba dni nieobecności wśród nauczycieli akademickich wyniosła 61888 godzin, z czego większość, bo 53391 dotyczyła kobiet, co stanowi 86,27% liczby dni nieobecności w pracy ogółem. W analizowanym okresie kobiety stanowiły większość w grupie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, wychowawczym oraz na urloпах naukowych.

Powyższe statystyki, które najczęściej obejmują lata 2018 – 2021, mogły zostać zniekształcone przez trwającą w tym czasie pandemię COVID-19. Dodatkowo statystyki powinny zostać rozszerzone o badanie opinii pracowników, które pozwoli lepiej poznać ich motywacje i potrzeby np. w obszarze work-life balance. Obecnie działania prowadzone przez uczelnię mające na celu łatwiejsze godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, wymagają weryfikacji i dostosowania do potrzeb pracowników, jednak z uwzględnieniem możliwości formalno-prawnych i organizacyjnych (uwzględniających specyfikę działalności uczelni publicznej).

W analizie nie zostały uwzględnione następujące dane:

- a) liczba osób płci żeńskiej i męskiej kandydujących na różne stanowiska pracy,
- b) średnia liczba lat potrzebna kobietom i mężczyznom do awansu zawodowego (według stopnia naukowego),
- c) wysokość wynagrodzeń z podziałem na płeć i zajmowane stanowisko.

Uczelnia zamierza gromadzić i analizować powyższe dane. W oparciu o trendy z nich płynące Plan Równości Płci będzie modyfikowany.

➤ PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Tab. 21. Liczba pracowników zatrudnionych na różnych stanowiskach w grupie nienauczycieli z podziałem na płeć (stan na dn. 31.12.2020)

Grupa pracownicza	Kobiety	Mężczyźni	OGÓLEM
Administracja	433	149	582
w tym kierownicy	33	7	40
Kierowcy	-	4	4
Lekarze rezydenci	3	7	10
Naukowo-techniczni	36	10	46
Obsługa	9	33	42
Obsługa nauki i dydaktyki	206	67	273
OGÓLEM	687	270	957

Kobiety stanowią niemal 72% w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Kobiety przeważają również wśród pracowników na kierowniczych stanowiskach. Jedynie wśród lekarzy rezydentów oraz wśród pracowników obsługi przewagę stanowią mężczyźni.

WYNAGRODZENIA

Stawki wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach określa regulamin wynagradzania. W § 3 Regulaminu znajduje się zapis: *Ustalając warunki wynagradzania pracownika, pracodawca kieruje się zasadą równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, w szczególności z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.*

Jak już zostało wspomniane powyżej, zarówno w przypadku nauczycieli akademickich, jak i nienauczycieli uczelnia nie prowadzi analiz wysokości wynagrodzenia z podziałem na płeć. Dane takie będą gromadzone i analizowane pod kątem występowania ewentualnej dyskryminacji płacowej.

ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY

W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku stosunek pracy rozwiązało 339 osób, w tym 227 kobiet i 112 mężczyzn.

Od 2017 r. w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, podobnie jak w przypadku nauczycieli akademickich, prowadzone są badania powodów odejścia z pracy, tzw. exit interview. Udział w badaniu jest dobrowolny. Wyniki ankiet analizowane są co najmniej raz w roku. Zgromadzone dotychczas dane nie wskazują, aby podawane przyczyny odejścia miały związek z kwestiami dyskryminacji.

Tab. 24. Liczba dni nieobecności w pracy osób niebędących nauczycielami akademickimi

Grupa pracownicza	Liczba dni nieobecności	W tym liczba dni nieobecności kobiet
Administracja	14110	14110
Bibliotekarze	90	-
Lekarze rezydenci	348	-
Naukowo-techniczni	4739	4550
Obsługa	124	-
Obsługa nauki i dydaktyki	10791	9779
OGÓLEM	30202	28439

W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku liczba dni nieobecności wynosiła 30202, z czego większość, bo 28439 dotyczyła kobiet, co stanowi 94,16% liczby dni nieobecności w pracy ogółem.

Tab. 25. Liczba osób niebędących nauczycielami akademickimi przebywających na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim

Grupa pracownicza	Liczba osób	W tym liczba kobiet	Liczba dni nieobecności	W tym liczba dni nieobecności kobiet
Administracja	46	46	14110	14110

Grupa pracownicza	Liczba osób	W tym liczba kobiet	Liczba dni nieobecności	W tym liczba dni nieobecności kobiet
Lekarze rezydenci	1	-	348	-
Naukowo-techniczni	8	8	3227	3227
Obsługa nauki i dydaktyki	21	21	7132	7132
OGÓLEM	76	75	24817	24469

W analizowanym okresie na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim przebywało 76 osób, w tym 75 kobiet. Liczba dni nieobecności pracy z tego powodu wyniosła 24817, z czego większość przypada na kobiety.

Tab. 26. Liczba osób niebędących nauczycielami akademickimi przebywających na urlopie ojcowskim

Grupa pracownicza	Liczba osób	Liczba dni nieobecności
Naukowo-techniczni	14	189
Obsługa nauki i dydaktyki	2	28
OGÓLEM	16	217

W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku na urlop ojcowski udało się 16 osób. Liczba dni nieobecności w pracy wyniosła 217.

Tab. 27. Liczba osób niebędących nauczycielami akademickimi przebywających na urlopie wychowawczym

Grupa pracownicza	Liczba osób	W tym liczba kobiet	Liczba dni nieobecności	W tym liczba dni nieobecności kobiet
Naukowo-techniczni	1	1	135	135
Obsługa nauki i dydaktyki	1	1	1065	1065
OGÓLEM	2	2	1200	1200

W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku na urlop wychowawczy udały się 2 osoby (kobiety). Liczba dni nieobecności w pracy wyniosła 1200.

Tab. 31. Liczba osób niebędących nauczycielami akademickimi przebywających na urlopie bezpłatnym (art. 174 kp)

Grupa pracownicza	Liczba osób	W tym liczba kobiet	Liczba dni nieobecności	W tym liczba dni nieobecności kobiet
Naukowo-techniczni	1	1	19	19
Obsługa	1	-	124	-
Obsługa nauki i dydaktyki	8	6	729	720
OGÓLEM	10	7	872	739

W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku na urlop bezpłatny udało się 10 osób, w tym 7 kobiet. Liczba dni nieobecności w pracy wyniosła 872, z czego większość przypada na kobiety.

Analiza powyższych danych prowadzi do następujących wniosków:

- Niemal 72% w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowią kobiety. Kobiety przeważają również wśród pracowników na kierowniczych stanowiskach.

- W okresie od 01.01.2018 roku do 31.12.2020 roku liczba dni nieobecności wynosiła 30202, z czego większość, bo 28439 dotyczyła kobiet, co stanowi 94,16% liczby dni nieobecności w pracy ogółem. W analizowanym okresie kobiety stanowiły większość w grupie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim i wychowawczym oraz urlopie naukowym.

Podobnie jak w przypadku grupy nauczycieli akademickich obecnie uczelnia nie gromadzi danych dotyczących liczby osób płci żeńskiej i męskiej kandydujących na różne stanowiska pracy. Dane te będą gromadzone i analizowane w ramach zaplanowanych działań.

SZKOLENIA

W latach 2019-2021 na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi zorganizowano 10210 szkoleń. Szkolenia te były organizowane zarówno dla nauczycieli akademickich, pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, jak również dla studentów i doktorantów. W poniższej analizie zostaną uwzględnione jedynie szkolenia organizowane dla nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Szkolenia dla tych grup pracowników dotyczyły m.in. obsługi aplikacji procesowych, prawidłowego wypełniania wniosków projektowych, zarządzania projektami, podnoszenia umiejętności dydaktycznych, rozwoju kompetencji cyfrowych oraz rozwoju kompetencji miękkich (komunikacja, praca w zespole, zarządzania sobą w czasie, zarządzania emocjami, wystąpienia publiczne).

Uczestnikami wszystkich rodzajów szkoleń były w większości kobiety. Kobiety najczęściej uczestniczą w szkoleniach dotyczących kompetencji miękkich. Z przedstawionych danych trudno wywnioskować, dlaczego uczestniczkami większości szkoleń są kobiety. Z jednej strony może za tym stać chęć rozwoju zawodowego, z drugiej może to być skutek tego, iż w poszczególnych jednostkach organizacyjnych kobiety częściej niż mężczyźni są delegowane do wzięcia udziału w szkoleniu. Uczelnia zapewnia równy dostęp do szkoleń wszystkim pracownikom. Czynnikiem, który z pewnością należy brać pod uwagę przy analizie tych danych jest przewaga kobiet, zarówno wśród nauczycieli akademickich, jak i wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

➤ DOKTORANCI

W okresie od 2017 r. do 2021 r. na studia doktoranckie/do szkoły doktorskiej w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi przyjęto łącznie 591 osób. Przeważały w tym okresie kobiety 66,2% w stosunku do 33,8% w przypadku mężczyzn.

Ze względu na zmiany systemowe i prawne wprowadzone w Polsce w 2019 r., ogólna liczba miejsc dla osób kształcących się w szkołach doktorskich w całym kraju została znacząco zredukowana. Dotychczasowe studia doktoranckie zostały zastąpione przez interdyscyplinarne szkoły doktorskie (kształcenie w co najmniej dwóch dyscyplinach).

Tab. 33. Liczba osób przyjętych na studia doktoranckie/do szkoły doktorskiej w latach 2017-2021 z podziałem na płeć.

Rok	Kobiety	Mężczyźni	Razem
2017/18	167	93	260
2018/19	173	88	261
2019/20	20	9	29
2020/21	31	10	41
Razem	391	200	591

Od 2017 r. pracę doktorską obroniły tylko 3 osoby przyjęte na studia doktoranckie po 2017 r. A zatem obecnie nie ma możliwości dokonania oceny, jak przebiega kariera naukowa kształcących się doktorantów oraz z jakimi ewentualnymi ograniczeniami lub trudnościami spotykają się kobiety i mężczyźni w związku z przygotowaniem dysertacji doktorskiej. Obszar ten wymaga pogłębionej analizy w przyszłości.

Czas na przygotowanie rozpraw doktorskich jest nieznacznie dłuższy w przypadku kobiet niż mężczyzn. Kwestia ta wymaga jednak długofalowej analizy w przyszłości.

Tab. 35. Średni czas przygotowania doktoratu z podziałem na płeć dla osób przyjętych na studia doktoranckie w 2013 r. i później.

	Kobiety	Mężczyźni
Liczba obron	43	22
Średni czas przygotowania doktoratu	4 lata i 8 miesięcy	4 lata i 3 miesiące

Od 2017 roku, dla osób przyjętych na studia doktoranckie w 2017 r. lub później, ze studiów zostały skreślone 33 osoby, w tym 20 kobiet. Element ten wymaga szczegółowej analizy w przyszłości wraz z określeniem przyczyn skreślenia ze studiów.

➤ STUDENCI

W Uniwersytecie Medycznym w Łodzi w latach 2018-2020, na studiach prowadzonych w języku polskim, kształciło się więcej kobiet niż mężczyzn. Było to odpowiednio w 2018 r. – 72,1% kobiet, w 2019 r. – 71,2% kobiet, w 2020 r. – 72% kobiet. Mężczyźni przeważali natomiast wśród studentów na studiach w języku angielskim, na kierunkach – lekarskim oraz lekarsko-dentystycznym. Z roku na rok dysproporcja ta zmniejszała się. Było to odpowiednio: w 2018 r. – 55,9% mężczyzn, w 2019 r. – 54,1%, w 2020 r. – 51,8%.

Tab. 37. Liczba studentów studiujących w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi w latach 2018-2020 z podziałem na płeć.

Studenci:	2018		2019		2020	
	Ogółem	W tym kobiety	Ogółem	W tym kobiety	Ogółem	W tym kobiety
na kierunkach prowadzonych w j. polskim	8244	5941	8568	6104	8900	6411
na kierunkach prowadzonych w języku angielskim	866	382	862	396	885	427
OGÓLEM	9110	6323	9430	6500	9785	6838

Dla porównania, w Polsce według raportu GUS z 2019 roku, na wszystkich uczelniach studiowało ogółem 1203998 osób, w tym kobiety stanowiły większość – 57,6%. Na uczelniach nadzorowanych przez Ministra Zdrowia studiowało 66145 osób, a kobiety stanowiły 77,4% (Szkolnictwo wyższe i jego finanse, 2019, s. 15). Dysproporcja pomiędzy kobietami a mężczyznami w grupie studentów była zatem niższa w UMED (71,2% kobiet w 2019 r.) w porównaniu do innych uczelni medycznych, ale wyższa niż dla całego kraju.

Tab. 38. Rozkład procentowy studentów na poszczególnych kierunkach wg płci

Kierunek	Poziom	2018		2019		2020	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Farmacja	jmgr	81,2	18,8	80,1	19,9	77,0	23,0
Analityka	jmgr	84,4	15,6	84,5	15,5	87,4	12,6
Kosmetologia	I	99,3	0,7	98,6	1,4	98,2	1,8

Kierunek	Poziom	2018		2019		2020	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Kosmetologia	II	98,6	1,4	100,0	0,0	100,0	0,0
Lekarski	jmgr	59,0	41,0	58,4	41,6	60,3	39,7
Zdrowie publiczne	I	80,0	20,0	81,4	18,6	85,4	14,6
Zdrowie publiczne	II	63,8	36,2	63,2	36,8	69,0	31,0
Fizjoterapia	jmgr	68,8	31,2	67,2	32,8	69,6	30,4
Fizjoterapia	I	73,7	26,3	x	x	x	x
Fizjoterapia	II	69,4	30,6	66,4	33,6	68,8	31,2
Ratownictwo medyczne	I	52,8	47,2	56,6	43,4	52,8	47,2
Dietetyka	I	91,2	8,8	89,7	10,3	89,9	10,1
Dietetyka	II	91,2	8,8	94,3	5,7	87,8	12,2
KOS	I	84,0	16,0	86,4	13,6	x	x
Lekarsko-dentystyczny	jmgr	74,5	25,5	72,4	27,6	71,6	28,4
Techniki dentystyczne	I	84,1	15,9	87,1	12,9	88,5	11,5
Techniki dentystyczne	II	90,0	10,0	86,4	13,6	80,0	20,0
Pielęgniarstwo	I	93,7	6,3	91,6	8,4	92,1	7,9
Pielęgniarstwo	II	95,8	4,2	95,3	4,7	96,8	3,2
Położnictwo	I	99,5	0,5	99,5	0,5	99,4	0,6
Położnictwo	II	99,0	1,0	99,2	0,8	99,3	0,7
Biotechnologia	I	78,6	21,4	78,0	22,0	71,6	28,4
Biotechnologia	II	70,5	29,5	77,6	22,4	81,4	18,6
Elektroradiologia	I	76,6	23,4	77,9	22,1	82,6	17,4
Elektroradiologia	II	89,5	10,5	81,6	18,4	77,8	22,2
Studia anglojęzyczne	jmgr	44,1	55,9	45,9	54,1	48,2	51,8

W oparciu o dotychczasowo przeprowadzoną analizę struktury studentów Uniwersytetu Medycznego w Łodzi według płci można wysunąć następujące wnioski:

- Na każdym kierunku studiów prowadzonych w UMED (poza studiami prowadzonymi w jęz. angielskim) w okresie ostatnich 3 lat przeważają kobiety.
- Najmniejsza dysproporcja zauważalna jest na kierunku ratownictwo medyczne (obecnie 52,8% kobiet w stosunku do 47,2% mężczyzn).
- Największa dysproporcja istnieje na kierunkach, na których tradycyjnie przeważały kobiety, tj. pielęgniarstwo, położnictwo, kosmetologia (ponad 90% studentów stanowią kobiety; w niektórych przypadkach jest to 100% - kosmetologia).

- W 2020 r. w uczelni w grupie studentów kształcących się w jęz. polskim przeważały kobiety 72% do 28% mężczyzn. Taka tendencja utrzymuje się na podobnym poziomie od 3 lat.
- W przypadku studiów prowadzonych w jęz. angielskim zachowana jest względna równowaga pomiędzy kobietami a mężczyznami, z niewielką przewagą mężczyzn. Obecnie studiuje 51,8% mężczyzn w stosunku do 48,2% kobiet. Dysproporcja ta zmniejszyła się, gdyż jeszcze 3 lata temu studentów - mężczyzn było 55,9%.

Uczelnia prowadzi działania promocyjne uwzględniając jej kluczowe wartości – otwartość i równość. Kampanie promocyjne kierowane są do wszystkich potencjalnych kandydatów, a treści w nich zawarte nie powielają stereotypów dotyczących płci.

1.2. ANALIZA BADAŃ ANKIETOWYCH I FOKUSOWYCH

➤ WNIOSKI Z ANALIZY BADAŃ ANKIETOWYCH

Na przełomie marca i kwietnia 2021 roku w UMED przeprowadzono badanie ilościowe dotyczące przestrzegania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników. Badanie to było częścią wdrażania strategii HR Excellence in Research w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi. W badaniu wykorzystano cztery odrębne kwestionariusze ankiet dotyczące:

1. Aspektów etycznych i zawodowych (571 wypełnionych ankiet)
2. Rekrutacji (473 wypełnione ankiety)
3. Szkoleń i rozwoju (459 wypełnionych ankiet)
4. Warunków pracy (480 wypełnionych ankiet)

Badanie było skierowane do pracowników będących nauczycielami akademickimi oraz doktorantów. Zwrotność ankiety wyniosła ok. 30%.

Dane zebrane w ramach tego badania okazały się użyteczne z punktu widzenia kwestii poruszanych w Planie Równości Płci. Poniżej przedstawiamy najważniejsze wnioski z badania odnoszące się do kwestii polityki równości płci.

- W badaniu dotyczącym rekrutacji uczestniczyło 63% kobiet i 37% mężczyzn. Główne problemy, jakie wskazała w tym obszarze większość badanych, dotyczyły

niewzględniania w rekrutacji i w ocenie pracowniczej kwestii odstępstw od porządku chronologicznego w życiorysie naukowym (np. przerwy w karierze, kształcenie w innych dziedzinach/dyscyplinach itp.), a jeśli to kryterium było brane pod uwagę, to w przekonaniu 60% badanych zostało ocenionych jako coś negatywnego. Tymczasem jednym z częstych powodów przerw w karierze, zwłaszcza kobiet, są urlopy macierzyńskie i rodzicielskie.

- W badaniu dotyczącym warunków pracy wzięło udział 62% kobiet i 38% mężczyzn. Prawie 15% badanych przyznało, że doświadczali poczucia dyskryminacji ze względu na płeć, a częściej doświadczały tego kobiety (58 osób) niż mężczyźni (19 osób). Innym analizowanym aspektem pracy była możliwość elastycznych warunków pracy. Prawie 75% badanych zadeklarowało, że uczelnia zapewnia elastyczny czas pracy w bardzo dużym i dużym stopniu. Ponadto 65% badanych przyznało, że realizuje zajęcia dydaktyczne w wymiarze wyższym niż pensum przewidziane dla ich stanowiska, co może wpływać na efektywność i jakość pracy naukowo-badawczej. $\frac{3}{4}$ badanych zgodziło się również, że uczelnia zapewnia sprawiedliwe warunki finansowania, zgodne z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi i sektorowymi umowami zbiorowymi. 74% badanych zgodziło się ze stwierdzeniem, iż uczelnia przestrzega zasad zapewniania równowagi płci na poszczególnych szczeblach kariery (łącznie wartość odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”), jednak 17,5% badanych miało trudności w odpowiedzi na to pytanie. Ponad 70% uważa, iż uczelnia przestrzega zasad zapewnienia równowagi płci w komisjach kadrowych i oceniających, jednak w tym przypadku liczba osób niezdecydowanych jest jeszcze większa – co piąty badany miał trudności w ocenie tego stwierdzenia.

➤ WNIOSKI Z ANALIZY BADAŃ FOCUSOWYCH

W maju 2021 roku zostało przeprowadzone badanie jakościowe, stanowiące uzupełnienie do wcześniej przeprowadzonego badania ankietowego, którego wybrane wyniki zostały przedstawione powyżej. W badaniu tym wzięli udział nauczyciele akademicy i doktoranci. Zrealizowano 5 grup fokusowych z podziałem na zajmowane stanowiska.

Badaniami objęto m.in. obszary work-life balance oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w uczelni. Badani stwierdzili, że:

- Uczelnia realizuje działania w obszarze work-life balance, a najwyżej ocenione zostały następujące rozwiązania: elastyczny czas pracy (75%), możliwość korzystania z urlopu zdrowotnego (66%), możliwość skorzystania z urlopu naukowego oraz możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin (64%), telepraca (47%).
- 2 osoby z 25 uczestników badania fokusowego przyznały, że spotkały się z zachowaniami dyskryminacyjnymi na uczelni.
- Pracownicy biorący udział w badaniu fokusowym nie posiadali dostatecznej wiedzy na temat procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych istniejących w uczelni. Badane osoby nie znały zarządzenia dotyczącego przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji.

1.3. WNIOSKI Z ANALIZY DANYCH ZASTANYCH I DANYCH Z BADAŃ ANKIETOWYCH

- Z analizy danych Biura Kadr wynika, że zarówno w grupie nauczycieli akademickich, jak i w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi przeważają kobiety. Ogółem kobiety stanowią prawie 65% osób zatrudnionych w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi. W grupie nauczycieli akademickich kobiety przeważają na stanowiskach asystenta czy adiunkta, jednak są niedoreprezentowane na stanowiskach profesora i profesora uczelni. W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi kobiety zatrudnione są w przeważającej mierze na stanowiskach administracyjnych oraz w obsłudze nauki i dydaktyki.
- Kobiety coraz częściej piastują również różne stanowiska i funkcje w Uczelni – częściej niż mężczyźni pełnią funkcję dziekana lub prodziekana. Ponadto niemal co drugi kierownik katedry, kliniki, zakładu czy pracowni również jest kobietą. Kobiety stanowią także większość w Radzie Uczelni, Radzie Naukowej Uniwersytetu, Radzie Nauk Farmaceutycznych i Radzie Nauk o Zdrowiu (warto dodać, że te dwa Wydziały są najbardziej sfeminizowanymi wydziałami na uczelni - zarówno wśród pracowników jak i wśród studentów przeważają kobiety). W Radzie Nauk Medycznych zdecydowanie przeważają mężczyźni.
- Jednym z ważnych aspektów działalności naukowej jest prowadzenie badań, w tym kierowanie projektem badawczym. Z analizowanych danych wynika, że 4 na 10

kierowników projektów badawczych to kobiety. Ponadto kobiety częściej są kierowniczkami projektów, których finansowa wartość jest niższa niż wartość projektów, którymi kierują mężczyźni.

- Kobiety zdecydowanie częściej i dłużej przebywają na różnego rodzaju urloпах, w tym głównie na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim i wychowawczym, co stanowi istotną przerwę w ich karierze. Z przytoczonych badań ankietowych wynika natomiast, że jednym z głównych problemów w rekrutacji i ocenie pracowniczej jest nieuwzględnianie kwestii odstępstw od porządku chronologicznego w życiorysie naukowym (np. przerw w karierze), a jeśli kryterium to było brane pod uwagę, to w przekonaniu co 6 badanego zostało ocenione jako coś negatywnego.
- Ponadto z badań ankietowych wynika, iż 15% badanych doświadczyło dyskryminacji ze względu na płeć. Tymczasem, jak wynika z badań jakościowych, pracownicy nie posiadają dostatecznej wiedzy na temat tego, co należałoby zrobić w sytuacji doświadczenia mobbingu, molestowania czy dyskryminacji.
- W grupie studentów i doktorantów również przeważają kobiety. Wyjątkiem są studia prowadzone w języku angielskim dla studentów cudzoziemców.

2. WSKAZANIE MOCNYCH I SŁABYCH STRON OBECNIE REALIZOWANEJ POLITYKI RÓWNOŚCI W UNIWERSYTECIE MEDYCZNYM W ŁODZI

Jednym z głównym elementom obecnie realizowanej polityki równości w uczelni są działania skierowane przeciwko praktykom mobbingu, molestowania i dyskryminacji. Zgodnie z zarządzeniem nr 72/2019 z dnia 19 września 2019 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi w sprawie powołania Komisji do spraw przeciwdziałania mobbingowi oraz wprowadzenia Regulaminu polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi w uczelni działa Komisja do spraw przeciwdziałania mobbingowi w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi powołana 7 czerwca 2021 r. na kadencję 2020-2024.

Analiza przedmiotowego zarządzenia oraz innych aktów prawnych wydanych do niniejszego zarządzenia wskazuje, że kwestia dotycząca zjawiska dyskryminacji została ograniczona jedynie do kwestii związanych z zatrudnianiem. W zarządzeniu Rektora nr 72/2019

szczegółowo została omówiona problematyka mobbingu i molestowania wraz z drogą przeciwdziałania temu problemowi. W przedmiotowym zarządzeniu dyskryminacja zdefiniowana została jako element mobbingu, zapisano bowiem, że: (...) *za mobbing uznawane będą również zachowania dyskryminujące, tj. noszące cechy opisane powyżej a odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, 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.*

O odrębności dyskryminacji od mobbingu świadczą następujące elementy:

- dyskryminacja musi mieć związek z cechą prawnie chronioną;
- w przypadku dyskryminacji motywacja strony dyskryminującej nie ma znaczenia;
- dyskryminacja może być zachowaniem jednorazowym;
- w przypadku oskarżenia o dyskryminację to pracodawca musi udowodnić, że nie doszło do nierównego traktowania (przeniesiony ciężar dowodu).

Przytaczane wewnętrzne akty prawne wymagają aktualizacji w opisanym powyżej zakresie. Jednocześnie określone w nich procedury powinny zostać możliwie szeroko upowszechnione wśród społeczności akademickiej.

W przygotowaniu planu równości uczelnia będzie stosować definicję dyskryminacji, molestowania, równego traktowania określonymi przez ustawodawcę w *ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania:*

- **dyskryminacja bezpośrednia** – rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- **dyskryminacja pośrednia** – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania

występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;

- **molestowanie** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- **molestowanie seksualne** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
- **nierówne traktowanie** – rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;
- **zasada równego traktowania** – rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie.

Omówione powyżej regulacje i procedury dotyczą przede wszystkim pracowników. W zakresie studentów sprawy o tematyce dyskryminacji czy molestowania seksualnego rozwiązywane są na poziomie rzeczników i komisji dyscyplinarnych. Obecnie w uczelni trwają prace nad odpowiednimi rozwiązaniami dotyczącymi studentów i doktorantów, są one projektowane i konsultowane w porozumieniu z samorządem studentów i doktorantów.

W uczelni podejmowane są również inne działania związane z przeciwdziałaniem zjawisku dyskryminacji i mobbingu, są to m.in. działania szkoleniowe. Dla pracowników dostępny jest kurs e-learningowy pt.: *Mobbing i dyskryminacja zagadnienia podstawowe* na temat przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym.

W 2019 r. opracowany został *Przewodnik dobrych praktyk w procesie rekrutacji i zatrudniania*, który zawiera m.in. zapisy dotyczące przestrzegania równowagi płci w składzie komisji konkursowych oraz zakazu zadawania podczas rozmów kwalifikacyjnych pytań potencjalnie dyskryminujących.

Uczelnia prowadzi szereg działań w obszarze work-life balance. Wymagają one jednak aktualizacji i skuteczniejszego upowszechniania informacji na ich temat wśród członków społeczności akademickiej.

Obszarem, który wymaga pogłębionej analizy w kwestii równości szans jest obszar nauki i działalności B+R. Dane statystyczne wskazują, że kobiety rzadziej kierują projektami badawczymi, a średnia wartość tych projektów jest blisko dwukrotnie niższa. Uczelnia planuje przeprowadzenie badań jakościowych, które pozwolą lepiej zrozumieć sytuację obu płci w aspekcie m.in. ubiegania się o granty naukowe.

III. CELE W ZAKRESIE POLITYKI RÓWNOŚCI

1. Skuteczne przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu oraz dyskryminacji wśród członków społeczności akademickiej

- a. optymalizacja istniejących procedur,
- b. wzrost świadomości pracowników i studentów w zakresie tematyki mobbingu, molestowania i dyskryminacji, ze szczególnym uwzględnieniem istniejących w uczelni procedur.

2. Budowanie kultury organizacyjnej uczelni w oparciu o zasady równości i poszanowania różnorodności

- a. wzmacnianie wymiaru płci w działalności naukowej i B+R uczelni.
- b. optymalizacja działań w zakresie work-life balance (równowaga między pracą a życiem prywatnym).
- c. przestrzeganie zasad równości w rekrutacji, zatrudnianiu, awansowaniu, powierzaniu funkcji i w składach organów kolegialnych.

IV. EWALUACJA

Każde działanie mające na celu wprowadzenie długofalowych zmian w organizacji, poprawy jej funkcjonowania, wymaga przeprowadzenia oceny zrealizowanych działań. By sprawdzić,

czy założone cele zostały osiągnięte oraz wyeliminować trudności, zminimalizować ryzyka sprawdzenia czy założone cele zostały osiągnięte oraz wyeliminowania w przyszłości trudności, które zostały napotkane podczas realizacji danego działania. Ta dobra praktyka została wprowadzona przez Komisję Europejską dla projektów finansowanych ze środków unijnych. Zostanie ona również zastosowana w celu sprawdzenia realizacji niniejszego Planu Równości Płci na lata 2022-2024 w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi. W tym celu planuje się przeprowadzenie ewaluacji *mid-term* po upływie połowy okresu przeznaczanego na wdrażanie niniejszego planu, oraz ewaluacji *ex-post* po zakończeniu wdrażania niniejszego planu.

W przypadku ewaluacji *ex-post* ocenie zostaną poddane następujące kryteria:

- Skuteczność, czyli w jakim stopniu cele projektu zostały osiągnięte;
- Trafność, czyli zgodność przyjętych celów projektu z potrzebami jego odbiorców;
- Użyteczność, czyli ocena zgodności osiągniętych efektów z potrzebami odbiorców programu.

CEL OPERACYJNY	GRUPA DOCELOWA	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	CZAS REALIZACJI	JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE ZA REALIZACJĘ DZIAŁANIA
1) Skuteczne przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu oraz dyskryminacji wśród członków społeczności akademickiej					
Optymalizacja istniejących procedur	Społeczność akademicka – nauczyciele akademicy, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, doktoranci, studenci	1) Analiza i aktualizacja obowiązujących w uczelni aktów prawnych 2) Aktualizacja Regulaminu polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji molestowaniu seksualnemu ze szczególnym uwzględnieniem aspektu dyskryminacji 3) Wyodrębnienie w strukturze organizacyjnej uczelni zadań dot. koordynowania i monitorowania rozwiązań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych 4) Stworzenie procedur dot. przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji oraz zgłaszania zdarzeń w tym zakresie (w tym przemoc seksualnej) adresowanych do	1) Raport z wnioskami z analizy wraz z rekomendacjami 2) Zaktualizowany regulamin 3) Zaktualizowany regulamin organizacyjny 4) Opracowany regulamin 5) Mediator	1) 2022, 2024 2) 2022 3) 2022 4) 2022 5) 2022-2024	1) Dział Organizacyjno Prawny (DOP) 2) Biuro Kadr 3) DOP 4) Biuro Obsługi Studiów (BOS) 5) Biuro Kadr, DOP

		<p>studentów, doktorantów i słuchaczy</p> <p>5) Powołanie mediatora – wsparcie członków społeczności akademickiej w rozwiązywaniu konfliktów</p>			
<p>Wzrost świadomości pracowników i studentów w zakresie tematyki mobbingu, molestowania i dyskryminacji ze szczególnym uwzględnieniem istniejących w uczelni procedur.</p>	<p>Społeczność akademicka – nauczyciele akademicy, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, doktoranci, studenci</p>	<p>1) Przeprowadzenie wewnętrznej kampanii informacyjnej</p> <p>2) Regularne upowszechnianie informacji w kanałach wewnętrznych uczelni i/lub na stronie internetowej na temat prowadzonych działań</p> <p>3) Rozszerzenie zakresu merytorycznego dostępnego szkolenia e-learningowego i jego promocja(pracownicy)</p> <p>4) Stworzenie materiału e-learningowego dla studentów</p> <p>5) Zwiększenie kompetencji pracowników zaangażowanych we wdrażanie Planu Równości Płci – udział w kursach i szkoleniach</p> <p>6) Przeprowadzenie badania na temat znajomości procedur; zweryfikowanie skali</p>	<p>1) Kampania</p> <p>2) Przynajmniej jedna informacja na kwartał – 12 aktualności</p> <p>3) Zaktualizowany kurs; liczba uczestników kursu – 300</p> <p>4) Materiał e-learningowy</p> <p>5) 15 zrealizowanych kursów / szkoleń</p> <p>6) Raport z badania</p>	<p>1)2022</p> <p>2)2022-2024</p> <p>3)2022; 2024</p> <p>4)2022</p> <p>5)2022-2024</p> <p>6)2024</p>	<p>1) Biuro Rektora / Biuro Promocji</p> <p>2) Biuro Rektora / Biuro Promocji</p> <p>3) Biuro Kadr</p> <p>4) Biuro Obsługi Studiów</p> <p>5) Biuro Kadr</p> <p>6) Biuro Rektora</p>

		doświadczenia mobbingu dyskryminacji			
2) Budowanie kultury organizacyjnej uczelni w oparciu o zasady równości i poszanowania różnorodności					
Wzmocnienie wymiaru płci w obszarze nauka i działalność B+R Uczelni	Społeczność akademicka – nauczyciele akademicy, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, doktoranci, studenci	<ol style="list-style-type: none"> 1) Przeprowadzenie badania wśród nauczycieli akademickich (grupa badawcza i badawczo-dydaktyczna) na temat barier związanych z realizacją kariery naukowej, ze szczególnym uwzględnieniem aspektu kierowania projektami badawczymi 2) Zbieranie i analiza danych dot. projektów naukowych, awansów naukowych, stypendiów naukowych z podziałem na płeć 3) Kampania promocyjna mająca na celu wzmocnienie roli kobiet w nauce, ze szczególnym uwzględnieniem doktorantek i młodych badaczek 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Raport z badania 2) Coroczny raport 3) Kampania x 2 	<ol style="list-style-type: none"> 1) 2022 2) 2022-2024 3) 2022; 2024 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Centrum Wsparcia Nauki / Biuro Rektora 2) Centrum Wsparcia Nauki 3) Centrum Wsparcia Nauki, Biuro Promocji, Biuro Rektora
Optimalizacja działań w zakresie work-life balance	Nauczyciele akademicy, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Upowszechnienie informacji na temat działań Uczelni w obszarze work-life balance 2) Zbadanie potrzeb pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników powracających po przerwie spowodowanej urlopem 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pakiet informacyjny 2) Raport z badania 3) Zaktualizowany pakiet informacyjny 	<ol style="list-style-type: none"> 1) 2022 2) 2023 3) 2024 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Biuro Kadr/ Biuro Promocji 2) Biuro Kadr/ Biuro Rektora 3) Biuro Kadr

		macierzyńskim / ojcowskim, rodzicielskim i wychowawczym 3) Identyfikacja obszarów z zakresu work-life balance – zbieranie danych			
Przestrzeganie zasad równości w rekrutacji, zatrudnianiu, awansowaniu, powierzaniu funkcji i w składach organów kolegialnych oraz komisjach i zespołach powoływanych na okres kadencji władz Uczelni	Nauczyciele akademicy, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi	1) Zbieranie danych statystycznych o liczbie osób kandydujących do pracy w uczelni oraz awansach w grupach pracowniczych (z podziałem na płeć, dla każdego Wydziału, jednostek ogólnouczelnianych i administracyjnych) 2) Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń z uwzględnieniem kryterium płci 3) Aktualizacja dokumentu – <i>Przewodnik dobrych praktyk w procesie rekrutacji i zatrudniania</i> 4) Analiza trendu i promowanie dobrych praktyk w zakresie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych 5) Szkolenie / kurs e-learningowy z zarządzania zespołem z uwzględnieniem tematyki równości szans dla kierowników	1) Raport roczny 2) Raport roczny 3) Zaktualizowany dokument 4) Raport roczny 5) Szkolenie/ kurs;	1) 2022-2024 2) 2022-2024 3) 2023 4) 2022-2024 5) 2023	1) Biuro Kadr 2) Biuro Kadr 3) Biuro Kadr 4) Biuro Kadr / DOP 5) Biuro Kadr

Załącznik nr 1

Tab. 5. Kierowanie projektami badawczymi realizowanymi w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi z podziałem na płeć w latach 2018 - 2021

Lp.	Tytuł projektu badawczego	Kierownik projektu (K, M)	Wartość dofinansowania dla całego konsorcjum (PLN)	Instytucja finansująca
1.	Nowa terapia zaburzeń psychiatrycznych oraz w chorobie Huntingtona - NoteSzHD	M	33 416 070,00	NCBR
2.	„Wyleczymy Neutropenię (FIXNET): wykorzystanie identyfikacji zaburzeń funkcji proteaz granulocytów obojętnochnych jako nowych możliwości diagnostycznych i terapeutycznych”	M	22 889 450,00	FNP
3.	Platforma do szybkiego, bezznacznikowego obrazowania, identyfikacji i sortowania podtypów komórek białaczkowych (RAPID)	M	26 371 262,50	FNP
4.	„Free Fatty Acid receptors (FFAs) as a new pharmacological target in inflammatory bowel disease: validation of hypothesis and design of novel drug candidates”	M	3 634 393,50	FNP
5.	MRImmuno-platforma szybkiej decyzji diagnostyczno-terapeutycznej u pacjentów z ogniskowym uszkodzeniem ośrodkowego układu nerwowego	M	9 406 854,96	NCBR
6.	Aktywny materac Sorest z technologią bezkontaktowego pomiaru i modulacji snu	M	3 354 890,00	NCBR
7.	VRneck SOLUTION - Innowacyjny system do diagnostyki, terapii i treningu zaburzeń funkcjonalnych i uszkodzeń części szyjnej i szyjno-piersiowej kręgosłupa	K	11 876 273,56	NCBR
8.	Childhood ALL in Poland (CALL-POL) project: a national harmonization of diagnostics and treatment of acute lymphoblastic leukemia in children	M	28 123 231,18	ABM

Lp.	Tytuł projektu badawczego	Kierownik projektu (K, M)	Wartość dofinansowania dla całego konsorcjum (PLN)	Instytucja finansująca
9.	Prospektywne, randomizowane, otwarte badanie kliniczne III fazy z zaślepieniem oceny punktu końcowego oceniające skuteczność i bezpieczeństwo stosowania cyklosporyny i metotreksatu u dzieci i młodzieży z atopowym zapaleniem skóry o nasileniu umiarkowanym do ciężkiego - AZS	K	16 016 547,36	ABM
10.	Randomizowane, podwójnie zaślepienie badanie kliniczne oceniające bezpieczeństwo i skuteczność rapamycyny w porównaniu do wigabatryny w leczeniu profilaktycznym niemowląt ze stwardnieniem guzowatym - VIRAP	M	23 119 125,00	ABM
11.	LEIA-HF: Levosimendan In Ambulatory Heart Failure Patients”	M	20 582 000,00	ABM
12.	EMpagliflozin and daPAgliflozin in patients hospiTalized for acute decompensated Heart failure (EMPATHY trial)	M	30 084 379,8	ABM
13.	Inkubator i Innowacyjności 4.0	K	2 111 400,00	MEiN
14.	SARS CoV-2 a naturalny przebieg kliniczny infekcji COVID-19: ocena potencjału diagnostycznego i przydatności w stratyfikacji grup ryzyka	M	1 828 550,00	NCBR
15.	Polish Chimeric Antigen Receptor T-cell Network”	M	99 175 109,82	ABM
16.	Skuteczność i bezpieczeństwo leczenia nawrotu u chorych na chłoniaka DLBCL/HGBCL rozpoznanego w oparciu o monitorowanie krążącego nowotworowego DNA - badanie 2 fazy - ICHIT	K (lider)/M (UM)	15 372 570,00	ABM
17.	Wieloośrodkowe, randomizowane, podwójnie zaślepienie, kontrolowane placebo badanie oceniające skuteczność i bezpieczeństwo rapamycyny w lekoopornej padaczce związanej ze stwardnieniem guzowatym (RaRE)	M	16 880 726,88	ABM
18.	Inkubator Innowacyjności+ II	K	1 226 400,00	MEiN

Lp.	Tytuł projektu badawczego	Kierownik projektu (K, M)	Wartość dofinansowania dla całego konsorcjum (PLN)	Instytucja finansująca
19.	Ultrasonograficzny Symulator Płuc	K	889 193,00	EIT Health
20.	Poprawa racjonalnego przepisywania leków na zakażenia dróg moczowych u kruchych osób starszych	M	890 398,00	NCN
21.	Przymierze w zdrowiu na rzecz rozważnego pozyskiwania i przepisywania antybiotyków w perspektywie skupionej na pacjencie	M	675 175,83	CHAFEA
22.	Softbone-miękki cement w celu lepszego leczenia złamań osteoporotycznych i złamań zwyrodnieniowych kręgów	M	8 597 266,91	EIT Health
23.	INteligentny system wzmacniający niezależność funkcjonalną osób z łagodnymi zaburzeniami funkcji poznawczych	M	2 589 124,60	EIT Health
24.	3 TR-Taksonomia, leczenie, cele i remisja. Identyfikacja molekularnych mechanizmów braku odpowiedzi na leczenie nawrotów i remisji w chorobach autoimmunologicznych, zapalnych i alergicznych.	M	351 598 867,00	EC
25.	Wykorzystanie technologii opartej na sztucznej inteligencji do zmiany przyszłości opieki zdrowotnej w wiodących szpitalach w Europie	M	51 148 341,25	EC
26.	SMART LIVING HOMES - Rozwiązania systemowe dla osób z czynnikami ryzyka zdrowotnego i społecznego - GATEKEEPER	M	101 869 469,00	EC
27.	Ekosystem innowacji dla inteligentnej opieki nad osobami starszymi	M	11 050 761,13	EC
28.	Analiza i profilaktyka chorób dróg oddechowych	M	11 552 711,10	EIT Health
29.	Utrzymanie i poprawa wydolności wewnętrznej angażując specjalistów podstawowej opieki zdrowotnej i opiekunów	M	8 206 502,70	EIT Health
30.	Oprogramowanie OncoWatch	M	7 525 000,00	EIT Health
31.	New ways for self-management knowledge to yield up care	M	11 825 000,00	EIT Health

Lp.	Tytuł projektu badawczego	Kierownik projektu (K, M)	Wartość dofinansowania dla całego konsorcjum (PLN)	Instytucja finansująca
32.	Wielowymiarowy model ukazujący immunologiczno-metaboliczne przyczyny współwystępowania chorób układu krążenia i zaburzeń depresyjnych	M	25 625 626,02	EC
32.	Tworzenie wielonarodowej, adaptacyjnej Europejskiej sieci badań klinicznych nad COVID-19	K	69 318 058,67	EC
33.	Opracowanie naukowych wytycznych do zwiększenia skali zintegrowanej opieki w Europie	M	13 104 302,73	CHAFEA
34.	Korzystny wpływ domowego treningu mózgu w środowisku immersyjnym na funkcjonowanie poznawcze, fizyczne i społeczne wysoko funkcjonujących pacjentów w wieku podeszłym	M	741 198,00	NCBR
35.	Opracowanie prototypów leków do zastosowania w terapii komórkowej i egzosomalnej zespołu ostrej niewydolności oddechowej wywołanej przez wirus SARS-CoV-2	K	3 823 600,53	Lithuanian Business Support Agency
36.	Rola zakażeń rhinowirusowych śród błonki naczyniowej w rozwoju zapalenia i remodelingu dróg oddechowych chorych na stmę oskrzelową.	M	1 476 400,00	NCN
37.	Wpływ ekspozycji na czynniki związane ze stylem życia matek w czasie ciąży oraz ekspozycji po urodzeniu na rozwój astmy oskrzelowej i nowych uczuleń u dzieci w wieku szkolnym	K	693 172,00	NCN
38.	Opracowanie i walidacja nowej formy terapii stanów zapalnych i chorób nowotworowych jelita grubego o podłożu zapalnym w oparciu o kompleksy złota (III)	M	822 328,00	NCN
39.	Analiza ekspresji mikroRNA z klastrów miR-17-92, miR-106b-25 i miR-106a-363 oraz genów z rodzin MYC i E2F w najczęściej występujących nowotworach mózgu u dzieci	K	180 000,00	NCN

Lp.	Tytuł projektu badawczego	Kierownik projektu (K, M)	Wartość dofinansowania dla całego konsorcjum (PLN)	Instytucja finansująca
40.	Ocena znaczenia alarmin produkowanych przez nabłonek dróg oddechowych w patogenezie Przewlekłej Obturacyjnej Choroby Płuc	M	1 214 700,00	NCN
41.	Badanie aktywności przeciwnowotworowej i molekularnych mechanizmów działania nowych hybrydowych związków zawierających szkielet uracylu z egzo-cykliczną grupą metylenową	K	149 700,00	NCN
42.	Analiza porównawcza guza pierwotnego, przerzutowego i krążących we krwi komórek raka piersi w zakresie podtypów molekularnych definiowanych za pomocą panelu PAM50.	M	210 000,00	NCN
43.	Analiza mechanizmu molekularnego HER2-zależnej odpowiedzi komórek nieinwazyjnego raka przewodowego in situ (DCIS) na środowisko prozapalne.	K	140 000,00	NCN
44.	Poszukiwanie markerów progresji choroby u pacjentów z zespołami Alstroma i Bardeta-Biedla.	K	909 500,00	NCN
45.	Głębokie sztuczne sieci neuronowe w integracji profilu ekspresji krążących i wewnątrzkomórkowych cząsteczek miRNA pacjentów z rakiem trzustki.	M	209 860,00	NCN
46.	Poszukiwanie peptydowych agonistów receptora mi opioidowego zdolnych do selektywnego aktywowania szlaku białka G lub beta-arrestyny i zbadanie ich profilu farmakologicznego w warunkach in vitro	K	355 000,00	NCN
47.	Związek między wybranymi neurotransmiterami a zaburzeniami snu w przebiegu nieswoistych chorób zapalnych jelit	M	210 000,00	NCN
48.	Zależności pomiędzy hipoksją, a rytmem okołodobowym u pacjentów z obturacyjnym bezdechem sennym	K	210 000,00	NCN

Lp.	Tytuł projektu badawczego	Kierownik projektu (K, M)	Wartość dofinansowania dla całego konsorcjum (PLN)	Instytucja finansująca
49.	Multiomiczna analiza surowiczych i eksosomalnych biomolekul związanych z napromienieniem całego ciała	M	1 798 160,00	NCN
50.	Ocena ekspresji krążących miRNA u pacjentów z wybranymi pierwotnymi bólami głowy	K	209 720,00	NCN
51.	Nowatorskie nanonośniki polimerowe jako transportery radioizotopów do teranostyki onkologicznej.	M (lider)/K (UM)	1 403 520,00	NCN
52.	Ocena możliwości wykorzystania regulacji stresu retikulum endoplazmatycznego przez lipidy endogenne w terapii przeciwnowotworowej.	M	1 540 000,00	NCN
53.	Wpływ struktury EGFRvIII i heterogenności komórkowej pod względem ekspresji tego genu na projektowanie nowych rozwiązań terapeutycznych i diagnostycznych	M	1 608 840,00	NCN
54.	Aspekty genetyczne i funkcjonalne naprawy oksydacyjnych uszkodzeń DNA i ich potencjalne wykorzystanie w prognozowaniu i terapii pacjentów ze stwardnieniem rozsianym	M	532 800,00	NCN
55.	Czy badanie kinetyki uwalniania wolnokrążącego DNA i histonów pozwoli na określenie ich realnego znaczenia jako markerów obciążenia treningiem? - badania wstępne	M	49 786,00	NCN
56.	Zwiększenie skuteczności terapeutycznej przeciwciał anti-CD20 w ostrej białaczce limfoblastycznej wywodzącej się z prekursorów limfocytów B	K (lider)/M (UM)	1 819 368,00	NCN
57.	Badania mechanizmów molekularnych związanych z zakażeniami HPV i CMV w patogenezie raka jajnika	K (lider)/M (UM)	2 090 684,00	NCN

Lp.	Tytuł projektu badawczego	Kierownik projektu (K, M)	Wartość dofinansowania dla całego konsorcjum (PLN)	Instytucja finansująca
58.	Rola receptorów kappa opioidowych we wrzodziejącym zapaleniu jelita grubego oraz w nowotworze jelita grubego wywołanym przewlekłym stanem zapalnym jelit ze szczególnym uwzględnieniem śmierci komórki i interakcji między komórkami układu pokarmowego	K	1 556 040,00	NCN
59.	Rola odpowiedzi interferonowej w drogach oddechowych i jej wpływ na aktywację układu immunologicznego w przebiegu zespołu antysyntetazowego	K	210 000,00	NCN
60.	Rola wspólnych ścieżek sygnałowych przekazywania kannabinoidowego oraz zależnego od nocycetyny w stanie zapalnym jelit	M	209 932,00	NCN
61.	Przebieg choroby COVID-19 w aspekcie odpowiedzi odpornościowej oraz zmienności genetycznej gospodarza i SARS-CoV-2	K (lider)/M (UM)	2 731 128,00	NCN
62.	Charakterystyka zmian kontekstu immunologicznego indukowanych przez czynniki cytotoksyczne w niedrobnokomórkowym raku płuca	M	539 920,00	NCN
63.	Wpływ inkorporacji wirusa Epsteina-Barr do genomu chłoniaków B-komórkowych u dzieci z zaburzeniami naprawy DNA	M	541 600,00	NCN
64.	Regulacja działania GDF11 w przebiegu chorób układu pokarmowego	K	540 800,00	NCN
65.	Rola sygnalizacji szlaku FGF/FGFR w oporności na terapię w potrójnie-dodatnim raku piersi: implikacje kliniczne klasyfikacji molekularnej PAM50	K	1 192 800,00	NCN
66.	Potencjał prozdrowotny owoców jarzębu pospolitego (<i>Sorbus aucuparia</i> L.) - badania in vitro	K	210 000,00	NCN

Lp.	Tytuł projektu badawczego	Kierownik projektu (K, M)	Wartość dofinansowania dla całego konsorcjum (PLN)	Instytucja finansująca
67.	Standaryzacja i aktywność biologiczna kwiatów śliwy tarniny (<i>Prunus spinosa</i> L.) w kontekście chorób układu krążenia	K	209 940,00	NCN
68.	Rola koaktywatora transkrypcji YAP w regulacji apoptozy keratynocytów indukowanej promieniowaniem UV	M	159 600,00	NCN
69.	Ekspresja microRNA i jej wpływ na poziom białek o właściwościach neuroprotektoryjnych w patogenezie stwardnienia rozsianego.	M	1 214 388,00	NCN
70.	Inflamasom jako regulator kancerogenezy skórnej - badania molekularne i kliniczne.	K	959 180,00	NCN
71.	Identyfikacja mediatorów wzajemnych interakcji komórek glejowych i zapalnych podczas rozwoju autoimmunizacyjnego zapalenia w mózgu	M	1 449 042,00	NCN
72.	Innowacyjne materiały hybrydowe użyteczne w wytwarzaniu opatrunków do leczenia stopy cukrzycowej	K (lider)/M (UM)	1 694 660,00	NCN
73.	Wpływ zanieczyszczenia powietrza na układ oddechowy i obecność uczuleń u dzieci w wieku przedszkolnym z uwzględnieniem zjawisk miejskich wysp ciepła oraz geograficznych danych przestrzennych	M	811 024,00	NCN
74.	Rola czynników uwalnianych z guza w modulacji aktywności starzejących się komórek śródbłonna	M	557 200,00	NCN
75.	Wola i jej akty w późnośredniowiecznej etyce i teologii. Nowe idee i metody	K	326 526,00	NCN
76.	Rola miR-30a-5p w patogenezie raka płuca	K	137 270,00	NCN
77.	Terapia genowa oparta o wirusy związane z adenowirusami (AAV) w regeneracji nerwu wzrokowego po udarze niedokrwiennym	M	1 491 740,00	NCN

Lp.	Tytuł projektu badawczego	Kierownik projektu (K, M)	Wartość dofinansowania dla całego konsorcjum (PLN)	Instytucja finansująca
78.	Znaczenie uszkodzeń i naprawy mitochondrialnego DNA w występowaniu insulinooporności w niealkoholowej stłuszczeniowej chorobie wątroby,	M	532 800,00	NCN
79.	Junctional Adhesion Molecule-A - niedoceniany regulator funkcji płytek krwi. Badania in vitro i in vivo	M	1 128 720,00	NCN
80.	Nowa nadzieja w regeneracji i protekcji neuronów w następstwie udaru niedokrwiennego - terapia genowa oparta o represję czynnika transkrypcyjnego MEF2A z wykorzystaniem wirusów związanych z adenowirusami	K	1 153 364,00	NCN
81.	Mechanizm aktywacji czynnika NF-kB w łożyskach kobiet, których ciąża przebiegała z preeklampsją	K	1 546 000,00	NCN
82.	Rola czynnika transkrypcyjnego FOXO3a we wpływie zearalenolu (a-ZOL i BZOL) na indukcję stresu oksydacyjnego i inwazyjność komórek nowotworowych gruczołu krokowego.	K	210 000,00	NCN
83.	Standaryzacja protokołu postarzania kompozytów dentystycznych.	K	136 620,00	NCN

BIBLIOGRAFIA

DYREKTYWA 2006/54/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>

European Commission (2012), *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth.*

European Institute for Gender Equality (2016) *Gender Equality in Academia and Research* <https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf>

Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018 https://ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf (stan na dn. 10.11.2021)

Raport z badań ilościowych i jakościowych HR Excellence in Research (2021), Uniwersytet Medyczny w Łodzi, Łódź.

Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe https://ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf (stan na dn. 10.11.2021)

Szkolnictwo Wyższe i jego finanse w 2019 roku (2020), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Gdańsk.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, t.j. Dz. U. 2020, poz. 2156.

Zarządzenie nr 105/2021 z dnia 12 października 2021 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi zmieniające zarządzenie nr 22/2021 z dnia 10 marca 2021 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi oraz w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Regulaminu.

Zarządzenie nr 22/2021 z dnia 10 marca 2021 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi oraz w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Regulaminu.

Zarządzenie nr 62/2021 z dnia 7 czerwca 2021 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi w sprawie zmiany zarządzenia nr 72/2019 z dnia 19 września 2019 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi w sprawie powołania Komisji do spraw przeciwdziałania mobbingowi oraz wprowadzenia Regulaminu polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji

i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi oraz wprowadzenia tekstu jednolitego zarządzenia.

Zarządzenie nr 72/2019 z dnia 19 września 2019 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi w sprawie powołania Komisji do spraw przeciwdziałania mobbingowi oraz wprowadzenia Regulaminu polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi.

She Figures 2018 – report <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>