



# Plan równości płci w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie

na lata 2022–2025



PLAN  
RÓWNOŚCI  
PŁCI  
UMLub





## Spis treści

<b>Wprowadzenie</b> .....	1
<b>1. Podstawy prawne</b> .....	3
<b>2. Diagnoza</b> .....	5
Struktura społeczności akademickiej .....	5
Osoby pracujące – nauczyciele akademicki .....	5
Osoby pracujące – niebędące nauczycielami akademickimi .....	8
Studenci i doktoranci.....	9
Zarządzanie Uczelnią .....	11
Granty i projekty.....	13
Badanie ankietowe .....	14
<b>3. Podsumowanie analiz</b> .....	24
<b>4. Cele i działania</b> .....	25
CEL 1: Zwiększanie świadomości na temat równości płci oraz zapobieganie dyskryminacji.....	25
CEL 2: Zapewnienie reprezentacji obu płci w procesach kierowniczych i decyzyjnych .....	30
CEL 3: Wprowadzenie ułatwień dla pogodzenia pracy lub nauki z życiem prywatnym .....	30
CEL 4: Monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących zachowania równości płci na podstawie określonych wskaźników .....	32
CEL 5: Włączanie wymiaru płci w treści badawcze i dydaktyczne .....	33
CEL 6: Wspomaganie równowagi w procesach rekrutacji i rozwoju kariery .....	35
<b>5. Wdrożenie i monitoring</b> .....	37
Słownik.....	39
Spis ilustracji .....	40





# Wprowadzenie

Przystępując do pracy nad zagadnieniami dotyczącymi równości płci, przyjęliśmy, iż zasada równości i zakaz dyskryminacji są normami o charakterze ogólnym, które zapewniają każdej osobie, bez względu na płeć, udział w różnych obszarach życia, w tym akademickiego.



**„Plan równości płci w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie” jest dokumentem, który powstał w wyniku prac zespołu pod nadzorem Pani prof. dr hab. n. med. Doroty Krasowskiej – Prorektor ds. Osobowych i Rozwoju Kadry.**

**Zadaniem zespołu była analiza obecnej sytuacji w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie i przygotowanie na jej podstawie planu działań dostosowanego do potrzeb uczelni.**

W pracach nad przygotowaniem Planu brały udział zarówno kobiety, jak i mężczyźni, przedstawiciele i przedstawicielki różnych grup pracowniczych. Takie podejście miało na celu wymianę różnych doświadczeń i poglądów nad zagadnieniami równości płci w uczelni oraz wypracowanie w trybie partycypacyjnym programu działań.

**Plan zawiera diagnozę w postaci najważniejszych wniosków z przeprowadzonych badań w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie oraz działania skierowane do całej społeczności uniwersyteckiej – zarówno do osób pracujących, jak i uczących się w uniwersytecie.**

Proponowane rozwiązania są dostosowane do specyfiki Uniwersytetu Medycznego w Lublinie.

Zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej „Plan Równości Płci UMLub” odnosi się do pięciu obszarów wskazanych jako najważniejsze dla uzyskania równowagi płci.

Są to:

- Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
- Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych;
- Balans pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz kultura organizacyjna;
- Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć;
- Włączanie wymiaru płci w treści badawcze i dydaktyczne.



**Działania zaplanowane w Planie równości płci w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie nakierowane są na tworzenie coraz lepszego środowiska pracy i nauki.**

**Realizacja przyjętych celów i kierunków działań pozwoli na budowanie uczelni bezpiecznej, tolerancyjnej oraz otwartej na harmonijny rozwój zawodowy i osobisty studentów, doktorantów, pracowników.**

# 1. Podstawy prawne

Akty prawa międzynarodowego, Unii Europejskiej i Rzeczypospolitej Polskiej odnoszą się do zapewnienia równości ze względu na płeć.

Zakaz dyskryminacji, m.in. ze względu na płeć, wskazano w: art. 2 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, art. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz w art. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.

25 września 2015 roku na Szczycie Zrównoważonego Rozwoju w Nowym Jorku wszystkie państwa członkowskie ONZ przyjęły Agendę na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju – nowy globalny plan, zawierający siedemnaście Celów Zrównoważonego Rozwoju. Do równości płci odnosi się Cel 5 (*Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt*), do edukacji Cel 4 (*Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie*).

**W art. 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej znalazły się zapisy dotyczące równości kobiet i mężczyzn wraz ze wskazaniem, iż należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. W dokumencie podkreślono, że zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej.**

**Przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 2156), odnoszą się do równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do korzystania z oświaty i szkolnictwa wyższego.**

W Konstytucji RP, w art. 33 zapisano, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Z kolei w art. 73 Konstytucji RP zagwarantowano wolność dla twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, a także wolność nauczania.

**Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, ze zm.) także odnosi się do równości płci i zakazuje dyskryminacji. W art. 11<sup>2</sup> wskazano, iż pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków i dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym ze względu na płeć (art. 94 pkt 2b oraz art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup>).**

Opracowany przez Komisję Europejską komunikat „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025” zawiera zestaw działań, takich jak

położenie kresu stereotypom związanym z płcią, zapewnienie równego udziału w rynku pracy i równych możliwości zatrudnienia oraz osiągnięcia równowagi płci w procesach decyzyjnych i politycznych.

W programie „Horyzont Europa” Komisja Europejska położyła duży nacisk na kwestię równości płci oraz inkluzywności. Uwzględnienie tych aspektów będzie wymagane w działaniach realizowanych w ramach programu. Program „Horyzont Europa” nakierowany jest na propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym w szczególności w zakresie włączania aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji.

Zgodnie z priorytetami KE na lata 2022-2024 Plan równości płci (Gender Equality Plan – GEP) to podstawowy instrument wspierający promocję równości płci w programie Horyzont Europa. GEP powinien zawierać zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach zajmujących się badaniami i innowacjami.

GEP musi spełniać 4 obowiązkowe warunki:

- powinien być oficjalnym dokumentem podpisanym przez najwyższe kierownictwo i rozpowszechnionym w instytucji, a także powinien wykazywać zaangażowanie na rzecz równości płci, wyznaczać jasne cele oraz szczegółowe działania i środki do ich osiągnięcia;
- mieć dedykowane zasoby: do przygotowania, monitorowania, aktualizowania, oceny i wdrażania planu;
- uwzględniać gromadzenie i monitorowanie danych;
- zakładać wspieranie przez szkolenia i budowanie potencjału (np.: podnoszenie świadomości poprzez warsztaty i działania komunikacyjne).



**W Uniwersytecie Medycznym  
w Lublinie podejmowane są  
działania mające na celu  
wyrównywanie szans  
i zapobieganie dyskryminacji.**



**Uniwersytet Medyczny  
w Lublinie przystąpił  
2 czerwca 2022 r.  
do Deklaracji Społecznej  
Odpowiedzialności Uczelni,  
która zakłada podejmowanie  
działań promujących idee  
równości i tolerancji  
w społeczności akademickiej.**



Zapisy dotyczące równości szans znajdują się w dokumentach wewnętrznych, w szczególności w:

- Regulaminie Pracy Uniwersytetu Medycznego w Lublinie;
- Zarządzeniach Rektora Uniwersytetu Medycznego w Lublinie:
  - ws. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie;
  - ws. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, stalkingowi i molestowaniu seksualnemu w środowisku studenckim w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie.

## 2. Diagnoza

### Struktura społeczności akademickiej

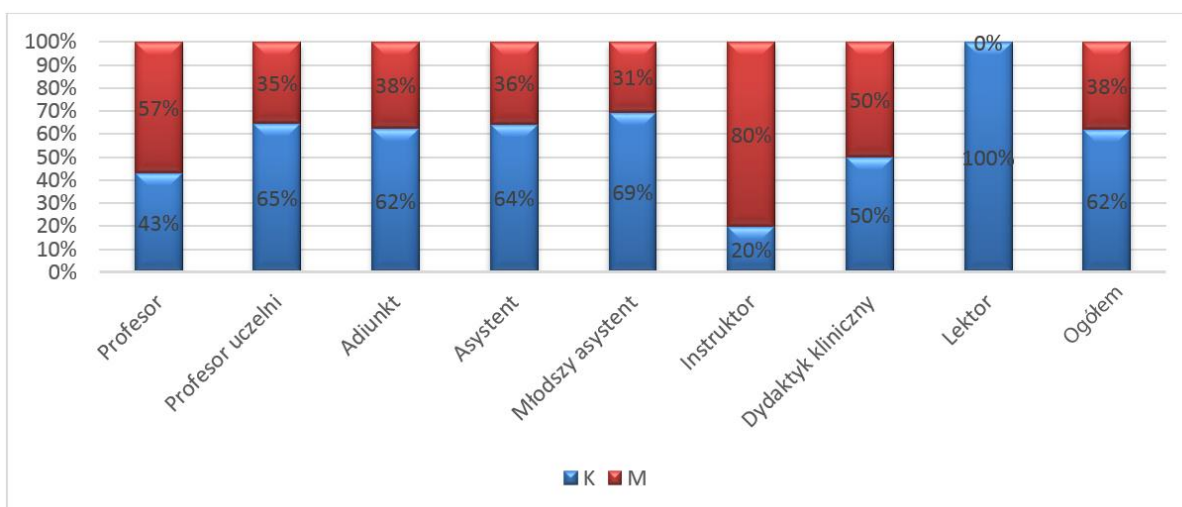
#### Osoby pracujące – nauczyciele akademicki

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci było sprawdzenie, jak przedstawia się rozkład płci wśród osób będących nauczycielami akademickimi. **Pod względem zatrudnienia można zaobserwować dysproporcje płci w przypadku kadry akademickiej. W zatrudnieniu w Uniwersytecie przeważa liczba kobiet.**

Na 1480 zatrudnionych osób będących nauczycielami akademickimi, 917 to kobiety (62%). Mężczyźni stanowią 38% ogółu pracowników (dane na dzień 1.06.2022 r.). **Analizując zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach, bez podziału na grupy, w jakich nauczyciele są zatrudnieni, widać znaczącą dysproporcję płci.**

Liczba zatrudnionych mężczyzn przeważa na stanowiskach profesora (57%) i instruktora (80%). Przewaga kobiet zauważalna jest na stanowiskach: profesor uczelni (65%), adiunkt (62%), asystent (64%) i młodszy asystent (69%). W przypadku dydaktyka klinicznego zachowana jest proporcja płci.

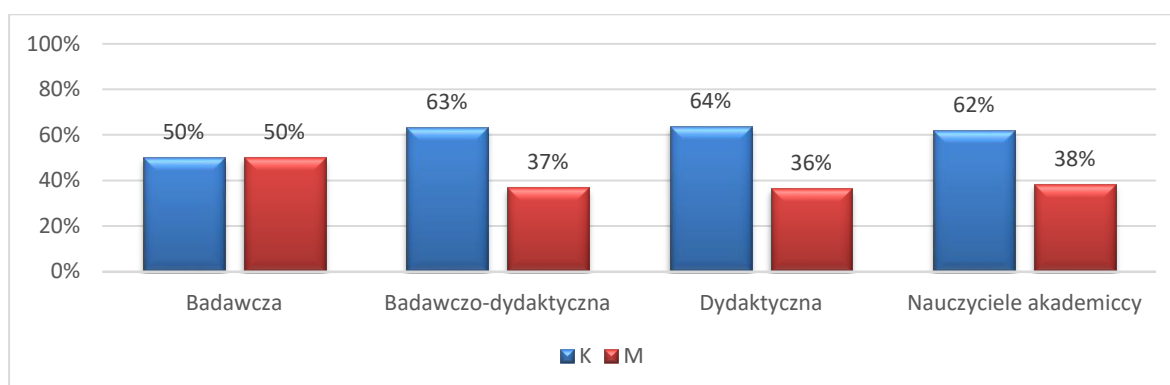
Wykres 1. Zróżnicowanie pracowników będących nauczycielami akademickimi na stanowiskach ze względu na płeć



Kadra akademicka Uniwersytetu Medycznego w Lublinie składa się z pracowników zatrudnionych w poszczególnych grupach: badawczej, badawczo-dydaktycznej i dydaktycznej.

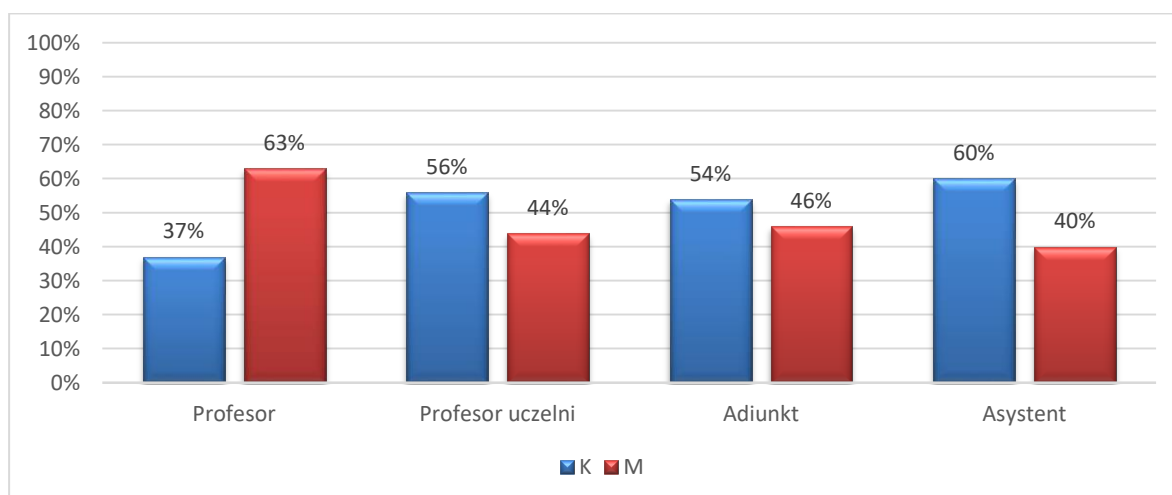
**Szczegółowa analiza wykazuje, iż dysproporcja płci wynika z przeważającej liczby kobiet zatrudnionych w grupach: badawczo-dydaktycznej (63%) i dydaktycznej (64%). Jedynie w grupie badawczej zachowana jest równowaga płci.**

Wykres 2. Zróżnicowanie zatrudnienia ze względu na płeć w poszczególnych grupach



W grupie badawczej ogółem zatrudnione są 174 osoby. Można stwierdzić, iż w tej grupie zachowana jest proporcja płci. Widać jednak znaczące dysproporcje na poszczególnych stanowiskach. Mężczyźni przeważają wśród osób na stanowisku profesora (63%). W przypadku stanowiska profesora uczelni i adiunkta można mówić o zachowaniu proporcji płci. Na stanowisku asystenta przeważa liczba kobiet (60%).

Wykres 3. Zróżnicowanie zatrudnienia w grupie badawczej ze względu na płeć

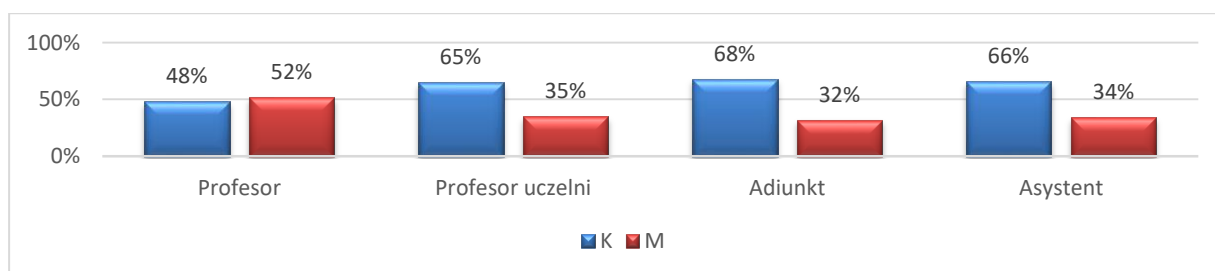


W grupie badawczo-dydaktycznej zatrudnionych jest 537 osób, z czego 63% zatrudnionych stanowią kobiety, a odsetek mężczyzn wynosi 37%.

Na stanowisku profesora zatrudnionych jest 48% kobiet, natomiast odsetek mężczyzn wynosi 52%. Można zatem mówić o zachowaniu proporcji płci.

Na pozostałych stanowiskach, tj. profesor uczelni, adiunkt i asystent, zauważalna jest dysproporcja płci – przeważają kobiety. Najwyższy odsetek kobiet odnotowano na stanowisku adiunkta (68%). Na stanowisku profesora uczelni zatrudnionych jest 65% kobiet, a asystenta – 66% kobiet.

Wykres 4. Zróżnicowanie zatrudnienia w grupie badawczo-dydaktycznej ze względu na płeć

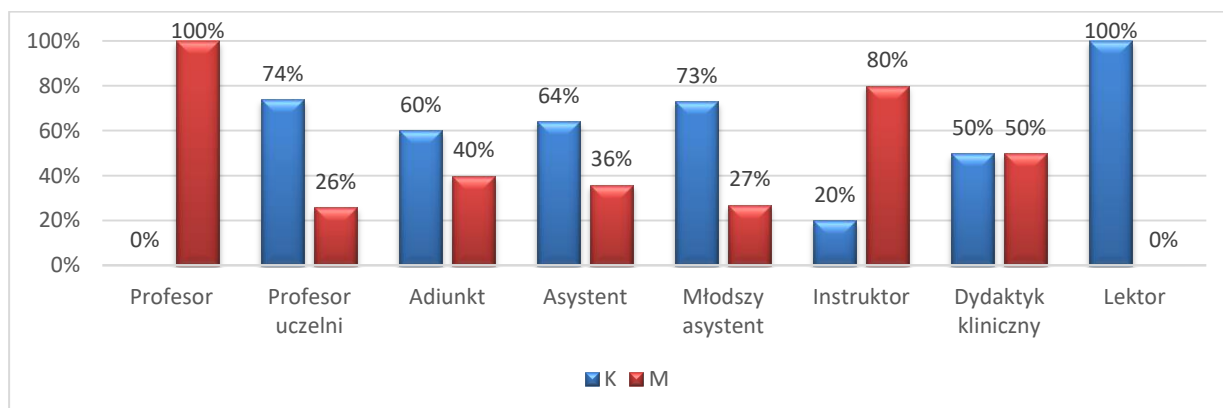


W grupie dydaktycznej zatrudnionych jest 769 osób, z czego 64% stanowią kobiety, natomiast odsetek mężczyzn wynosi 36%.

Stanowiska profesora piastują wyłącznie mężczyźni, a stanowisko lektora tylko kobiety. Na stanowisku dydaktyka klinicznego zachowana jest proporcja zatrudnienia ze względu na płeć. Najwięcej kobiet zatrudnionych jest na stanowisku profesora uczelni (74%) i młodszego asystenta (73%).

Na stanowisku instruktora zdecydowanie dominują mężczyźni. Stanowią oni 80% osób zatrudnionych.

Wykres 5. Zróżnicowanie zatrudnienia w grupie dydaktycznej ze względu na płeć



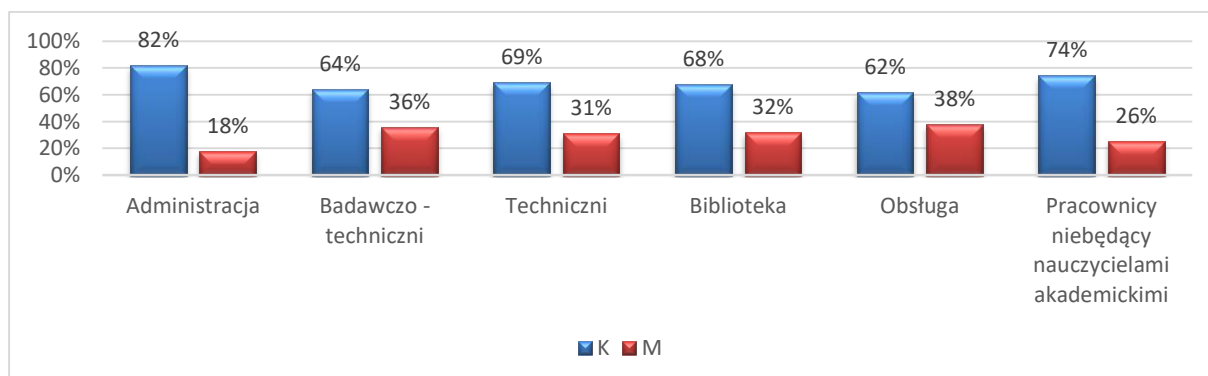
## Osoby pracujące – niebędące nauczycielami akademickimi

Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi to osoby zatrudnione w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie w następujących grupach pracowników: administracyjnych, bibliotecznych, badawczo-technicznych, technicznych i obsługi.

W Uniwersytecie zatrudnionych jest 1148 pracowników (stan na 1.06.2022 r.), niebędących nauczycielami akademickimi. Odsetek zatrudnionych kobiet wynosi 74%. Jedyne co czwarty pracownik to mężczyzna.

W podziale na poszczególne grupy, w zatrudnieniu dominują kobiety. Najbardziej sfeminizowanym segmentem jest administracja (82%). W grupie technicznej zatrudnionych jest 69% kobiet, a w bibliotece – 68%. W grupie badawczo-technicznej zatrudnionych jest 64% kobiet, a w obsłudze odsetek wynosi 62%. **Suma stanowisk pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wskazuje na przewagę kobiet.**

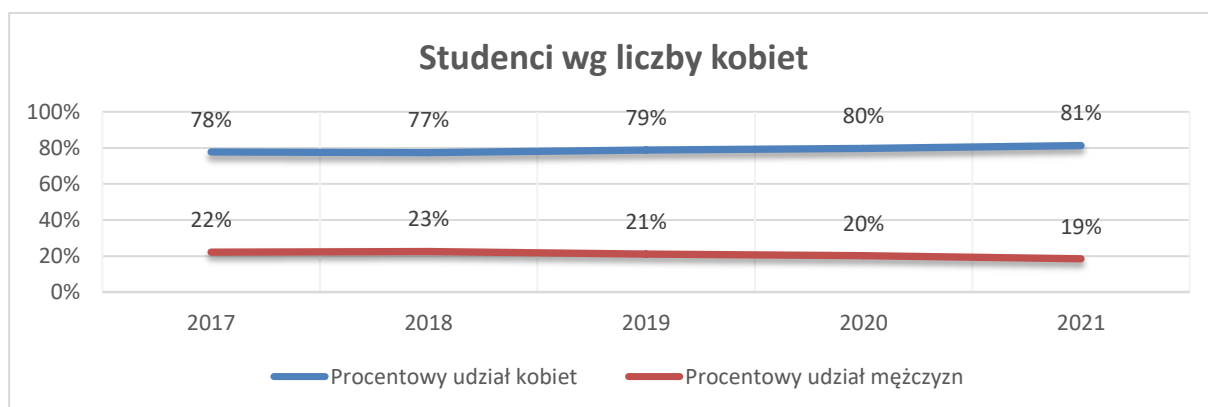
Wykres 6. Zatrudnienie w poszczególnych obszarach wg podziału na płeć pracowników niebędących nauczycielami akademickimi



## Studenci i doktoranci

**Statystyki wskazują, że Uniwersytet Medyczny w Lublinie jest uczelnią silnie sfeminizowaną pod względem kandydatów ubiegających się na studia. W latach 2017-2021 przeważała liczba kobiet przyjętych w UM w Lublinie. Od 2017 r. liczba kobiet wzrosła o 3 punkty procentowe i w 2021 r. wyniosła 81%. Liczba mężczyzn ubiegających się o status studenta w UM w Lublinie od 2017 r. wykazywała tendencję malejącą. Odsetek mężczyzn w UM w Lublinie w 2021 r. wyniósł 19% i był niższy o 3 punkty procentowe w porównaniu do roku 2017.**

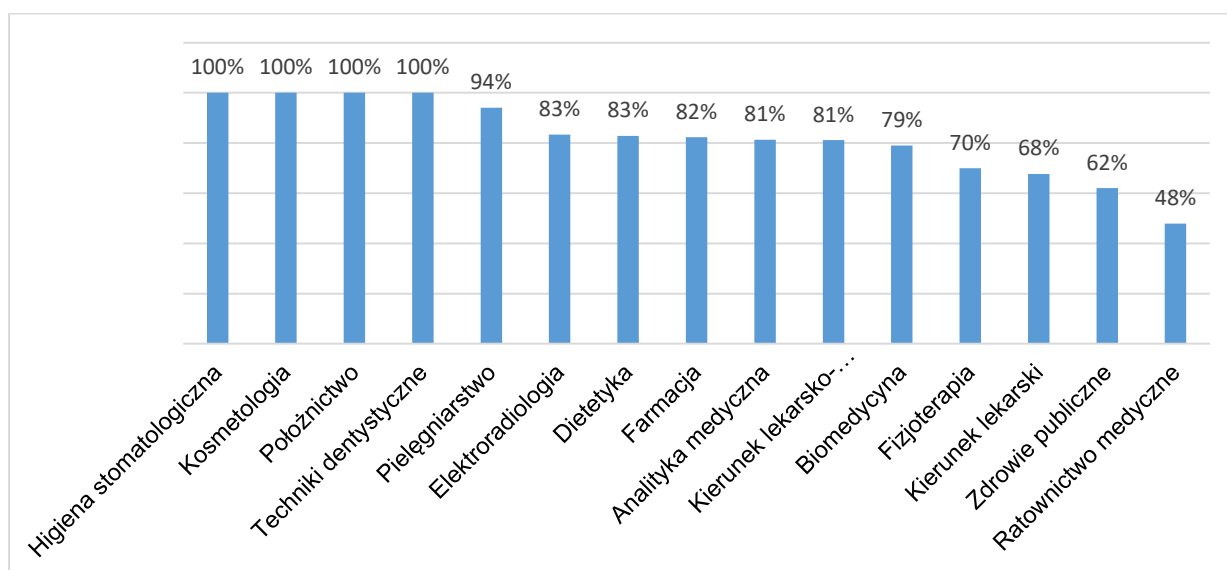
Wykres 7. Rozkład procentowy studentów w podziale na płeć



**Najbardziej sfeminizowanymi kierunkami w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie, gdzie studiują wyłącznie kobiety, są: Higiena stomatologiczna, Kosmetologia, Położnictwo i Techniki dentystyczne. Wysoki odsetek kobiet odnotowano również na kierunkach: Pielęgniarstwo – 94%, Elektroradiologia i Dietetyka – 83%, Farmacja – 82% , Analityka i na kierunku Lekarsko-dentystycznym – 81%.**

**Zachowanie proporcji płci można zaobserwować na kierunku Ratownictwo medyczne, gdzie odsetek kobiet wyniósł 48%.**

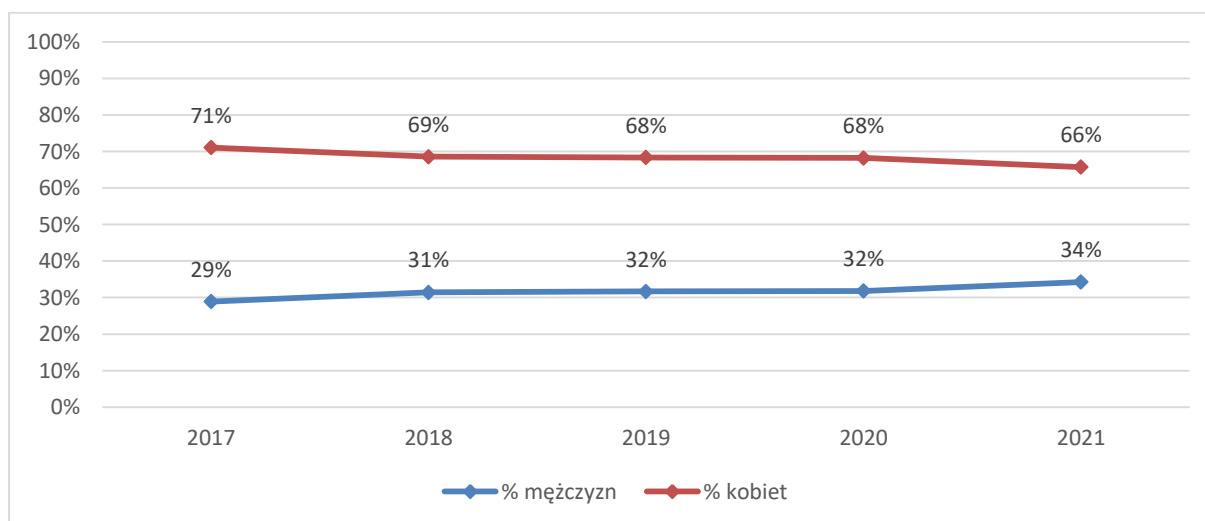
Wykres 8. Odsetek kobiet przyjętych na kierunki realizowane w UMLub



**Można stwierdzić, że proporcja płci w przypadku doktorantów w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie nie jest wyrównana.**

W roku 2017 różnica w liczbie kobiet i mężczyzn, którzy podjęli studia doktoranckie wyniosła aż 42 punkty procentowe. W roku 2021 nadal odsetek kobiet pozostaje wyższy (o 32 punkty procentowe).

Wykres 9. Zróżnicowanie ze względu na płeć doktorantów

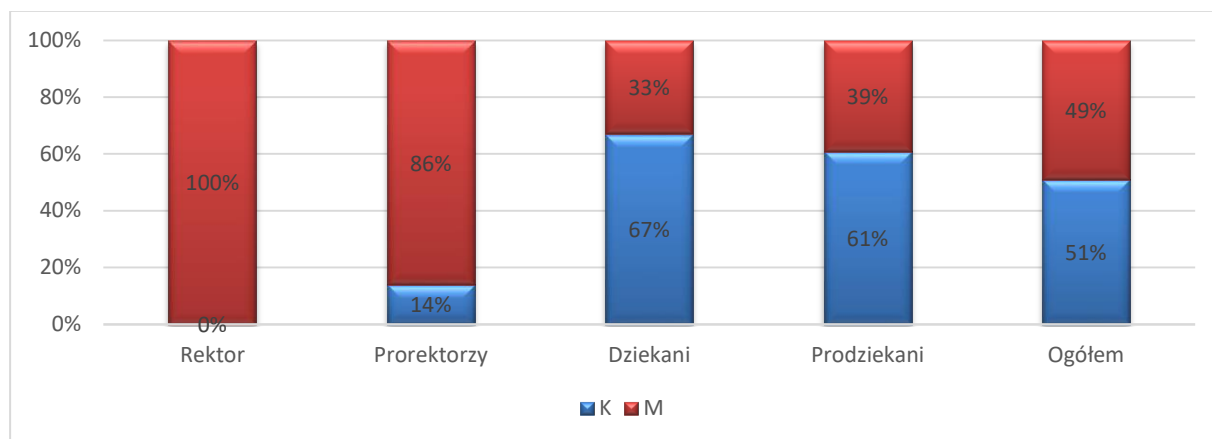


## Zarządzanie Uczelnią

W kadencji 2020-2024 funkcję Rektora Uniwersytetu Medycznego w Lublinie pełni mężczyzna. W historii Uczelni nie odnotowano kobiety wybranej do pełnienia funkcji Rektora. Na siedmiu Prorektorów, funkcja ta przypada tylko jednej kobiecie.

W Uniwersytecie Medycznym w Lublinie funkcjonuje sześć wydziałów i na czterech z nich funkcję Dziekana pełnią kobiety (67%), a na dwóch – mężczyźni (33%). Na poziomie władz wydziału funkcję Prodziekana sprawuje 14 kobiet (61%) oraz 9 mężczyzn (39%). **Podsumowując, na stanowiskach władzy uczelnianej i wydziałowej dominują kobiety, na co wskazują pełnione przez nie funkcje dziekanów i prodziekanów.**

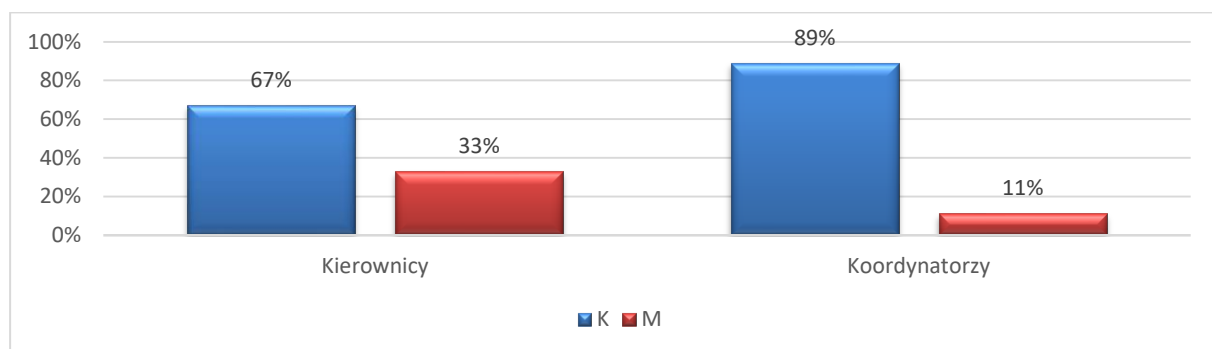
Wykres 10. Rozkład procentowy władz Uczelni ze względu na płeć



**Najwyższe funkcje kierownicze w strukturze administracji w Uniwersytecie Medycznym, zajmując stanowisko Kanclerza i Kwestora, pełnią kobiety.** Podobnie stanowiska dyrektorów w większości zajmują kobiety (67%).

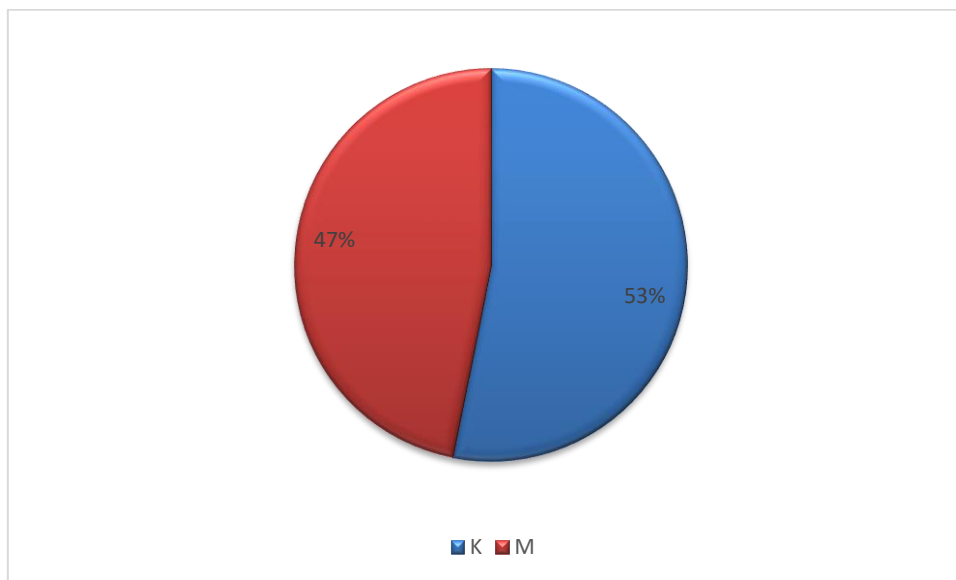
**Na stanowiskach kierowniczych i koordynatorskich w administracji widoczna jest również dysproporcja płci.** Wśród kierowników kobiety stanowią 67% pracowników, mężczyźni natomiast 33%. Wśród koordynatorów kobiety to aż 89%.

Wykres 11. Zróżnicowanie na stanowiskach kierowniczych w administracji ze względu na płeć



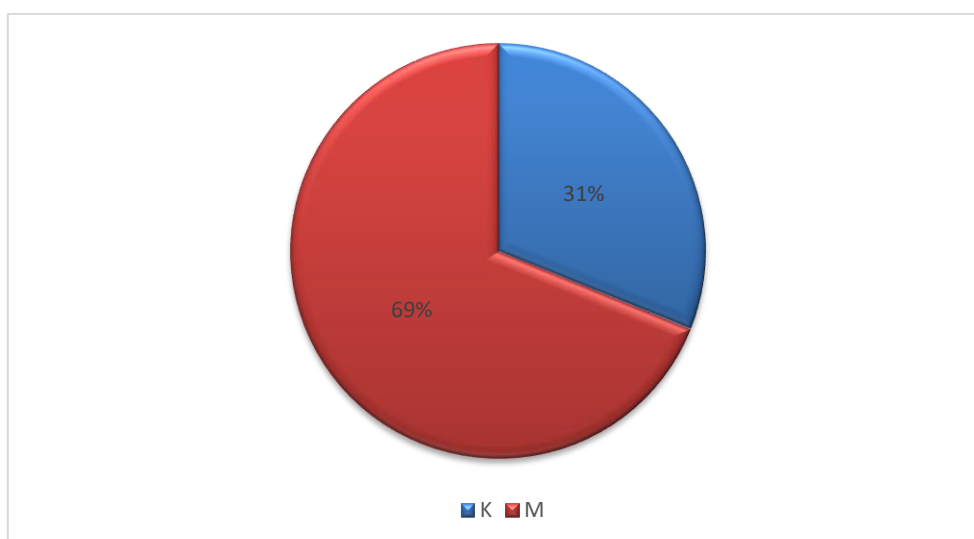
**Na stanowiskach kierowniczych w Katedrach i jednostkach wydziałowych UM można mówić o proporcji płci.** Odsetek kobiet pełniących funkcje kierownicze wynosi 53%, natomiast mężczyźni to 47% ogółu kadry zarządzającej wśród osób będących nauczycielami akademickimi.

Wykres 12. Zróżnicowanie na stanowiskach kierowniczych w Katedrach i jednostkach wydziałowych ze względu na płeć



Zgodnie ze Statutem Uniwersytetu Medycznego w Lublinie organami kolegialnymi w Uniwersytecie są: Rada Uczelni, Senat i Rady ds. Stopni Naukowych. **W kadencji 2022-2024 odnotowano w tych organach przewagę mężczyzn.** Jedynie co trzecia osoba wchodząca w ich skład jest kobietą.

Wykres 13. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych

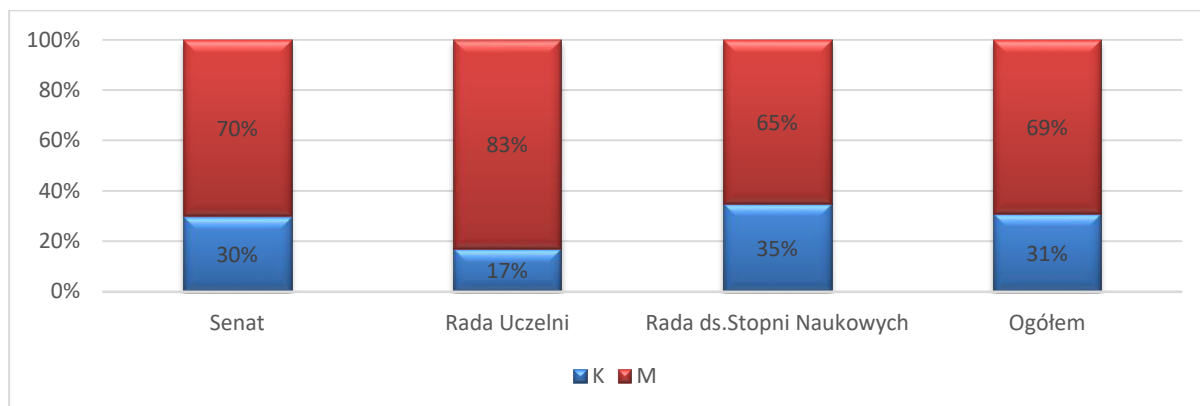


W organach kolegialnych przeważają mężczyźni. Najwyższy odsetek mężczyzn odnotowano w Radzie Uczelni – 83%. Odsetek kobiet to zaledwie 17%. Senat w 70%



stanowią mężczyźni. Rozkład procentowy kobiet i mężczyzn prezentuje poniższy wykres.

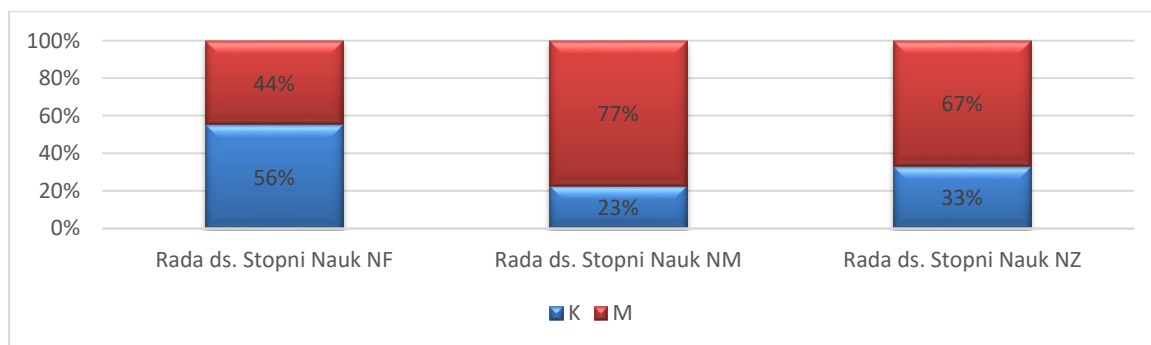
Wykres 14. Zróżnicowanie ze względu na płeć w poszczególnych organach kolejalnych



W Uniwersytecie Medycznym funkcjonują trzy Rady ds. Stopni Naukowych, odrębne dla każdej dyscypliny: nauk medycznych, nauk farmaceutycznych, nauk o zdrowiu.

Skład Rady ds. Stopni Naukowych Dyscypliny Nauk Medycznych i Nauk o Zdrowiu stanowią odpowiednio w 77% i 67% osoby płci męskiej, natomiast kobiety stanowią kolejno 23% i 33% składu. W przypadku Rady ds. Stopni Naukowych Nauk Farmaceutycznych można mówić o zachowaniu równowagi płci. Kobiety stanowią 56% członków Rady, mężczyźni natomiast 44%.

Wykres 15. Zróżnicowanie ze względu na płeć w poszczególnych Radach ds. Stopni Naukowych



## Granty i projekty

Na podstawie danych uzyskanych z Centrum Wsparcia Nauki i Rozwoju (CWNiR) można stwierdzić, iż kobiety stanowią większość jako kierownicy zadań w realizowanych projektach i grantach – 26 kobiet i 17 mężczyzn. Także analiza płci ze względu na status (stypendyści, osoby zatrudnione, opiekunowie naukowci, inni członkowie zespołów projektowych) wskazuje na istotną reprezentację kobiet w zespołach projektowych UM w Lublinie. Łącznie w zespołach projektowych pracowało 63 kobiet i 21 mężczyzn.

**W ramach wewnętrznego systemu finansowania nauki Uniwersytetu Medycznego w Lublinie daje się zauważyć większą reprezentację kobiet.** Realizatorki grantów to grupa 109 kobiet, natomiast mężczyźni realizujący granty to 96 osób.

## Badanie ankietowe

Kolejnym elementem diagnozy było przeprowadzenie badania ankietowego wśród społeczności Uniwersytetu Medycznego w Lublinie, weryfikującego doświadczenia nierównego traktowania ze względu na płeć.



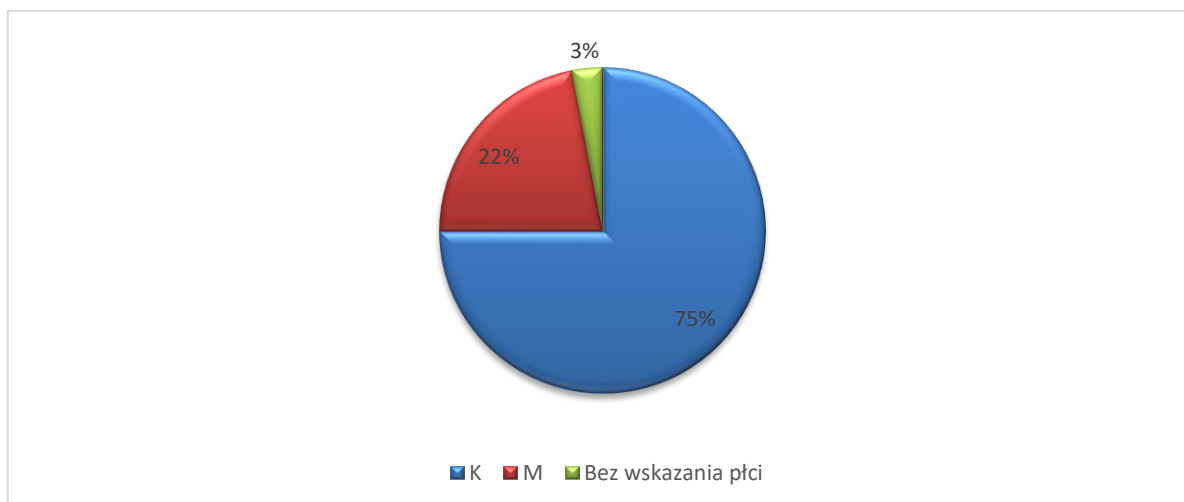
Przygotowano link do ankiety w formie anonimowego formularza wraz z informacją wyjaśniającą, w jakim celu prowadzone jest badanie i do czego posłużą wyniki ankietyzacji.

Kwestionariusz ankiety w formie linku przesłany został na uczelniane adresy e-mailowe do wszystkich osób zatrudnionych w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie: pracowników będących nauczycielami akademickimi, pracowników niebędących

nauczycielami akademickimi oraz do doktorantów i studentów. Łącznie zaproszenie do udziału w badaniu otrzymało około 10 tys. osób. Ponadto informacja na temat badania zamieszczona została na stronie internetowej Uczelni.

W badaniu trwającym dwa tygodnie udział wzięło 758 osób, w tym 75% kobiet, 22% mężczyzn, natomiast 3% badanych nie wskazało płci.

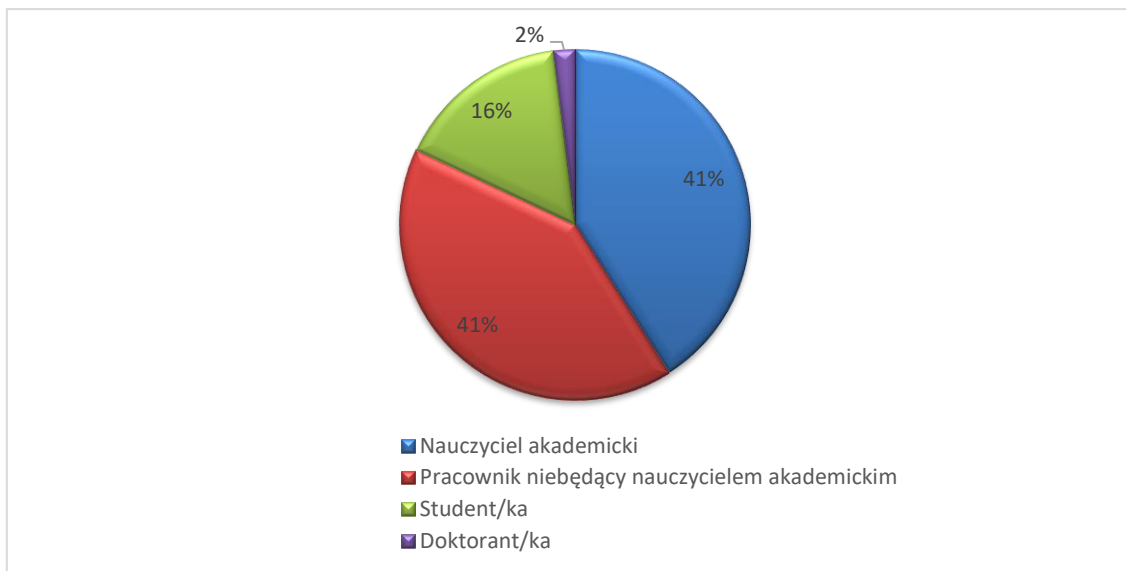
Wykres 16. Podział respondentów UMLub ze względu na płeć



W badaniu najczęściej odpowiedzi uzyskano od pracowników niebędących nauczycielami akademickimi i od nauczycieli akademickich. Odsetek badanych

w obu przypadkach wyniósł 41%. Odpowiedzi studentów stanowią 16%, a doktorantów jedynie 2% respondentów.

Wykres 17. Rozkład procentowy udziału w badaniu

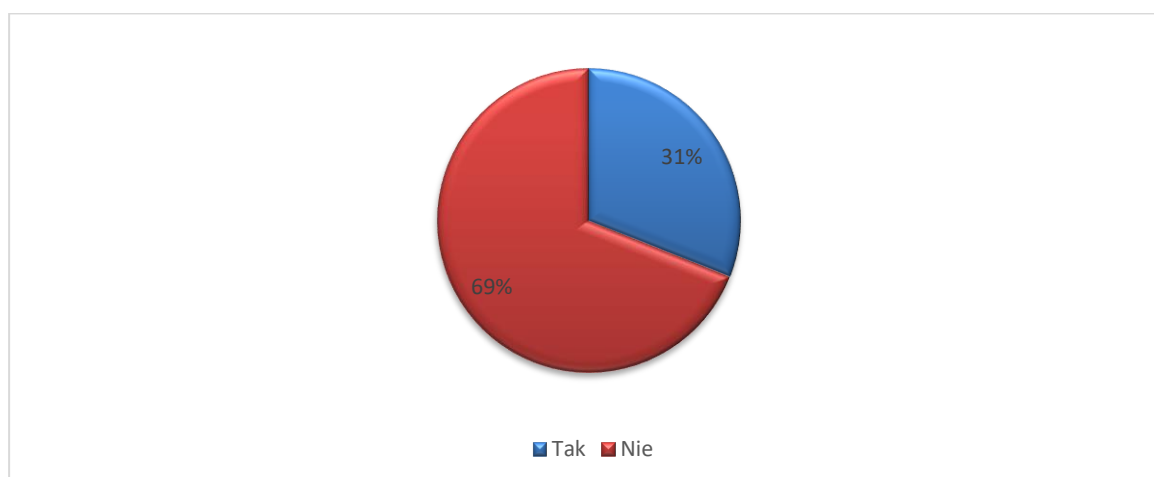


Pytania zamieszczone w kwestionariuszu ankiety miały na celu pozyskanie informacji o doświadczeniach społeczności Uniwersytetu Medycznego w Lublinie, ich wiedzy na temat nierównego traktowania, które mogło mieć miejsce w środowisku ich pracy czy nauki. Miały również pomóc w ustaleniu, czy respondenci dysponują wiedzą na temat działań UMLub w zakresie zapobiegania nierównemu traktowaniu.



Na pytanie, czy w UMLub respondenci spotkali się z przypadkami dyskryminacji ze względu na płeć, 68% badanych udzieliło odpowiedzi negatywnej. Co trzeci badany wybrał odpowiedź wskazującą na przypadki dyskryminacji ze względu na płeć.

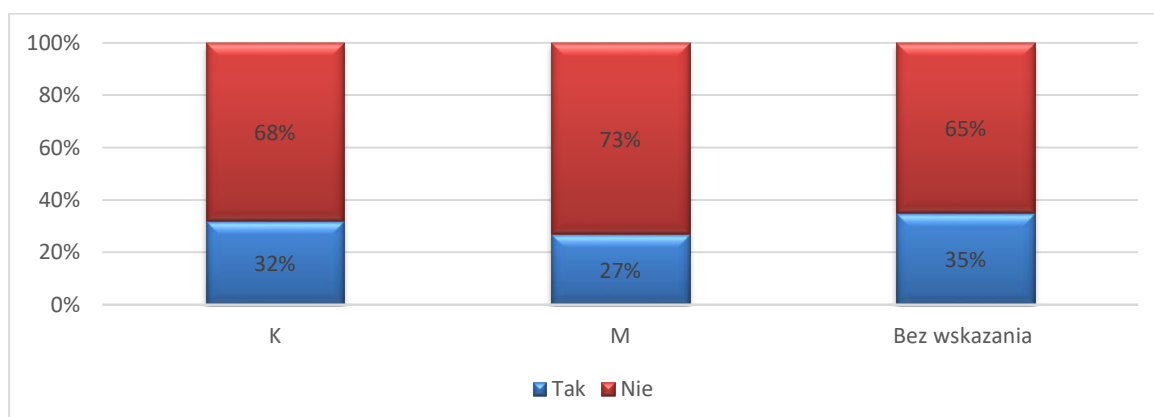
Wykres 18. Czy spotkał/a się Pan/Pani z przypadkami dyskryminacji ze względu na płeć?



Analizując odpowiedzi respondentów w podziale na płeć, zarówno mężczyźni jak i kobiety w zdecydowanej większości nie zaobserwowali zachowań dyskryminujących w UMLub. Podobnie było wśród badanych, którzy nie określili swojej płci w ankiecie.

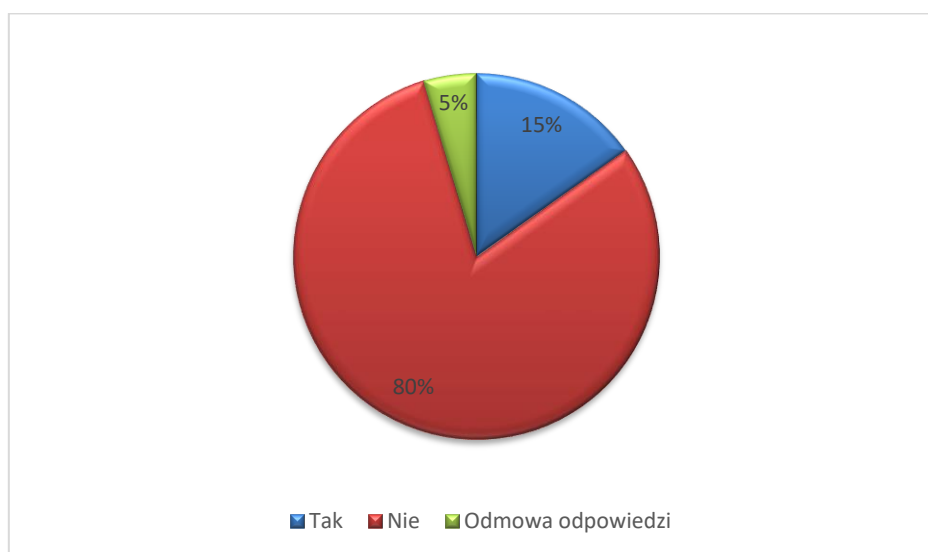
Odsetek osób, które zaobserwowały przypadki dyskryminacji ze względu na płeć, wyniósł kolejno 68% (k), 73% (m) i 65% (bw). Pomimo dość wysokiego odsetka respondentów, którzy nie spotkali się z przypadkami dyskryminacji ze względu na płeć, co trzecia kobieta i co czwarty mężczyzna doświadczyli tego typu zachowań. Wśród osób, które nie określiły swojej płci, prawie co trzeci badany wybrał odpowiedź wskazującą na przypadki dyskryminacji.

Wykres 19. Czy spotkał/a się Pan/i z przypadkami dyskryminacji ze względu na płeć? (w podziale na płeć respondentów)



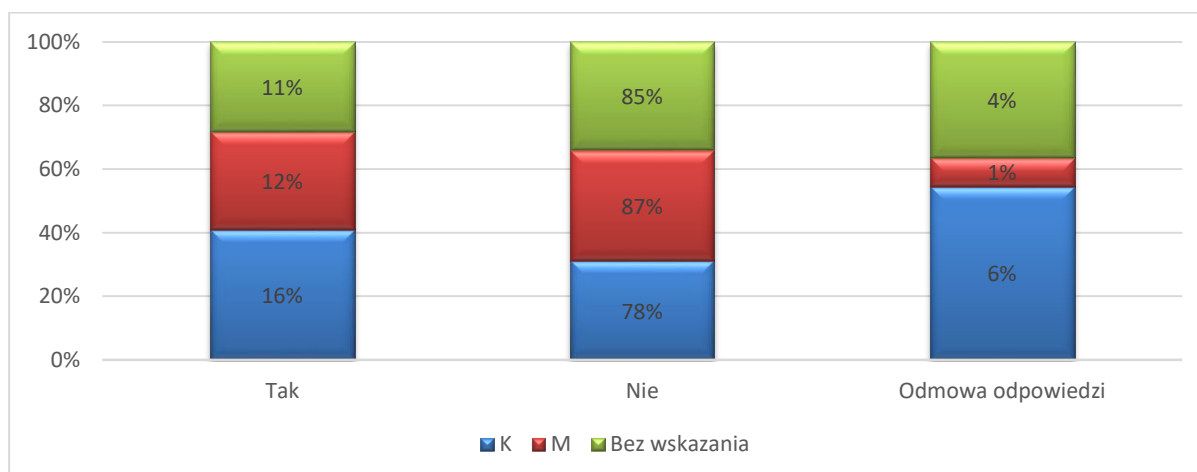
Respondentów zapytano także, czy czują się dyskryminowani ze względu na płeć w swoim miejscu pracy czy nauki. Odsetek osób, które negatywnie odpowiedziały na pytanie wyniósł 80%. Prawie co siódmy badany wskazał, iż czuje się dyskryminowany ze względu na płeć.

Wykres 20. Czy Pan/i czuje się dyskryminowany/a ze względu na płeć w miejscu pracy/studiów?



Zdecydowana większość respondentów nie czuje się dyskryminowana ze względu na płeć w UMLub. Odsetek kobiet, które udzieliły odpowiedzi „nie”, wyniósł 78%, natomiast mężczyzn – 87%. Co szóstą kobietą i co ósmy mężczyźni uczestniczący w badaniu czują się dyskryminowani. Wśród badanych, którzy nie wskazali płci, również przeważa zdecydowanie brak poczucia bycia dyskryminowanym ze względu na płeć. Odmowę odpowiedzi na pytanie wybrało 6% badanych kobiet, 1% mężczyzn i 4% respondentów bez wskazania płci.

Wykres 21. Czy w UMLub czuje się Pan/i dyskryminowany/a ze względu na płeć? Odpowiedzi w podziale na płeć respondentów



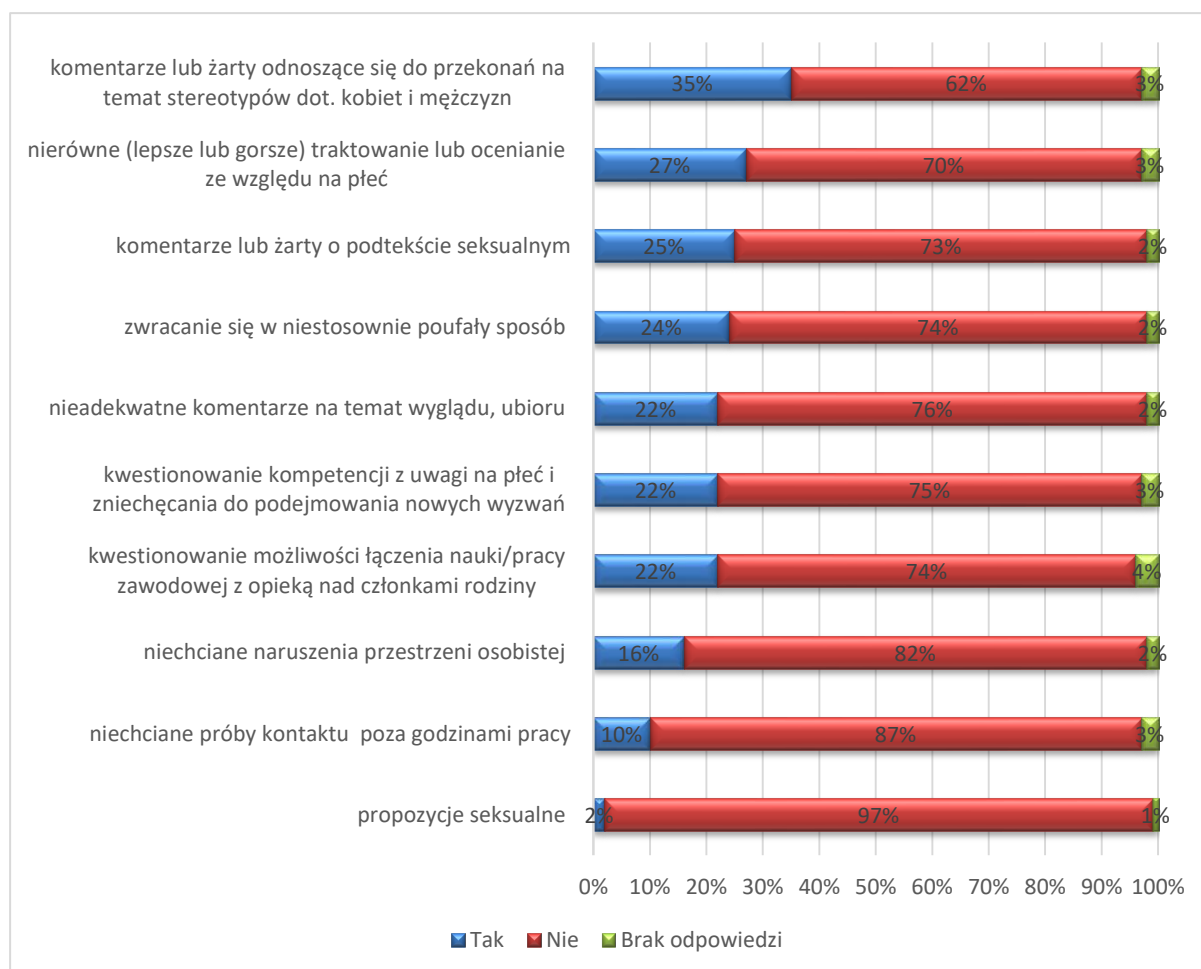
Respondentom zadano 10 pytań, których celem było zdiagnozowanie potrzeb i problemów związanych z doświadczeniem występowania zjawiska dyskryminacji, molestowania seksualnego i łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym, z jakimi stykają się pracownicy/pracownice, studenci/studentki i doktoranci/doktorantki Uniwersytetu Medycznego w Lublinie. Dane liczbowe przeanalizowano na poziomie ogólnym oraz pod kątem rozkładu płci.

Na pytanie, czy badani spotkali się z komentarzami lub żartami odnoszącymi się do przekonań na temat stereotypów dotyczących kobiet i mężczyzn, 62% respondentów udzieliło odpowiedzi negatywnej. Natomiast prawie co trzeci badany wskazał, iż spotkał się z tego typu zachowaniami (wykres 22). Analizując odpowiedzi w podziale na płeć, odpowiedzi pozytywnej udzieliło 36% kobiet i 34% mężczyzn (wykres 23 i 24).

70% badanych nie spotkało się z nierównym (lepszym lub gorszym) traktowaniem lub ocenianiem ze względu na płeć. Natomiast prawie co czwarty badany spotkał się z tego typu zachowaniami (wykres 22). W podziale na płeć odsetek kobiet, które natknęły się na tego typu zachowania, wyniósł 27%, a mężczyzn – 24% (wykres 23 i 24).

Respondenci zapytani, czy zetknęli się z kwestionowaniem kompetencji z uwagi na płeć i ze zniechęcaniem do podejmowania nowych wyzwań, w większości wybrali odpowiedź „nie”. Odsetek wyniósł 75%. Natomiast 22% wskazało na pojawienie się takiego zjawiska (wykres 22). Wśród kobiet odsetek wyniósł 22%, a wśród mężczyzn – 21%.

Wykres 22. Zachowania niepożądane w opinii respondentów

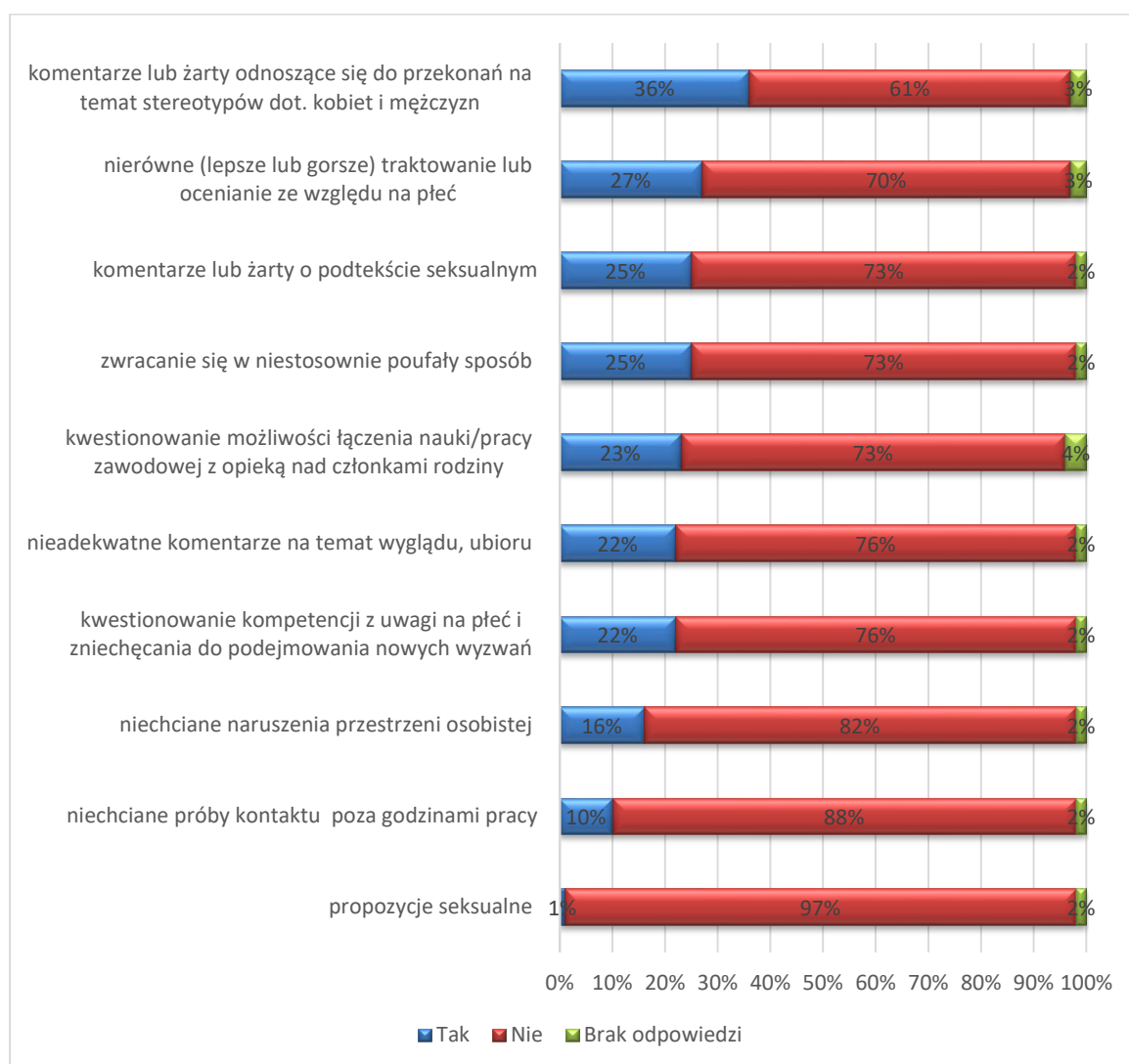


Zwracanie się w niestosowny, poufaly sposób wskazało 24% badanych (wykres 22), z czego kobiety stanowiły 25% badanych, a wśród mężczyzn odsetek wyniósł 21% (wykres 23 i 24).

Nieadekwatne komentarze na temat wyglądu wskazało 23% badanych (wykres 22), odsetek kobiet wyniósł 22%, a mężczyzn – 23% (wykresy 23 i 24).

Respondenci w większości nie spotkali się z kwestionowaniem możliwości połączenia nauki/pracy zawodowej z opieką nad członkami rodziny. Odsetek badanych, którzy nie spotkali się z takimi zachowaniami, wyniósł 74% (wykres 22). Natomiast co piąty badany spotkał się z kwestionowaniem możliwości łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym (wykres 22). Odsetek kobiet, które spotkały się z tego typu sytuacją, wyniósł 23%, a mężczyzn – 17%.

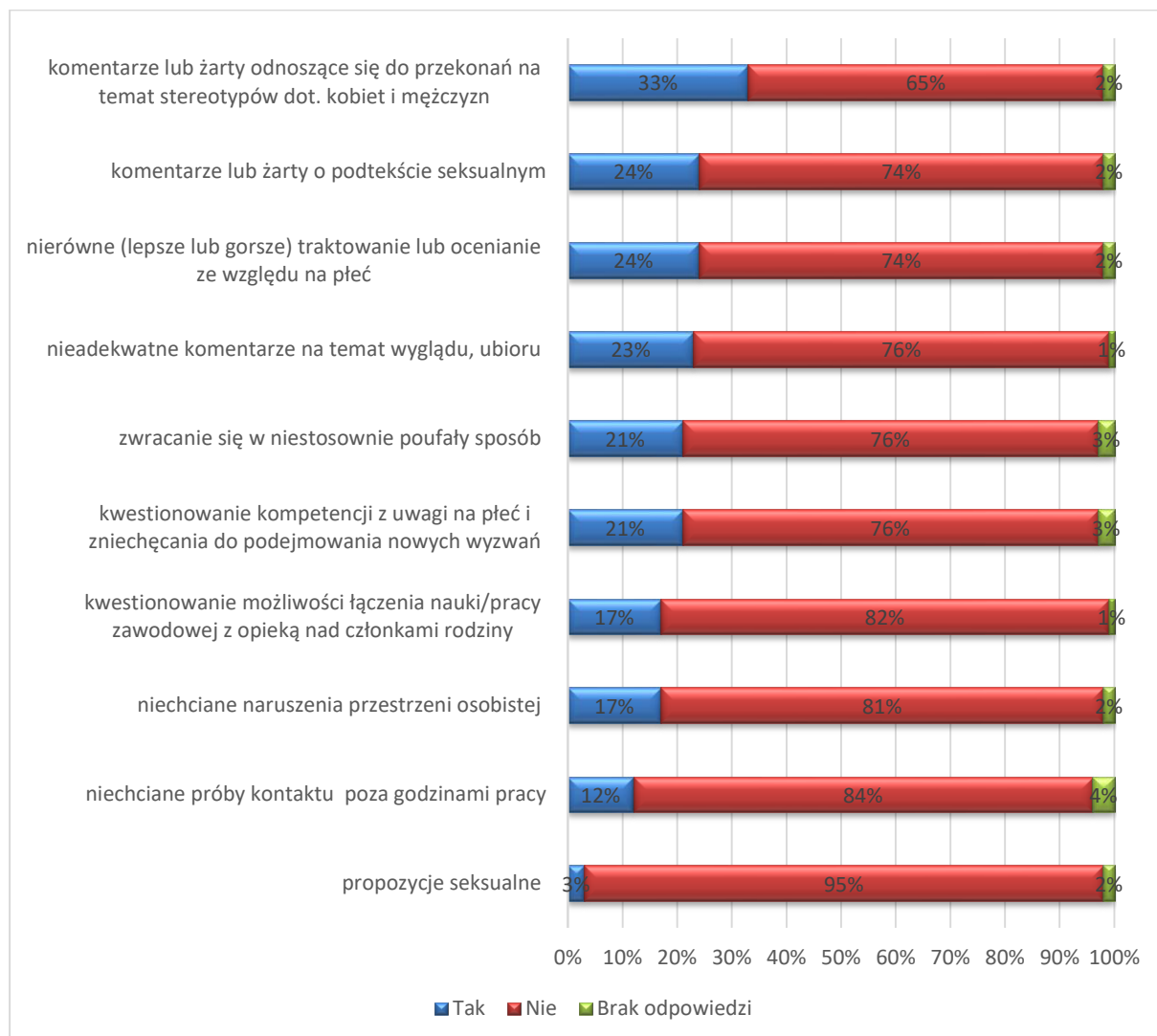
Wykres 23. Zachowania niepożądane w opinii kobiet



Z komentarzami i z żartami o podtekście seksualnym spotkało się 25% badanych (wykres 22), z czego 25% stanowiły kobiety, a 24% – mężczyźni (wykres 23 i 24).

Ponad 80% badanych nie doświadczało występowania przypadków naruszenia przestrzeni osobistej (wykres 22), w tym 82% kobiet i 81% mężczyzn (wykresy 23 i 24). Natomiast co szósty badany zetknął się z takim zachowaniem (wykres 22). Wśród badanych kobiet i mężczyzn, którzy zetknęli się z takim problemem, odsetek wyniósł 16% i 17% (wykresy 23 i 24).

Wykres 24. Zachowania niepożądane w opinii mężczyzn



Respondenci na pytanie, czy spotkali się z niechcianymi próbami kontaktu poza godzinami pracy, w przeważającej większości (87%) udzielili odpowiedzi negatywnej (wykres 22). Wśród mężczyzn odsetek osób, które udzieliły odpowiedzi negatywnej był niższy od ogółu o 3 punkty procentowe (84%). Co ósmy mężczyzna wskazał na występowanie tego typu zachowań. Wśród kobiet odsetek badanych, które spotkały się z próbą kontaktu poza godzinami pracy, wyniósł 10% (wykresy 23 i 24).

Na pytanie, czy respondenci spotkali się z propozycjami seksualnymi, 97% udzieliło odpowiedzi negatywnej (wykres 22). Podobnie w podziale na płeć, odsetek kobiet,



które nie spotkały się z takimi zachowaniami, wyniósł 97%, wśród kobiet odsetek ten wyniósł 97%, a mężczyzn – 95% (wykresy 23 i 24).

Odsetek osób, które nie udzieliły odpowiedzi na powyższe pytania, zawiera się w przedziale od 1 do 4% (wykres 22).

Odpowiedzi respondentów potwierdzają występowanie zachowań niepożądanych w środowisku Uniwersytetu Medycznego w Lublinie. Skala zjawiska kształtuje się podobnie w odniesieniu do kobiet i mężczyzn.

Osoby wypełniające kwestionariusz ankiety miały także możliwość podzielenia się swoimi doświadczeniami lub spostrzeżeniami dotyczącymi uprzedzeń ze względu na płeć.

Pojawiające się swobodne wypowiedzi respondentów wskazywały na przypadki braku równości płci na linii kobieta–mężczyzna, ale też na linii kobieta–kobieta. Opisywano sytuacje, w których w stosunku do innych kobiet padały stereotypowe komentarze i etykiety oraz przypisywane były różne oceny. Respondenci wskazali także na przypadki ataków agresji wobec mężczyzn i problem braku reakcji na takie zachowania. Stereotypowe podejście i sposób traktowania uznane zostały za dotkliwe również dla przedstawicieli płci męskiej.

Ankietowani uwidocznili problem seksistowskich komentarzy czy żartów, kierowanych np. ze strony mężczyzn na stanowiskach w stosunku do młodych, odnoszących sukcesy kobiet. Uwagi dotyczące wyglądu wykładowcy adresowali do studentek. Zdarzały się także komentarze ze strony podwładnych i współpracowników na temat ubioru kobiet i mężczyzn. Respondenci wskazali również na brak możliwości reakcji na zaburzenie przestrzeni osobistej ze względu na wyższe stanowisko osoby czy brak reakcji otoczenia na deprecjonujące komentarze i żarty o zabarwieniu seksualnym.

W badaniu pojawiły się komentarze ujawniające stereotypowe podejście do podziału obowiązków domowych. Respondenci przytaczali przypadki kwestionowania możliwości łączenia pracy/nauki z opieką nad członkami rodziny, braku możliwości rozwoju czy awansu ze względu na posiadanie małego dziecka, odradzanie kobietom konkretnych specjalizacji ze względu na płeć i obowiązek wychowywania dzieci.

Podając przykłady nierównego traktowania ze względu na płeć, ankietowani przytoczyli sytuacje, w których spotkali się z nieufnością ze strony mężczyzn co do kompetencji i kwalifikacji kobiet wykonujących wysoce wyspecjalizowane zadania, deprecjonowaniem wypowiedzi kobiet w dyskusjach merytorycznych, czy niedocenianiem kobiet, mimo ich starań i pracowitości. Inne wskazania dotyczyły wyboru specjalizacji ze względu na płeć, co w oczach ankietowanych jest przejawem nierównego traktowania. W komentarzach przytaczano przykłady wypowiedzi sugerujących, że w konkretnej specjalizacji lepiej sprawdzi się mężczyzna niż kobieta

(bądź na odwrót – niewielka liczba takich wskazań) oraz przykłady sytuacji nobilitujących mężczyzn.

Uczestnicy badania przywołali również sytuacje braku szacunku osoby młodszej względem osoby starszej, niewybredne komentarze studentów czy pracowników administracji, na które częściej pozwalają sobie mężczyźni posiadający wysoki status zawodowy.

Naruszanie przestrzeni osobistej przez starszych mężczyzn i kobiety dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn. Zdarza się, że pracownicy z większym stażem pracy odnoszą się zbyt poufale do młodszych pracowników.

W badaniu wskazano negatywne komentarze dotyczące opieki nad chorym dzieckiem czy brak możliwości awansu ze względu na posiadanie małego dziecka.



Zachowania wskazane przez respondentów (w szczególności jako „luźne wypowiedzi”) wiążą się przede wszystkim z pojęciem nierównego traktowania i dyskryminacji. Zjawiska te są na ogół skutkiem stereotypowego postrzegania ludzi oraz świata. Skuteczna zmiana w przypadku stygmatyzacji wymaga prowadzenia działań edukacyjnych, biorąc pod uwagę fakt, iż zjawisko społeczno-kulturowe nierównego traktowania i dyskryminacji należy postrzegać jako typ postawy, na którą składa się komponent poznawczy w postaci stereotypu, komponent emocjonalny w postaci uprzedzenia oraz komponent behawioralny w postaci zachowania.

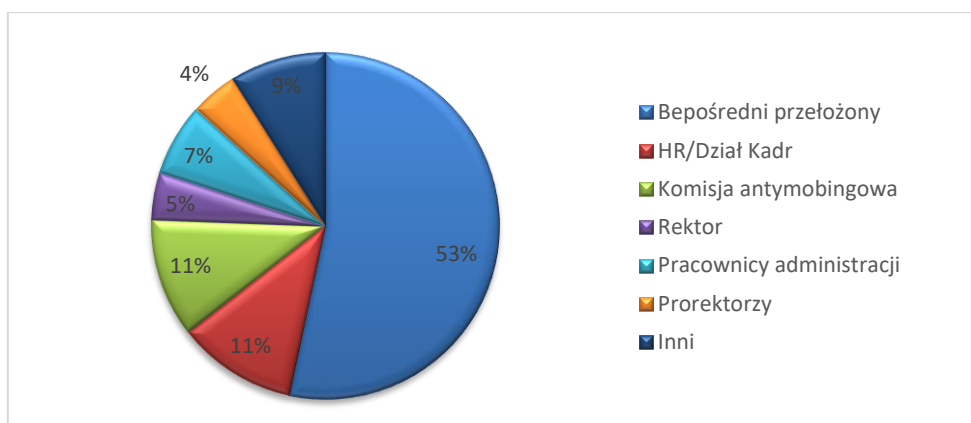
Kiedy skutek stereotypów dana osoba ma uprzedzenia, które jako postawy przerażają się potem w konkretne, niczym nieuzasadnione wrogie i szkodliwe zachowania, wtedy mamy do czynienia z aktami dyskryminacji.

Seksizm wprost odnosi się do stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji ze względu na płeć.

Na pytanie, czy w strukturze uczelni istnieje osoba/jednostka, do której respondenci zgłosiliby się w przypadku doświadczenia nierównego traktowania, 54% badanych udzieliło odpowiedzi „nie”, 30% – „nie wiem”. Jedynie co szósty badany wykazał się wiedzą w tym zakresie.

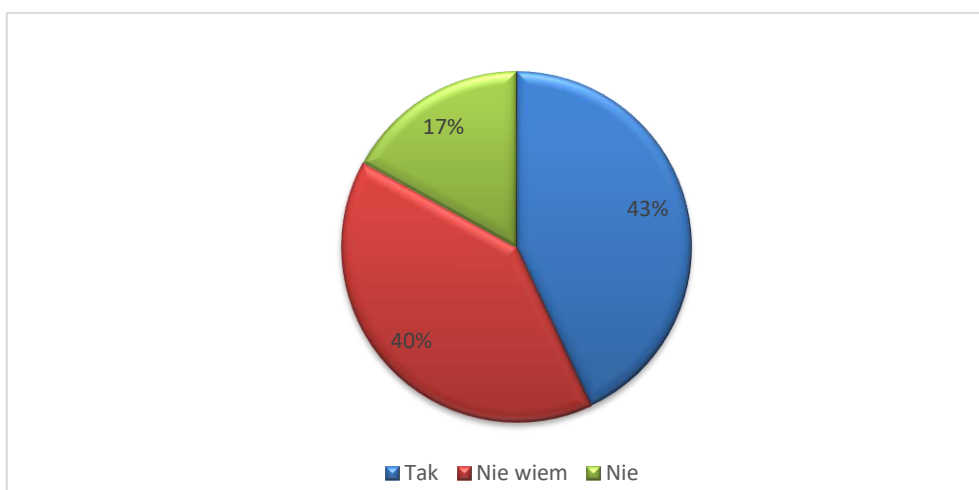
Respondenci, którzy na pytanie dotyczące osoby, do której zgłosiliby przejawy dyskryminacji udzielili odpowiedzi „tak”, wskazali bezpośredniego przełożonego (53%), HR/Kadry i Komisję antymobbingową wskazało po 11% badanych, pracowników administracji – 7%.

Wykres 25. Do kogo zwróciłby/aby się Pan/i w przypadku aktów dyskryminacji?



Na pytanie, czy w Uczelni powinny być podejmowane działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn lub w celu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, 43% badanych odpowiedziało twierdząco. Natomiast 40% badanych udzieliło odpowiedzi „nie wiem”, co może wynikać z braku doświadczenia zachowań dyskryminacyjnych.

Wykres 26. Czy należy podjąć działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji w UMLub?



Jako propozycję działań respondenci wskazali przede wszystkim szkolenia z zakresu mobbingu, dyskryminacji, równości wynagrodzeń i równości szans. Badani wskazywali także potrzebę powołania jednostki lub osoby, do której można byłoby zgłaszać nadużycia dotyczące dyskryminacji.

### 3. Podsumowanie analiz

Na podstawie danych dotyczących struktury społeczności akademickiej, wyników badania ankietowego przeprowadzonego wśród społeczności UMLub oraz warsztatów, w których brały udział osoby reprezentujące różne grupy zawodowe UMLub, można wskazać kilka wniosków dotyczących problematyki równości płci w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie – przedstawiono je poniżej.

- Pracownicy, studenci i doktoranci oczekują łatwo dostępnych informacji (np. w zakładce na stronie internetowej uniwersytetu) na temat równości płci i wskazówek dotyczących przeciwdziałania zachowaniom dyskryminacyjnym. Niezbędne są również szkolenia, w przystępnej formie, dla wszystkich członków społeczności akademickiej.
- Społeczność akademicka jest sfeminizowana. Kobiety przeważają w grupach studentów, doktorantów i pracowników. Jednocześnie w uczelni występują dysproporcje w reprezentacji obu płci, np. w organach kolegialnych przeważają mężczyźni. Działania realizowane w ramach Planu powinny wspierać równowagę, w szczególności w odniesieniu do kadry zarządzającej oraz gremiów decyzyjnych.
- Dotychczasowe analizy nie wskazują, na jakie wsparcie ze strony uczelni liczą osoby powracające do pracy po przerwie związanej z rodzicielstwem (pracownicy oraz osoby uczące się). W związku z tym należy w trakcie realizacji Planu ustalić potrzeby tej części społeczności akademickiej.
- Uczelnia nie gromadziła kompleksowych danych ukierunkowanych na analizę pod kątem płci, wpływu na płeć oraz uwzględniającą perspektywę płci, w tym w realizowanych projektach i grantach.
- Niezwykle istotne jest, aby w uczelni zespoły badawcze były tworzone w sposób uwzględniający perspektywę równości płci, a także aby aspekty równości były włączane do treści badań naukowych oraz do oceny grantów wewnętrznych.
- Istotne jest także analizowanie pod kątem równości płci procesów rekrutacji, rozwoju kariery, wynagradzania oraz budowania reprezentacji płci, m.in. w zespołach realizujących granty, w wydarzeniach naukowych.

## 4. Cele i działania

### CEL 1: Zwiększanie świadomości na temat równości płci oraz zapobieganie dyskryminacji i przemocy płciowej

<b>Działanie 1.</b>	<b>Wyodrębnienie na stronie www uczelni miejsca, gdzie będą zamieszczane treści i linki dot. równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>X 2022</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Społeczność akademicka</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Sekcja ds. Promocji/ Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>„Zakładka” na stronie <a href="http://www.umlub.pl">www.umlub.pl</a></b>

Działanie polega na wyodrębnieniu zakładki na stronie internetowej uczelni, gdzie dostępne dla zainteresowanych będą treści związane z problematyką równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym przeciwdziałania dyskryminacji płciowej. Działanie będzie również służyć zwiększeniu dostępności do informacji na temat procedury zgłaszania przypadków dyskryminacji, w tym płciowej, procedury postępowania w takich sytuacjach, konsekwencji dla sprawców oraz pomocy dla ofiar przemocy (zgodnie z dokumentami wewnętrznymi wskazanymi na stronie 5 Planu).

<b>Działanie 2.</b>	<b>Opracowanie materiałów promocyjnych wideo prezentujących podstawowe pojęcia i terminy z obszaru równości szans i równości płci</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>IV kwartał 2022</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Społeczność akademicka</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Sekcja ds. Promocji/ Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba materiałów wideo</b>

Działanie w postaci usługi zleconej, polegającej na opracowaniu filmu prezentującego – w przystępny i nowoczesny sposób – podstawowe pojęcia i terminy związane

z problematyką równości płci w przestrzeni akademickiej. Założenia treści filmu będą opracowane przez Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu Równości. Realizacja w zakresie opracowania medialnego odbędzie się pod bezpośrednim nadzorem Sekcji ds. Promocji. Film zostanie zamieszczony na stronie internetowej uczelni w zakładce dotyczącej równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji.

<b>Działanie 3.                                      Badania opinii społeczności akademickiej</b>	
<b>Termin realizacji:</b>	<b>od VI 2023</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Społeczność akademicka</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Zespół ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi/ Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba przeprowadzonych badań</b>

Z uwagi na konieczność pogłębienia i stałej aktualizacji wiedzy na temat zjawisk związanych z równością płci konieczne jest ciągłe monitorowanie środowiska akademickiego w zakresie tak świadomości, jak i problemów/wyzwań z tym związanych.

Zakres i założenia badań wśród społeczności akademickiej określać będzie Zespół ds. wdrożenia i monitorowania. Badanie będzie realizowane w każdym roku.

Zespół pod nadzorem Prorektora ds. Osobowych i Rozwoju Kadry będzie odpowiadać za wdrażanie w przestrzeni uniwersyteckiej zaleceń na podstawie wniosków wynikających z przeprowadzonych badań.

<b>Działanie 4.</b>	<b>Przeprowadzanie szkoleń/ innych działań informacyjnych dla studentów</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>Od I kwartału 2023</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Studenci</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>CEM/ Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba szkoleń/ innych działań informacyjnych</b>

Diagnoza przeprowadzona na etapie tworzenia „Planu równości płci” potwierdziła konieczność podnoszenia świadomości studentów w zakresie rozumienia pojęć związanych z równością płci, zachowań dyskryminacyjnych i dobrych praktyk w tym obszarze jako ważnego aspektu tworzenia kultury organizacyjnej w uczelni. Dlatego, szczególnie osobom, które wchodzą w nowe role edukacyjne, a takimi są studenci kolejnych roczników, potrzeba edukacji i efektywnej informacji na ten temat. Wymiar i zakres szkoleń adresowanych do studentów zostanie określony przez Centrum Edukacji Medycznej, zaakceptowany przez Prorektora ds. Kształcenia i Dydaktyki w konsultacji z Zespołem ds. wdrożenia i monitorowania.

<b>Działanie 5.</b>	<b>Przeprowadzanie szkoleń/ innych działań informacyjnych dla doktorantów</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>Od I kwartału 2023</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Doktoranci</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Szkoła Doktorska/ Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba szkoleń/ innych działań informacyjnych</b>

Analogicznie do Działania 4. wymiar i zakres szkoleń adresowanych do doktorantów zostanie określony przez Szkołę Doktorską, zaakceptowany przez Prorektora ds.

Szkoły Doktorskiej i Badań Klinicznych i będzie konsultowany z Zespołem ds. wdrożenia i monitorowania.

<b>Działanie 6.</b>	<b>Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>Od I kwartału 2023</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Pracownicy i kadra kierownicza</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Zespół ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi / Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba szkoleń</b>

Pracownicy, zarówno w ankietach, jak i podczas warsztatów, artykułowali potrzebę podnoszenia świadomości w zakresie polityk równościowych i problematyki równości szans. Z tego powodu właściwym będzie zaplanowanie szkoleń/form edukacyjnych adresowanych do pracowników.

Polityka równości szans zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej winna odnosić się również do aspektu zarządzania. Przewiduje się realizację jednego bloku szkoleniowego o tej tematyce. Wymiar i założenia do programu zostaną opracowane przez Zespół ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi we współpracy z Zespołem ds. wdrożenia i monitorowania.



<b>Działanie 7.</b>	<b>Powołanie Pełnomocnika ds. Równości</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>IV kwartał 2022</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Społeczność akademicka</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>JM Rektor /Prorektor ds. Osobowych i Rozwoju Kadry</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Zarządzenie</b>

Powołanie Pełnomocnika ds. Równości pozwoli członkom społeczności akademickiej zyskać świadomość, że w sytuacji problemowej dotyczącej zagadnień równościowych, w strukturze organizacyjnej uniwersytetu można łatwo uzyskać wsparcie u konkretnej osoby.

Dane kontaktowe do Pełnomocnika zostaną przekazane do powszechnej wiadomości w uczelni.

**CEL 2: Zapewnienie reprezentacji obu płci w procesach kierowniczych i decyzyjnych**

<b>Działanie 1.</b>	<b>Zapewnienie zrównoważonej reprezentacji w składach np. komisji konkursowych i rekrutacyjnych</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>II kwartał 2023</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Społeczność akademicka</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Rekomendacje</b>

Zespół ds. wdrożenia i monitorowania opracuje zestaw zaleceń dotyczących zapewnienia równowagi płci w procesie tworzenia zespołów oraz komisji w ramach uczelni i przedłoży je władzom rektorskim. Rekomendacje będą przekazane wszystkim organom do zastosowania w procesach tworzenia nowych składów zespołów i komisji.

**CEL 3: Wprowadzenie ułatwień dla godzenia pracy lub nauki z życiem prywatnym**

<b>Działanie 1.</b>	<b>Przeprowadzanie diagnozy potrzeb osób wracających do pracy, w tym naukowej i dydaktycznej, po urloпах rodzicielskich</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>I kwartał 2023</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Pracownicy</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Raport z badania</b>

Zespół ds. wdrożenia i monitorowania opracuje założenia i przeprowadzi w społeczności akademickiej badania w zakresie potrzeb osób powracających do pracy po przerwie związanej z obowiązkami rodzicielskimi, a następnie opracuje wnioski z tego badania. Celem badania będzie poznanie przez pracodawcę potrzeb pracowników powracających po przerwie związanej z rodzicielstwem. Dzięki wiedzy na temat oczekiwań tej grupy pracowników będzie można przygotować wsparcie dostosowane do aktualnych potrzeb.

<b>Działanie 2.</b>	<b>Przeprowadzanie diagnozy potrzeb osób wracających do nauki po urloпах rodzicielskich</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>II kwartał 2023</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Studenci i doktoranci</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Raport z badania</b>

Zespół ds. wdrożenia i monitorowania przygotuje założenia badania studentów/ doktorantów w zakresie potrzeb związanych z godzeniem nauki po przerwie związanej z obowiązkami rodzicielskimi, a następnie opracuje wnioski z tego badania. Celem badania będzie poznanie potrzeb osób uczących się i godzących naukę z obowiązkami rodzicielskimi. Dzięki wiedzy na temat oczekiwań tej grupy będzie można przygotować wsparcie dostosowane do aktualnych potrzeb.

**CEL 4: Monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących zachowania równości płci na podstawie określonych wskaźników**

<b>Działanie 1.</b>	<b>Powołanie Zespołu ds. wdrożenia i monitorowania, zajmującego się koordynacją działań ujętych w Planie</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>X 2022</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Społeczność akademicka</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Prorektor ds. Osobowych i Rozwoju Kadry</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Zarządzenie</b>

Prorektor ds. Osobowych i Rozwoju Kadry powoła spośród społeczności uczelni członków Zespołu ds. wdrożenia i monitorowania „Planu równości płci”, który będzie animować działania wynikające z Planu Równości w przestrzeni akademickiej.

<b>Działanie 2.</b>	<b>Gromadzenie danych z podziałem na płeć oraz stosowanie takich narzędzi, jak analiza pod kątem płci, analiza wpływu na płeć oraz perspektywy płci</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>I kwartał 2023 – 2025</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Społeczność akademicka</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Zespół ds. wdrożenia i monitorowania, Działy Kadr i Płac, CEM, Szkoła Doktorska</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba raportów z analiz</b>

Zespół ds. wdrożenia i monitorowania opracuje zakresy danych, wymogi ilościowe i jakościowe dotyczące danych związanych z równością szans i częstotliwość ich

zbierania. Celem działania jest stała aktualizacja bazy informacji nt. równowagi płci w uczelni i zjawisk mających wpływ na ten stan.

#### **CEL 5: Włączanie wymiaru płci w treści badawcze i dydaktyczne**

<b>Działanie 1.</b>	<b>Przeprowadzenie szkolenia/przygotowanie informatora „Włączanie wymiaru płci w treści badawcze i dydaktyczne”</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>2023, 2024, 2025</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Doktoranci, nauczyciele akademicki (stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne), pracownicy badawczo-techniczni, pracownicy Biblioteki Głównej</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba szkoleń/ działań informacyjnych</b>

Zgodnie z zaleceniami KE istnieje konieczność podnoszenia kompetencji osób z kadry uczelni odpowiedzialnych za włączanie aspektu płci w zagadnienia dotyczące działalności naukowej i treści dydaktyczne. Zespół ds. wdrożenia i monitorowania określi formę/zakres treści szkoleniowych i/lub do informatora.

<b>Działanie 2.</b>	<b>Monitoring składanych i realizowanych projektów naukowych, uwzględniających wymiar płci w treściach badawczych</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>2023, 2024, 2025</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Studenci, doktoranci, nauczyciele akademicki</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Zespół ds. wdrożenia i monitorowania oraz CWNiR</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba złożonych/ realizowanych projektów uwzględniających perspektywę równości płci</b>

Zespół ds. wdrożenia i monitorowania we współpracy z kadrą Centrum Wsparcia Nauki i Rozwoju opracuje format danych przedstawianych do raportowania oraz częstotliwość ich przekazywania. Poza aspektem informacyjno-statystycznym pozyskane informacje będą mogły zostać wykorzystane w ramach promocji uczelni jako miejsca uwzględniającego wymiar płci m.in. w treściach badawczych.

<b>Działanie 3.</b>	<b>Przeprowadzenie szkolenia dla ekspertów wchodzących w skład Zespołu Naukowego ds. Wsparcia Przygotowania Wniosków Grantowych/ ekspertów dokonujących oceny grantów wewnętrznych w przedmiocie budowania różnorodnych zespołów badawczych oraz włączania perspektywy płci do treści badań naukowych</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>2023</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Eksperci</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba przeprowadzonych szkoleń</b>

Potrzebą wskazaną przez kierownictwo Centrum Wsparcia Nauki i Rozwoju jest przeprowadzenie szkolenia dla ekspertów należących do Zespołu Naukowego ds. Wsparcia Przygotowania Wniosków Grantowych i ekspertów dokonujących oceny grantów wewnętrznych nt. budowania różnorodnych zespołów badawczych oraz włączania perspektywy płci do treści badań naukowych. Wymiar szkolenia będzie konsultowany z Zespołem ds. wdrożenia i monitorowania. Realizacja szkolenia umożliwi ekspertom nabycie wiedzy dotyczącej perspektywy płci w treści badań naukowych i prawidłową ocenę wniosków.

<b>Działanie 4.</b>	<b>Wsparcie merytoryczne w zakresie pisania wniosków projektowych dotyczących budowania różnorodnych zespołów badawczych oraz włączania perspektywy równości płci do treści badań naukowych</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>2023, 2024, 2025</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Osoby aplikujące o dofinansowanie projektów</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Zespół Naukowy ds. Wsparcia Przygotowania Wniosków Grantowych/ Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba złożonych/ realizowanych projektów uwzględniających perspektywę równości płci</b>

Zespół Naukowy ds. Wsparcia Przygotowania Wniosków Grantowych (Centrum Wsparcia Nauki i Rozwoju) w konsultacji z Zespołem ds. wdrożenia i monitorowania przygotowuje założenia wsparcia merytorycznego dotyczącego aspektu równości płci dla osób spośród społeczności uczelni, które przygotowują wnioski o dofinansowanie prac badawczych z różnych źródeł. Wsparcie będzie miało charakter ciągły i pozwoli na opracowanie lepszych wniosków projektowych, które uzyskają dofinansowanie.

#### **CEL 6: Wspomaganie równowagi w procesach rekrutacji i rozwoju kariery**

<b>Działanie 1.</b>	<b>Kampanie promujące ofertę edukacyjną, naukową i rekrutację kadry, określając grupy docelowe przy uwzględnieniu wyrównywania szans w dyscyplinach, w których jedna płeć jest nadreprezentowana</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>2023, 2024, 2025</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Kandydaci oraz studenci i doktoranci, pracownicy</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Sekcja ds. Promocji/ Zespół ds. wdrożenia i monitorowania/ Inne jednostki związane z procesem rekrutacyjnym</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba kampanii</b>

Działania o charakterze promocyjno-rekrutacyjnym, adresowane do potencjalnych studentów, doktorantów oraz pracowników, będą uwzględniać aspekt płci, w szczególności w odniesieniu do kierunków i stanowisk, dla których w skali uczelni nie jest zachowana równowaga płci. Celem działania jest zwrócenie uwagi na aspekt równości płci.

<b>Działanie 2.</b>	<b>Opracowanie biogramów kobiet i mężczyzn ważnych w historii uczelni</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>II kwartał 2023</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Społeczność akademicka</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Sekcja ds. Promocji/ Zespół ds. wdrożenia i monitorowania</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba biogramów</b>

Biogramy, tj. notatki biograficzne opracowane w nowoczesnej formie, kobiet i mężczyzn ważnych dla historii uczelni, których osiągnięcia wpłynęły na pozycję uniwersytetu, będą stanowić ciekawe odniesienie do problematyki równości płci i spełniać walor promocyjny uczelni jako wspólnoty wspierającej rozwój pracowników, niezależnie od ich płci.

<b>Działanie 3.</b>	<b>Przeprowadzenie badania dot. awansów</b>
<b>Termin realizacji:</b>	<b>2023, 2024, 2025</b>
<b>Grupa docelowa:</b>	<b>Nauczyciele akademicy</b>
<b>Jednostka odpowiedzialna:</b>	<b>Zespół ds. wdrożenia i monitorowania, Dział Kadr</b>
<b>Wskaźnik:</b>	<b>Liczba analiz</b>



Zagadnienie równych warunków w zakresie awansów i rozwoju zawodowego będzie przedmiotem badań wśród przedstawicieli społeczności akademickiej. Skalę i zakres badania określi Zespół ds. wdrożenia i monitorowania. Działanie jest zgodne z rekomendacjami Komisji Europejskiej, która wskazuje, iż w przypadku pracowników najczęściej występujące nierówności dotyczą wynagrodzeń.

## 5. Wdrożenie i monitoring

Wdrożenie „Planu równości płci w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie” wymaga zaangażowania zasobów osobowych i finansowych. Z uwagi na powyższe rekomenduje się powołanie zespołu odpowiedzialnego za wdrożenie zaplanowanych działań.

Zespół będzie odpowiedzialny za opracowanie harmonogramu działań, przygotowanie corocznych przeglądów okresowych (publikowanych na stronie UMLub), przeprowadzenie aktualizacji kierunków działań w sytuacji wystąpienia zmian w środowisku uczelni.

Spotkania Zespołu powinny odbywać się co najmniej raz na kwartał. Zadaniem Zespołu będzie wdrażanie rozwiązań równościowych, promowanie i upowszechnianie równego traktowania i standardów antydyskryminacyjnych.



„Plan równości płci w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie” będzie stanowił podstawę i ukierunkowanie dla dalszego rozwoju polityki równościowej w uczelni.

Oczekiwany rezultatem wdrożenia Planu będzie postrzeganie uniwersytetu jako miejsca, w którym kariera zawodowa, uczenie się i rozwój osobisty nie podlegają żadnym ograniczeniom związanym z płcią.

Równość szans i różnorodność przekładają się na dobrostan i wspierają budowanie lepszego środowiska nauki i pracy, co z kolei przyczynia się do wzmocnienia pozycji uczelni.

Wdrożenie Planu będzie wymagało od społeczności akademickiej gotowości do zrozumienia istoty zaplanowanych działań oraz zaangażowania w ich realizację, które przełożą się na osiągnięcie zakładanych celów. Działania wdrożeniowe będą wymagały kompleksowego i usystematyzowanego podejścia, uwzględniającego różne formy komunikacji oraz reagowania na nieoczekiwane zdarzenia, których wystąpienie może skutkować koniecznością modyfikacji Planu.



**Plan jest wynikiem starań władz Uniwersytetu Medycznego w Lublinie o zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych. Kierujący uczelnią dążą do upowszechnienia standardów równościowych i antydyskryminacyjnych wśród społeczności akademickiej.**

Działania zaplanowane w Planie, mają charakter edukacyjny (informacja o pojęciach, przykłady zjawisk postrzeganych jako negatywne oraz sposoby zapobiegania takim zjawiskom, kształtowanie postaw otwartości i promowania równości, włączanie perspektywy płci) oraz diagnostyczny – zgodnie ze wskazaniem Komisji Europejskiej.

Planowany okres realizacji 2022–2025 będzie czasem intensywnych działań wzmacniających równowagę płci, nakierowanych na wyrównywanie szans i zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych.

# Słownik

**Dyskryminacja ze względu na płeć** to nierówne traktowanie osób ze względu na ich przynależność do danej płci, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przesłankami.

**Gender Equality Plan (GEP)** – Plan równości płci to zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe.

**Nauczyciel akademicki** to osoba zatrudniona w Uniwersytecie na stanowisku dydaktycznym, naukowo-dydaktycznym lub naukowym.

**Osoba ucząca się** to osoba ucząca się na studiach pierwszego lub drugiego stopnia, jednolitych magisterskich, doktoranckich, w szkołach doktorskich, na studiach podyplomowych.

**Płeć** to pojęcie odnoszące się do osób płci żeńskiej, męskiej lub innej.

**Pracownik niebędący nauczycielem akademickim** to osoba zatrudniona w Uniwersytecie w grupie badawczo-technicznej, technicznej, administracyjnej, obsługi oraz w grupie pracowników bibliotecznych.

**Równość płci** to stan, w którym osoby różnej płci posiadają równe prawa, obowiązki oraz możliwości.

**Równość szans** to stan, w którym każda z osób ma, niezależnie od płci, te same prawa i możliwości uczestnictwa, w szczególności w związku z zatrudnieniem i/lub nauką.

**Równowaga płci** (zrównoważona reprezentacja) to stan, w którym w różnych aspektach działalności Uniwersytetu uwzględniony jest zbilansowany udział osób różnej płci.

**Uniwersytet** to Uniwersytet Medyczny w Lublinie, w szczególności społeczność, którą tworzą osoby pracujące i/lub uczące się.

**Zespół ds. wdrożenia i monitorowania** to podmiot, którego celem będzie prowadzenie kompleksowych działań w zakresie równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie, w tym w zakresie ewaluacji.

# Spis ilustracji

Wykres 1. Zróżnicowanie pracowników będących nauczycielami akademickimi na stanowiskach ze względu na płeć.....	6
Wykres 2. Zróżnicowanie zatrudnienia ze względu na płeć w poszczególnych grupach .....	6
Wykres 3. Zróżnicowanie zatrudnienia w grupie badawczej ze względu na płeć .....	7
Wykres 4. Zróżnicowanie zatrudnienia w grupie badawczo-dydaktycznej ze względu na płeć.....	7
Wykres 5. Zróżnicowanie zatrudnienia w grupie dydaktycznej ze względu na płeć .....	8
Wykres 6. Zatrudnienie w poszczególnych obszarach wg podziału na płeć pracowników niebędących nauczycielami akademickimi .....	8
Wykres 7. Rozkład procentowy studentów w podziale na płeć.....	9
Wykres 8. Odsetek kobiet przyjętych na kierunki realizowane w UMLub .....	10
Wykres 9. Zróżnicowanie ze względu na płeć doktorantów.....	10
Wykres 10. Rozkład procentowy władz Uczelni ze względu na płeć .....	11
Wykres 11. Zróżnicowanie na stanowiskach kierowniczych w administracji ze względu na płeć .....	11
Wykres 12. Zróżnicowanie na stanowiskach kierowniczych w Katedrach i jednostkach wydziałowych ze względu na płeć .....	12
Wykres 13. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych .....	12
Wykres 14. Zróżnicowanie ze względu na płeć w poszczególnych organach kolegialnych .....	13
Wykres 15. Zróżnicowanie ze względu na płeć w poszczególnych Radach ds. Stopni Naukowych ....	13
Wykres 16. Podział respondentów UMLub ze względu na płeć.....	14
Wykres 17. Rozkład procentowy udziału w badaniu .....	15
Wykres 18. Czy spotkał/a się Pan/i z przypadkami dyskryminacji ze względu na płeć? .....	16
Wykres 19. Czy spotkał/a się Pan/i z przypadkami dyskryminacji ze względu na płeć? (w podziale na płeć respondentów) .....	16
Wykres 20. Czy Pan/i czuje się dyskryminowany ze względu na płeć w miejscu pracy/studiów? .....	17
Wykres 21. Czy w UMLub czuje się Pan/i dyskryminowany/a ze względu na płeć? (w podziale na płeć respondentów).....	17
Wykres 22. Zachowania niepożądane w opinii respondentów.....	18
Wykres 23. Zachowania niepożądane w opinii kobiet.....	19
Wykres 24. Zachowania niepożądane w opinii mężczyzn .....	20
Wykres 25. Do kogo zwróciłby/aby się Pan/i w przypadku aktów dyskryminacji? .....	23
Wykres 26. Czy należy podjąć działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji w UMLub?.....	23