



# **PLAN NA RZECZ RÓWNYCH SZANS**

Warszawski Uniwersytet Medyczny

2022-2024

Gender Equality Plan

# WPROWADZENIE

Warszawski Uniwersytet Medyczny jest wiodącą uczelnią medyczną w kraju oraz centrum badawczym i innowacyjnym w dziedzinie nauk medycznych, nauk o zdrowiu i nauk farmaceutycznych. WUM dba, aby wszystkie osoby studiujące i pracujące na uczelni były szanowane i traktowane na równych zasadach. Strategia uniwersytetu promuje współpracę akademicką, krajową i międzynarodową, zmniejszanie barier, podnoszenie świadomości i zwalczanie wszelkich rodzajów dyskryminacji. Respektowanie równości płci i różnorodności jest jedną z podstawowych zasad i obowiązków wszystkich pracowników i studentów WUM.

Działania zmierzające do zmniejszenia nierówności podejmowane przez WUM wynikają bezpośrednio z przepisów Konstytucji RP, w której w art. 32 [3], wyrażona jest zasada: „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.” Opierają się też na dokumencie jakim jest Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, który stwierdza m.in.: „zakazana jest wszelka dyskryminacja, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.”

**Plan na rzecz równych szans** jest częścią strategii wdrażania zasad poszanowania równości płci wśród społeczności akademickiej WUM. Uczelnia ma na celu wspieranie rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego wszystkich osób studiujących i pracujących na WUM. Plan ma w jeszcze większym niż dotychczas stopniu zapewnić im równe traktowanie, wolność od dyskryminacji oraz bezpieczeństwo i komfort pracy, nauki i rozwoju. Odwołuje się do Kanonu Wartości WUM, obejmującego wzajemny szacunek, zaangażowanie, współpracę, profesjonalizm, lojalność i empatię (Strategia uczelni). Zasady równości w edukacji, zatrudnieniu i prowadzeniu badań naukowych to podstawowe zasady wspólnoty jaką jest Warszawski Uniwersytet Medyczny.

## GŁÓWNE FILARY, NA KTÓRYCH OPIERA SIĘ PLAN:

**Budowanie kultury organizacyjnej i zarządzania opartej na równości, szacunku i tolerancji we wszystkich grupach tworzących społeczność.**

**Działania dotyczące zapewnienia równości: płci, tożsamości płciowej, orientacji seksualnej, pochodzenia etnicznego, rasy, niepełnosprawności, statusu ekonomicznego, wyznania religijnego i in.**

**Informowanie i podnoszenie świadomości społeczności na temat równości, różnorodności oraz istnienia nieświadomych uprzedzeń z tym związanych.**

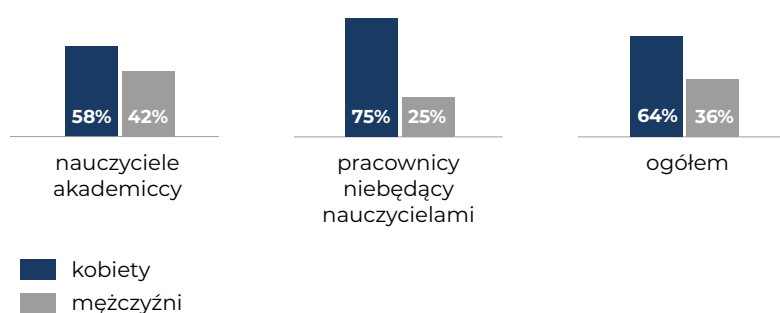
**Zbieranie danych z podziałem na płeć i ich analiza służąca do formułowania i wdrażania stosownych rekomendacji.**

# DIAGNOZA AKTUALNEGO STANU

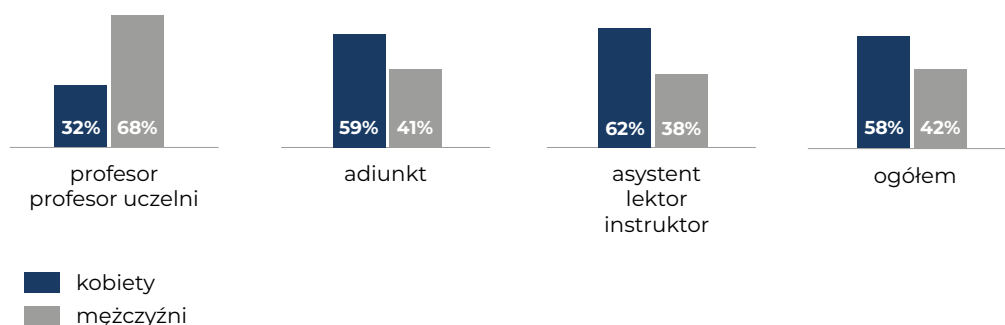
„Plan na rzecz równych” szans uwzględnia potrzeby i doświadczenia całej społeczności WUM. Powstał na podstawie danych z wewnętrznej ankiety dotyczącej równego traktowania na WUM przygotowanej i opracowanej przez dr Martę Witkowską, psycholożkę społeczną z Centrum Badań nad Relacjami Społecznymi Instytutu Psychologii Szkoły Wyższej Nauk Społecznych. Analizę stanu zatrudnienia przeprowadziło Biuro ds. Personalnych WUM.

## ANALIZA STANU ZATRUDNIENIA

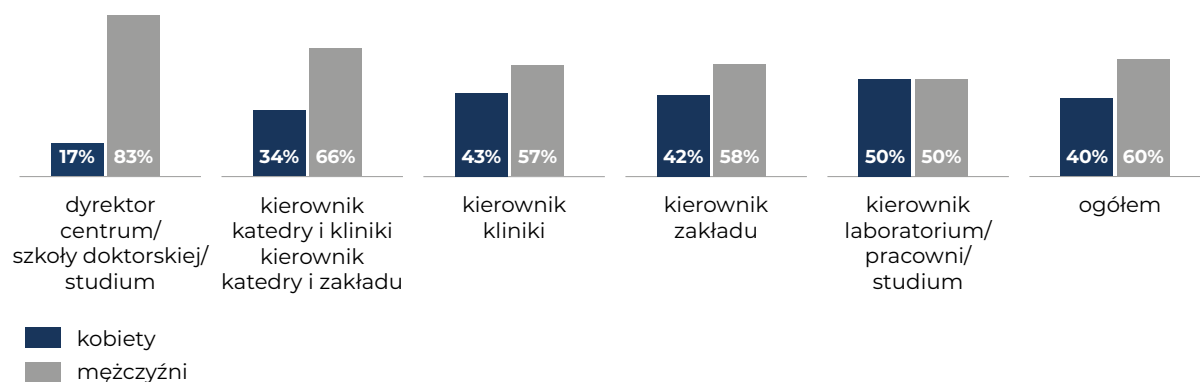
Objęła wszystkie osoby zatrudnione na uczelni na podstawie umowy o pracę lub mianowania, bez względu na źródło finansowania ich wynagrodzenia (zatrudnieni w ramach subwencji, projektów i przychodów własnych). Większość ogółu zatrudnionych stanowią kobiety, także w poszczególnych grupach pracowniczych.



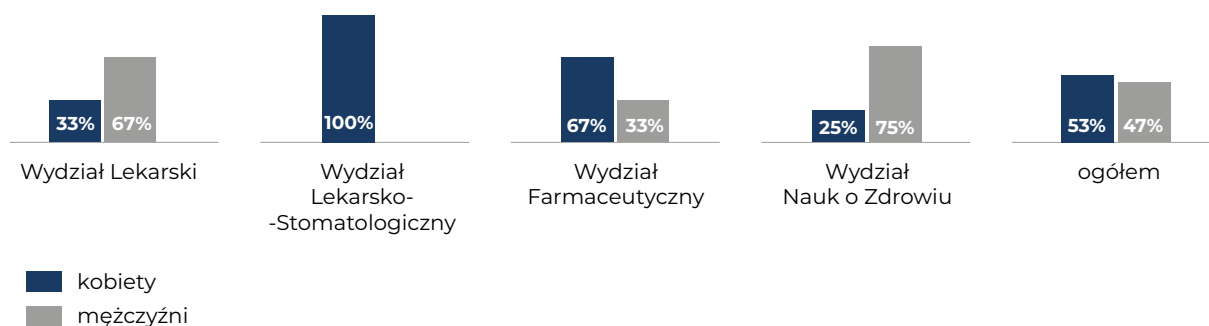
Jeśli chodzi o stanowiska: na najwyższych stanowiskach (profesor i profesor uczelni) procentowy udział mężczyzn jest ponad dwukrotnie większy niż kobiet. Na stanowiskach niższych zdecydowanie większy jest udział kobiet.



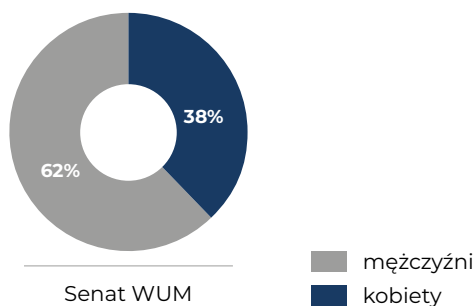
Procentowy udział mężczyzn na stanowiskach kierowniczych wśród nauczycieli akademickich jest większy niż kobiet.



Procentowy udział kobiet ogółem wśród władz dziekańskich jest różny na poszczególnych wydziałach.



Procentowy udział kobiet w Senacie WUM jest blisko dwukrotnie mniejszy niż mężczyzn.



## ANALIZA PŁAC

W poszczególnych grupach pracowniczych WUM analiza pokazała, że średnie wynagrodzenie kobiet jest o 6% niższe od średniego wynagrodzenia mężczyzn.



## WEWNĘTRZNA ANKIETA DOTYCZĄCA RÓWNEGO TRAKTOWANIA NA UCZELNI

Ankieta skierowana była do pracowników i studentów. Spośród liczącej niemal 14 tys. osób społeczności WUM w badaniu wzięło udział 1501 kobiet (70,6%), 610 mężczyzn (28,7%) oraz 16 osób (0,8%), które w pytaniu o płeć wskazały odpowiedź „inna” lub nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie. Większość, bo 61%, stanowili studenci i studentki. Kobiety stanowiły większość zarówno w grupie studenckiej (73,5%), jak i grupie pracowników (66%). Głównym celem ankiety było wskazanie, czy według badanych na uczelni miały miejsce sytuacje o charakterze dyskryminacyjnym.

Chociaż udział w ankiecie nie był liczny, miał znaczenie. Wypowiedziały się w niej osoby, które chciały, aby ich głos został usłyszany. Władze uczelni poważnie i z troską podeszły do jej wyników oraz wszelkich przejawów dyskryminacji czy nierównego traktowania.

- Analiza wyników w podziale na płeć osób badanych wykazała, że kobiety miały więcej negatywnych doświadczeń własnych niż mężczyźni. Także grupa studencka zgłosiła więcej negatywnych doświadczeń niż grupa pracownicza.
- Ogólnie to mężczyźni częściej dopuszczali się nierównego traktowania niż kobiety. 79,8% ankietowanych spotkało się – bezpośrednio lub pośrednio – z nierównym traktowaniem ze strony mężczyzn.
- Wśród osób o mniejszościowej orientacji seksualnej, mężczyźni częściej niż kobiety zgłaszali negatywne doświadczenia związane ze swoją orientacją.
- Wśród osób o mniejszościowej przynależności etnicznej, mężczyźni częściej niż kobiety zgłaszali negatywne doświadczenia związane ze swoją etnicznością.
- Badanie wykazało, że najbardziej powszechnymi doświadczeniami nierównego traktowania dla osób badanych (53,4%) były komunikaty werbalne w formie komentarzy lub żartów dotyczących pozytywnych lub negatywnych cech charakteru, odwołujących się do przekonań na temat tego, jakie są stereotypowo kobiety, a jacy mężczyźni.
- Wyniki ankiety pokazały, że osoby, które doświadczyły dyskryminacji lub wiedziałyby o niej w stosunku do innych osób, reagowały na nią najczęściej w chwili zdarzenia – poprzez zwrócenie się do ofiary, a w dalszej kolejności – poprzez zwrócenie się do osoby dyskryminującej. Zdecydowanie rzadziej reagowano poprzez zgłoszenie zajścia w jednostce lub do władz uczelni. Jako powody niereagowania osoby badane najczęściej wskazywały trudność w określeniu, w jaki sposób należy zareagować, powoływały się także na lęk czy uznanie sprawy za zbyt błahą.
- Osoby niepełnosprawne oraz osoby nieheteronormatywne, zarówno kobiety jak i mężczyźni, zgłaszały więcej doświadczeń nierównego traktowania związanego z płcią niż osoby nie należące do tych mniejszości.
- Większość osób badanych było świadomych, że uczelnia aktywnie działa, by wyeliminować problem dyskryminacji. Z wypowiedzi części osób badanych wynikało także, że nawet jeśli na WUM dochodzi do innych aktów nierównego traktowania związanych z niesprawiedliwą oceną lub komentarzami, to ze strony uczelni nie ma na to zgody.
- Oprócz opisu negatywnych doświadczeń, pojawiły się także głosy wskazujące na docenienie pozytywnych zmian, jakie zachodzą na uczelni i poczucia, że rozpowszechnienie nierównego traktowania znacząco zmniejszyło się na przestrzeni ostatnich lat.

# PODMIOTY NA UCZELNI I ICH DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI

Prace zmierzające do poznania potrzeb i doświadczeń społeczności akademickiej WUM w zakresie równości, rozpoznanie ewentualnych zagrożeń wynikających z nierówności, analiza uzyskanych danych oraz wdrożenie niezbędnych działań zostały zainicjowane przez Rektora WUM prof. Zbigniewa Gacionga w roku 2021, który stworzył funkcję Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania oraz Komisję ds. Równego Traktowania w WUM. Ich zadaniem było m.in. opracowanie „Planu na rzecz równych szans”.

Obecnie na uczelni działają następujące podmioty odpowiedzialne za inicjowanie, koordynowanie, wdrażanie oraz upowszechnianie praktyk zapewniających równość i poszanowanie różnorodności we wspólnocie akademickiej.

- **Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym** – do jego zadań należy m.in. wdrożenie i nadzór nad realizacją na uczelni standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji obowiązujących w Unii Europejskiej, promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania wśród społeczności akademickiej a także wdrażanie systemowych rozwiązań równościowych.
- **Komisja ds. Równego Traktowania w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym** – do jej zadań należy, m.in. diagnozowanie, analizowanie i implementacja „Planu na rzecz równych szans”, a także monitorowanie i wspieranie równego traktowania członków wspólnoty WUM, prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji. Komisja współpracuje z jednostkami organizacyjnymi WUM w zakresie opracowania procedur postępowania związanych z reagowaniem na zdarzenia stanowiące przejaw dyskryminacji wobec członków wspólnoty WUM i realizacją zasady równego traktowania w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych. Do zadań komisji należy również podejmowanie działań polegających na prowadzeniu działalności edukacyjnej, informacyjnej i promocyjnej na rzecz bezpieczeństwa osobistego i równego traktowania członków wspólnoty WUM oraz wspieranie i realizowanie działań Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania. Komisja zajmuje się w szczególności przejawami dyskryminacji i jej przeciwdziałaniem ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne i narodowe, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną i tożsamość płciową. Do zadań komisji należy wdrożenie „Planu na rzecz równych szans”.
- **Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni** powołana została w związku z wizją rozwoju WUM jako nowoczesnej, społecznie odpowiedzialnej uczelni, rozwijanej w sposób zrównoważony, opartej na zasadach sprawiedliwości społecznej, różnorodności i inkluzywności, poszanowaniu praw człowieka oraz ochronie środowiska naturalnego i klimatu.
- **Mąż Zaufania** – osoba powołana przez rektora, do której można zgłaszać przejawy mobbingu lub molestowania seksualnego. Jest też odpowiedzialny za podejmowanie działań związanych z zapobieganiem, badaniem i sankcjonowaniem mobbingu lub molestowania seksualnego.

- **Ombudsman/rzecznik praw i wartości akademickich**, który stoi na straży praw i wartości akademickich wynikających z prawa powszechnie obowiązującego i aktów wewnętrznych uczelni. Można do niego zgłaszać przejawy dyskryminacji, mobbingu i innych zachowań niewłaściwych.
- **Pełnomocnik Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami** – organizuje wsparcie, które ma na celu wyrównanie szans i umożliwienie osobom z niepełnosprawnościami pełnego uczestnictwa w zajęciach oraz w środowisku zawodowym.
- **Komisje dyscyplinarne** – Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli Akademickich oraz Komisje Dyscyplinarne i Odwoławcze dla Studentów i Doktorantów. Przy nich działają Biura Rzeczników Dyscyplinarnych dla Nauczycieli akademickich oraz ds. Studentów i Doktorantów.

#### **Dodatkowe wsparcie:**

- **Uniwersytecka Poradnia Psychologiczna** – udziela bezpłatnej pomocy psychologicznej studentom, w szczególności studentkom i studentom ze specjalnymi potrzebami. W ramach poradni oferowane są przede wszystkim: poradnictwo psychologiczne, coaching, psychoedukacja, trening radzenia sobie ze stresem, edukacja seksuologiczna.



# GŁÓWNE CELE I ZAŁOŻENIA PLANU

Zadaniem „Planu na rzecz równych szans” jest podjęcie na Warszawskim Uniwersytecie Medycznym działań dotyczących równości i różnorodności w obrębie społeczności akademickiej, ich upowszechnienie oraz monitorowanie. Chodzi przede wszystkim o:

- Zdefiniowanie najważniejszych wyzwań w różnych obszarach działalności WUM wymagających uruchomienia procesów wspierających równość i różnorodność.
- Określenie adresatów głównych działań a następnie zaangażowanie przedstawicieli społeczności akademickiej (m.in. władz i organów uczelni, pełnomocników, kierowników jednostek, pracowników Biura ds. Personalnych, Biura Komunikacji i Promocji oraz Biura Audytu i Analiz, dydaktyków, przedstawicieli Szkoły Doktorskiej i Samorządu Studenckiego), do realizacji „Planu na rzecz równych szans”.
- Konsekwentne wprowadzanie odpowiednich praktyk, które wspierają równość na uczelni oraz skutecznych mechanizmów zapobiegających i eliminujących przejawy dyskryminacji. Działania te mają ugruntować postrzeganie uczelni jako miejsca przyjaznego i bezpiecznego dla wszystkich.
- Podnoszenie świadomości na temat równości i różnorodności poprzez prowadzenie kampanii informacyjnych i promocyjnych, wykładów, szkoleń oraz zajęć dydaktycznych kierowanych do pracowników i studentów.
- Wprowadzeniu odpowiednich narzędzi służących monitorowaniu działań procesów i ich efektów oraz stałą ewaluację.

## NAJWAŻNIEJSZE OBSZARY ZAINTERESOWANIA





**CEL 1: RÓWNOWAGA PŁCI W ZATRUDNIANIU I REKRUTACJI NA STUDIA****ADRESACI**

- Osoby kandydujące do pracy na WUM.
- Osoby kandydujące na studia i do Szkoły Doktorskiej.
- Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych i naukowo-dydaktycznych.

**DZIAŁANIA**

- Wspieranie równego dostępu do stanowisk pracy – uzupełnienie procedur konkursowych o zapisy przestrzegania równości w zatrudnianiu przy zachowaniu wymagań konkursowych.
- Zapewnienie równego wynagrodzenia za pracę równoważną.
- Prowadzenie monitoringu analizy struktury płci osób przyjmowanych na studia i do Szkoły Doktorskiej.
- Przeprowadzanie procesu rekrutacji do Szkoły Doktorskiej opartego o jasne, transparentne i niedyskryminujące kryteria oraz wytyczne dotyczące dorobku kandydatek i kandydatów.

**Działania prowadzone są przez:** Pełnomocnika i Komisję ds. Równego Traktowania, Biuro ds. Personalnych, Biuro Prawne, Ombudsmana.

**Osobami odpowiedzialnymi są:** rektor, prorektor ds. personalnych, prorektor ds. studenckich i kształcenia, dyrektor Szkoły Doktorskiej.

**Narzędzia:** prowadzenie okresowych analiz dotyczących rekrutacji i rozwoju zawodowego w zależności od płci, z uwzględnieniem proporcji wśród osób kandydujących i przyjętych, proporcji wszczynania i zakończenia postępowań o nadanie stopni naukowych.

**Wskaźniki:** liczba osób kandydujących i przyjętych na wszystkie kierunki studiów na WUM i w Szkole Doktorskiej z podziałem na płeć; liczba osób kandydujących do pracy i nowo zatrudnionych pracowników z podziałem na dziedzinę, dyscyplinę i płeć.

**Monitoring prowadzonych działań:** ciągły.

**Ewaluacja:** przeprowadzana jest po dwóch latach od wdrożenia programu.

## CEL 2: WSPOMAGANIE ROZWOJU KARIERY NAUKOWEJ KOBIET

### ADRESACI

- Doktorantki i doktoranci.

### DZIAŁANIA

- Zapewnienie równowagi płci na listach osób proponowanych do wykładów w Szkole Doktorskiej w przypadkach, gdy doktorantki i doktoranci wybierają z listy osoby prowadzące zajęcia.
- Prowadzenie i analiza statystyk dotyczących złożenia rozpraw doktorskich, wszczętych postępowań o nadanie stopnia doktora oraz obron prac doktorskich z uwzględnieniem płci.

### ADRESACI

- Pracownice.

### DZIAŁANIA

- Prowadzenie statystyk dotyczących odstępów czasu pomiędzy zdobywaniem kolejnych stopni przez kobiety i mężczyzn. Na bazie tych danych zostanie opracowany raport identyfikujący bariery, jakich doświadczają kobiety w rozwoju swoich karier i sformułowane rekomendacje ich ograniczenia (na użytek opracowania „Planu równych szans” na kolejne lata).
- Zbadanie ewentualnych przyczyn spowolnionych karier akademickich kobiet oraz potrzeb pracownic w zakresie wsparcia w rozwoju kariery (w tym: zdobywania wyższych stopni naukowych) w celu wypracowania rozwiązań dla przyszłych programów. Sporządzenie raportu z wynikami badania i rekomendacjami rozwiązań. Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych i projektach.
- Niedyskryminowanie kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich/ wychowawczych oraz jednostek, w których pracują zatrudnione w rankingach naukowych.
- Niewliczanie pracownic przebywających powyżej 6 miesięcy w danym roku: na zwolnieniu z powodu komplikacji ciąży/urlopie macierzyńskim/wychowawczym do liczby pracowników, przez którą dzieli się dorobek zakładu/kliniki w ocenie dorobku naukowego i corocznym rankingu.

**Działania prowadzone są przez:** Pełnomocnika i Komisję ds. Równego Traktowania, Dział Projektów Naukowych, Dział Projektów Dydaktycznych, Biuro ds. Personalnych, Dział Obsługi Rady ds. Nauki i Doktorantów, przewodniczących rad dyscyplin.

**Osobami odpowiedzialnymi są:** rektor, prorektor ds. personalnych i organizacyjnych, prorektor ds. nauki i transferu technologii, dyrektor Szkoły Doktorskiej.

**Narzędzia:** analiza, raport w wynikami.

**Wskaźniki:** odsetek złożonych rozpraw doktorskich oraz obron prac doktorskich w grupach płci, liczba kobiet i mężczyzn prowadzących zajęcia kursowe, liczba wykładów z wybitnymi badaczami i badaczkami, odsetek składanych grantów w grupach płci.

**Monitoring prowadzonych działań:** ciągły.

**Ewaluacja:** przeprowadzana po dwóch latach od wdrożenia programu.

### CEL 3: UŁATWIENIE ŁĄCZENIA PRACY I STUDIÓW Z ŻYCIEM RODZINNYM

#### ADRESACI

- Osoby pracujące i studiujące na WUM, doktoranci i doktorantki Szkoły Doktorskiej.

#### DZIAŁANIA

- Ustalenie zasadności wprowadzenia odpowiednich rozwiązań jak ruchomy i indywidualny czy też zadaniowy czas pracy.
- Opracowanie rekomendacji dotyczących kultury pracy i zasad komunikacji wewnętrznej, respektowanie czasu wolnego pracowników i określenie warunków dopuszczających komunikowanie się z pracownikami w ich czasie wolnym.
- Utworzenie planów infrastruktury opieki nad małymi dziećmi na WUM.
- Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urloпах rodzicielskich i określenie zasad wsparcia ze strony uczelni.
- Przystosowanie lub przeszkolenie osób powracających po długotrwałych urloпах, w tym macierzyńskim lub rodzicielskim oraz z długotrwałych zwolnień lekarskich, do zmienionych obowiązków i nowych zadań.
- Uwzględnianie w planowaniu zajęć dydaktycznych zobowiązań opiekuńczych pracownic/pracowników (dzieci, osoby chore, z niepełnosprawnościami).

**Działania prowadzone są przez:** Pełnomocnika i Komisję ds. Równego traktowania, Biuro ds. Personalnych, Dział Obsługi Rady ds. Nauki i Doktorantów, Uczelnianą Komisję ds. Oceny Nauczycieli Akademickich, Biuro Organizacji Kształcenia i Spraw Studenckich, kanclerza uczelni, kierowników jednostek.

**Osobami odpowiedzialnymi są:** rektor, prorektor ds. nauki i transferu technologii, kierownicy jednostek, prorektor ds. studenckich i kształcenia, kanclerz.

**Narzędzia:** analiza statystyczna.

**Wskaźniki:** raport z badania.

**Monitoring prowadzonych działań:** ciągły.

**Ewaluacja:** przeprowadzona po dwóch latach od wdrożenia programu.

#### CEL 4: LIKWIDACJA LUKI PŁACOWEJ POMIĘDZY KOBIECAMI I MĘCZYCZNAM I

##### ADRESACI

- Osoby pracujące na WUM.

##### DZIAŁANIA

- Podjęcie przygotowań do wejścia w życie nowych przepisów dotyczących środków zapewniających przejrzystość wynagrodzeń.
- Analiza ruchomych składników wynagrodzeń (dodatki z tytułu pełnionych funkcji, udziału w projektach, zespołach itp.).

**Działania prowadzone są przez:** Biuro ds. Personalnych.

**Odpowiedzialnymi są:** rektor, prorektor ds. personalnych i organizacyjnych.

**Narzędzia:** analiza statystyczna, coroczny raport, ocena okresowa.

**Wskaźniki:** wyniki oceny okresowej i raportów statystycznych, rekomendacje do wprowadzenia.

**Monitoring prowadzonych działań:** ciągły.

**Ewaluacja:** przeprowadzona po dwóch latach od wdrożenia programu.



**CEL 1: ZRÓWNOWAŻENIE REPREZENTACJI PŁCI W ORGANACH DECYZYJNYCH I ZARZĄDZANIU UCZELNIĄ****ADRESACI**

- Społeczność WUM, kadra administracyjna i akademicka uczelni.

**DZIAŁANIA**

- Ocena mechanizmów awansu.
- Zebranie danych dotyczących udziału kobiet w uczelnianych zespołach kolegialnych i komisjach eksperckich.
- Motywowanie kobiet do ubiegania się o pełnienie funkcji kierowniczych.
- Promowanie równej reprezentacji płci na listach kandydatów do wybieralnych organów i struktur uczelni.
- Zapewnienie dostępu i angażowanie do różnorodnych form nabywania kompetencji z zakresu zarządzania.

**Działania prowadzone są przez:** Biuro ds. Personalnych, Pełnomocnika i Komisję ds. Równego Traktowania, jednostki organizacyjne uczelni.

**Odpowiedzialnymi są:** rektor, prorektor ds. personalnych.

**Narzędzia:** coroczna analiza statystyczna na stanowiskach zarządczych w uczelni.

**Wskaźniki:** opracowanie danych w formie raportu i wytycznych do 2024 r.

**Monitoring prowadzonych działań:** ciągły.

**Ewaluacja:** przeprowadzana jest po dwóch latach od wdrożenia programu.

**CEL 1: PRZECIWDZIAŁANIE MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU ORAZ PRZEMOCY  
ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ****ADRESACI**

- Osoby pracujące, studiujące na WUM, doktoranci i doktorantki Szkoły Doktorskiej.

**DZIAŁANIA**

- Wypracowanie przejrzystego systemu zgłaszania przypadków dyskryminacji ze względu na płeć, niepełnosprawność i inne przesłanki przez osoby pracujące, studiujące, doktorantki i doktorantów oraz upowszechnienie informacji o systemie (intranet, wirtualny dziekanat, strona internetowa).
- Wprowadzenia „nakładek” na MS Teams dla osób doświadczających niezgodności płciowej – na wniosek osoby zainteresowanej, w aplikacji umieszczane będzie wybrane przez nią imię, zgodne z płcią odczuwaną.
- Podnoszenie kompetencji całej społeczności akademickiej w zakresie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji oraz reagowania na nią.

**Działania prowadzone są przez:** Pełnomocnika ds. Równego Traktowania, jednostki organizacyjne uczelni, komisje dyscyplinarne.

**Odpowiedzialnymi są:** rektor, Pełnomocnik i Komisja ds. Równego Traktowania.

**Narzędzia:** ankieta i zgłoszenia do ustanowionych organów, rekomendowane zarządzenia.

**Wskaźniki:** opracowanie wyników ankiety i ilości zgłoszeń.

**Monitoring prowadzonych działań:** ciągły.

**Ewaluacja:** przeprowadzana jest po dwóch latach od wdrożenia programu.

**CEL 1: WZMOCNIENIE POZYTYWNYCH POSTAW WOBEC RÓWNOŚCI  
I RÓŻNORODNOŚCI****ADRESACI**

- Pracujący i studiujący na WUM, doktoranci i doktorantki Szkoły Doktorskiej

**DZIAŁANIA**

- Prowadzenie szkoleń dla pracowników i studentów z obszaru prawa antidyskryminacyjnego, antymobbingowego i równości płci.
- Prowadzenie kampanii informacyjnej zwalczającej stereotypy dotyczące płci w odniesieniu do kariery naukowej i studiowania, m.in. przez cykl wywiadów/ rozmów z kobietami robiącymi karierę naukową lub pracującymi na wysokich stanowiskach na uczelni, studentkami i studentami działającymi na rzecz równouprawnienia lub będącymi przykładem łamania stereotypów w odniesieniu do płci.
- Promocja wszystkich kierunków studiów jako odpowiednich bez względu na płeć.
- Upowszechnianie poprzez media społecznościowe, intranet oraz stronę internetową WUM zagadnień równościowych i promujących pozytywne postawy wobec różnorodności. W szczególności dotyczy to:
  - » informacji o aktualnych wydarzeniach na uczelni (i poza nią) związanych z równością i różnorodnością;
  - » publikacji o tematyce równościowej i przykładów dobrych praktyk;
  - » wyników badań związanych z równością na uczelni;
  - » systemu zgłaszania naruszeń równości płci na WUM.
- Wspieranie i organizacja oddolnych wydarzeń mających na celu promowanie równości płci, różnorodności kulturowej (np. projekt Diversity X WUM stworzony przez studentów English Division).

**Działania prowadzone są przez:** Pełnomocnika i Komisję ds. Równego Traktowania, Biuro Komunikacji i Promocji Uczelni, Biuro ds. Personalnych, dyrektora Szkoły Doktorskiej, Samorząd Studentów i Samorząd Doktorantów, Ombudsmana, Męża Zaufania, kierowników jednostek, dziekanaty wydziałów.

**Osobami odpowiedzialnymi są:** rektor, prorektor ds. personalnych i organizacyjnych, prorektor ds. studenckich i kształcenia, Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, Dyrektor ds. Komunikacji WUM, rzecznik prasowy, kierownik Biura Komunikacji i Promocji.

**Narzędzia:** media oraz kanały informacyjne uczelni, szkolenia i ankiety, wykłady, warsztaty.

**Wskaźniki:** przeprowadzane cyklicznie badania ankietowe na temat wiedzy, postaw i przekonań dotyczących równości płci; liczba odbiorców informacji w poszczególnych kanałach, raport z badania z rekomendacjami co do treści szkoleń/wykładów dla poszczególnych grup społeczności WUM; uczestnictwo w szkoleniach chętnych studentów i wszystkich osób z pierwszego roku Szkoły Doktorskiej

**Monitoring prowadzonych działań:** ciągły.

**Ewaluacja:** przeprowadzana jest po dwóch latach od wdrożenia programu.

## CEL 2: WŁĄCZANIE PROBLEMATYKI PŁCI DO TREŚCI NAUCZANIA

### ADRESACI

- Osoby studiujące na WUM.

### DZIAŁANIA

- Podjęcie działań zmierzających do włączenie problematyki płci i różnorodności do treści przedmiotów kursowych i wprowadzenia edukacji antydyskryminacyjnej do programu nauczania na wszystkich kierunkach w WUM.

**Działania prowadzone są przez:** Pełnomocnika ds. Równego Traktowania, prorektora ds. studenckich i kształcenia, dziekanów wydziałów, Biuro Jakości i Innowacyjności Kształcenia.

**Osobami odpowiedzialnymi są:** rektor, prorektor ds. studenckich i kształcenia.

**Narzędzia:** konsultacje, analiza sylabusów.

**Wskaźnik:** liczba proponowanych zajęć.

**Monitoring prowadzonych działań:** ciągły.

**Ewaluacja:** przeprowadzana jest po dwóch latach od wdrożenia programu.



## REKOMENDACJE

- Konieczne jest stałe monitorowanie postępów we wprowadzaniu „Planu na rzecz równych szans” poprzez podejmowanie regularnych działań i raportowanie wyników.
- Pomocne będzie stałe monitorowanie występowania spraw zgłaszanych do odpowiednich organów uczelnianych. Po zakończeniu realizacji obecnego Planu wskazane jest przeprowadzenie kolejnych badań ankietowych, w celu dokonania oceny postępów wynikających z obecnych działań.
- Zapewnieniu wszystkim przyjaznych warunków studiowania i pracy będzie również sprzyjać aktualizacja uczelnianych kodeksów etycznego postępowania, w celu wypracowania rekomendacji do ewentualnych zmian.



**PLAN NA RZECZ RÓWNYCH SZANS** został opracowany przez:

**prof. dr hab. Urszulę Demkow**

pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania w WUM (w latach 2022-2024)

**prof. dr hab. Dagmarę Mirowską-Guzel**

pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania w WUM (od 2024 r.)

oraz

Komisję ds. Równego Traktowania w WUM w składzie:

**prof. dr hab. Marcin Wojnar - przewodniczący**

prof. dr hab. Grzegorz Basak

dr hab. Sadegh Toutounchi

lek. Monika Wojtasik

dr hab. Patryk Rzońca

dr Aleksandra Tomaszek

dr hab. Dominika Gawlak

dr hab. Małgorzata Wrzosek

dr hab. Ewa Szczepek

mgr Monika Leszczyńska-Rzucidło

mgr Anna Keller

r. pr. Marta Czanik-Kawecka

Marzanna Tkaczyk

Agnieszka Kierzkowska

Agata Andrzejczyk (studentka)

Natalia Rzewuska (doktorantka)