Załącznik nr 2

do zarządzenia nr 47/XVI R/2025

Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu

z dnia 25 kwietnia 2025 r

**Cele Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu**

**na lata 2025 – 2029:**

|  |  |
| --- | --- |
| **CEL 1** |  |
| **Zwiększenie świadomości społeczności w zakresie zasad równego traktowania, uwrażliwienie na przejawy dyskryminacji i wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności oraz aktywne przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji** |  |
| **DZIAŁANIA** | **WSKAŹNIKI** | **TERMINY** | **ADRESATKI I ADRESACI** | **REALIZACJA – JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA** |
| organizacja szkoleń skierowanych do całej społeczności Uczelni (studentów i studentek, osób pracujących naukowo i dydaktycznie, osób pracujących w administracji oraz dla kadry zarządzającej) mających na celu zwiększenie wiedzy na temat:- dyskryminacji (w tym motywowanej ze względu na płeć i orientację seksualną) oraz wzmocnienie umiejętności adekwatnego reagowania w takich sytuacjach.- rozpoznawania różnych form przemocy, w tym przemocy ze względu na płeć, molestowania seksualnego oraz odpowiednich reakcji w takich sytuacjach. | liczba przeprowadzonych szkoleń(co najmniej 1 szkolenie rocznie, nie mniej niż 4)Liczba przeszkolonych osób minimum 100 osób rocznieWpisanie do ankiety oceny okresowej pracownika szkoleń z zakresu równości jako punktowanych w ramach puli szkoleń wymaganych przez UMW | 2025 - 2029 | społeczność UMW | Pełnomocnicy rektora ds. równego traktowania – zakres szkoleńJednostka raportująca\*: Pełnomocnicy rektora ds. równego traktowania |
|  |  |  |  |  |
| rozpowszechnienie w społeczności UMW wiedzy dot. wdrożonych już mechanizmów i instrumentów zapobiegania nierównemu traktowaniu poprzez stworzenie i udostępnienie ich na stronie internetowej, mejlingi do studentów i pracowników oraz włączenie treści związanych z zapobieganiem nierównemu traktowaniu do działań onboardingowych dla nowych studentów oraz nowych pracowników  | Mejlingi – minimum raz na kwartałwłączenie treści w materiały dla nowych studentów (w ramach testu BHP) oraz nowych pracowników w ramach dokumentów otrzymywanych przed rozpoczęciem pracy | 2025-2029  | Społeczność UMW ze szczególnym uwzględnieniem jej nowych członków | Zespół ds. równego traktowania – opracowanie materiałówDSS – włączenie treści w testy BHPDział Komunikacji i Marketingu – systematyczne wysyłanie informacji w ramach newsletterów studenckich i pracowniczychZespół ds. zarządzania zasobami ludzkimi– włączenie treści w materiały dla nowo przyjętychJednostka raportująca:DSS – potwierdzenie odbycia szkolenia wraz ze wskazaniem liczby uczestników – po zakończonym szkoleniuHR potwierdzenie przekazania informacji wraz z liczbą osób, które je otrzymały – po zakończeniu roku.Dział Komunikacji i Marketingu – informacja potwierdzająca wysłanie newslettera wraz z załączonym newsletterem – po każdym wysłaniu |
| sformułowanie rekomendacji w zakresie możliwości wprowadzenia w UMW języka niedyskryminującego | rekomendacje przedstawione rektorowi do końca 2029 | Dział Komunikacji i MarketinguJednostka raportującaDział Komunikacji i Marketingu – przesłane rekomendacje |
| prowadzenie statystyk dotyczących kształcenia i zatrudnienia w UMW uwzględniających dane zróżnicowane płciowo  | roczne raporty przygotowywane przez DSP, DSS, CZP i Szkołę Doktorską | 2025-2029  | społeczność UMW | DSS – zestawienie kierunków studiów z podziałem na płeć studiującychDSP – zestawienia dotyczące podziału płci we władzach oraz na stanowiskach kierowniczych w administracji i na Wydziałach; CZP zestawienie kierowników w grantach naukowychSzkoła doktorska – zestawienie dotyczące podziału płci wśród kandydatów oraz prezentujące odsetek kobiet kończących doktorat w danym roku – weryfikowania zjawiska dropoutuJednostka raportująca:Każda z wymienionych jednostek we własnym zakresie |
| opracowanie rekomendacji dotyczących dobrych praktyk w zakresie postępowania w stosunku do osób znajdujących się w procesie tranzycji płciorganizacja szkoleń z zakresu prawa i komunikacji z osobami w procesie tranzycji dla pracowników uczelni zaangażowanych w proces dydaktyczny.opracowanie wytycznych dla dziekanów, opiekunów lat odnośnie istniejących możliwości wsparcia, by zasady postępowania były ujednolicone niezależnie od wydziału, który wybiorą osoby studiujące. | rekomendacje przedstawione rektorowi | do III kw. 2028 | Zespół ds. równego traktowaniaJednostka raportująca – osoba przewodnicząca pracom zespołu ds. równego traktowania |
| zaplanowanie kampanii promującej pozytywne postawy wobec różnorodności w UMW i uwrażliwiającej na akty dyskryminacji | projekt kampanii | do końca 2025 | Zespół ds. równego traktowaniaJednostka raportująca – osoba przewodnicząca pracom zespołu ds. równego traktowania |
| przeprowadzenie szczegółowej ankiety weryfikującej zakres równego traktowania i obszarów do poprawy w ocenie pracowników i studentów tworzących społeczność UMW | Raport z ankiety | Do końca 2026 |  | Zespół ds. równego traktowaniaJednostka raportująca – osoba przewodnicząca pracom zespołu ds. równego traktowania |

|  |  |
| --- | --- |
| **CEL 2** |  |
| **Dbałość o dobrostan pracowników i studentów** |  |
| **DZIAŁANIA** | **WSKAŹNIKI** | **TERMINY** | **ADRESATKI I ADRESACI** | **REALIZACJA** |
| przeprowadzenie szczegółowej diagnozy potrzeb osób pracujących i studiujących w UMW (w tym osób wracających do aktywności zawodowej po przerwie wynikającej z urlopów rodzicielskich) w zakresie wsparcia ze strony Uczelni w zachowaniu właściwych proporcji między pracą/studiami a życiem prywatnym | raport z przeprowadzonej diagnozy | do końca 2026 | społeczność UMW | Jednostka odpowiedzialna i raportującaZespół ds. zarządzania zasobami ludzkimi |
| Kampanie informacyjne i poradniki w zakresie zachowań wspierających dobrostan oraz upowszechnienie ich wśród pracowników i studentów UMW | Liczba kampanii i poradników w zakresie dobrostanu– w tym znaczenia aktywności fizycznej, higieny cyfrowej, snu, łączenia rodzicielstwa z pracą zawodową i studiamiMinimum 1 kampania/poradnik rocznie | 2025-2029 | Prorektor ds. Społecznej Odpowiedzialności UczelniJednostka raportująca:Prorektor ds. społecznej odpowiedzialności Uczelni |

|  |  |
| --- | --- |
| **CEL 3** |  |
| **Wspomaganie równowagi w rozwoju karier naukowych** |  |
| **DZIAŁANIA** | **WSKAŹNIKI** | **TERMINY** | **ADRESATKI I ADRESACI** | **REALIZACJA** |
| przeprowadzenie diagnozy potrzeb badaczek zatrudnionych w UMW w zakresie wsparcia ich rozwoju zawodowego przez Uczelnię | raport z przeprowadzonej diagnozy | do końca 2026 | kobiety na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych, doktorantki | DSPJednostka raportująca DSP |
| prowadzenie statystyk dot. otwierania przewodów oraz obron doktoratów z uwzględnieniem płci - przez jednostkę organizacyjną merytorycznie odpowiedzialną | roczne raporty przygotowywane przez Szkołę Doktorską | 2025-2029  |  | Biuro Szkoły doktorskiej Jednostka raportująca:Biuro Szkoły Doktorskiej – po zakończonym roku |
| prowadzenie statystyk dotyczących udziału kobiet i  mężczyzn w konkursach grantowych, projektach – przez jednostkę merytorycznie odpowiedzialną | roczne raporty przygotowywane przez Centrum Zarządzania Projektami | 2025-2029 | CZPJednostka raportującaCZP – po zakończonym roku |
| Przeprowadzenie diagnozy weryfikującej problem nierówności w zakresie podziału na pracowników zatrudnionych w administracji oraz na stanowiskach nauczycieli akademickich | Raport z przeprowadzonej diagnozy | Do końca 2025 |  | Zespół ds. równego traktowaniaJednostka raportująca osoba kierująca pracami zespołu ds. równego traktowania |

|  |  |
| --- | --- |
| **CEL 4** |  |
| **Zrównoważenie reprezentacji płci na wszystkich stanowiskach i szczeblach decyzyjnych oraz wśród osób studiujących** |  |
| **DZIAŁANIA** | **WSKAŹNIKI** | **TERMINY** | **ADRESATKI I ADRESACI** | **REALIZACJA** |
| sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących równoważenia reprezentacji płci w procesie rekrutacji pracowników, w tym m.in. uzyskanie przez Uczelnię logo HR Excellence in Research | Aplikacja dot. logo HR Excellence in Research | Do 2029 |  | Jednostka odpowiedzialna i raportującaZespół ds. zarządzania zasobami ludzkimi |
| prowadzenie statystyk dotyczących reprezentacji płci w strukturze UMW, gremiach decyzyjnych oraz rekrutacjach – przez jednostki organizacyjne merytorycznie odpowiedzialne | roczne raporty przygotowywane przez Dział Spraw Pracowniczych | od 2022 na bieżąco | społeczność UMW | Jednostka odpowiedzialna i raportująca DSP |
| organizacja szkoleń z zakresu kompetencji liderskich dla kobiet | liczba przeprowadzonych szkoleń(co najmniej dwa szkolenia) | do końca 2029 | Pracownice, studentki i doktorantki UMW |  |
| prowadzenie systematycznego monitoringu wysokości wynagrodzeń z uwzględnieniem płci | roczne raporty przygotowywane przez Dział Spraw Pracowniczych | 2025-2029 | władze UMW | Roczne raporty przygotowywane przez DSP |
| **CEL 5** |  |
| **Włączenie problematyki płci do badań naukowych**  |  |
| **DZIAŁANIA** | **WSKAŹNIKI** | **TERMINY** | **ADRESATKI I ADRESACI** |  |
| organizacja szkoleń z zakresu możliwości uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych dla kadry badawczej i badawczo-dydaktycznej oraz dla osób zaangażowanych w realizację projektów | liczba przeprowadzonych szkoleń (co najmniej jedno szkolenie rocznie)Liczba uczestników przeszkolonych w ramach Szkoły doktorskiej | Do końca 2029 | społeczność UMW ze szczególnym uwzględnieniem osób zaangażowanych w realizację projektów | CZPJednostka raportująca CZP po każdym zakończonym roku |

\*Raportowania odbywa się poprzez przesłanie informacji w formie mailowej pod adres equal@umw.edu.pl