



**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA UNIWERSYTETU MEDYCZNEGO
IM. PIASTÓW ŚLĄSKICH WE WROCŁAWIU
NA LATA 2025–2029**

Spis treści

Wstęp.....	3
Diagnoza	5
Struktura	5
Zarządzanie uczelnia	7
Pracownicy – nauczyciele akademicy (NA)	13
Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi (NNA)	17
Kierownictwo w projektach	18
Osoby studiujące	19
Badanie ankietowe	21
Kontynuacja dobrych rozwiązań – działania, które zostały z sukcesem zrealizowane w latach 2022–2024.....	25
Kontynuacja założeń długodystansowych oraz propozycje wzmocnienia obszarów wymagających pogłębienia działań.....	28
Podsumowanie	29

Wstęp

Plan Równości Płci Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu na lata 2025–2029 stanowi kontynuację realizacji celów i założeń wskazanych w pierwszej edycji Planu Równości Płci na lata 2022–2024. Niniejszy Plan jest jednocześnie potwierdzeniem zaangażowania naszej uczelni w budowanie bezpiecznego i wolnego od uprzedzeń, dyskryminacji oraz innych przejawów nierównego traktowania środowiska nauki i pracy, w którym obowiązują: szacunek dla drugiego człowieka, różnorodność i równość szans. Jest to zgodne z deklaracją z poprzedniej edycji Planu, która mówiła, że Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu „*nie będzie incydentalnym i jednorazowym wydarzeniem, ale wejdzie na stałe do zestawu obowiązujących na uczelni wewnętrznych aktów prawnych, integrując wszystkie mechanizmy antydyskryminacyjne i antyprzemocowe dotychczas funkcjonujące w rozproszeniu*”. Doświadczenia i praktyka w zakresie realizacji Planu Równości Płci na podstawie danych dotyczących reprezentacji płci i liczby zgłoszeń o naruszaniu zasad równego traktowania, a także inicjatywy i interwencje pozwalają na wniosek, że Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu obrał właściwy kierunek, jeśli chodzi o zmiany w kulturze organizacyjnej w odniesieniu do kwestii równościowych. Warto też podkreślić, że zaplanowane działania mają charakter długofalowy i wymagają konsekwencji i wsparcia społeczności akademickiej, a w szczególności władz uczelni. Dlatego cele wskazane w Planie na lata 2022–2024, wynikające z wytycznych sformułowanych przez Komisję Europejską, są celami, do których chcemy dążyć w Planie na lata 2025–2029, czyli:

- 1. Zwiększenie świadomości społeczności w zakresie zasad równego traktowania, uwrażliwienie na przejawy dyskryminacji i wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności oraz przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji;**
- 2. Ułatwienie łączenia pracy lub studiów z życiem prywatnym;**
- 3. Wspomaganie równowagi w rozwoju karier naukowych;**
- 4. Zrównoważenie reprezentacji płci na wszystkich stanowiskach i szczeblach decyzyjnych oraz wśród osób studiujących;**
- 5. Włączenie problematyki płci do badań naukowych i treści kształcenia.**

W niniejszym dokumencie zawarto zarówno diagnozę struktury społeczności akademickiej uczelni w odniesieniu do danych z poprzednich lat, wyników badań

ankietowych, które zostały przeprowadzone w trakcie wdrażania pierwszego Planu, a także podsumowania dobrych rozwiązań i propozycji kontynuacji założeń długodystansowych oraz wzmocnienia obszarów wymagających pogłębienia działań. Działania przypisane do każdego z 5 celów są również odpowiedzią na potrzeby członków społeczności akademickiej i wpisują się w strategię rozwoju uczelni, szczególnie w obszarze Społecznej Odpowiedzialności. Szczegółowy opis działań wraz z harmonogramem realizacji został opracowany w odrębnym dokumencie, który będzie załącznikiem do zarządzenia Rektora wprowadzającego niniejszy Plan – po uzyskaniu pozytywnej opinii Senatu UMW.

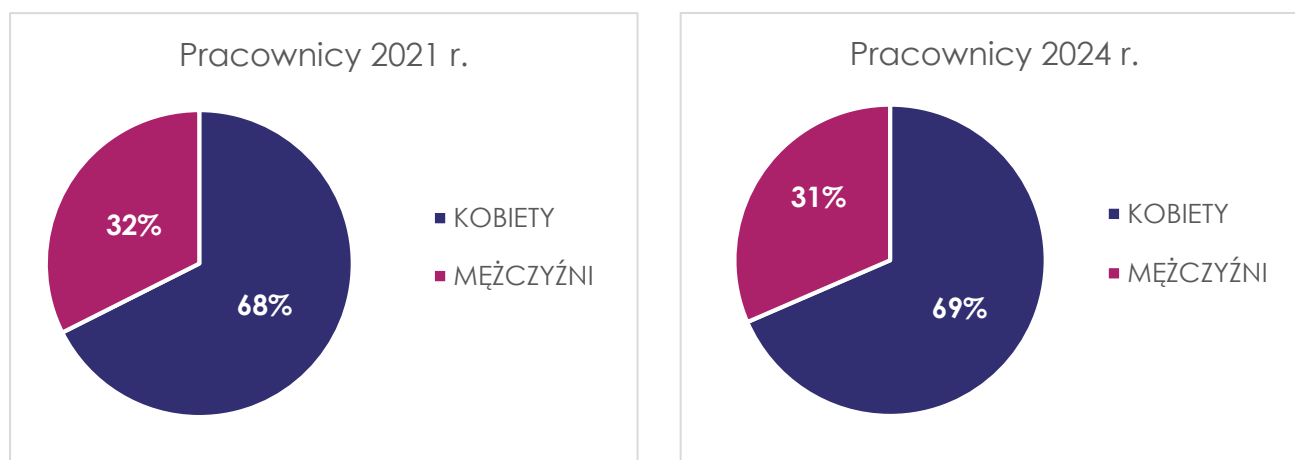
Diagnoza

Plan Równości Płci dla UMW na lata 2025–2029 został przygotowany na podstawie gruntownej analizy udziału kobiet i mężczyzn w strukturze społeczności akademickiej uczelni; danych pochodzących z końca 2021 i 2024 roku. Analiza objęła te same grupy, które były badane w poprzednim Planie.

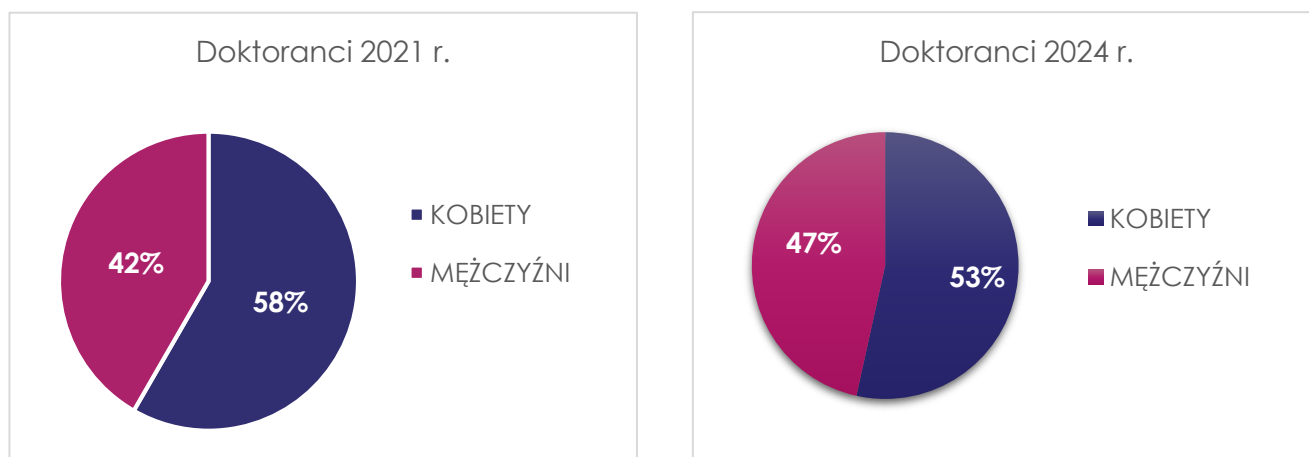
Struktura

W przypadku pracowników uczelni ogółem udział kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia w latach 2021–2024 pozostał na podobnym poziomie (różnica 1%), z nieznacznym wzrostem liczby kobiet (z 1508 w 2021 r. do 1531 w 2024 r.) oraz spadkiem liczby mężczyzn (z 724 w 2021 r. do 704 w 2024 r.).

Wykres 1. Udział % kobiet i mężczyzn w grupie pracowników

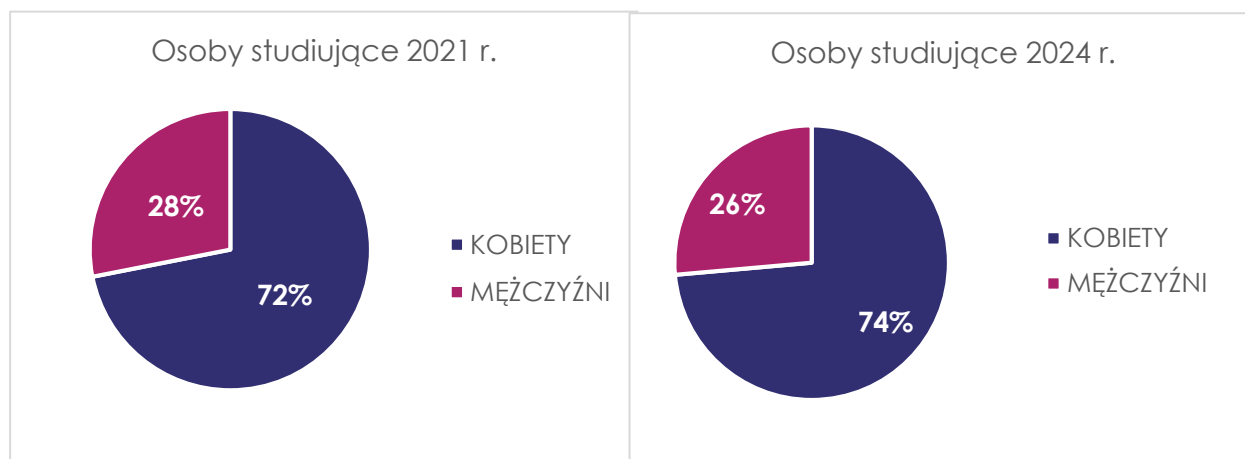


Wykres 2. Udział % kobiet i mężczyzn w grupie doktorantów



Dane dotyczące doktorantów pokazują, że w 2021 r. kształciło się 110 doktorantek i 79 doktorantów; w 2024 roku można zaobserwować wyraźny spadek liczby osób kształcących się w Szkole Doktorskiej – zarówno kobiet, jak i mężczyzn (54 kobiety i 47 mężczyzn). Proporcjonalnie, jak widać na powyższych wykresach, udział kobiet zmniejszył się o 5% w 2024 r. w stosunku do 2021 r., z kolei udział mężczyzn zwiększył się o 5% w stosunku do 2021 roku.

Wykres 3. Udział % kobiet i mężczyzn w grupie osób studiujących



Jeżeli chodzi o osoby studiujące w UMW, to pomiędzy rokiem 2021 a 2024 liczba studiujących wzrosła. Jednocześnie zmniejszyła się liczba studentów płci męskiej (z 1818 w 2021 r. do 1721 w 2024 r.), a zwiększyła liczba studentek (z 4555 w 2021 r. do 4812 w 2024 r.). Pomimo tego proporcje pomiędzy płciami pozostają podobne.

Zarządzanie uczelnią

W nowej kadencji 2024–2028 funkcję Rektora ponownie sprawuje mężczyzna. Liczba prorektorów zwiększyła się z pięciu do sześciu – nowym w strukturze prorektorem została kobieta, co oznacza, że w obecnej kadencji jest taka sama liczba kobiet i mężczyzn wśród prorektorów UMW.

W ostatnich latach w ramach strategii rozwoju uczelni powstały 3 nowe wydziały: Filia Uniwersytetu Medycznego w Wałbrzychu, Wydział Pielęgniarstwa i Położnictwa oraz Wydział Fizjoterapii. W obecnej strukturze uczelni funkcjonuje zatem siedem wydziałów i na trzech z nich funkcję dziekanów pełnią kobiety. Na niższym szczeblu władzy wydziałowej funkcję prodziekana sprawuje 11 kobiet i 4 mężczyzn. Suma stanowisk zarządczych wyższego i niższego szczebla we władzach wydziałów wskazuje na przewagę kobiet, co wynika przede wszystkim z założenia ze zwiększenia liczby kobiet pełniących funkcję prodziekana i stanowi odzwierciedlenie ogólnej strategii władz uczelni, zakładającej dążenie do uzyskania i utrzymania równowagi płci na najwyższym poziomie zarządczym uczelni.

Tabela 1. Władze rektorskie i dziekańskie – porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących kluczowe stanowiska zarządcze w kadencji 2020–2024 i 2024–2028.

		2020–2024	2024–2028
PROREKTORZY	liczba mężczyzn	3	3
	liczba kobiet	2	3
	liczba ogółem	5	6
	udział % kobiet	40%	50%
	udział % mężczyzn	60%	50%
DZIEKANI	liczba mężczyzn	3	4
	liczba kobiet	1	3
	liczba ogółem	4	7
	udział % kobiet	25%	43%
	udział % mężczyzn	75%	57%

PRODZIEKANI	liczba mężczyzn	5	4
	liczba kobiet	6	11
	liczba ogółem	11	15
	udział % kobiet	55%	73%
	udział % mężczyzn	45%	27%

Organy kolegialne uczelni na czas nowej kadencji 2024–2028 zmieniły skład, ale zapisy Statutu regulujące członkostwo w poszczególnych organach kolegialnych pozostały bez zmian:

- § 44 Statutu wskazuje, że członków rady uczelni powołuje i odwołuje senat, w głosowaniu tajnym, bezwzględną większością głosów przy obecności co najmniej połowy statutowego składu senatu;
- zasady przeprowadzania wyborów do senatu reguluje załącznik nr 7 do Statutu i zgodnie z § 53 prawo zgłaszania kandydatów na senatorów ma każdy członek wspólnoty uczelni, w jednej z grup, do której należy;
- § 56 Statutu wskazuje, jakie warunki musi spełnić nauczyciel akademicki, aby zostać członkiem rady dyscypliny.

Tabela 2. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zasiadających w organach kolegialnych w kadencji 2020–2024 oraz 2024–2028

		2020–2024	2024–2028
SENAT	liczba mężczyzn	11	14
	liczba kobiet	18	16
	liczba ogółem	30 (jeden wakat)	30
	udział % kobiet	37%	53%
	udział % mężczyzn	60%	47%
RADA UCZELNI	liczba mężczyzn	7	4
	liczba kobiet	2	5
	liczba ogółem	9	9
	udział % kobiet	22%	56%
	udział % mężczyzn	78%	44%

RADA DYSCYPLINY NAUKI MEDYCZNE	liczba mężczyzn	36	33
	liczba kobiet	24	27
	liczba ogółem	60	60
	udział % kobiet	40%	45%
	udział % mężczyzn	60%	55%
RADA DYSCYPLINY NAUKI FARMACEUTYCZNE	liczba mężczyzn	11	11
	liczba kobiet	19	17
	liczba ogółem	30	28
	udział % kobiet	63%	61%
	udział % mężczyzn	37%	39%
RADA DYSCYPLINY NAUKI o ZDROWIU	liczba mężczyzn	11	11
	liczba kobiet	9	14
	liczba ogółem	20	25
	udział % kobiet	45%	56%
	udział % mężczyzn	55%	44%

Analiza składu nowo powołanych organów kolegialnych pozwala zauważyć, że proporcje udziału kobiet i mężczyzn uległy niewielkiemu odwróceniu. W kadencji 2020–2024 ogółem procentowy udział kobiet w organach kolegialnych wynosił 44%, a mężczyzn 56 %; w nowej kadencji na lata 2024–2028 udział kobiet wynosi 52%, a mężczyzn 48%. Warto podkreślić, że dysproporcja w składzie Rady Uczelni w poprzedniej kadencji została zniwelowana i obecnie w Radzie zasiada 5 kobiet (poprzednio 2) i 4 mężczyzn (poprzednio 7). Proporcje udziału kobiet i mężczyzn w składach pozostałych organów kolegialnych nadal oscylują wokół zasady 60/40, z tym że w nowej kadencji przewaga liczebna jest po stronie kobiet. Wyjątek stanowi Rada Dyscypliny Nauki Medyczne, gdzie wciąż przeważają mężczyźni, ale ta proporcja i tak zmniejszyła się w stosunku do poprzedniej kadencji (udział kobiet jest o 5 punktów procentowych wyższy). Jednocześnie jeśli chodzi o strukturę podziału funkcji przewodniczącego rady dyscypliny i zastępcy przewodniczącego, w obecnej kadencji

we wszystkich trzech radach funkcje przewodniczących pełnią mężczyźni, a zastępczyniami są kobiety.

W związku z nową kadencją władz uczelni zmienione zostały również składy poszczególnych komisji. Ze względu na fakt, że część komisji, które funkcjonowały podczas kadencji 2020–2024, nie została powołana w nowej kadencji, na potrzeby niniejszego Planu porównano wyłącznie składy komisji przedstawione w poniższej tabeli. Pomimo zmiany składów osobowych proporcje udziału kobiet i mężczyzn pozostały zbliżone do tych z poprzednich lat. Wyjątkiem jest komisja senacka, w której udział kobiet znacząco się zwiększył (z 50 % do 69%). To efekt odzwierciedlający systemowe starania władz uczelni, aby zwiększać obecność kobiet w uczelnianych gremiach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych.

Tabela 3. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zasiadających w komisjach w kadencji 2020–2024 oraz 2024–2028

		2020–2024	2024–2028
Komisje senackie	liczba mężczyzn	17	9
	liczba kobiet	17	20
	liczba ogółem	34	29
	udział % kobiet	50%	69%
	udział % mężczyzn	50%	31%
Komisja Dyscyplinarna ds. Nauczycieli Akademickich	liczba mężczyzn	11	12
	liczba kobiet	24	20
	liczba ogółem	35	32
	udział % kobiet	69%	63%
	udział % mężczyzn	31%	38%
Komisja Bioetyczna	liczba mężczyzn	12	12
	liczba kobiet	3	4
	liczba ogółem	15	16
	udział % kobiet	20%	25%
	udział % mężczyzn	80%	75%
Komisja Etyki	liczba mężczyzn	8	8
	liczba kobiet	7	7
	liczba ogółem	15	15
	udział % kobiet	47%	47%
	udział % mężczyzn	53%	53%

W poprzedniej edycji Planu w strukturze najwyższej kadry zarządczej w administracji licznie dominowali mężczyźni – zajmowali dwa z trzech kluczowych stanowisk, tj. dyrektora generalnego i zastępcy dyrektora generalnego. Od połowy 2022 roku stanowisko dyrektora generalnego objęła kobieta. Na stanowisku zastępcy dyrektora pozostał mężczyzna, jednocześnie jednak rozszerzył się skład władz administracyjnych uczelni – utworzone zostały dwa dodatkowe stanowiska zastępców dyrektora generalnego oraz dwa stanowiska zastępcy kvestora, które zajęły kobiety. Tym samym liczba kobiet w obecnej kadrze zarządczej administracją uczelni zdecydowanie przeważa nad liczbą mężczyzn.

Tabela 4. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących kluczowe stanowiska zarządcze – administracja uczelni

		2021	2024
Dyrektor Generalny	liczba mężczyzn	1	0
	liczba kobiet	0	1
	liczba ogółem	1	1
	udział % kobiet	0%	100%
	udział % mężczyzn	100%	0%
Zastępca Dyrektora Generalnego	liczba mężczyzn	1	1
	liczba kobiet	0	2
	liczba ogółem	1	3
	udział % kobiet	0%	67%
	udział % mężczyzn	100%	33%
Kwestor	liczba mężczyzn	0	0
	liczba kobiet	1	1
	liczba ogółem	1	1
	udział % kobiet	100%	100%
	udział % mężczyzn	0%	0%

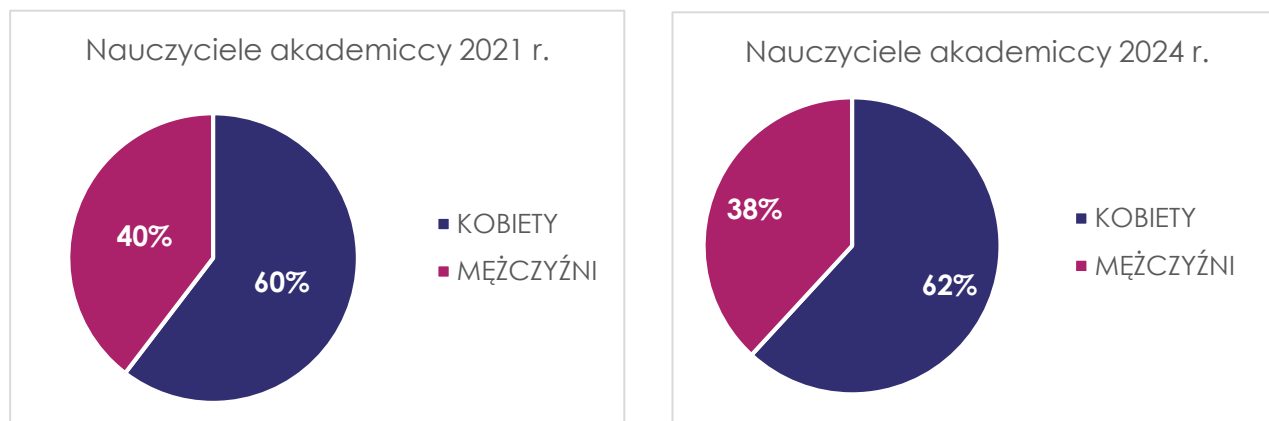
Zastępca Kwestora	liczba mężczyzn	0	0
	liczba kobiet	1	2
	liczba ogółem	1	2
	udział % kobiet	100%	100%
	udział % mężczyzn	0%	0%

Ze względu na dynamiczny rozwój uczelni w ostatnich kilku latach, przejawiający się między innymi zmianami w strukturze jednostek organizacyjnych (powstaniem nowych wydziałów, łączeniem jednostek itp.) znacznie zwiększyła się liczba wydziałowych stanowisk kierowniczych. Aktualnie funkcje kierowników wydziałowych sprawuje 57 kobiet (32 w 2021 r.) oraz 56 mężczyzn (36 w 2021 r.). Pomimo zwiększenia liczby osób zachowany został zrównoważony poziom reprezentacji płci.

W przypadku średniej i niższej kadry kierowniczej w pionie administracji nadal widoczne jest wyraźne sfeminizowanie stanowisk kierowników i dyrektorów – dane liczbowe dotyczące tego obszaru zostały przedstawione w rozdziale omawiającym grupę pracowników niebędących nauczycielami.

Pracownicy – nauczyciele akademicy (NA)

Wykres 4. Udział % kobiet i mężczyzn w grupie NA



Jak widać na powyższych wykresach, proporcje udziału kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich w 2024 r. niewiele różnią się w porównaniu do 2021 r. Proporcje te nadal są zbliżone do struktury podziału według kryterium płci w całościowej grupie pracowników i to kobiety stanowią większość pracowników na poszczególnych wydziałach. Nowo powstałe wydziały (Filia w Wałbrzychu, Fizjoterapia, Pielęgniarstwo i Położnictwo) także odzwierciedlają ten trend.

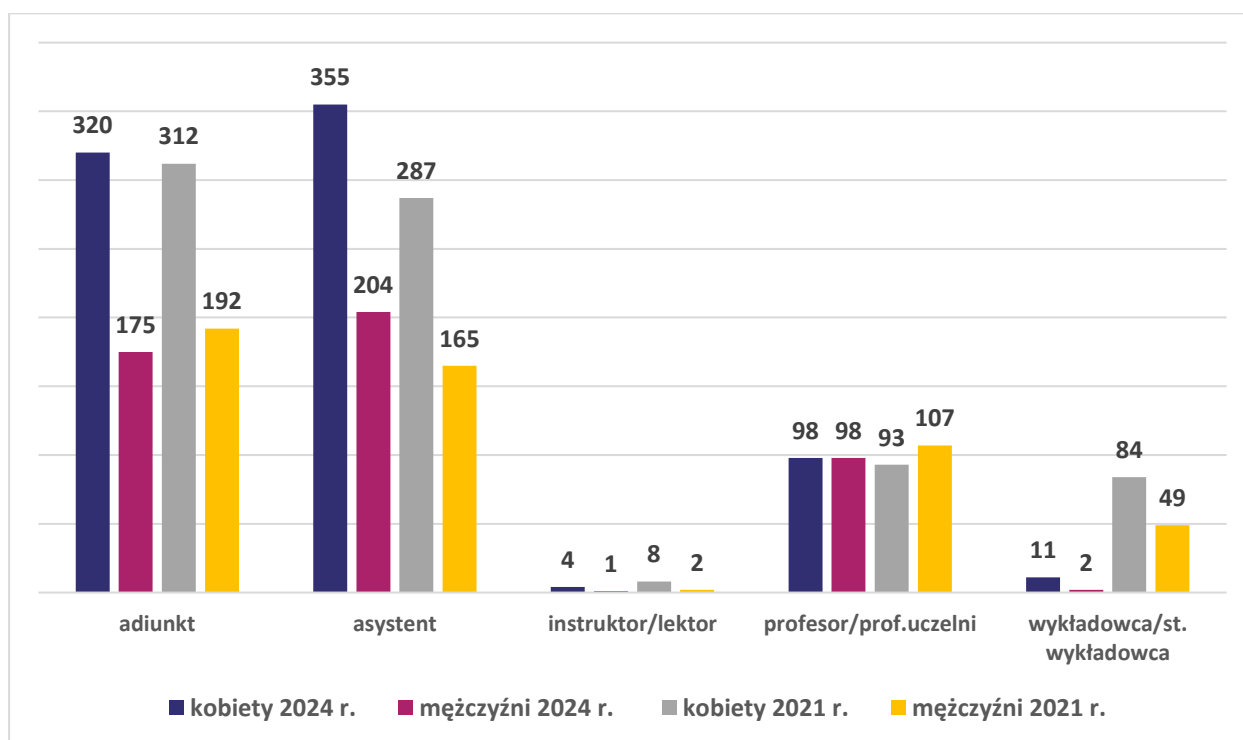
Tabela 5. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych w grupie NA z podziałem na wydziały w 2021 i 2024 r.

WYDZIAŁY		2021	2024
Lekarski	liczba mężczyzn	339	340
	liczba kobiet	433	439
	liczba ogółem	772	779
	udział % kobiet	56%	56%
	udział % mężczyzn	44%	44%
Lekarsko-Somatologiczny	liczba mężczyzn	44	40
	liczba kobiet	81	67
	liczba ogółem	125	107
	udział % kobiet	65%	63%

	udział % mężczyzn	35%	37%
Nauk o Zdrowiu	liczba mężczyzn	43	7
	liczba kobiet	111	19
	liczba ogółem	154	26
	udział % kobiet	72%	73%
	udział % mężczyzn	28%	27%
Farmaceutyczny	liczba mężczyzn	41	41
	liczba kobiet	123	132
	liczba ogółem	164	173
	udział % kobiet	75%	76%
	udział % mężczyzn	25%	24%
Fizjoterapii	liczba mężczyzn	N/D	11
	liczba kobiet	N/D	16
	liczba ogółem	N/D	27
	udział % kobiet	N/D	59%
	udział % mężczyzn	N/D	41%
Pielęgniarstwa i Położnictwa	liczba mężczyzn	N/D	31
	liczba kobiet	N/D	88
	liczba ogółem	N/D	119
	udział % kobiet	N/D	74%
	udział % mężczyzn	N/D	26%
Filia UMW w Wałbrzychu	liczba mężczyzn	N/D	0
	liczba kobiet	N/D	1
	liczba ogółem	N/D	1
	udział % kobiet	N/D	100%
	udział % mężczyzn	N/D	0%
Jednostki ogólnouczelniiane	liczba mężczyzn	5	20

liczba kobiet	15	35
liczba ogółem	20	55
udział % kobiet	75%	64%
udział % mężczyzn	25%	36%

Wykres 5. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących kolejne stanowiska w grupie NA w latach 2021 i 2024



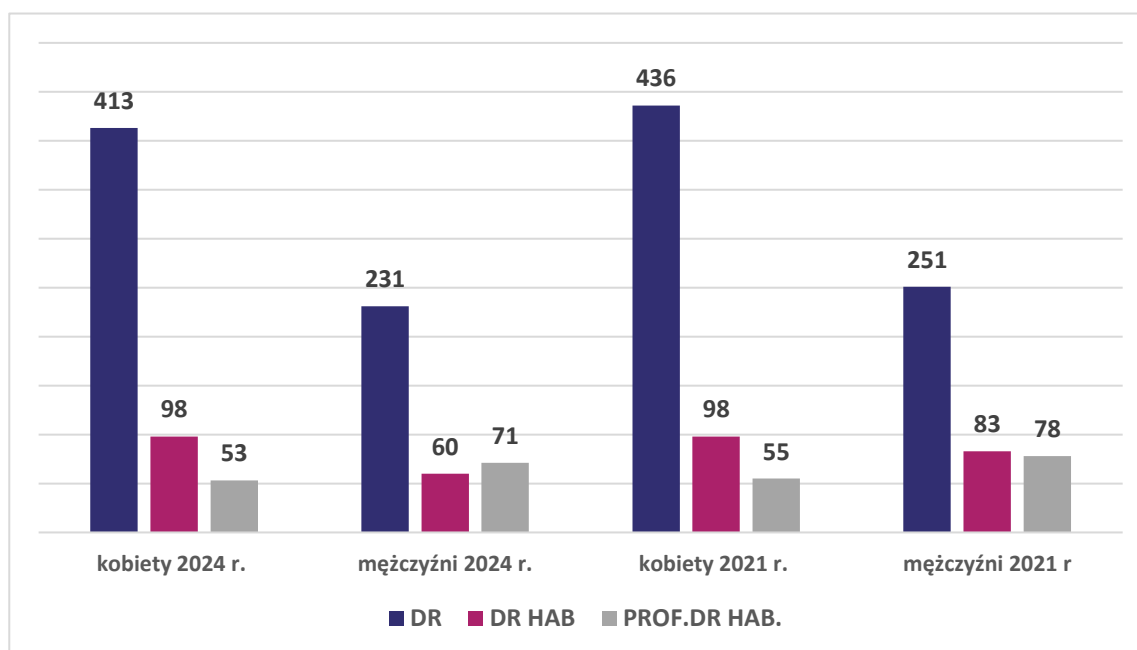
Analiza reprezentacji płci na poszczególnych stanowiskach wśród grupy nauczycieli akademickich w 2024 roku ponownie pokazuje liczebną dominację kobiet na stanowiskach od wykładowcy do adiunkta. Warty odnotowania jest fakt, że znacznemu zmniejszeniu uległa liczba stanowisk wykładowcy/starszego wykładowcy, za to zwiększyła się liczba stanowisk asystenta, jednak przy zachowaniu poprzedniej proporcji wskazującej na liczebną większość kobiet (na stanowisku asystenta i adiunkta w 2024 r. było odpowiednio 64% i 65% kobiet).

Można również zauważyć niewielką zmianę tendencji, jeśli chodzi o stanowiska profesora i profesora uczelni – podczas gdy 2021 r. widoczna była liczebna przewaga mężczyzn, to w 2024 r. istnieje już równa reprezentacja płci wśród osób zajmujących te stanowiska. Jednocześnie warto podkreślić, że powyższa tendencja wynika prawdopodobnie z faktu, że w ostatnich latach zmniejszyła się liczba mężczyzn zatrudnionych w grupie

nauczycieli akademickich (w tym na stanowiskach profesora i profesora uczelni – szczególnie tych ze stopniem naukowym dr. habilitowanego), a liczba kobiet na tych stanowiskach pozostała w zasadzie bez zmian.

Jeśli chodzi o analizę reprezentacji płci pod kątem stopnia naukowego, to nadal wśród osób posiadających stopień naukowy doktora oraz doktora habilitowanego dominują kobiety, a w przypadku pracowników ze stopniem prof. dr. hab. dominują mężczyźni. Proporcja kobiet ze stopniem naukowym doktora jest niemal taka sama jak w 2021 r. (64%), natomiast proporcja kobiet ze stopniem dr. habilitowanego jest wyższa o 8 punktów procentowych w stosunku do 2021 r. Wynika to jednak przede wszystkim z faktu zmniejszenia liczby mężczyzn ze stopniem dr. habilitowanego pozostających w zatrudnieniu (liczba kobiet nie zmieniła się). Powyższe wnioski wskazują na to, że – podobnie jak na większości uczelni i instytucji prowadzących badania naukowe – kariery naukowe kobiet wyraźnie spowalniają na etapie zdobywania habilitacji i tytułu profesora. Tym bardziej konieczne jest większe zaangażowanie ze strony uczelni nie tylko w monitorowanie tego zjawiska, ale również w podejmowanie działań, które mogłyby pozwolić na niwelowanie trudności pojawiające się po stronie kobiet w kontekście rozwoju kariery zawodowej i naukowej.

Wykres 6. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn posiadających stopień naukowy dr., dr. hab. i prof. w 2021 r. i 2024 r.

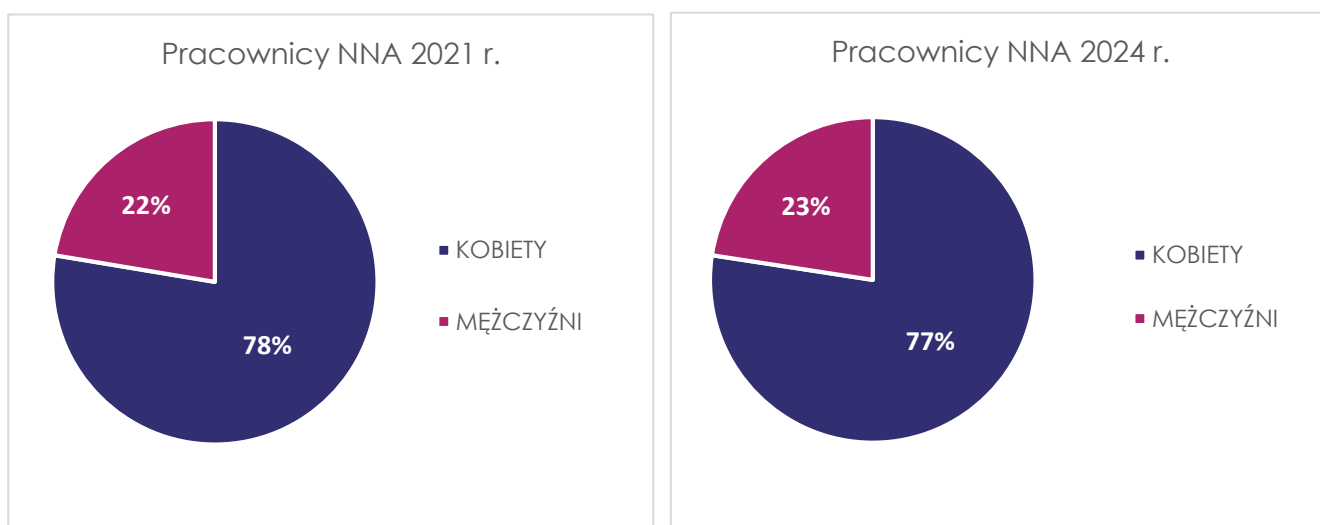


Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi (NNA)

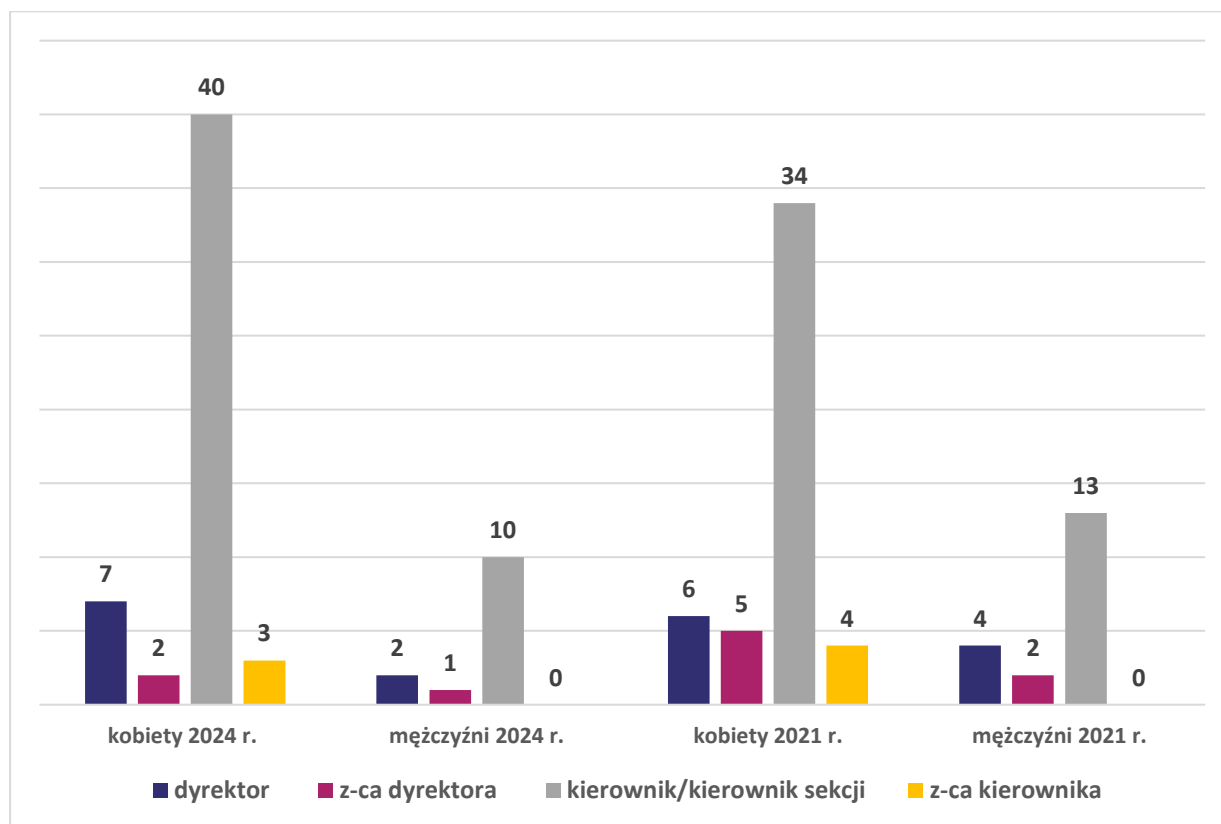
Pracownicy administracji, biblioteki, inżynierjno-techniczni, naukowo-techniczni oraz obsługi stanowią 42% osób zatrudnionych na uczelni (734 kobiety i 214 mężczyzn w 2024 r.). Jak widać na poniższych wykresach, procentowy udział kobiet i mężczyzn w tej grupie pracowniczej w 2021 r. był praktycznie taki sam (różnica 1 pp.).

Jeśli chodzi o stanowiska w kadrze kierowniczej średniego i niższego szczebla, kobiety nadal częściej zajmują stanowiska dyrektorów i kierowników. Zwiększyła się dysproporcja pomiędzy udziałem kobiet i mężczyzn na stanowiskach dyrektorskich (udział kobiet to obecnie 78% w stosunku do 60% w 2021 r.) i kierowniczych (obecnie na stanowisku kierownika kobiety stanowią 80% w stosunku do 72% w 2021 r.). Warte uwagi jest również to, że w 2021 r. procentowy udział kobiet na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych był sporo niższy od procentowej reprezentacji kobiet w grupie pracowników niebędących nauczycielami, natomiast w 2024 r. obydwa wyniki są wyższe.

Wykres 7. Udział % kobiet i mężczyzn w grupie NNA w 2021 i 2024 r.



Wykres 8. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących stanowiska kierownicze w grupie NNA



Faktem pozostaje to, że jak wspomniano w poprzedniej edycji Planu Równości Płci, sfeminizowanie tej grupy pracowniczej jest powszechnym zjawiskiem na większości uczelni wyższych i w dalszym ciągu należy monitorować dane i rozważać potencjalne działania zmierzające do zwiększenia udziału reprezentacji mężczyzn w tej grupie pracowników, aby w miarę możliwości zniwelować występujące dysproporcje.

Kierownictwo w projektach

Dane dotyczące projektów realizowanych przez pracowników UMW w okresie 2022–2024 r., finansowanych ze środków zewnętrznych, pokazują, że w dalszym ciągu liczba kobiet, które pełnią rolę kierowników projektów, jest większa niż liczba mężczyzn (89 kobiet i 41 mężczyzn). Zasadniczą zmianą w porównaniu do danych z 2021 r. jest fakt, że w badanym okresie całościowy budżet projektów prowadzonych przez kobiety jest ponad czterokrotnie większy niż całościowy budżet inicjatyw prowadzonych przez mężczyzn. Jest to interesujące odwrócenie trendu z poprzedniego okresu, tym bardziej że ta różnica wynika najprawdopodobniej z faktu, że kierownictwo projektu

o najwyższym budżecie na UMW (blisko połowa całkowitego budżetu projektów kierowanych przez kobiety) objęta kobieta.

Osoby studiujące

Jak wspomniano w początkowej części niniejszego Planu, także w grupie osób studiujących i uczęszczających do Szkoły Doktorskiej licznie przeważają kobiety. Ta tendencja utrzymuje się także w podziale uwzględniającym strukturę płci na poszczególnych kierunkach. Podobnie jak w 2021 r. reprezentacja płci w grupie osób studiujących na kierunku lekarskim i lekarsko-stomatologicznym jest zbliżona, jednocześnie na pozostałych kierunkach – szczególnie farmacji i pielęgniarstwie i położnictwie – różnica w stosunku liczby studentów i studentek jest znacząca; studenci stanowią na wspomnianych kierunkach odpowiednio: 17% i 10%.

Tabela 6. Porównanie liczby studentek i studentów na wybranych kierunkach studiów w 2021 i 2024 r.

WIODĄCE KIERUNKI STUDIÓW		2021	2024
Lekarski	liczba mężczyzn	1180	1143
	liczba kobiet	1903	2033
	liczba ogółem	3083	3176
	udział % kobiet	62%	64%
	udział % mężczyzn	38%	36%
Lekarsko-Stomatologiczny	liczba mężczyzn	186	132
	liczba kobiet	363	346
	liczba ogółem	549	478
	udział % kobiet	66%	72%
	udział % mężczyzn	34%	28%
Farmacja	liczba mężczyzn	182	217
	liczba kobiet	692	1039
	liczba ogółem	874	1256
	udział % kobiet	79%	83%

	udział % mężczyzn	21%	17%
Fizjoterapia	liczba mężczyzn	107	95
	liczba kobiet	221	227
	liczba ogółem	328	322
	udział % kobiet	67%	70%
	udział % mężczyzn	33%	30%
Pielęgniarstwo/Położnictwo	liczba mężczyzn	46	115
	liczba kobiet	734	1051
	liczba ogółem	780	1166
	udział % kobiet	94%	90%
	udział % mężczyzn	6%	10%

Powyższe dane pokazują, że wśród wskazanych głównych kierunków studiów liczba mężczyzn w ostatnich latach spadła, powiększając tym samym dysproporcję w reprezentacji płci. Kierunki studiów kształcące w zawodach tradycyjnie utożsamianych z kobietami (jak pielęgniarstwo czy położnictwo) nadal są najczęściej przez nie wybierane pomimo ukierunkowania procesów rekrutacyjnych w taki sposób, by zachęcić mężczyzn do studiowania na tych kierunkach. Pomimo że niewielka reprezentacja mężczyzn w tych zawodach jest zjawiskiem powszechnym – wręcz systemowym – to jednak, podobnie jak w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, uczelnia nie powinna rezygnować z prób podejmowania działań ukierunkowanych z jednej strony na promocję tych kierunków wśród przedstawicieli płci niedoreprezentowanej, a z drugiej na zapewnienie jak największego komfortu kształcenia studentom, którzy zdecydowali się rozwijać swoją karierę w zawodach tradycyjnie kojarzonych z kobietami.

Badanie ankietowe

Okres obowiązywania poprzedniego Planu Równości Płci nałożył się na okres bardzo dynamicznego rozwoju uczelni i związanych z tym zmian zachodzących nie tylko w strukturze organizacyjnej UMW, ale również w obszarze jakości nauczania, podejścia do prowadzenia badań naukowych, umiędzynarodowienia i społecznej odpowiedzialności.

Zmiany te często były szeroko konsultowane ze społecznością akademicką i następnie komunikowane. Wiązało się między innymi z przeprowadzaniem badań ankietowych, których celem było pozyskanie opinii członków wspólnoty uczelni. Badania te poruszały również kwestie równościowe, z tego względu Zespół ds. równego traktowania wraz z pełnomocnikami rektora ds. równego traktowania podjął decyzję, żeby wykorzystać dane i wyniki tych badań na potrzeby monitorowania stopnia realizacji Planu Równości Płci.

Jedną z takich inicjatyw związanych z rozwojem uczelni były starania o uzyskanie wyróżnienia HR Excellence in Research. Ankieta przeprowadzona wśród pracowników prowadzących badania naukowe oraz doktorantów miała na celu rozpoznanie stopnia wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na UMW. Wśród 40 zasad Karty i Kodeksu trzy bezpośrednio odnoszą się do kwestii równościowych – zasada niedyskryminacji, zasada równowagi płci oraz warunków pracy – poruszające kwestie związane z work-life balance, urlopami rodzicielskimi itp. Wyniki ankiety, stanowiące część procesu zwanego analizą luk, który obejmuje również weryfikację i analizę krajowych i wewnętrznych regulacji prawnych, procesów i procedur, jakie obowiązują na UMW, wykazały, że na Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu wprowadzane są działania mające na celu zbudowanie przyjaznego, bezpiecznego i wolnego od uprzedzeń środowiska pracy i nauki oraz promowanie w społeczności UMW równości i różnorodności. Do tych działań można zaliczyć m.in. wprowadzenie Planu Równości Płci, powołanie pełnomocników rektora ds. równego traktowania, którzy we współpracy z Zespołem ds. równego traktowania oraz władzami uczelni sukcesywnie zmieniają politykę równościową UMW dzięki aktualizacjom wewnętrznych aktów prawnych, regulujących sprawy równościowe, uproszczaniu procedur zgłaszania zjawisk niepożądanych, podnoszeniu świadomości i wiedzy na temat mobbingu i nierównego traktowania wśród społeczności akademickiej i wsparciu dla osób poszkodowanych. Warunki pracy są w większości

regulowane licznymi krajowymi, jak i opartymi na nich wewnętrznymi przepisami (np. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych czy liczne zarządzenia Rektora UMW, m.in. Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, Plan Równości Płci, Regulamin Szkoły Doktorskiej, Regulamin pracy zdalnej). Pracownicy UMW są zatrudniani na podstawie umowy o pracę i mają zagwarantowane wszystkie związane z tym prawa. Zadaniowy system czasu pracy, obniżenie pensum dydaktycznego na stanowiskach badawczo-dydaktycznych czy badawczych, możliwość pracy zdalnej i różne przywileje związane z rodzicielstwem pozwalają zarówno kobietom, jak i mężczyznom na pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej.

Jednocześnie wyniki ankiety i analiza wewnętrzna regulacji prawnych pokazały jednak, że pomimo wyżej wspomnianych działań i faktu, iż społeczność akademicka w większości pozytywnie ocenia aspekty równościowe (m.in. 78% odpowiedzi pozytywnych odnoszących się do zasady niedyskryminacji czy 60% odnośnie warunków pracy), świadomość dotycząca procedur i działań równościowych wśród społeczności akademickiej jest niska, co z kolei może wpływać na efektywność wdrażania działań z tego obszaru.

W wyniku analizy luk opracowany został plan działań. Jest on integralną częścią Strategii HR dla Pracowników Naukowych, przyjętej przez Senat uczelni w listopadzie 2024 r., w ramach której zostały zaplanowane działania naprawcze i doskonalące. W odniesieniu do wspomnianych wyżej zasad Karty i Kodeksu, dotyczących kwestii równościowych, zaplanowano:

- Zwiększenie dostępności informacji odnośnie do obowiązujących przepisów wewnętrznych i zewnętrznych, które gwarantują m.in. zachowanie work-life balance, koordynację i synchronizację z działaniami zaplanowanymi w ramach Planu Równości Płci dla UMW;
- Przeprowadzenie kampanii informacyjnej o obowiązujących przepisach prawnych na uczelni w zakresie równości płci i przepisów służących przeciwdziałaniu zjawiskom niepożądanym – mobbingowi i nierównemu traktowaniu oraz procedur dotyczących zgłaszania takich zjawisk – skorelowane z kampanią informacyjną w ramach Planu Równości Płci dla UMW.

Analiza luk, dokonana w procesie ubiegania się o wyróżnienie HR Excellence in Research, pozwoliła także na rozpoznanie obszarów do poprawy i wprowadzenie działań systemowych, które scalą kilka toczących się procesów (m.in. realizacja założeń Planu Równości Płci, strategii UMW czy wytycznych z Państwowej Inspekcji Pracy odnośnie do przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji).

Kolejne badanie ankietowe zostało przeprowadzone z inicjatywy pełnomocników rektora ds. równego traktowania w głównej mierze w odpowiedzi na zgłaszane przez osoby studiujące incydenty, które dotyczyły występowania zjawisk niepożądanych w środowisku akademickich.

Celem ankiety było nie tylko zebranie doświadczeń osób studiujących na UMW o zjawiskach, które są postrzegane jako niepożądane (nierówne traktowanie uwzględniające dyskryminację, molestowanie czy molestowanie seksualne), ale również zbadanie, czy podejmowane przez uczelnię działania przeciwdziałające zjawiskom niepożądanym są widoczne i odpowiednio komunikowane.

Poszukiwane były odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jakie działania dyskryminujące są stosowane przez nauczycieli akademickich wobec osób studiujących?
2. Jakie działania dyskryminujące są stosowane przez osoby studiujące wobec osób studiujących?
3. Gdzie dochodzi do takich sytuacji?
4. Czy osoby studiujące wiedzą, jakie działania mogą podjąć w obronie swojej lub innych, gdy doświadczą lub są świadkami zjawisk niepożądanych?
5. Jak osoby studiujące postrzegają działania UMW w tym obszarze (poziom zaufania)?

O udział w badaniu zostały poproszone osoby studiujące na wszystkich kierunkach oferowanych przez Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu z uwzględnieniem studentów z English Division oraz uczestnicy Szkoły Doktorskiej.

W badaniu łącznie wzięły udział 804 osoby (642 osoby studiujące w j. polskim i 162 osoby studiujące w j. angielskim). Udział w ankiecie w obydwu wersjach językowych w przeważającej części wzięły kobiety (blisko 70%). Najliczniej odpowiedziały osoby studiujące na kierunku lekarskim – zarówno w j. polskim, jak i angielskim (łącznie 57%), natomiast jeśli chodzi o rok studiów, to wśród osób studiujących w j. polskim dominowały odpowiedzi osób z I roku (25%), II roku (22%) i III roku (17%). Rozkład odpowiedzi dla English Division w przypadku roku studiów wskazał na przewagę odpowiedzi wśród osób na odpowiednio II (25%), III (23%) oraz VI (20%) roku studiów.

Szczegółowy raport z tego badania ankietowego będzie opublikowany w osobnym dokumencie. Najważniejsze kwestie w kontekście Planu Równości Płci, które wyłoniły się z tego badania, pokrywają się z wynikami ankiety dotyczącej HR Excellence in Research oraz z wynikami ankiety przeprowadzonej na potrzeby diagnozy przed wprowadzeniem Planu Równości Płci w 2022 r.:

- większość osób, które wzięły udział w ankiecie (w obu wersjach językowych), wskazuje na to, że polityka równościowa jest na UMW potrzebna i realizowana,
- większość ankietowanych nie ma wiedzy na temat możliwości zgłaszania zdarzeń postrzeganych jako nierówne traktowanie,
- osoby studiujące deklarują brak wiedzy na temat działań podejmowanych przez UMW w obszarze równościowym,
- najczęstsze przejawy zdarzeń niepożądanych dotyczą obszaru komunikacji: komentarze lub żarty odnoszące się do przekonań na temat stereotypów dotyczących kobiet i mężczyzn, innego (lepszego lub gorszego) traktowania lub oceniania ze względu na płeć, komentarzy lub żartów o podtekście seksualnym, zwracania się w niestosownie poufaty sposób, kwestionowania kompetencji z uwagi na płeć i zniechęcania do podejmowania nowych wyzwań, nieadekwatnych komentarzy na temat wyglądu, ubioru, przypisywania sobie sukcesów zawodowych przez innych.

Jak widać, podobnie jak u osób pracujących i doktorantów, również wśród studentek i studentów UMW świadomość istnienia procedur i działań równościowych wśród społeczności akademickiej jest wciąż niewystarczająco wysoka. Stąd jednym z kluczowych założeń w ramach realizacji Planu 2025–2029 będzie intensyfikacja działań komunikacyjnych i szkoleniowych, podnoszących wiedzę członków wspólnoty akademickiej w tym obszarze, w tym uwrażliwienie osób, które posługują się językiem dyskryminującym, i wprowadzenie w miarę możliwości nowych standardów komunikacji.

Wnioski wynikające z analizy danych diagnostycznych

Podsumowując powyższą diagnozę w zakresie analizy danych liczbowych, odpowiedzi udzielanych na pytania zadane w ankietach oraz dotychczasowych działań związanych z realizacją założeń poprzedniej edycji Planu Równości Płci, można wyciągnąć kilka kluczowych wniosków:

1. Proporcje reprezentacji płci wśród różnych grup społeczności akademickiej w zasadzie nie zmieniły się – liczba kobiet pozostaje wyższa wśród kadry akademickiej i administracyjnej oraz osób studiujących. Nadal istnieją zatem obszary, w których mężczyźni stanowią grupę niedoreprezentowaną.
2. Warte odnotowania jest to, że wzrósł procentowy udział kobiet w gremiach decyzyjnych oraz w najwyższej kadrze zarządzającej. Kobiety kierują również projektami o większych budżetach niż w latach poprzednich.
3. Nadal występuje problem związany ze stereotypami dotyczącymi płci i związanymi z tym uprzedzeniami, co przejawia się głównie w sferze komunikacji, często przybierającej formy języka dyskryminującego.
4. Większość społeczności akademickiej pomimo pozytywnej oceny kwestii równościowych ma niską świadomość działań czy inicjatyw równościowych podejmowanych na UMW oraz nie ma wystarczającej wiedzy odnośnie do możliwości zgłaszania zjawisk niepożądanych.

Kontynuacja dobrych rozwiązań – działania, które zostały z sukcesem zrealizowane w latach 2022–2024

1. **Działania podejmowane na rzecz podniesienia świadomości i wiedzy na temat dyskryminacji (w tym motywowanej ze względu na płeć i orientację seksualną) oraz wzmocnienie umiejętności adekwatnego reagowania w takich sytuacjach wśród członków społeczności uczelni.**

Przykłady realizacji tych działań to m.in.:

- Obowiązkowe szkolenia online dla osób rozpoczynających naukę na UMW dotyczące tematyki równościowej i informujące o możliwościach reagowania.
- Umożliwienie przez uczelnię organizacji szkoleń z zakresu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i innym zjawiskom niepożądanym w odpowiedzi na doniesienia dotyczące niewłaściwych zachowań nauczycieli akademickich – szkolenie przygotowane wyłącznie na potrzeby UMW, oparte na konkretnych

przykładach uwzględniających specyfikę środowiska uczelni w celu lepszego przekazu.

- Szkolenia dla kierowników administracji uczelni – zorganizowane z inicjatywy dyrektora generalnej przy współpracy pełnomocników ds. równego traktowania. Szkolenia dotyczyły m.in. kwestii równego traktowania osób w zespołach, różnic pokoleniowych i miały na celu zachęcenie kierowników do refleksji nad własnym stylem przywództwa oraz identyfikację obszarów wymagających dalszego rozwoju.
- Szkolenia z różnic kulturowych dla nauczycieli akademickich – zorganizowane przy wsparciu Działu Współpracy Międzynarodowej. Szkolenia dotyczyły pogłębienia, odświeżenia, być może zweryfikowania dotychczas zdobytej wiedzy, założeń i metod pracy w środowisku zróżnicowanym kulturowo.
- Przekazywanie informacji o możliwości udziału w bezpłatnych, nieobligatoryjnych szkoleniach z obszaru równościowego – pracownikom dziekanatów i biura Szkoły Doktorskiej zaproponowany został udział w bezpłatnym, certyfikowanym kursie „Pomoc psychologiczna osobom ze społeczności LGBT+”.

2. Zmiany organizacyjne i instytucjonalne w ramach polityki równościowej UMW.

Przykłady realizacji tych działań to m.in.:

- Zwiększenie liczby pełnomocników rektora ds. równego traktowania (aktualnie funkcję tę pełnią trzy osoby) i rozszerzenie zakresu ich kompetencji i odpowiedzialności.
- Opracowanie i wdrożenie „Polityki przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym – nierównemu traktowaniu i mobbingowi”, wprowadzającej liczne usprawnienia, w tym dopuszczającej możliwość nieformalnego zgłoszenia zjawiska niepożądanego za pośrednictwem osób trzecich, możliwość skorzystania ze wsparcia mediatora zewnętrznego oraz rozdzielenia procedur dotyczących zgłaszania i dalszego postępowania w kwestiach związanych z mobbingiem oraz nierównego traktowania. W ramach procedury opracowane zostały elektroniczne formularze zgłoszeń działań niepożądanych. Wspólnie z zespołem Centrum Kultury Jakości Kształcenia została wypracowana jednolita ścieżka procedowania, a ten zakres został wyłączony ze zgłoszeń Skrzynki Jakości Kształcenia, aby ułatwić osobom studiującym wybór narzędzia.

- Powołanie – zgodnie z „Polityką przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym – nierównemu traktowaniu i mobbingowi” – odrębnych komisji: Komisji Antymobbingowej i Komisji ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu i wzmocnienie kompetencji obydwu komisji, m.in. przez przyznanie im prawa do konsultowania z ekspertami zewnętrznymi (z zakresu prawa, psychologii itp.) rozstrzyganych spraw i/lub opracowywanych rekomendacji mających znaczenie również z punktu widzenia realizacji Planu Równości Płci.
- Aktualizacja składu Zespołu ds. Równego Traktowania – zwiększono udział studentów, w tym włączono po raz pierwszy reprezentantów English Division, aby zrównoważyć udział wszystkich grup składających się na wspólnotę uczelni.

3. Podjęcie współpracy pomiędzy poszczególnymi jednostkami uczelni w ramach działań związanych z realizacją Planu Równości Płci i polityki równościowej:

Przykłady realizacji tych działań to m.in.:

- wspomniana już współpraca pełnomocników rektora ds. równego traktowania z Działem Współpracy Międzynarodowej w kontekście szkoleń dotyczących różnic kulturowych,
- współpraca z Centrum Kultury Jakości Kształcenia w celu wypracowania optymalnych rozwiązań dotyczących możliwości zgłaszania zjawisk niepożądanych,
- współpraca z Działem Komunikacji i Marketingu w kontekście rozpowszechniania informacji na temat działań równościowych wśród społeczności akademickiej,
- Współpraca z Działem Spraw Pracowniczych w kontekście podejmowania działań związanych z rozwiązywaniem potencjalnych konfliktów w zespołach pracowniczych, możliwości łączenia pracy z życiem prywatnym czy organizacji szkoleń,
- podjęcie współpracy z Zespołem ds. Wdrażania Zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych – szczególnie w zakresie rekrutacji (monitorowanie reprezentacji płci, jasne i transparentne kryteria doboru kandydatów itp.) i rozwoju karier naukowych.

4. **Systematyczne prowadzenie i monitorowanie statystyk dotyczących reprezentacji płci w różnych obszarach działalności uczelni (m.in. statystyki dotyczące kształcenia i zatrudnienia na UMW, udziału w gremiach decyzyjnych, prowadzenia projektów naukowych itp.)**

Kontynuacja założeń długodystansowych oraz propozycje wzmocnienia obszarów wymagających pogłębienia działań

1. **Poprawienie komunikacji wewnętrznej na uczelni** – zwiększenie dostępności informacji w zakresie obowiązujących przepisów wewnętrznych i zewnętrznych, dotyczących równości płci i przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym – mobbingowi i nierównemu traktowaniu oraz procedur dotyczących zgłaszania takich zjawisk.
2. **Wzmocnienie wsparcia organizacyjnego i instytucjonalnego dla działań związanych z realizacją celów Planu Równości Płci** – w tym przede wszystkim wsparcie administracyjne i finansowe oraz przeniesienie nadzoru nad realizacją celów zawartych w Planie na Prorektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni. Aby móc sprawniej podejmować kolejne zaplanowane inicjatywy, w tym głównie szkolenia, które nie zawsze udaje się realizować bezkosztowo, potrzebne jest wyasygnowanie i zabezpieczenie przez uczelnię środków finansowych na okres realizacji Planu Równości Płci.
3. **Kontynuacja oraz rozszerzenie programu szkoleń dla kadry akademickiej i administracyjnej oraz osób studiujących.** Kluczowe obszary dotyczą: komunikacji, języka inkluzywnego, różnic kulturowych, ale też różnic pokoleniowych, które niejednokrotnie powodują sytuacje konfliktowe i napięcia.
4. **Wzmocnienie działań ukierunkowanych na budowanie środowiska sprzyjającego równowadze życia prywatnego i zawodowego** – tu istotną będzie analiza potrzeb, która poprzedzić powinna planowanie działań.
5. **Wzmocnienie kompetencji leaderskich wśród kobiet** – nie tylko nauczycielek akademickich, ale też studentek oraz kadry administracyjnej.
6. **Dalsza integracja działań związanych z realizacją założeń Planu Równości Płci z innymi inicjatywami czy działaniami prowadzonymi na uczelni** – usystematyzowanie i podjęcie szerszej współpracy z poszczególnymi jednostkami

UMW, które w ramach prowadzonej działalności pozyskują granty, realizują szkolenia zahaczające o zakres prorównościowy itp.

Podsumowanie

Realizacja założeń Planu Równości Płci na Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu jest czynnikiem wprowadzającym zmiany w kulturze organizacyjnej uczelni – zarówno na poziomie instytucjonalnym, jak i indywidualnym. Jednym z kluczowych elementów tej zmiany jest przygotowanie społeczności akademickiej do zrozumienia istoty zaplanowanych działań i zwiększenie zaangażowania w realizację założonych celów.

Z tego względu gros działań w nowym Planie skupiać się będzie na zwiększeniu efektywności komunikacji oraz systematycznym i konsekwentnym podnoszeniu świadomości i wiedzy członków wspólnoty uczelni w odniesieniu do przeciwdziałania wszelkim formom nierównego traktowania – z uwzględnieniem w miarę możliwości wymiaru interseksyjności oraz w szczególności zwrócenie uwagi na kwestie związane z przemocą ze względu na płeć.

Należy pamiętać, że Plan Równości Płci jest projektem o charakterze ewolucyjnym i dynamicznym, zatem w odpowiedzi na zmieniające się środowisko – w szczególności w obszarze rozwoju uczelni – trzeba wziąć pod uwagę, że zarówno zawartość Planu, jak i cele oraz przypisane do nich działania mogą podlegać modyfikacjom i aktualizacjom. Konieczny jest stały monitoring i ocena postępów oraz analiza napotkanych wyzwań na poszczególnych etapach realizacji.