Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 50/XVI R/2022
Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu
z dnia 21 marca 2022 r.

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

**na lata 2022 – 2024:**

|  |
| --- |
| **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** |
| 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 | liczba przeprowadzonych szkoleń(co najmniej cztery szkolenia) | 2022 - 2024 | społeczność UMW |
| organizacja warsztatów równościowych dla osób zaangażowanych w realizację dydaktyki w UMW | liczba przeprowadzonych szkoleń(co najmniej trzy szkolenia) | 2022 - 2024 | społeczność UMWspołeczność UMW |
| rozpowszechnienie w społeczności UMW wiedzy dot. wdrożonych już mechanizmów i instrumentów zapobiegania nierównemu traktowaniu poprzez stworzenie i udostępnienie poradnika zawierającego najważniejsze informacje, uruchomienie strony internetowej dedykowanej tematowi równości w UMW oraz aktualizację podręcznika dla nowych pracowników o treści związane z zapobieganiem nierównemu traktowaniu | strona internetowa w języku polskim i angielskimpublikacja poradnika na stronie internetowejliczba pobrań poradnikaaktualizacja podręcznika dla nowych pracowników | do końca 2022do końca 2022 |
| sformułowanie rekomendacji w zakresie możliwości uruchomienia nieformalnej ścieżki zgłaszania przejawów nierównego traktowania | rekomendacje przedstawione rektorowi |
| sformułowanie rekomendacji w zakresie możliwości wprowadzenia w UMW języka niedyskryminującego | rekomendacje przedstawione rektorowi |
| analiza obowiązujących w UMW wybranych wewnętrznych regulacji pod kątem treści dotyczących dyskryminacji i równości | raport z przeprowadzonej analizy uwzględniający propozycje zmian aktów prawnych |
| prowadzenie statystyk dotyczących kształcenia i zatrudnienia w UMW uwzględniających dane zróżnicowane płciowo  | roczne raporty przygotowywane przez DSP, DSS, CZP i Szkołę Doktorską | od 2022 na bieżąco | społeczność UMW |
| opracowanie rekomendacji dotyczących dobrych praktyk w zakresie postępowania w stosunku do osób znajdujących się w procesie tranzycji płci | rekomendacje przedstawione rektorowi | do III kw. 2023 |
| zaplanowanie kampanii promującej pozytywne postawy wobec różnorodności w UMW i uwrażliwiającej na akty dyskryminacji | projekt kampanii | do końca 2022 |

|  |
| --- |
| **CEL 2** |
| **Ułatwienie łączenia pracy lub studiów z życiem prywatnym** |
| **DZIAŁANIA** | **WSKAŹNIKI** | **TERMINY** | **ADRESATKI I ADRESACI** |
| 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 2022 | społeczność UMW |
| sformułowanie rekomendacji i dobrych praktyk sprzyjających zachowaniu balansu między życiem zawodowym i rodzinnym i rozpowszechnienie ich w społeczności UMW | rekomendacje przedstawione rektorowi | do końca 2023 |
| zwiększenie świadomości społeczności UMW w zakresie instrumentów prawnych ułatwiających łączenie pracy lub studiów z życiem prywatnym | publikacja informatora dla pracujących/ studiujących rodziców i opiekunówpublikacja informatora o elastycznym zatrudnieniu liczba pobrań informatorów | do końca 2022 |
| przeprowadzenie analizy możliwości wprowadzenia do arkusza oceny okresowej nauczyciela akademickiego dodatkowej, nieobligatoryjnej kategorii informującej o istotnych czynnikach zewnętrznych np. zobowiązaniach opiekuńczych, wpływających na możliwość osiągnięcia zaplanowanych celów | raport z przeprowadzonej analizy przedstawiony Prorektorowi ds. Nauki | do końca 2023 |

|  |
| --- |
| **CEL 3** |
| **Wspomaganie równowagi w rozwoju karier naukowych** |
| **DZIAŁANIA** | **WSKAŹNIKI** | **TERMINY** | **ADRESATKI I ADRESACI** |
| przeprowadzenie diagnozy potrzeb badaczek zatrudnionych w UMW w zakresie wsparcia ich rozwoju zawodowego przez Uczelnię | raport z przeprowadzonej diagnozy | do końca 2023 | kobiety na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych, doktorantki |
| przeprowadzenie dalszej analizy dynamiki rozwoju karier kobiet zatrudnionych na stanowiskach badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych w celu określenia przyczyn spowolniania karier lub rezygnacji kobiet z dalszego awansu zawodowego | raport z przeprowadzonej analizy | do końca 2023 | społeczność UMW |
| prowadzenie statystyk dot. otwierania przewodów oraz obron doktoratów z uwzględnieniem płci - przez jednostkę organizacyjną merytorycznie odpowiedzialną | roczne raporty przygotowywane przez Szkołę Doktorską | od 2022 na bieżąco |
| prowadzenie statystyk dotyczących udziału kobiet i  mężczyzn w konkursach grantowych, projektach – przez jednostkę merytorycznie odpowiedzialną | roczne raporty przygotowywane przez Centrum Zarządzania Projektami | od 2022 na bieżąco |
| sformułowanie rekomendacji w zakresie działań Uczelni na rzecz wsparcia równowagi w rozwoju karier naukowych | rekomendacje przedstawione rektorowi | do III kw. 2024 |

|  |
| --- |
| **CEL 4** |
| **Zrównoważenie reprezentacji płci na wszystkich stanowiskach i szczeblach decyzyjnych oraz wśród osób studiujących** |
| **DZIAŁANIA** | **WSKAŹNIKI** | **TERMINY** | **ADRESATKI I ADRESACI** |
| sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących równoważenia reprezentacji płci w komisjach uczelnianych, wydziałowych i konkursowych, zespołach eksperckich i recenzenckich oraz w kadrze zarządzającej | opublikowane i wdrożone w życie wytyczneuzyskanie logo HR Excellence in Research | do końca 2023 | społeczność UMW |
| sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących powierzania funkcji przewodniczącego/ej w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom |
| sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących równoważenia reprezentacji płci w procesie rekrutacji pracowników, w tym m.in. uzyskanie przez Uczelnię logo HR Excellence in Research |
| sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących równoważenia reprezentacji płci wśród osób studiujących i w szkołach doktorskich |
| przeprowadzenie szkoleń dla osób zaangażowanych w promocję działalności Uczelni (w tym rekrutację) w zakresie inkluzywnej komunikacji i docierania do grup niedoreprezentowanych | liczba przeprowadzonych szkoleń(co najmniej jedno szkolenie) | do końca 2022 | osoby zaangażowane w promocję działalności Uczelni |
| 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 |
| organizacja szkoleń z zakresu kompetencji liderskich dla kobiet | liczba przeprowadzonych szkoleń(co najmniej dwa szkolenia) | do końca 2023 | kobiety na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych, doktorantki |
| prowadzenie systematycznego monitoringu wysokości wynagrodzeń z uwzględnieniem płci | roczne raporty przygotowywane przez Dział Spraw Pracowniczych | od 2022 | władze UMW |
| **CEL 5** |
| **Włączenie problematyki płci do badań naukowych i treści kształcenia** |
| **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) | do końca 2022 | społeczność UMW ze szczególnym uwzględnieniem osób zaangażowanych w realizację projektów |
| organizacja szkoleń z zakresu możliwości uwzględniania wymiaru płci w treściach kształcenia dla kadry dydaktycznej i badawczo-dydaktycznej oraz dla osób zaangażowanych w opracowywanie treści programowych kształcenia | liczba przeprowadzonych szkoleń (co najmniej jedno szkolenie) | społeczność UMW ze szczególnym uwzględnieniem osób zaangażowanych w opracowywanie treści programowych kształcenia |
| analiza programów studiów i sformułowanie rekomendacji w zakresie włączania w nie treści związanych z uwzględnianiem wymiaru płci | raport z przeprowadzonej analizy | do III kw. 2024 | społeczność UMW |