

RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI i ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ

Raport dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi

Grudzień 2020 r.

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	2
Diagnoza aktualnej sytuacji.....	2
Dobre praktyki.....	5
Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi	5
Przewodnik dobrych praktyk w procesie rekrutacji i zatrudniania	6
Women Empowerment Day	6
Karta Różnorodności.....	6
Work-life balance, czyli równowaga między życiem zawodowym i prywatnym	7
Rekomendacje.....	7

WPROWADZENIE

Uniwersytet powinien być miejscem bezpiecznym, funkcjonującym z poszanowaniem zasad równości i różnorodności. Jedną z kluczowych wartości Uniwersytetu Medycznego w Łodzi jest równość. Uczelnia dokłada wszelkich starań, aby członkowie jej społeczności czuli się sprawiedliwie i równo traktowani. Uczelnia wykonując swoje zadania statutowe *realizuje zasadę równości szans i niedyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, niepełnosprawność, wiek, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne czy wyznanie* (§ 6 Statutu Uniwersytetu Medycznego w Łodzi).

Uniwersytet Medyczny w Łodzi otrzymał status HR Excellence in Research za przestrzeganie zasad *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, a tym samym tworzenie przyjaznego środowiska pracy i transparentne zasady rekrutacji pracowników naukowych. Jest to nie tylko wyróżnienie, ale przede wszystkim zobowiązanie organizacji do ciągłego doskonalenia polityki kadrowej i rekrutacyjnej, w tym monitorowania sytuacji równouprawnienia płci oraz podejmowania działań na rzecz wyrównywania szans i zarządzania różnorodnością.

Opracowany raport jest próbą diagnozy stanu obecnego w aspekcie przestrzegania zasad równouprawnienia płci w różnych obszarach funkcjonowania uczelni – w obszarze zatrudnienia, awansów naukowych oraz prowadzenia badań. W raporcie znajdują się również opisy istniejących procedur i dobrych praktyk w zakresie równości płci i zarządzania różnorodnością, a także rekomendacje, które będą stanowić podstawę do zaplanowania kolejnych działań uczelni.

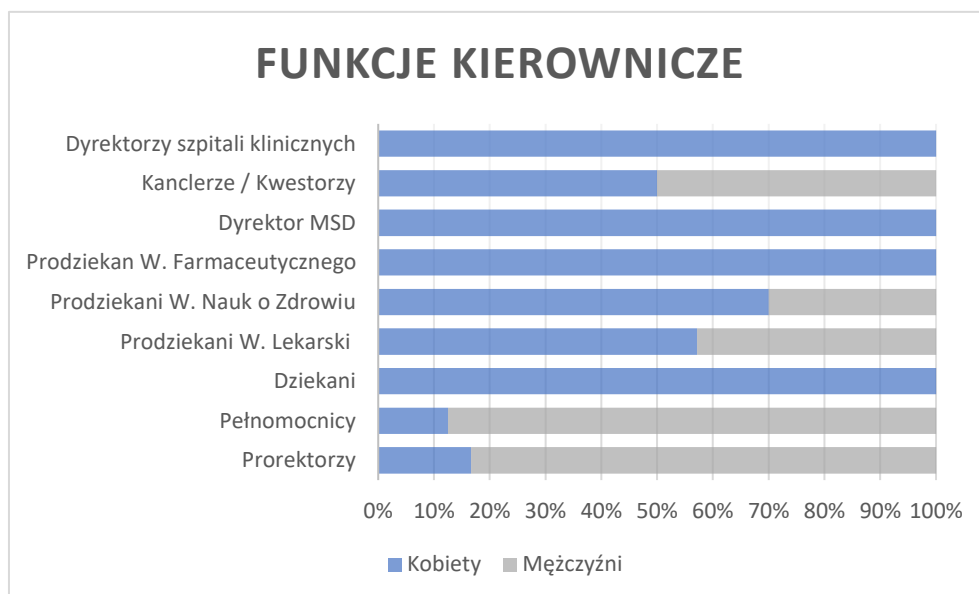
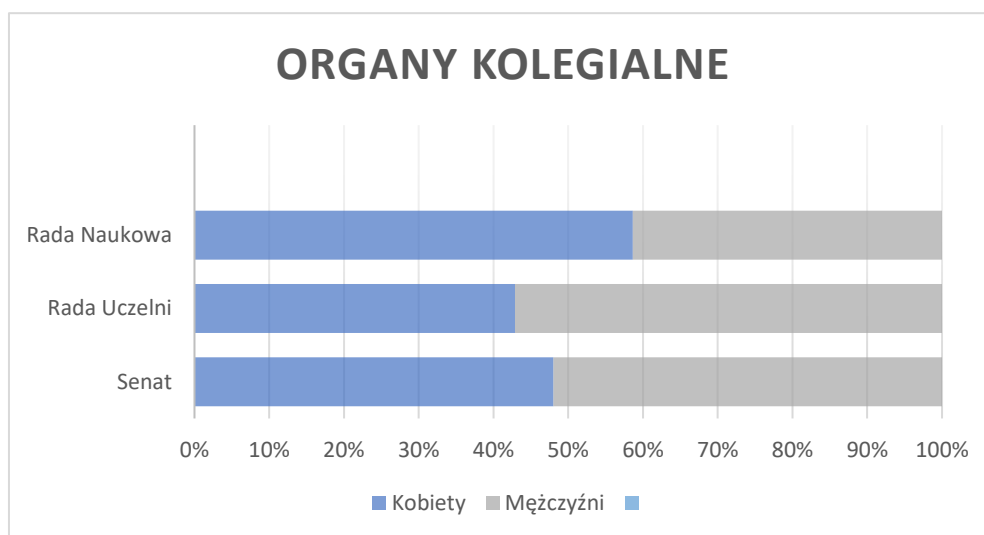
Jak wynika z raportu *She Figures 2018*¹, opracowywanego na zlecenie Komisji Europejskiej, liczba kobiet w Europie realizujących się w ramach kariery naukowej powoli wzrasta. Kobiety nadal są jednak znacznie niedoreprezentowane, a ich potencjał nie jest w pełni rozpoznany i ceniony. Równość kobiet i mężczyzn jest podstawową wartością Unii Europejskiej, aktywnie promowaną przez Komisję Europejską we wszystkich aspektach życia, również w nauce i edukacji. W swojej strategii *Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025* podkreśla, że postęp w zakresie równouprawnienia płci nie jest ani nieunikniony, ani nieodwracalny, a bycie liderem w tym w obszarze nie zdejmuje z UE odpowiedzialności za dalszy intensywny jego rozwój. Z podobnego założenia powinny wychodzić również kraje oraz instytucje, firmy i organizacje.

DIAGNOZA AKTUALNEJ SYTUACJI

Punktem wyjścia do analizy aktualnej sytuacji w uczelni, jest sprawdzenie jak przedstawia się rozkład płci wśród jej pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem nauczycieli akademickich.

¹ Raport prezentuje dane dotyczące obecności kobiet w sektorze naukowo-badawczym i jest publikowany co trzy lata, a opracowuje go Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej (tj. DG RTD) oraz Eurostat we współpracy z korespondentami statystycznymi Grupy Helsińskiej ds. Kobiet i Nauki

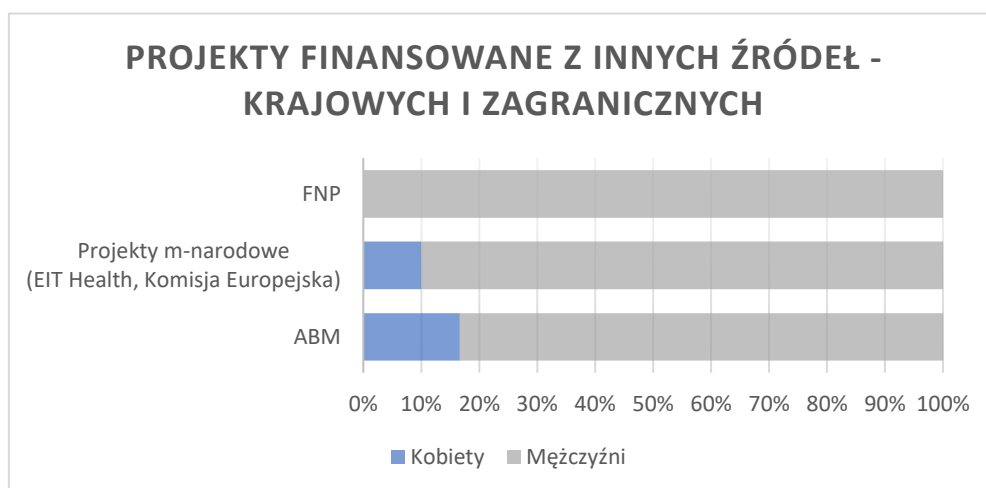
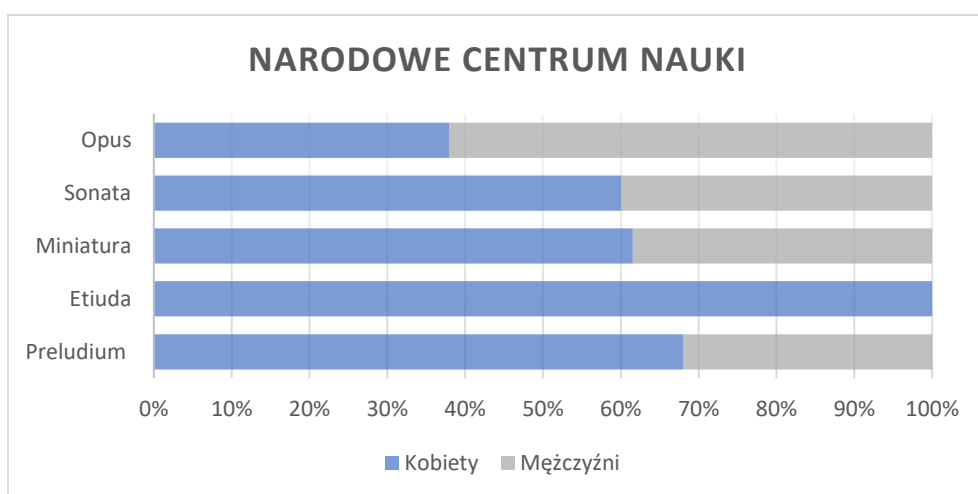
Obecnie uczelnia zatrudnia więcej kobiet, stanowią one 65% zatrudnionych (stan na dzień 31.12.2020 r.). Przewaga liczebna pań dotyczy wszystkich grup pracowniczych – nauczycieli akademickich, pracowników naukowo-technicznych, administracji i obsługi. Kobiety mają nieznaczną przewagę procentową wśród uniwersyteckiej kadr menedżerskiej (kierowników, dyrektorów jednostek administracyjnych oraz kierowników jednostek naukowo-dydaktycznych) – 54%. Na czele trzech uczelnianych wydziałów stoją kobiety, stanowią one również większość wśród prodziekanów tych wydziałów.



W organach kolegialnych uczelni, tj. Senacie, Radzie Naukowej oraz Radzie Uczelni proporcja płci jest zachowana. Spośród osób pełniących w Uniwersytecie funkcje kierownicze obserwujemy przewagę kobiet. Dysproporcja płci zauważalna jest jedynie wśród Prorektorów i Pełnomocników.

Spośród pracowników uczelni, którzy w latach 2017 – 2020 uzyskali stopień doktora habilitowanego - 68% stanowiły kobiety, a liczba uzyskanych w tym samym czasie profesur wyniosła 21 wśród kobiet i 19 wśród mężczyzn.

Pod kątem rozkładu płci przeanalizowano również dane liczbowe dotyczące udziału kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami naukowymi. Analizowane dane dotyczą lat 2017-2020 oraz projektów finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki, Agencji Badań Medycznych, Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej oraz projektów międzynarodowych.



W latach 2017 – 2020 kobiety kierował 54 projektami krajowymi finansowanymi z Narodowego Centrum Nauki, natomiast mężczyźni 41. W przypadku projektów finansowanych z innych źródeł – Agencji Badań Medycznych, Funduszu na Rzecz Nauki Polskiej czy projektów międzynarodowych przeważają mężczyźni. Na 9 projektów międzynarodowych, tylko w jednym kierownikiem projektu była kobieta.

W 2019 r. Narodowe Centrum Nauki ogłosiło stanowisko w sprawie *równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe*. Dokument ten jest deklaracją realizacji polityki zapewniającej równy dostęp do funduszy na badania naukowe różnym grupom badaczy, niezależnie od wieku, płci, narodowości, stopnia naukowego i dyscypliny naukowej, a jedynym kryterium decydującym o owym wsparciu jest wysoka jakość proponowanych badań naukowych. NCN podejmuje także szereg działań na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn w staraniach o środki na badania. Przykładowe działania to zapewnienie równej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach eksperckich i recenzyjnych czy promowanie uczestnictwa kobiet w konkursach poprzez kreowanie modelu kobiety – badacza.

Z analizy danych liczbowych dotyczących zatrudnienia, awansów naukowych i projektów badawczych wynika, że równowaga płci w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi jest zachowana. W niektórych przypadkach np. sprawowania funkcji kierowniczych można nawet mówić o przewadze kobiet. Co nie oznacza jednak, że problematyka równouprawnienia płci i zarządzania różnorodnością nie dotyczy uczelnianej społeczności. Wręcz przeciwnie, sytuacja wymaga ciągłego monitorowania oraz podejmowania wysiłków na rzecz zapobiegania i eliminowania praktyk dyskryminacyjnych oraz szkodliwych stereotypów.

DOBRE PRAKTYKI

Obecnie uczelnia nie posiada kompleksowego dokumentu (polityki, strategii) dotyczącego równouprawnienia płci lub zarządzania różnorodnością w organizacji. Perspektywa płci jest jednak uwzględniana w wielu działaniach uczelni (np. w procesie rekrutacji, w realizacji projektów). Poniżej przedstawiamy przykłady dobrych praktyk stosowanych w uczelni.

KOMISJA DS. PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI

Nierówne traktowanie nie jest problemem ograniczonym tylko do płci. Przejawy dyskryminacji mogą dotyczyć również wieku, wyznania, pochodzenia czy orientacji seksualnej. Ze statystyk wynika, że często ryzyko bycia ofiarą nierównego traktowania grozi pracownikom i pracownicom organizacji ze strony osób o wyższej pozycji w uniwersyteckiej hierarchii. Takie zachowanie nosi znamiona mobbingu.

Od 2019 r. w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi działa Komisja do spraw przeciwdziałania mobbingowi, której głównym zadaniem jest rozpatrywanie spraw związanych z zaistnieniem działań lub zachowań skierowanych przeciwko pracownikom Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, noszących znamiona mobbingu. Komisja działa w oparciu o Regulamin polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi².

² Zarządzenie nr 72/2019 z dnia 19 września 2019 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi

w sprawie powołania Komisji do spraw przeciwdziałania mobbingowi oraz wprowadzenia Regulaminu polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi

Uniwersytet prowadzi aktywną działalność przeciwko mobbingowi lub molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy i w związku z pracą polegającą m.in. na organizacji szkoleń z zakresu problematyki mobbingu oraz przeciwdziałania temu zjawisku, tworzeniu i udostępnianiu materiałów informacyjnych na ten temat.

PRZEWODNIK DOBRYCH PRAKTYK W PROCESIE REKRUTACJI I ZATRUDNIANIA

Przestrzeganie zasad równości w procesie rekrutacji i zatrudnienia jest obowiązkiem każdego pracodawcy. W celu podniesienia kompetencji członków komisji rekrutacyjnych oraz konieczności zwrócenia uwagi na problematykę kwestii równościowych uczelnia opracowała i upowszechnia przewodnik dobrych praktyk dla osób zaangażowanych w proces rekrutacji i zatrudnienia. Dokumenty zwraca również uwagę na odpowiedni pod względem różnorodności doświadczenia, kwalifikacji, równowagi płci dobór składów komisji.

WOMEN EMPOWERMENT DAY

W 2018 r. Uniwersytet Medyczny w Łodzi po raz pierwszy, we współpracy z IESE Business School, zorganizował międzynarodowe warsztaty poświęcone roli kobiet w nauce i edukacji. Warsztaty poprowadziły ekspertki z polski i zagranicy, które poruszały m.in. tematy przywództwa, współpracy oraz wykorzystania metody design thinking w tworzeniu innowacji. Spotkanie zorganizowane zostało z myślą o doktorantkach i badaczkach u progu kariery naukowej, w ramach projektu EIT Health - We Health mającego na celu wzmacnianie pozycji kobiet - innowatorów i promowanie różnorodność w sektorze opieki zdrowotnej.

KARTA RÓŻNORODNOŚCI

Karta Różnorodności to międzynarodowa inicjatywa wspierana przez Komisję Europejską. Karta jest zobowiązaniem, podpisywanym przez organizacje, które decydują się na wprowadzenie zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i działania na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz wyraża gotowość firmy do zaangażowania wszystkich pracowników i współpracowników w te działania. Organizacje decydujące się na wdrożenia tego narzędzia działają na rzecz spójności i równości społecznej. Uniwersytet Medyczny w Łodzi jest organizacją, które wyraża swoje poparcie dla idei różnorodności w miejscu pracy. Uczelnia zdecydowała o przystąpieniu do inicjatywy Karta Różnorodności, co oznacza:

- o dołączenie do międzynarodowego grona organizacji pozostających pod patronatem Platformy Europejskich Kart Różnorodności Komisji Europejskiej (EC Diversity Charter Platform)
- o pokazanie otwartości i szacunku pracodawcy wobec różnorodnych pracowników, wzmocnienie dialogu nt. różnorodności wewnątrz i na zewnątrz organizacji
- o dołączenie do grona organizacji, które są liderami w zakresie zarządzania różnorodnością w Polsce,
- o włączenie się w procesy wyznaczenia trendów w zarządzaniu różnorodnością i polityką równych szans;
- o wzmocnienie wizerunku organizacji odpowiedzialnej i zaangażowanej w temat równego traktowania w miejscu pracy,
- o możliwość szerokiej współpracy międzysektorowej (biznes – administracja publiczna – NGO),
- o przełożenie zapisów Karty na realne działania,

- o zobowiązanie, które implikuje rewizję własnych polityk; wskaźniki do Karty Różnorodności pozwalają na lepsze monitorowanie zarządzania różnorodnością na poziomie operacyjnym, audytu oraz monitoringu działań w tym zakresie.

RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM

Uniwersytet Medyczny w Łodzi podejmuje starania mające na celu wspieranie pracowników w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Uczelnia oferuje:

- o Elastyczne godziny pracy, zadaniowy system pracy
- o Obniżony wymiar czasu pracy dla kobiet powracających z urlopu macierzyńskiego
- o Pakiet socjalny – dofinansowanie zajęć rekreacyjnych i sportowych
- o Szkolenia i warsztaty z umiejętności miękkich np. radzenia sobie ze stresem, organizacji pracy, asertywności

REKOMENDACJE

Głównym celem Uniwersytetu Medycznego jest budowanie kultury organizacyjnej opartej na życzliwości, szacunku i otwartości. Uczelnia uwzględnia perspektywę płci w kluczowych obszarach swojej działalności i nowych projektach. Poza równouprawnieniem płci UMED skoncentruje swoje wysiłki na efektywnym zarządzaniu szeroko rozumianą różnorodnością, aby wszyscy członkowie społeczności akademickiej czuli się równo i sprawiedliwi traktowani.

Propozycja działań:

- o Dalsze monitorowanie sytuacji w uczelni (dodatkowe wskaźniki), upublicznianie wyników raportów i analiz.
- o Promowanie dobrych praktyk i pozytywnych wzorców.
- o Podnoszenie kompetencji menedżerów i pracowników w zakresie zarządzania różnorodnością.
- o Realizowanie projektów odpowiadających na potrzeby grup niedoreprezentowanych, wykluczonych.
- o Konsekwentne wdrażanie i przestrzeganie zapisów Karty Różnorodności.
- o Uporządkowanie kwestii terminologicznych (mobbing, dyskryminacja) oraz związanych z tym rozróżnieniem dokumentów i rozporządzeń.
- o Polityka informacyjna uświadamiająca różnice między mobbingiem i dyskryminacją.
- o Monitorowanie, ilu pracowników bierze udział w szkoleniach np. dotyczących mobbingu oraz dyskryminacji, równego traktowania itp. oraz monitorowanie, czy informacja o tego typu szkoleniach dociera do wszystkich pracowników, zarówno pracowników administracji, jak i pracowników badawczych i dydaktyków.

- Systematyczne zbieranie danych na temat tego, czy pracownicy uczelni czują się dyskryminowani i czy rzeczywiście są dyskryminowani (aspekt subiektywny i obiektywny), byli ofiarami mobbingu czy molestowania (anonimowe badania ankietowe).
- Zbieranie danych na temat opinii pracowników odnośnie do inicjatyw podejmowanych przez Uczelnię na rzecz równego traktowania.