



GDAŃSKI
UNIwersYTET
MEDYCZNY

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA GDAŃSKIEGO UNIwersYTETU MEDYCZNEGO
Plan działań równościowych w latach 2021-2023/2024

Gdański Uniwersytet Medyczny (GUMed) to nowoczesny ośrodek akademicki, rozpoznawalny w kraju i na świecie. Od ponad 75 lat Uczelnia zapewnia wysoką jakość kształcenia we wszystkich zawodach medycznych i prowadzenie badań naukowych na najwyższym, światowym poziomie. Został wybrany do elitarnego grona 10 najlepszych polskich Uczelni wyróżnionych w prestiżowym konkursie *Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza*. Potwierdzeniem wiodącej roli w zakresie działalności naukowo-badawczej jest także wysoka pozycja GUMed w różnego rodzaju rankingach, plasujących Uczelnię w gronie jednostek, w których tworzy się wartościowe publikacje, chętnie cytowane w prestiżowych czasopiśmie. Jako jedna z kilku polskich uczelni GUMed jest rozpoznawalny w tzw. rankingu szanghajskim. Uczelnia intensywnie rozwija badania naukowe, czego dowodem są jej czołowe pozycje w rankingach oraz liczne wyróżnienia dla pracowników. W rankingu Ministerstwa Edukacji i Nauki, oceniającego jakość działalności naukowej lub badawczo-rozwojowej jednostek naukowych, GUMed może pochwalić się prestiżową kategorią A+ przyznaną dla Wydziału Farmaceutycznego i Międzyuczelnianego Wydziału Biotechnologii UG i GUMed oraz kategorią A dla Wydziału Lekarskiego, Wydziału Nauk o Zdrowiu z ICMMiT). Publikacje naukowców GUMed są jednymi z najczęściej cytowanych w prestiżowych czasopiśmie i wpływają na rozpoznawalność polskiej nauki na świecie. Znakomita kadra naukowa i nowoczesna infrastruktura pozwalają na specjalistyczną działalność naukową i kliniczną na najwyższym poziomie.

Gdański Uniwersytet Medyczny to jeden z najlepszych uniwersytetów medycznych w Polsce, uczelnia z dynamicznie i coraz intensywniej rozwijającymi się w ostatnich latach badaniami o charakterze interdyscyplinarnym, często z istotnym udziałem współpracy międzynarodowej. Aktualnie w partnerstwie międzynarodowym realizowanych jest 11 projektów badawczych (m.in. w ramach programu Horyzont 2020 – 6 projektów, Trzeciego Programu Unii Europejskiej w dziedzinie zdrowia – 2 projekty), a liczba partnerów zagranicznych zaangażowanych w realizację projektów badawczych wynosi 75. Charakter międzynarodowy mają również wybrane projekty finansowane przez polskie instytucje, Narodowe Centrum Nauki oraz Fundację Nauki Polskiej.

W ramach konsekwentnie realizowanej strategii rozwoju bazy dydaktycznej, naukowej i klinicznej zmodernizowano liczne pracownie badawcze i laboratoryjne, sale warsztatowe i dydaktyczne, jak również powstały sztanदारowe obiekty GUMed – Centrum Symulacji Medycznej, Centrum Sportu oraz wchodzące w skład Uniwersyteckiego Centrum Klinicznego budynki Centrum Medycyny Inwazyjnej i Nieinwazyjnej, które stanowią

unikatowy w skali europejskiej kompleks medyczno-naukowy. Centrum Symulacji Medycznej wyposażone jest w najnowszej generacji fantomy, blok operacyjny oraz pracownię rzeczywistości wirtualnej. Tu studenci doskonałą praktyczną umiejętność zanim rozpoczną leczenie pacjentów.

Gdański Uniwersytet Medyczny realizuje innowacyjny projekt Young Scientist Program (Młody Naukowiec), którego celem jest wsparcie studentów zainteresowanych rozwojem kompetencji osobistych i prowadzeniem prac o charakterze badawczym.

W Uczelni realizowanych jest wiele projektów krajowych i międzynarodowych. Poprzez transfer wiedzy do przemysłu i wzmacnianie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym Uczelnia staje się coraz atrakcyjniejszym partnerem wspólnych inicjatyw badawczych. Potencjał naukowców w zakresie medycyny, biotechnologii czy nauk farmaceutycznych charakteryzuje się wysokim stopniem innowacyjności i dużym potencjałem komercyjnym. W Gdańskim Uniwersytecie Medycznym dzięki środkom przekazanych przez Fundację na rzecz Nauki Polskiej w ramach programu Międzynarodowe Agendy Badawcze (MAB) powstał ośrodek naukowy specjalizujący się w badaniach nad aberracjami genetycznymi nabytymi w ciągu życia jako czynnikami ryzyka nowotworów i innych chorób.

Podmioty lecznicze Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego tj. Uniwersyteckie Centrum Kliniczne, Uniwersyteckie Centrum Medycyny Morskiej i Tropikalnej, Uniwersyteckie Centrum Stomatologiczne i Centrum Medycyny Rodzinnej odnoszą znaczące sukcesy medyczne, szczególnie w zakresie wprowadzania nowatorskich metod diagnostyki i terapii. Są uznanymi ośrodkami, oferującymi unikatowe procedury medyczne, jak np. w chorobach rzadkich, udarach niedokrwiennych mózgu, onkologii, kardiologii, a także transplantologii, zwłaszcza w przeszczepach wielonarządowych. Nowe możliwości rozwoju, zwłaszcza w obszarze innowacyjnych badań klinicznych zawdzięczamy również środkom pozyskanym od Agencji Badań Medycznych. Gdański Uniwersytet Medyczny jest jednym z największych beneficjentów konkursów ABM wpierających akademickie badania kliniczne, pozyskując w ostatnich 2 latach niemal 150 mln zł na działalność badawczo-rozwojową.

W najnowszym rankingu World's Best Hospitals 2021 szpital kliniczny GUMed zajął 2 miejsce kategorii najlepszy szpital w Polsce.

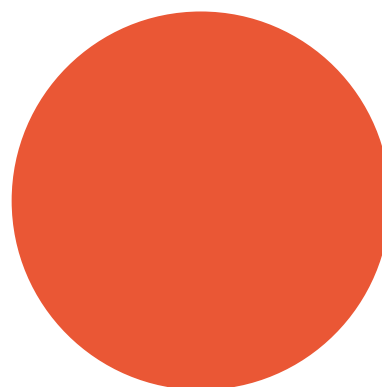
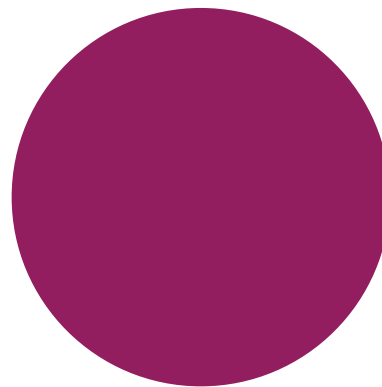
Pod koniec 2020 r. Gdański Uniwersytet Medyczny, Politechnika Gdańska oraz Uniwersytet Gdański utworzyły

Związek Uczelni w Gdańsku im. Daniela Fahrenheita, którego celem jest wspólne budowanie pozycji Gdańska jako silnego ośrodka akademickiego w Polsce i za granicą. Najważniejszym zadaniem Związku będzie jak najlepsze wykorzystanie zasobów i możliwości trzech uczelni, które mogłyby w przyszłości utworzyć jeden ośrodek akademicki.

GUMed kształci ponad 6000 studentów, doktorantów i słuchaczy studiów podyplomowych. Wśród nich jest ponad 1000 studentów zagranicznych, co stanowi ponad 16% wszystkich żaków w Uczelni. To także ponad połowa wszystkich obcokrajowców studiujących w Gdańsku.

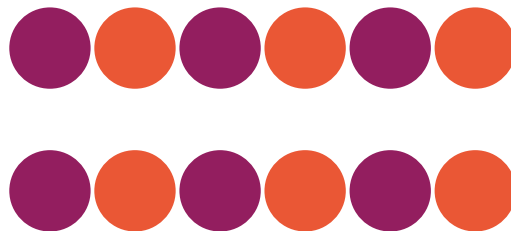
Wybitna kadra naukowa, ogromny potencjał badawczy i infrastrukturalny oraz wybitni studenci i zaangażowana kadra administracyjna to zasoby stanowiące o obecnych i przyszłych sukcesach Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego.

Uczelnia w realizowanych inicjatywach wewnętrznych i aktywnościach zewnętrznych przywiązuje dużą wagę do realizacji działań równościowych. Prof. Przemysław Rutkowski, dziekan Wydziału Nauk o Zdrowiu z Instytutem Medycyny Morskiej i Tropikalnej Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego jest członkiem Pomorskiego Zespołu do spraw Kobiet, powołanego 24 czerwca 2021 r. przez marszałka województwa pomorskiego Mieczysława Struka. Do zadań nowo powstałego organu, którego kadencja potrwa 3 lata, należeć będzie m.in. promowanie postaw związanych z równością kobiet w zakresie pracy, płacy i awansu zawodowego. Członkowie zespołu będą monitorować inne organizacje i instytucje w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania. Zespół ma stanowić organ doradczo-konsultacyjny i inicjatywny działający przy Zarządzie Województwa Pomorskiego. Jego utworzenie wiąże się z realizacją Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030, zakładającej promowanie równości i włączenia społecznego wszystkich mieszkańców regionu bez względu na płeć, rasę, religię, światopogląd i inne czynniki.



SPIS TREŚCI

I. Wprowadzenie	5
II. Diagnoza	5
III. Cele i obszary działania	11
Cel 1. Zwiększenie świadomości wymogu równości płacy na równoważnych stanowiskach przy jednakowych kompetencjach.	11
Cel 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.	12
Cel 3. Ułatwienie łączenia pracy z życiem codziennym (Work Life Balance).	13
Cel 4. Propagowanie zagadnień dotyczących równości płci oraz różnic kulturowych.	14
Podsumowanie	16



I. Wprowadzenie

Równość płci w badaniach i innowacjach jest częścią strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025, która została ogłoszona w marcu 2020 r. Jej celem jest zwiększenie i wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej – zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mają możliwość równego rozwoju swoich talentów oraz zintegrowanie wymiaru płci w projektach oraz badaniach naukowych. Zgodnie z powyższym, podstawy prawne programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 wspierają działalność Komisji na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, wyznaczając równość płci jako priorytet przekrojowy (cross-cutting priority).

Zapisy prawa w programie Horyzont Europa pozwoliły na wprowadzenie trzech głównych zmian, które docelowo mają prowadzić do zwiększenia poziomu równouprawnienia płci u badaczek oraz badaczy:

1. **Posiadanie Planu na rzecz Równouprawnienia Płci (GEP) – kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych chcących uczestniczyć w programie Horyzont Europa.**
2. Włączenie wymiaru płci do treści badań i innowacji jest domyślnie przyjętym wymogiem, ocenianym w ramach kryterium doskonałości, chyba że w opisie tematu wyraźnie określono inaczej.
3. Równowaga płci w zespołach badawczych będzie kryterium rozstrzygającym w przypadku wniosków grantowych z taką samą liczbą punktów w rankingu.

Plan Równości Płci dla Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego. Plan działań równościowych w latach 2021-2023/2024 to dokument publiczny, skierowany do wszystkich zainteresowanych pracowników. Wyznacza cele oraz obszary działania, obejmuje zbieranie danych i ich monitoring, a także zobowiązuje do przeprowadzenia szkoleń wpisujących się w strategię działania na rzecz równości wśród pracowników Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego. Uczelnia posiada Kodeksy Etyki, działają

senackie oraz rektorskie komisje zajmujące się problemem dyskryminacji czy równego traktowania. Głównym zadaniem w ramach działań na rzecz Planu Równości Płci było wyznaczenie celów wraz ze wskazaniem działań oraz wskaźników monitorujących osiągnięcia.

II. Diagnoza

Podział pracowników Uczelni według płci

Gdański Uniwersytet Medyczny kształci studentów na czterech wydziałach: Lekarskim, Farmaceutycznym, Nauk o Zdrowiu z Instytutem Medycyny Morskiej i Tropikalnej i Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii UG i GUMed (MWB). Dziekanami na trzech wydziałach są mężczyźni, na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii funkcję tę pełni kobieta. Jeśli weźmiemy pod uwagę funkcję prodziekana, proporcje płci są wyrównane. Na Wydziale Lekarskim funkcję tę pełni dwóch mężczyzn i trzy kobiety. Na Wydziale Farmaceutycznym i Wydziale Nauk o Zdrowiu prodziekanami są dwaj mężczyźni i jedna kobieta. Na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii jest zatrudnionych dwóch mężczyzn i jedna kobieta. W Gdańskim Uniwersytecie Medycznym nie ma wydziału, na którym wszystkie funkcje prodziekarskie pełnią sami mężczyźni lub same kobiety.

Do przygotowania diagnozy wykorzystano dane kadrowe na zakończenie drugiego kwartału 2021 r., które miały pokazać w proporcjach zatrudnienie kobiet i mężczyzn w różnych kategoriach. Przeanalizowano także liczbę studentów.

Dane płacowe zostały przygotowane na koniec trzeciego kwartału 2021 r. Aby kompleksowo przedstawić strukturę płacową, pracownicy zostali podzieleni na kategorie. Dodatkowo każdą kategorię pracowników przeanalizowano szczegółowo w rozbiciu na składniki płacowe, takie jak dodatek stażowy, wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie chorobowe, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz pozostałe składniki.

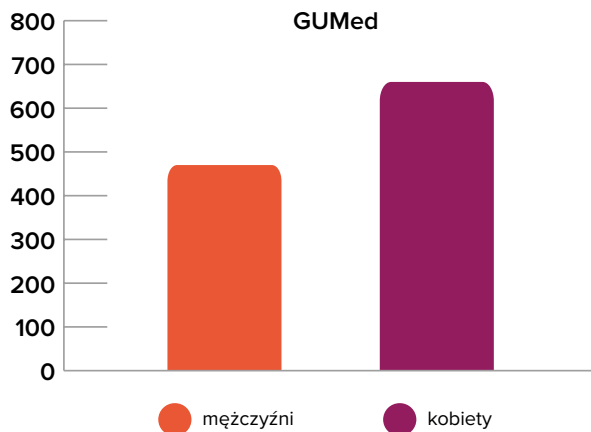
W Planie Równości Płci dla Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego są wyznaczone 4 cele:

- Cel 1.** Zwiększenie świadomości wymogu równości płacy na adekwatnych stanowiskach.
- Cel 2.** Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.
- Cel 3.** Ułatwienie łączenia pracy z życiem codziennym (Work Life Balance).
- Cel 4.** Propagowanie zagadnień dotyczących równości płci oraz różnic kulturowych.

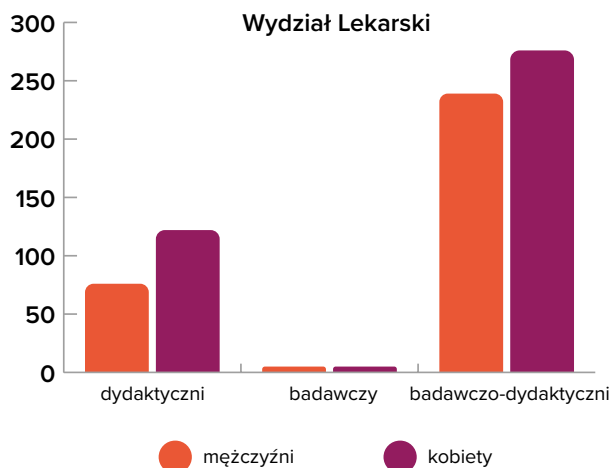
Analiza ze względu na personel

Personel akademicki

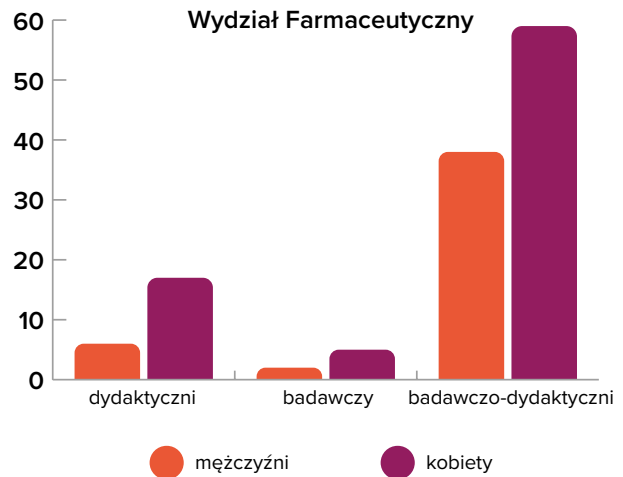
W Gdańskim Uniwersytecie Medycznym kadra akademicka składa się z pracowników dydaktycznych, pracowników badawczych oraz badawczo-dydaktycznych. Łącznie zatrudnionych jest 1130 osób, z czego 470 mężczyzn i 660 kobiet.



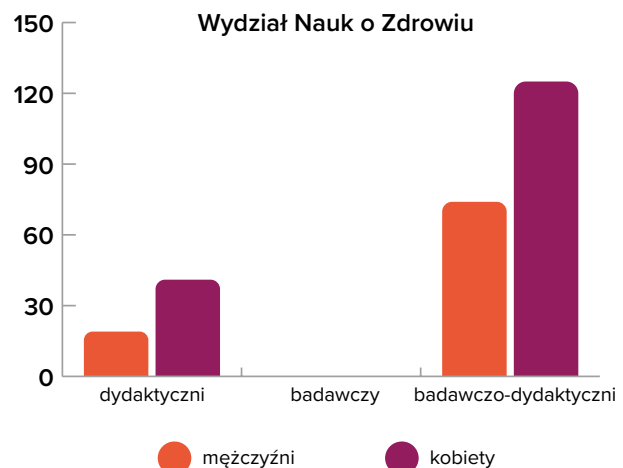
Na Wydziale Lekarskim zatrudnionych jest 320 mężczyzn (76 pracowników dydaktycznych, 5 pracowników badawczych, 239 pracowników badawczo-dydaktycznych) i 403 kobiety (122 pracowników dydaktycznych, 5 pracowników badawczych, 276 pracowników badawczo-dydaktycznych).



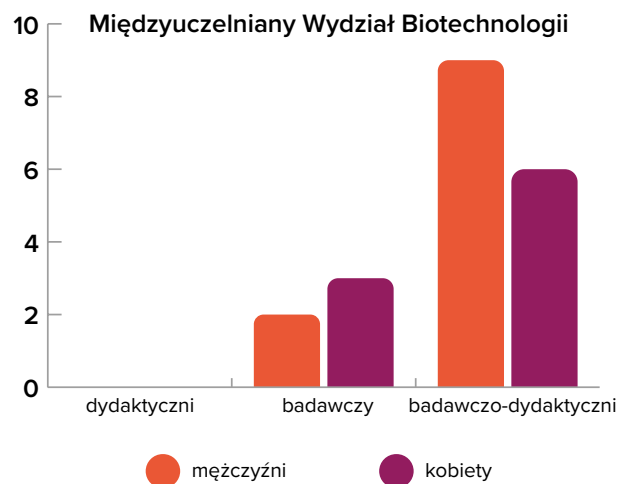
Na Wydziale Farmaceutycznym wśród pracowników jest 46 mężczyzn (6 pracowników dydaktycznych, 2 pracowników badawczych, 38 pracowników badawczo-dydaktycznych) i 81 kobiet (17 pracowników dydaktycznych, 5 pracowników badawczych, 59 pracowników badawczo-dydaktycznych).



Na Wydziale Nauk o Zdrowiu pracuje 93 mężczyzn (19 pracowników dydaktycznych, 74 pracowników badawczo-dydaktycznych) i 167 kobiet (41 pracowników dydaktycznych, 1 pracownik badawczy, 125 pracowników badawczo-dydaktycznych).

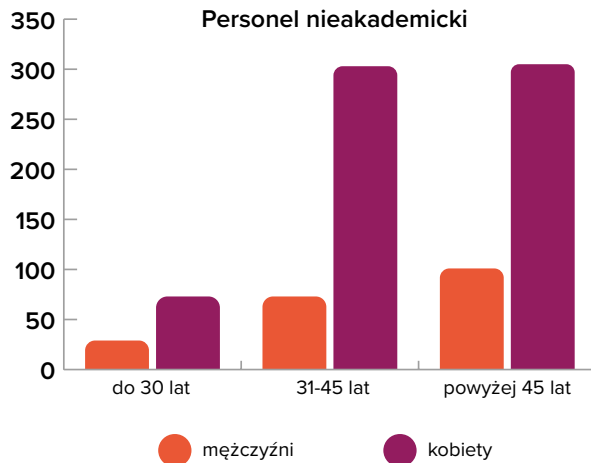


Na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii UG i GUMed zatrudnionych jest 11 mężczyzn (2 pracowników badawczych, 9 pracowników badawczo-dydaktycznych) i 9 kobiet (3 pracowników badawczych, 6 pracowników badawczo-dydaktycznych).



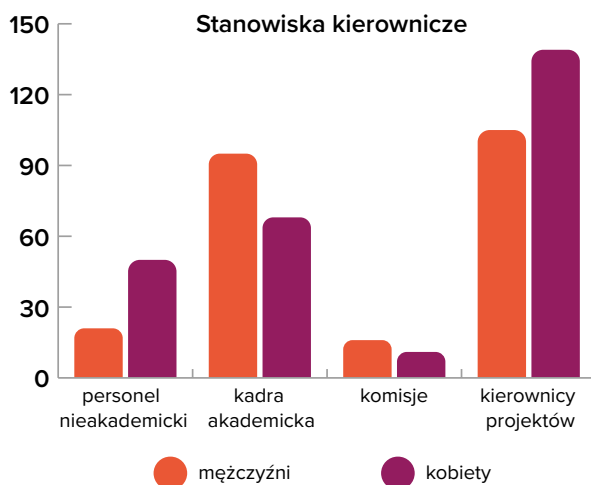
Personel nieakademicki

W kadrze nieakademickiej zatrudnionych jest 681 kobiet (77%) i 203 mężczyzn (23%). W każdym przedziale wiekowym przewagę stanowią kobiety. Wśród pracowników do lat 30 jest to 29 mężczyzn (28%) oraz 73 kobiety (72%). W przedziale wiekowym 31-45 lat jest 73 mężczyzn (19%) i 303 kobiety (81%). W wieku powyżej 45 lat zatrudnionych jest 101 mężczyzn (25%) i 305 kobiet (75%).



Liczba kobiet i mężczyzn na akademickich i administracyjnych stanowiskach kierowniczych

Stanowisk i funkcji kierowniczych w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym jest 504, z czego 71 jest na stanowiskach nieakademickich. 21 z nich piastują mężczyźni, a 50 kobiety. Kadra akademicka to z kolei 94 stanowisk zajmowanych przez mężczyzn i 68 przez kobiety. W Uczelni funkcjonują Komisje Senackie oraz Rektorskie. Mężczyźni są przewodniczącymi 16 komisji, kobiety natomiast 11.



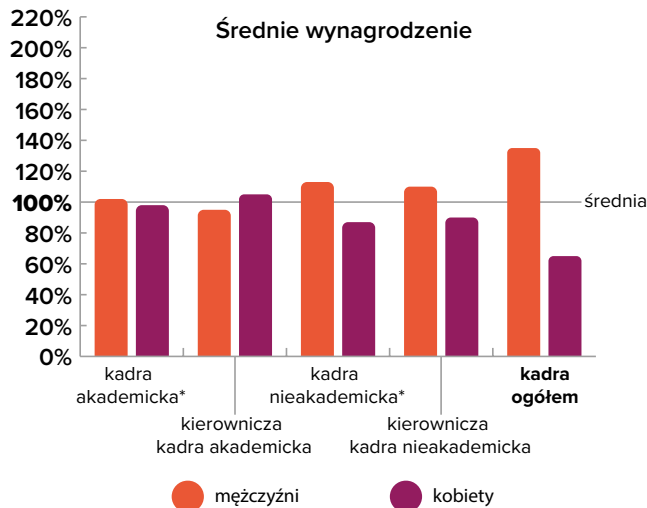
Gdański Uniwersytet Medyczny – jako jedyna Uczelnia medyczna w kraju – został wybrany do elitarnego grona 10 najlepszych polskich uczelni wyróżnionych w prestiżowym konkursie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (dziś Ministerstwo Edukacji i Nauki) *Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza*. W Uczelni jest prowadzonych aktualnie 244 projektów, z czego w 105 kierownikami są mężczyźni, natomiast w 139 kobiety.



Analiza ze względu na płeć

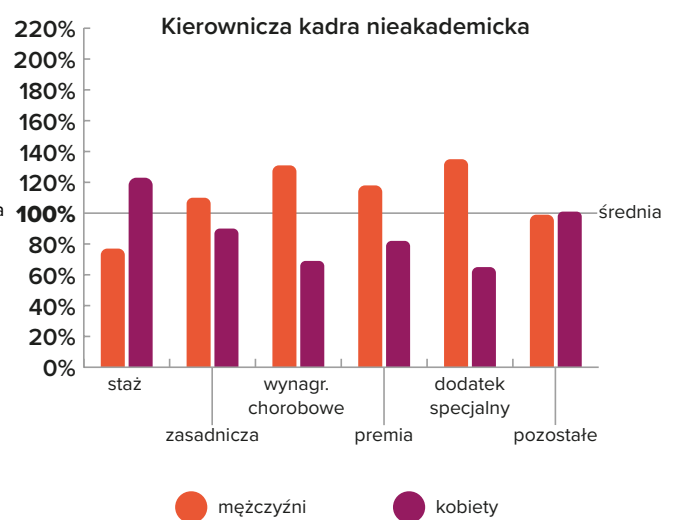
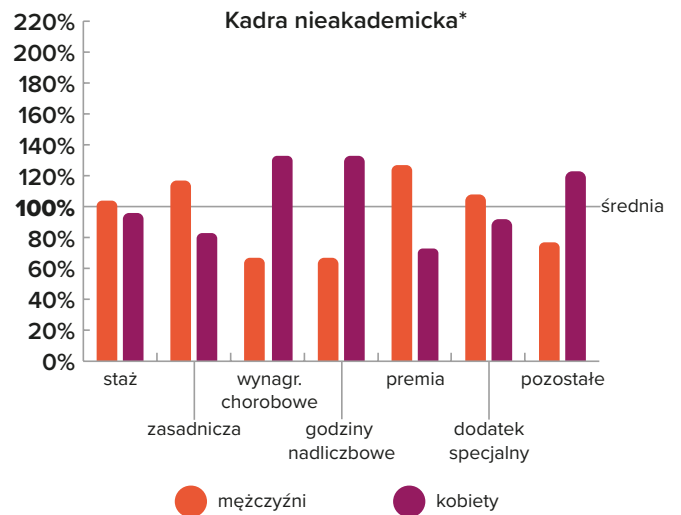
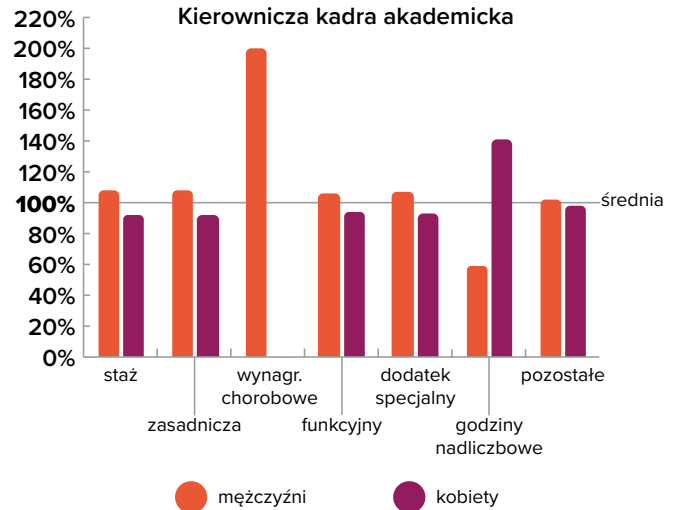
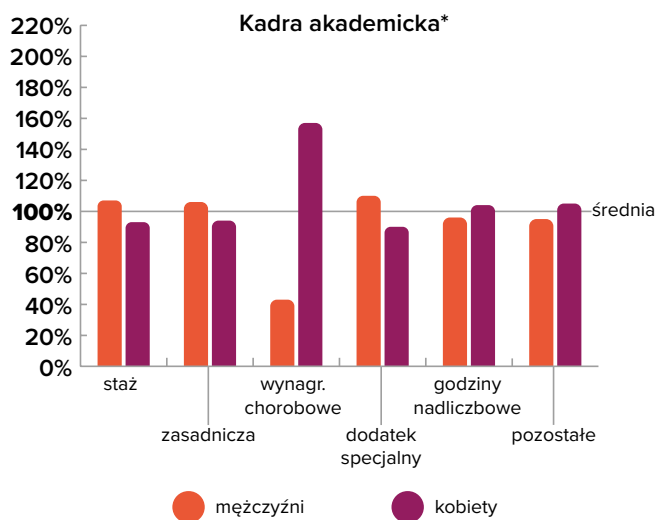
Średnia płaca

Po analizie procentowej wynagrodzeń możemy wnioskować, że w wynagrodzeniach pojawia się dysproporcja ze wskazaniem na wyższe średnie wynagrodzenie mężczyzn, jednak przy podziale na grupy pracowników te dysproporcje są nieznaczne.



Średnia płaca w rozbiciu na składniki

W związku z tym, że na wynagrodzenie otrzymywane przez pracowników składa się kilka składników, porównano stosunek wysokości danego składnika w rozbiciu na płeć.



*bez kierowników

Analiza zmian w zatrudnieniu

Odejścia i rekrutacja

W II kwartale 2021 roku Gdański Uniwersytet Medyczny opuściły łącznie 23 osoby, z czego 6 mężczyzn i 17 kobiet. 1 mężczyzna oraz 4 kobiety zakończyły zatrudnienie w związku z przejściem na emeryturę.

	Mężczyźni	Kobiety	Razem
Odejścia przed przejściem na emeryturę	5	13	18
Odejścia w związku z przejściem na emeryturę	1	4	5

W tym samym okresie na stanowiska oferowane przez Gdański Uniwersytet Medyczny kandydowało 189 mężczyzn (22%) i 686 kobiet (78%), natomiast proporcje rozpoczynających w tym okresie zatrudnienie to 14 mężczyzn (35%) i 26 kobiet (65%).

	Mężczyźni			Kobiety		
	Kadra akademicka	Kadra nieakademicka	Razem	Kadra akademicka	Kadra nieakademicka	Razem
Liczba kandydatów	14	175	189	41	645	686
Liczba zatrudnionych osób	3	11	14	6	20	26

Studenci na Gdańskim Uniwersytecie Medycznym

W Gdańskim Uniwersytecie Medycznym kształcą się łącznie 5544 osób na 4 wydziałach, 1564 to mężczyźni, natomiast 3980 to kobiety. Na Wydziale Lekarskim ten stosunek to 1051 mężczyzn do 1776 kobiet, na Wydziale Farmaceutycznym 144 mężczyzn do 622 kobiet. Na Wydziale Nauk o Zdrowiu studiuje 239 mężczyzn oraz 1315 kobiet, a na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii jest 130 mężczyzn oraz 267 kobiet.

	Mężczyźni			Kobiety		
	Licencjat	Magister	Razem	Licencjat	Magister	Razem
Wydział Lekarski	1	1050	1051	52	1724	1776
Wydział Farmaceutyczny	0	144	144	0	622	622
Wydział Nauk o Zdrowiu	101	131	239	666	613	1315
Międzyuczelniany Wydział Biotechnologii UG i GUMed	92	23	130	151	76	267
Razem	194	1348	1564	869	3035	3980

Pierwsza Szkoła Doktorska GUMed jest zorganizowaną formą kształcenia w dyscyplinach: nauk farmaceutycznych, nauk medycznych i nauk o zdrowiu, odpowiadających uprawnieniom posiadanym przez Uczelnię. Jej celem jest przygotowanie wysoko wykwalifikowanych kadr naukowych poprzez stworzenie warunków rozwoju naukowego dla jej uczestników, zgodnie z prowadzoną działalnością naukową, dydaktyczną i kliniczną Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego. Zadaniem Pierwszej Szkoły Doktorskiej GUMed jest umożliwienie osobom wykazującym uzdolnienia i zainteresowanie pracą naukową zdobycie zaawansowanej wiedzy w określonej dziedzinie nauki lub dyscyplinie naukowej, przygotowanie do samodzielnej, twórczej pracy badawczej, umożliwienie przygotowania pracy doktorskiej oraz uzyskanie stopnia naukowego doktora w drodze postępowania o nadanie stopnia naukowego. Studia doktoranckie rozpoczęte przed rokiem akademickim 2019/2020 prowadzi się na zasadach dotychczasowych, jednak nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2023 r.

	Mężczyźni	Kobiety
Pierwsza Szkoła Doktorska	36	73
Wydział Nauk o Zdrowiu	7	28
Wydział Farmaceutyczny	7	25
Wydział Lekarski	40	78
Razem	90	204

Przedstawiona analiza ilościowa została przeprowadzona na podstawie danych pozyskanych z Działu Kadr, Działu Płac oraz Działu Wsparcia Rozwoju Pracowników. Widoczne są dysproporcje między wynagrodzeniami zasadniczymi mężczyzn i kobiet na poziomie od 5% do 20%, co przekłada się też na inne składniki. W związku z tym należy zwiększać świadomość wymogu równych płac na równoważnych stanowiskach.

Analiza jakościowa nie została wykonana, jednak na podstawie doświadczeń innych uczelni, a także rekomendacji instytucji zajmujących się tematem równości płci przygotowano zestaw działań, które należy traktować jako stałe działania uświadamiające. W przyszłości należałoby jednak zebrać dane jakościowe na przykład poprzez przeprowadzenie ankiet.

III. Cele i obszary działania

Na podstawie wyżej przedstawionych danych postawiono cztery cele Planu Równości Płci w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym, których realizacja została opisana w poniższych działaniach. Mają one zapewnić aspiracje Uczelni do monitorowania wskaźników równościowych i zabezpieczenie dbałości o równe traktowanie w rekrutacji, zatrudnianiu, rozwoju i utrzymaniu potencjału ludzkiego w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym, nie tylko w odniesieniu do stanowisk bezpośrednio związanych z prowadzeniem badań na Uczelni, ale również w odniesieniu do całej społeczności GUMed.

Cel 1. Zwiększenie świadomości wymogu równości płacy na równoważnych stanowiskach przy jednakowych kompetencjach.

Działanie 1.1.	Staranność o równowagę wynagrodzeń kobiet i mężczyzn:
	<ol style="list-style-type: none"> 1. przy regulacjach płac związanych ze zwiększeniem subwencji, 2. przy awansach, 3. przy nowych rekrutacjach.
Grupa docelowa	Pracownicy/pracownice GUMed
Czas	Rozpoczęcie działań – 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Rektor, Kanclerz
Wskaźnik	Monitorowanie dysproporcji płacowej / wielkości odchylenia różnicy płacowej rok do roku w stosunku do wartości z roku 2021 mierzonych w procentach.

Działanie 1.2.

Opracowanie i wprowadzenie szkolenia online dla wszystkich kierowniczek/kierowników GUMed zwiększającego świadomość równości m.in. w zakresie wynagrodzeń na podobnych stanowiskach.

Grupa docelowa	Pracownice/pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym
Termin	Rozpoczęcie prac na początku 2022 r., wdrożenie szkoleń 2022/2023 r.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro ds. Personalnych
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych.

Działanie 1.3.

Szkolenia online z zakresu roli i zadań kierownika dla kierowniczek/kierowników GUMed w ramach projektu PO WER 3.5. pt. *Wielomodułowy program poprawy efektywności i jakości funkcjonowania Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego*, zadanie 8, czyli realizacja szkoleń w celu podniesienia kompetencji kadr zarządczych i administracyjnych Uczelni.

Grupa docelowa	Pracownice/pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym
Termin	Rozpoczęcie prac na początku 2022 r., wdrożenie szkoleń 2022/2023 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Wsparcia Rozwoju Pracowników przy współpracy z podmiotem zewnętrznym
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych.

Cel 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.

Działanie 2.1.

Promowanie wiedzy w zakresie możliwości awansów na podstawie wewnętrznego dokumentu – Załącznik 1 do Uchwały 4/2021 Senatu GUMed z 25.01.2021 r. dla wszystkich pracownic/pracowników.

Grupa docelowa	Pracownice/pracownicy w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym w grupie nauczycieli akademickich
Termin	2022/2023 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Wsparcia Rozwoju Pracowników / Biuro ds. Nauki
Wskaźnik	Liczba awansów w grupie nauczycieli akademickich w każdym kolejnym roku w szacunku do 2021 r.

Działanie 2.2.

Uzupełnienie procedury konkursowej w grupie nauczycieli akademickich o zapisy w ramach przestrzegania równości płci w zatrudnianiu przy zachowaniu wymagań konkursowych.

Grupa docelowa	Kierownicy/kierowniczki
Termin	2022/2023 r.

Jednostki odpowiedzialne	Dział Wsparcia Rozwoju Pracowników
Wskaźnik	Liczba kobiet zatrudnianych w grupie nauczycieli akademickich w stosunku do liczby zatrudnianych w tej grupie mężczyzn rok do roku w stosunku do 2021 r.

Działanie 2.3.

Rozpowszechnienie korzystania z narzędzia online do badania osobowości zawodowej zarówno w rekrutacji, jak i w rozwoju, aby zwiększyć dopasowanie pracownic/pracowników do zespołów w kontekście kompetencji, motywacji i predyspozycji zawodowych.

Grupa docelowa	Kierownicy/kierowniczki
Termin	Rozpoczęcie prac nad promowaniem kwestionariusza w I/II kwartale 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Wsparcia Rozwoju Pracowników
Wskaźnik	Liczba wykonanych badań osobowości zawodowej rok do roku w stosunku do roku 2021.

Działanie 2.4.

Równy dostęp do szkoleń na każdym etapie kariery zawodowej podczas rekrutacji na szkolenia organizowane w GUMed wśród pracownic/pracowników z obszaru nauczycieli akademickich i pracownic/pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Grupa docelowa	Nauczyciele akademicy / nauczycielki akademickie oraz pracownice/pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi w GUMed
Termin	2022/2023 r.
Jednostki odpowiedzialne	Sekcja Realizacji Projektów / Dział Wsparcia Rozwoju Pracowników
Wskaźnik	Liczba kobiet i mężczyzn biorących udział w szkoleniach w stosunku do zgłoszeń w danym roku.

Cel 3. Ułatwienie łączenia pracy z życiem codziennym (Work Life Balance).

Działanie 3.1.

Umożliwianie pracy zdalnej pracownicom/pracownikom poprzez edukację/szkolenia kierowniczek/kierowników jednostek w zakresie elastycznych form pracy.

Grupa docelowa	Kierownicy/kierowniczki
Termin	2022/2023/2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Wsparcia Rozwoju Pracowników / Sekcja Promocji / Dział Kadr
Wskaźnik	Liczba osób korzystająca z opcji pracy zdalnej/hybrydowej rok do roku po 2021 roku (uzależnione od potrzeb).

Działanie 3.2.

Poszerzanie elastycznych godzin pracy dla pracownic/pracowników GUMed wprowadzone zmianą w Regulaminie Pracy.

Grupa docelowa	Pracownice/pracownicy GUMed
Termin	2022/2023/2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Wsparcia Rozwoju Pracowników / Dział Kadr / Dział Legislacji
Wskaźnik	Przeprowadzenie wśród kierowników/kierowniczek GUMed raz w roku badania o liczbie osób korzystających z elastycznych godzin pracy.

Działanie 3.3.

Zorganizowanie warsztatów i innych aktywności informacyjnych dla pracowników/pracownic w zakresie wypalenia zawodowego i odzyskania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym.

Grupa docelowa	Zainteresowani – pracownice/pracownicy GUMed
Termin	2022/2023/2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Wsparcia Rozwoju Pracowników / Sekcja Promocji / podmiot zewnętrzny
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych.

Działanie 3.4.

Dostosowanie zapisów Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pod kątem wyrównania dostępności i atrakcyjności świadczeń dla wszystkich pracownic/pracowników.

Grupa docelowa	Pracownice/pracownicy GUMed
Termin	Wprowadzenie w 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Wsparcia Rozwoju Pracowników
Wskaźnik	Liczba beneficjentów Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w odniesieniu do liczby osób objętych świadczeniami w 2021 roku.

Cel 4. Propagowanie zagadnień dotyczących równości płci oraz różnic kulturowych.

Działanie 4.1.

Współpraca w formie warsztatowej z zewnętrznymi ekspertami w celu wymiany doświadczeń i promowania dobrych praktyk w zakresie równości płci oraz różnic kulturowych.

Grupa docelowa	Zainteresowani – pracownice/pracownicy, studenci/studentki
Termin	Realizacja w 2022/2023/2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział ds. Umiejędzynarodowienia / Dział Wsparcia Rozwoju Pracowników / podmioty zewnętrzne
Wskaźnik	Liczba osób korzystająca z wiedzy eksperckiej/warsztatów badana rok do roku.

Działanie 4.2. Szkolenia w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

Grupa docelowa	Kierownicy/kierowniczki oraz pracownice/pracownicy i studenci/studentki
Termin	Realizacja w 2022/2023 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Wsparcia Rozwoju Pracowników / Dział Kadr
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych w tym zakresie.

Działanie 4.3. Wprowadzenie szkoleń z umiejętności przywódczych.

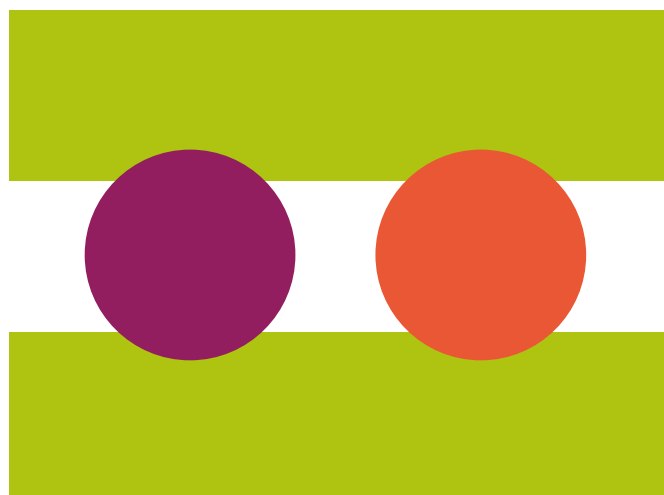
Grupa docelowa	Kierownicy/kierowniczki
Termin	Realizacja w 2022/2023 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Wsparcia Rozwoju Pracowników / podmiot zewnętrzny
Wskaźnik	Liczba osób korzystająca ze szkoleń.

Podsumowanie

Za realizację działań odpowiadają pracownice i pracownicy Biura ds. Personalnych. Do zadań Biura należy: zatwierdzanie z Rektorem podejmowanych inicjatyw, monitorowanie wskaźników mających wpływ na równość płci w zakresie rekrutacji, zatrudniania, rozwoju i utrzymania pracowników/pracownic Uczelni, koordynowanie działań w ramach wskazanych celów oraz dbałość o budżet Planu i zapraszanie do współpracy przedstawicieli jednostek organizacyjnych Uczelni wskazanych w realizacji działań oraz podmiotów zewnętrznych.

W wyniku wieloobszarowej diagnozy w oparciu o dane z roku 2021 wnioskujemy, że w GUMed nie zachodzą wyraźne odchylenia w zakresie równości płci w odniesieniu do wynagrodzeń, stanowisk czy stażu. Wprowadzenie Planu ma służyć korygowaniu potencjalnych przyszłych odchyleń, edukacji w zakresie równości płci i rozwojowi organizacyjnemu oraz monitorowaniu wskaźników w ramach celów, aby na bieżąco reagować i wprowadzać inicjatywy korygujące.

GUMed zaplanował zdywersyfikowane źródła finansowania działań *Planu Równości Płci dla Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego. Plan działań równościowych w latach 2021-2023/2024*, m.in. jest to czas pracy pracowników Biura ds. Personalnych oraz jednostek organizacyjnych zaangażowanych w prace na rzecz Planu, budżet celowany w ramach wdrożenia Planu (120 000 zł) oraz środki zaplanowane w ramach celu 4 *Inicjatywy Doskonałości – Uczelnia Badawcza* i w ramach Projektu PO WER 3.5 przeznaczone na szkolenia. Aby utrzymać działania w tym obszarze GUMed zamierza także pozyskiwać środki na finansowanie inicjatyw w celu zapewnienia równości płci.





GDAŃSKI
UNIwersYTET
MEDYCZNY