

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 53/2023 Rektora UMB z dnia 30.05.2023 r.

# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

## dla Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku na lata 2023-2025



dr hab. Joanna Konopińska, Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci

prof. dr hab. Anna Moniuszko- Malinowska, Przewodnicząca Zespołu ds. Równości Płci wraz z Zespołem

Białystok, 2023

## Spis treści

Wprowadzenie .....	2
1. Postawienie diagnozy .....	5
Statystyki UMB za lata 2014-2021.....	5
I. Liczba zatrudnionych .....	6
II. Projekty realizowane na uczelni .....	10
III. Wyjazdy pracowników i doktorantów .....	11
IV. Władze uczelni .....	12
V. Statystyki studentów i doktorantów .....	13
VI. Awanse naukowe .....	15
Wyniki ankiety równościowej.....	15
2. Cele Inicjatywy Równości Płci oraz sposoby ich osiągnięcia. ....	21
CEL I Wsparcie osób wracających do pracy / posiadających obowiązki wychowawcze poprzez ułatwienie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi.....	21
CEL II Propagowanie rozwoju kariery naukowej kobiet, zwłaszcza po doktoracie .....	22
CEL III Promocja (Inicjatywy) Równości.....	22
CEL IV Szkolenia podnoszące świadomość .....	23
CEL V Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządzającej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim .....	24
Współpraca.....	24
Podsumowanie .....	25
Inspiracje .....	26

# Wprowadzenie

## „Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku na lata 2023-2025”

(zwany dalej „Planem Równości Płci”) został opracowany i zaprojektowany z myślą o całej wspólnocie uniwersyteckiej – pracownikach, studentach i doktorantach. Jego zasadniczym celem jest dbanie, by Uniwersytet Medyczny w Białymstoku (UMB) pozostawał miejscem bezpiecznym, funkcjonującym w poszanowaniu równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji, oraz zapewniającym wszystkim prawo do jednakowego rozwoju naukowego i zawodowego bez względu na płeć, wiek, światopogląd, orientację seksualną, status materialny, różnorodność funkcjonalną, rasę, narodowość, wyznanie, pochodzenie, przynależność etniczną, polityczną, stan cywilny czy status rodzicielski, zgodnie z obowiązującymi normami międzynarodowymi i krajowymi.

Promowanie równości płci w badaniach i innowacjach zostało przyjęte jako priorytet przekrojowy i jest ważną częścią szerszej strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025<sup>1</sup>, ogłoszonej w marcu 2020 roku. Jednym z celów tej strategii jest zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty, oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji.

Posiadanie Planu jest obowiązkowe dla wszystkich organów publicznych, w tym również instytucji szkolnictwa wyższego, które chcą ubiegać się o finansowanie w ramach Programów Unii Europejskiej, w tym: Horyzont Europa, UE dla Zdrowia oraz współfinansowanych takich jak Erasmus + czy COST. Plan Równości Płci musi zawierać cztery obowiązkowe elementy tj. być dokumentem publicznym, wyznaczać konkretne, specjalne zasoby na realizację celów, przewidywać zbieranie danych i monitoring, a także zakładać organizację szkoleń i budowanie potencjału organizacji.

---

<sup>1</sup> Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 ([https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_pl#strategia-na-rzecz-r%C3%B3wnouprawnienia-p%C5%82ci-na-lata-20202025](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl#strategia-na-rzecz-r%C3%B3wnouprawnienia-p%C5%82ci-na-lata-20202025))

Równość i różnorodność **wspomagają rozwój** nauki, dlatego poprzez promowanie obu tych wartości tworzymy środowisko sprzyjające naukowcom i naukowczynie. Społeczną misją Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku jest zapewnienie dostępu do wiedzy i nabywania umiejętności wszystkim osobom, które mają do tego prawo. Motto UMB w tym zakresie brzmi: **Równość płci - brak dyskryminacji ze względu na płeć.**

Punktem wyjścia dla Planu Równości Płci są wyznaczone cele przełożone na działania oraz usprawnianie komunikacji we wspólnocie uniwersyteckiej, tak aby sprawniej rozpowszechniać dobre przykłady i równościowe rozwiązania. Takie podejście pozwala połączyć tworzenie bezpiecznego, równościowego klimatu na uczelni z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

Z przeprowadzonych badań i konsultacji wśród różnych społeczności akademickich<sup>2</sup> wynika, że niektóre osoby napotykają na swej drodze zarówno uprzedzenia, jak i różnego rodzaju instytucjonalne przeszkody, które sprawiają, że nie wszyscy w równym stopniu korzystają z możliwości rozwoju zawodowego i naukowego. Tego rodzaju przeszkody sprawiają, że naukowcy, a w szczególności naukowczynie, wolniej pną się po szczeblach kariery, a część z nich traci zainteresowanie dalszym rozwojem naukowym. Bariery w łączeniu pracy z życiem rodzinnym zniechęcają również ojców, którzy starają się angażować w obie sfery życia, zawodową i rodzinną.

Potrzeba wprowadzania zintegrowanych działań równościowych na uczelniach sygnalizowana jest przez instytucje zajmujące się nauką i jakością kształcenia oraz prawami człowieka. Zasada równości i niedyskryminacji została zapisana w Konstytucji RP w ustawie z 2 kwietnia 1997 roku oraz w innych ustawach, przede wszystkim w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeksu pracy<sup>3</sup> oraz ustawie z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>4</sup>. Traktaty Unii Europejskiej określają równość i niedyskryminację jako wspólną wartość państw członkowskich, a także podstawową zasadę unijnego prawa. W Unii Europejskiej zasada ta jest realizowana za pomocą dyrektyw antydyskryminacyjnych, w szczególności dyrektywy

---

<sup>2</sup> Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego, Plan równości płci dla Uniwersytetu Wrocławskiego

<sup>3</sup> Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141

<sup>4</sup> Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700

Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992<sup>5</sup> roku w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią oraz dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 roku w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zatrudnienia i pracy, która nakazuje równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu i pracy, wymaga zapewnienia równej płacy za taką samą pracę lub pracę o równej wartości dla kobiet i mężczyzn, a także przewiduje możliwość wprowadzenia środków wyrównujących istniejące nierówności. Rekomendacje dotyczące działań i dobre praktyki pojawiają się również na gruncie polskim. Badania przeprowadzone przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO 2018) oraz Fundację Helsińską<sup>6</sup> wskazują na istnienie problemu molestowania seksualnego na uczelniach oraz konieczność wprowadzenia jasnych procedur antydyskryminacyjnych. Z kolei Narodowe Centrum Nauki podjęło działania na rzecz monitorowania udziału kobiet i mężczyzn w grantach badawczych<sup>7</sup> oraz zobowiązało się do zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach eksperckich i recenzenckich<sup>8</sup>.

Wśród wielu korzyści, jakie niesie ze sobą równość i różnorodność w nauce i szkolnictwie wyższym, wymienić można pozytywny wpływ na jakość badań i nauczania oraz wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku, a także polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie różnorodności i poczucia wspólnoty. Te wartości przekładają się również na dobrostan w pracy i na studiach. Polityki równościowe wspierają tworzenie bardziej klarownych procedur, co przyczynia się zarówno do tworzenia lepszego środowiska pracy, jak i przyciągania oraz zatrzymywania naukowych talentów. Plan Równości

---

<sup>5</sup> Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG)

<sup>6</sup> Gerlich Julia (2019) Molestowanie na polskich uczelniach publicznych. Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Warszawa.

<sup>7</sup> NCN (2019 a) Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018.

[https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja\\_na\\_temat\\_udzialu\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn\\_w\\_projektach\\_NCN\\_2011-2018.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf)

<sup>8</sup> NCN (2019b) Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe.

[https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019\\_02\\_stanowisko\\_ncn\\_ws\\_rownego\\_dostepu\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf)

Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku stanowi wynik badań, analiz i konsultacji przeprowadzonych na Uczelni. Jest to strategia zaplanowana na lata: 2023-2025, przy czym pierwsza wewnętrzna ewaluacja nastąpi w 2024 roku. W pierwszym roku realizacji Planu Równości Płci dla UMB powstanie „mapa drogowa Planu” z harmonogramem oraz listą działań, do których realizacji potrzebna jest wyłącznie zmiana procedur i zastosowanie nowych rozwiązań, a także takich, które wymagają inwestycji finansowych. Plan Równości Płci dla UMB został podzielony na trzy etapy: postawienie diagnozy, wyznaczenie celów oraz przeprowadzenie działań, które będą monitorowane za pomocą określonych wskaźników.

## 1. Postawienie diagnozy

Do postawienia diagnozy użyliśmy dwóch narzędzi: statystyk UMB za lata 2014-2021 jak również ankiety rozpowszechnionej online wśród społeczności UMB.

### Statystyki UMB za lata 2014-2021

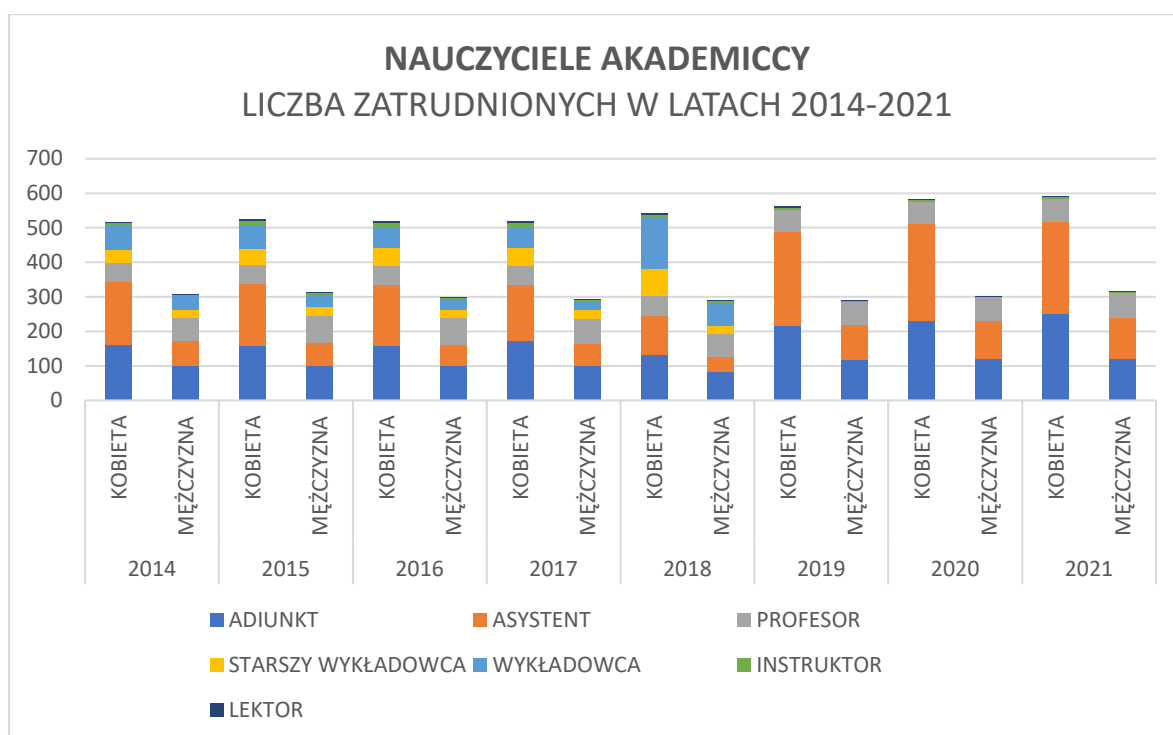
W pierwszej połowie 2022 roku skupiliśmy się na zebraniu danych dotyczących zatrudnienia, realizowanych projektów naukowych, wyjazdów, władz uczelni, studentów i kandydatów na studia oraz awansów naukowych w podziale na płeć. Do analizy wybraliśmy okres 7 lat, tj. lata 2014-2021.

Obecnie na Uczelni zatrudnionych jest 1566 osób, wśród nich 1076 kobiet i 490 mężczyzn, 340 kobiet i 160 mężczyzn jest zatrudnionych na stanowisku pracownika dydaktycznego, a 264 kobiety i 165 mężczyzn na stanowiskach pracownika badawczego i badawczo dydaktycznego (dane na 31.12.2022 r.). Pracownicy naukowo-techniczni i techniczni stanowią grupę 228 osób, z czego 195 to kobiety, a 33 mężczyźni. Stanowiska administracyjne zajmuje 289 osób – w tym 223 kobiety i 66 mężczyzn. 87 osób znajduje się w grupie pracowników obsługi – jest to 31 kobiet i 56 mężczyzn. Najmniej liczną grupą są pracownicy biblioteki, wśród nich 15 kobiet i tylko 3 mężczyzn.

- Biorąc pod uwagę stopnie i tytuły naukowe, to w UMB zatrudnionych jest: 159 osób ze stopniem doktora – 118 kobiet i 41 mężczyzn
- 165 osób ze stopniem doktora habilitowanego – 104 kobiety i 61 mężczyzn
- 144 osoby z tytułem profesora – 69 kobiet i 75 mężczyzn (dane na 31.12.2022 r.).

## I. Liczba zatrudnionych

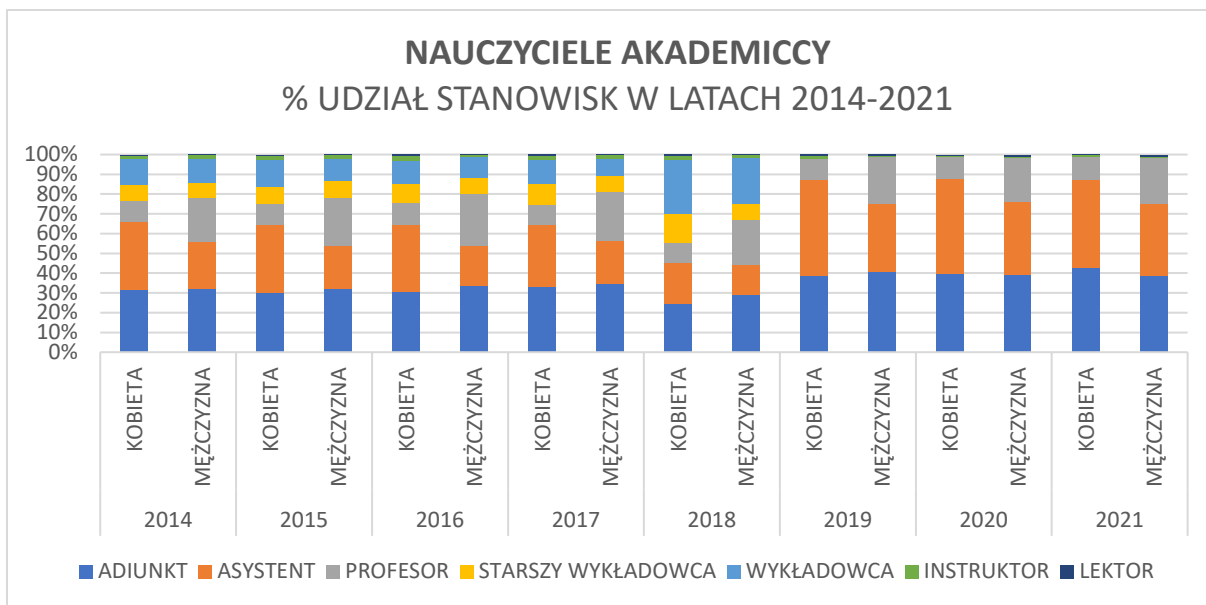
Liczba nauczycieli akademickich zatrudnionych na UMB w latach 2014-2021 mieści się w granicach od 800 do 900, przy czym wzrosła najwyraźniej po roku 2018. Jest to najliczniejsza grupa pracownicza na Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku. W całym tym okresie liczba kobiet zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich znacznie przewyższała liczbę mężczyzn; w początkowym okresie był to stosunek 62,5% kobiet i 37,5% mężczyzn, później natomiast odsetek zatrudnionych kobiet wzrósł do ponad 65%, ze spadkiem do 35% wśród zatrudnionych mężczyzn (Ryc. 1).



Rysunek 1 - liczba osób zatrudnionych jako nauczyciele akademicki w latach 2014-2021

Procentowy udział stanowisk przedstawia się podobnie dla obu płci, we wszystkich latach natomiast widać różnicę w stanowiskach asystenta i profesora. Wśród kobiet asystenci stanowią większy odsetek (44,6% w 2021 roku) niż wśród mężczyzn (36,8% w 2021 roku). Jeśli chodzi o profesorów, wśród mężczyzn jest ich 23%, a wśród kobiet 11,3% (Ryc. 2).

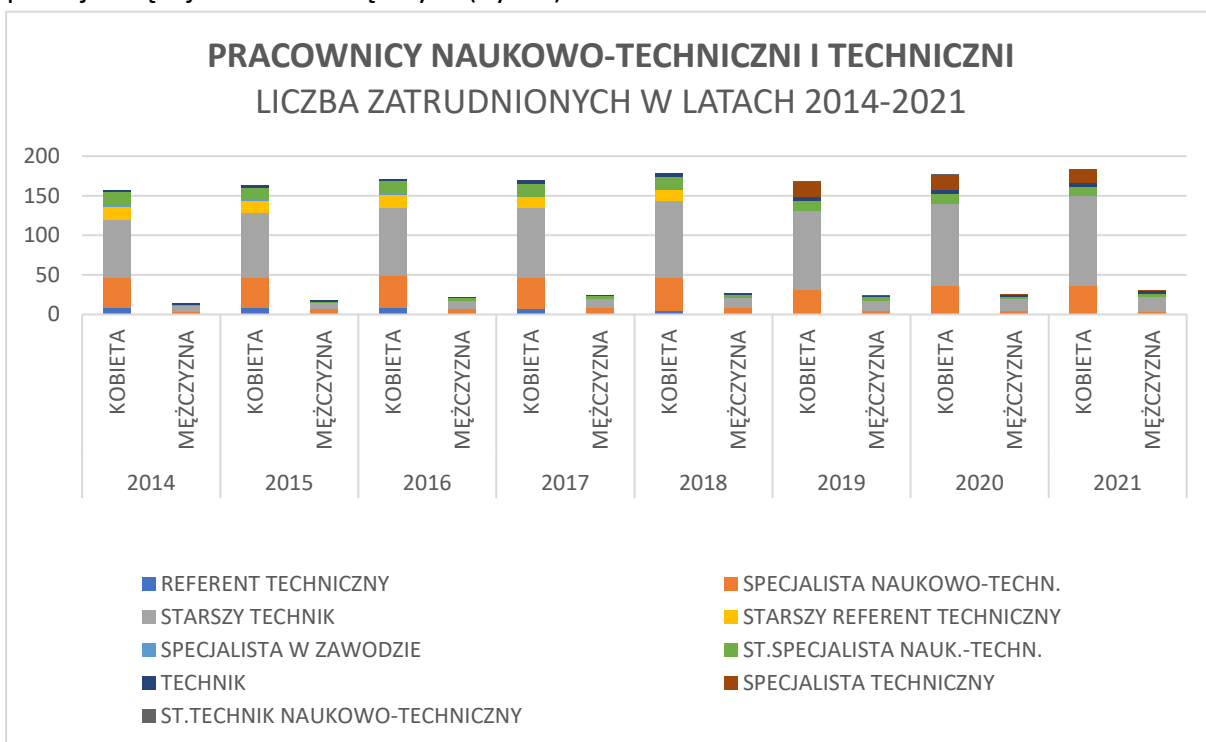
Najnowsze statystyki uwzględniające rok 2022 (okres 8 ostatnich lat), wykazały, iż na UMB jest zatrudnionych 71 kobiet i 70 mężczyzn z tytułem profesora (dane z dnia 01.03.2023).



Rysunek 2 – procentowy udział stanowisk wśród nauczycieli akademickich w latach 2014-2021

Warto zaznaczyć, że po roku 2018 stanowisko wykładowcy i starszego wykładowcy (Ustawa 2.0), zostały zastąpione przez stanowiska adiunktów i asystentów dydaktycznych.

Liczba pracowników naukowo-technicznych i technicznych utrzymuje się na poziomie około 200, przy czym, podobnie jak w grupie nauczycieli akademickich, na stanowiskach tych pracuje więcej kobiet niż mężczyzn (Ryc. 3).



Rysunek 3 - liczba osób zatrudnionych jako pracownicy naukowo-techniczni i techniczni w latach 2014-2021



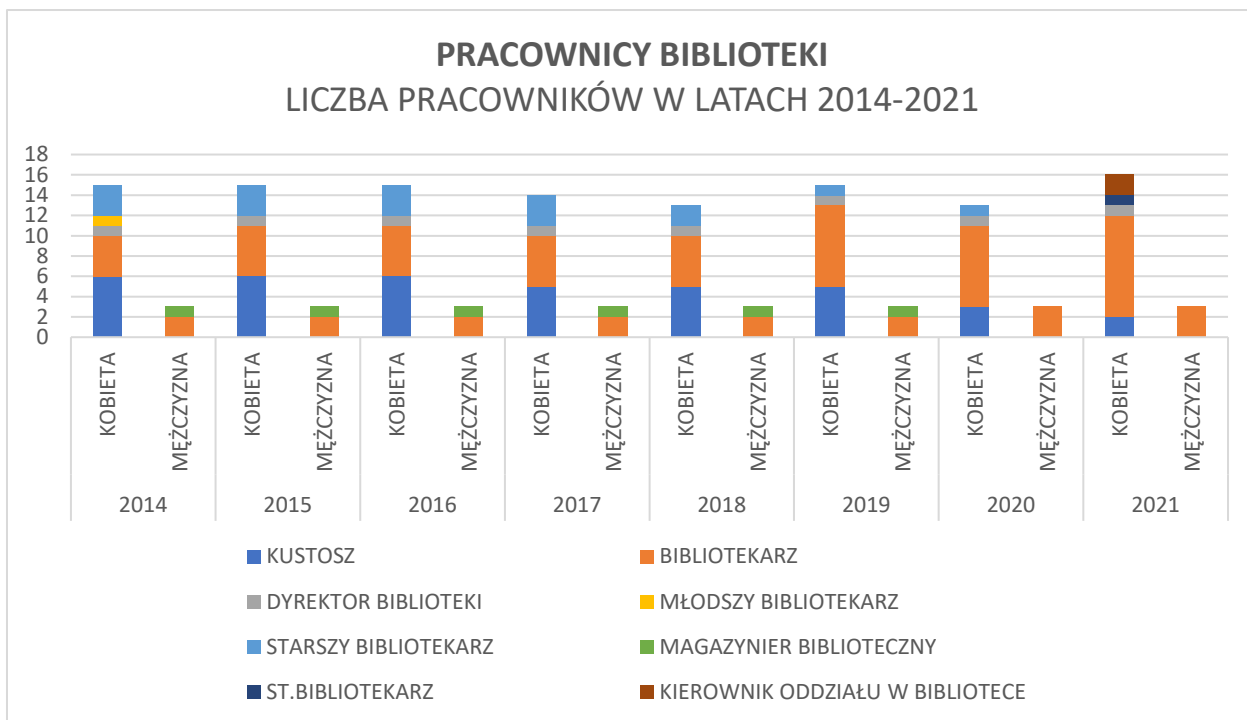
W grupie pracowników administracyjnych również przeważają kobiety. W ciągu 7 lat liczba zatrudnionych w tej grupie pracowniczej wzrosła z 200 do około 260, przy czym mężczyźni niezmiennie stanowią około 1/3 tej liczby.



Rysunek 4 - liczba osób zatrudnionych jako pracownicy administracyjni w latach 2014-2021

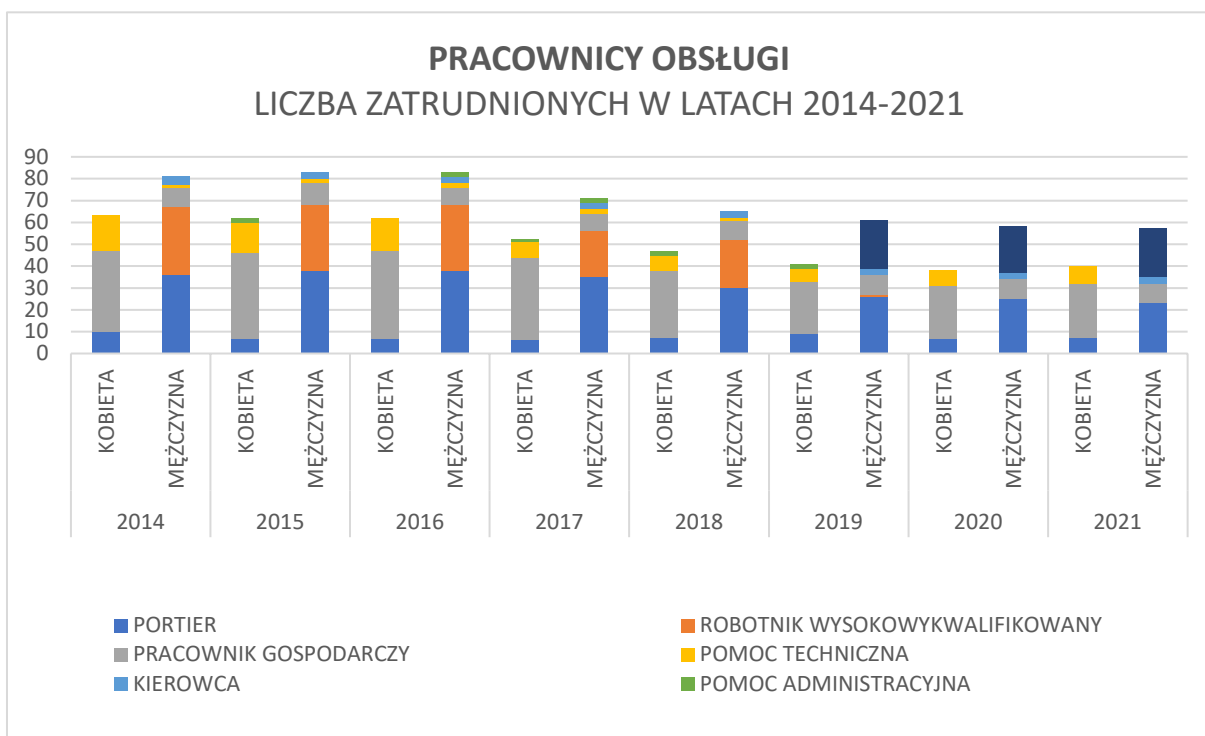
Zarówno pośród kobiet jak i mężczyzn najwięcej osób zatrudnionych jest na stanowiskach specjalisty i samodzielnego referenta, aczkolwiek większy odsetek mężczyzn niż kobiet jest zatrudnionych na stanowisku specjalisty. W porównaniu z mężczyznami, większy odsetek kobiet pracuje na stanowisku samodzielnego referenta oraz pełni funkcję kierownika.

Wśród pracowników biblioteki dominują kobiety i tendencja ta z roku na rok jest coraz bardziej widoczna. W roku 2020 i 2021 mężczyźni zatrudnieni byli jedynie na stanowisku bibliotekarza (Ryc. 5).



Rysunek 5 - liczba osób zatrudnionych jako pracownicy biblioteki w latach 2014-2021

Ostatnią analizowaną grupą są pracownicy obsługi, których liczba w roku 2014 wynosiła około 140, natomiast po roku 2016 sukcesywnie malała i obecnie wynosi ona około 100. W tej grupie pracowniczej zatrudnionych jest więcej mężczyzn niż kobiet; w ostatnim roku stosunek ten wynosił 60:40 (Ryc. 6).

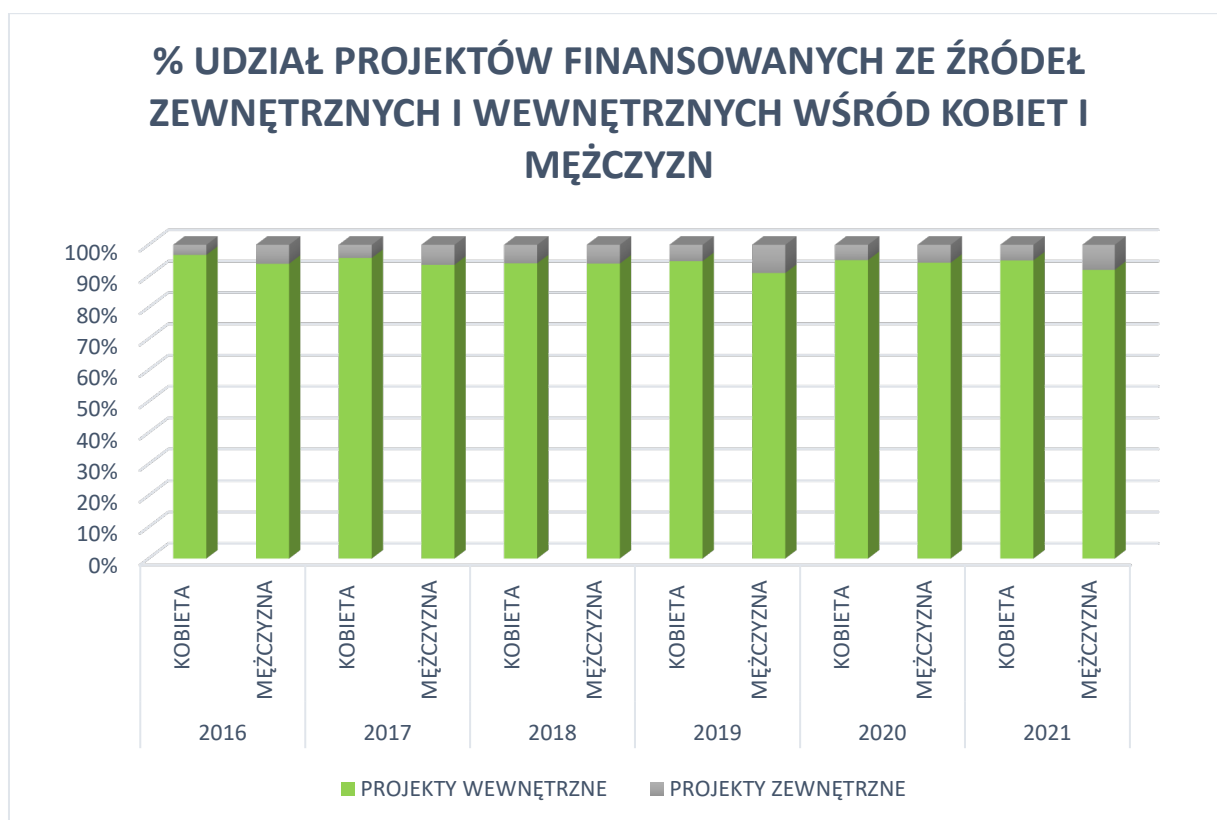


Rysunek 6 - liczba osób zatrudnionych jako pracownicy obsługi w latach 2014-2021

## II. Projekty realizowane na uczelni

Ze statystyk projektowych prowadzonych na uczelni wynika, że przy projektach o wartości do 500 tysięcy złotych, finansowanych ze źródeł zewnętrznych, mężczyźni i kobiety pełnią funkcje kierownika lub wykonawcy równie często. Sytuacja zmienia się przy projektach o wartości powyżej 500 tysięcy złotych – w tym przypadku mężczyźni częściej są kierownikami, a kobiety częściej pełnią rolę wykonawcy.

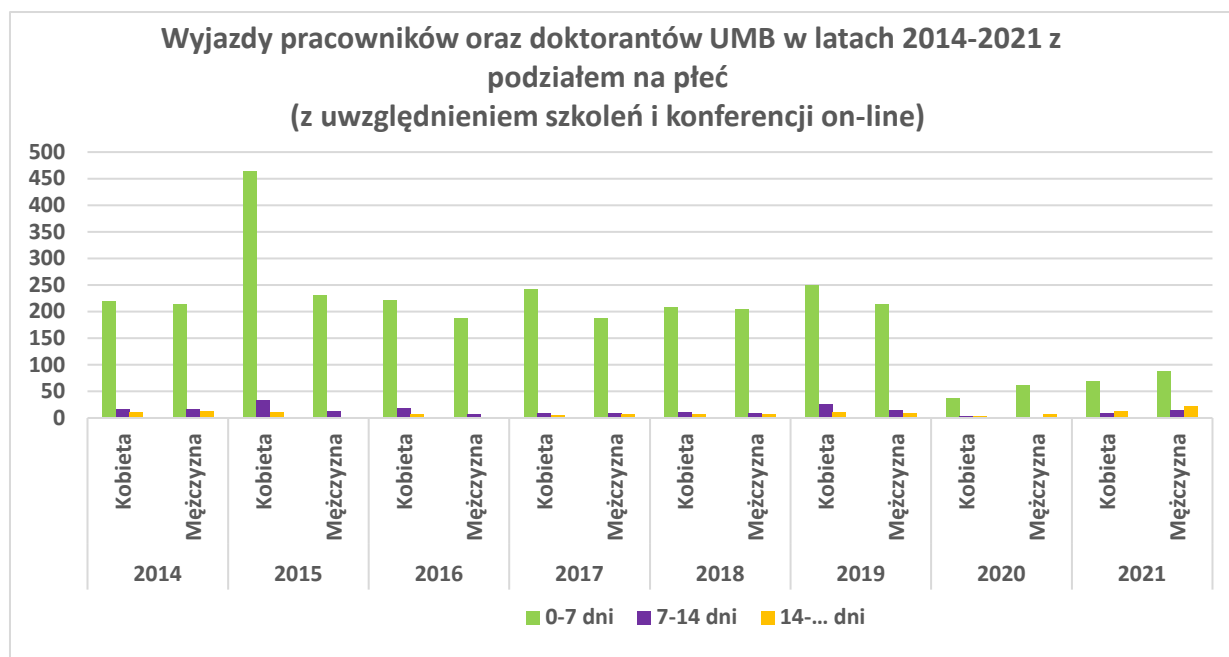
Kobiety częściej sięgają po granty finansowane ze środków subwencji, zarówno te do 50 tysięcy złotych jak i te powyżej. Z danych wynika też, że większy odsetek mężczyzn niż kobiet sięga po granty ze źródeł zewnętrznych (Ryc. 7).



Rysunek 7 - procentowy udział projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych i wewnętrznych w latach 2016-2021

### III. Wyjazdy pracowników i doktorantów

Z danych dotyczących wyjazdów wynika, że do roku 2019 to kobiety wyjeżdżały częściej na konferencje i szkolenia. Po roku 2019 (wybuch pandemii COVID-19) liczba wyjazdów zdecydowanie się zmniejszyła, a ponadto to mężczyźni zaczęli wyjeżdżać częściej (Ryc. 8).



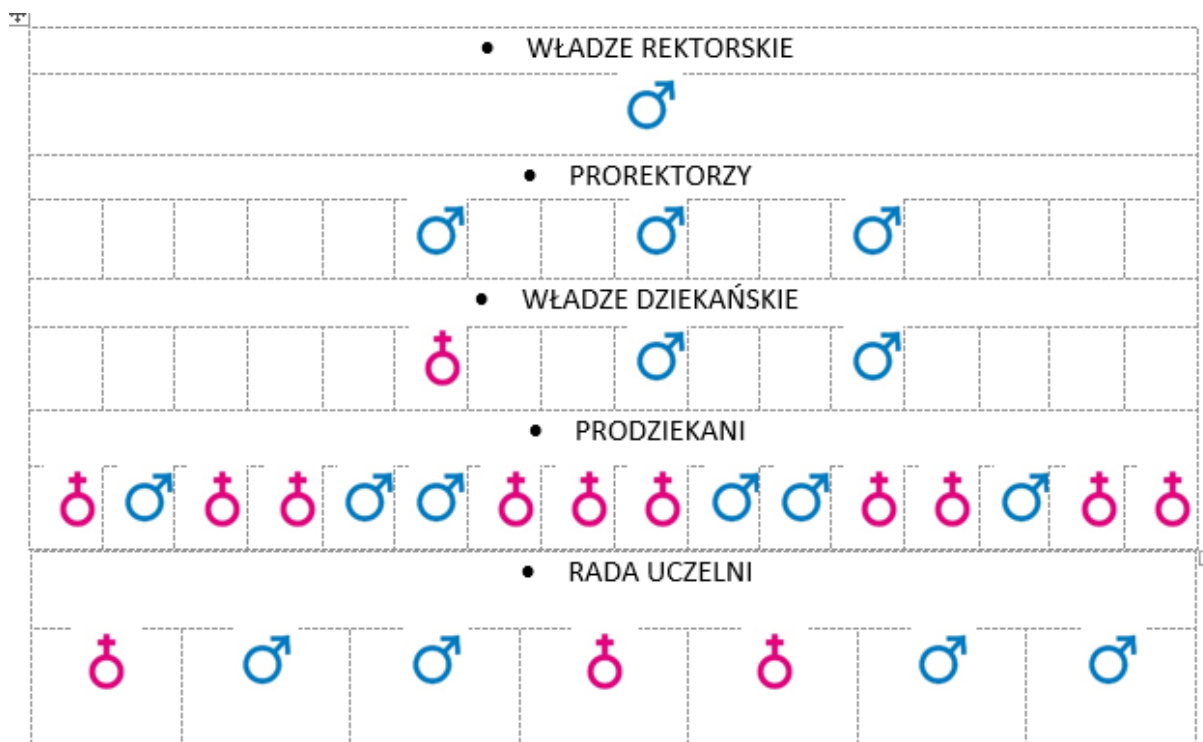
Rysunek 8 - wyjazdy pracowników i doktorantów w latach 2014-2021

Nasuwa się przypuszczenie, iż wybuch pandemii przekierował kobiety do większego skupienia się na obowiązkach rodzicielskich i przewartościowania priorytetów. Naukowcy ze Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach opublikowali artykuł pt. *Ocena poziomu odczuwanego lęku przed zachorowaniem na COVID-19 oraz czynniki wpływające na jego wzrost w czasie pierwszego etapu pandemii COVID-19 w Polsce wśród respondentów internetowych*, w którym wykazali, że kobiety odczuwają większy lęk przed COVID-19 niż mężczyźni (badanie przeprowadzone w Polsce w formie ankiety internetowej - Google Forms, pomiędzy 1 czerwca 2020 roku a 22 czerwca 2020 roku).<sup>9</sup>

<sup>9</sup> M. D.Kulig-Kulesza, A. Sobieraj, D.Wojtyczka, M. Graca, A. Saran, E. Kluczevska, Assessment of the level of COVID-19 anxiety perceived by Internet users and factors affecting its increase at the first stage of pandemic in Poland, *Med Og Nauk Zdr.* 2022;28(2):142–148.

#### IV. Władze uczelni

Stanowiska rektorskie i dziekańskie na uczelni zajmuje 12 mężczyzn i 11 kobiet, przy czym rektor i prorektorzy to mężczyźni, dziekani – 2 mężczyźni, 1 kobieta, prodziekani – 6 mężczyzn, 10 kobiet. Rada Uczelni jest zrównoważona, jeśli chodzi o reprezentację płci – należy do niej 4 mężczyźni i 3 kobiety, a jej przewodniczącą jest kobieta (Ryc. 9).



Rysunek 9 – rozkład płci we władzach uczelni

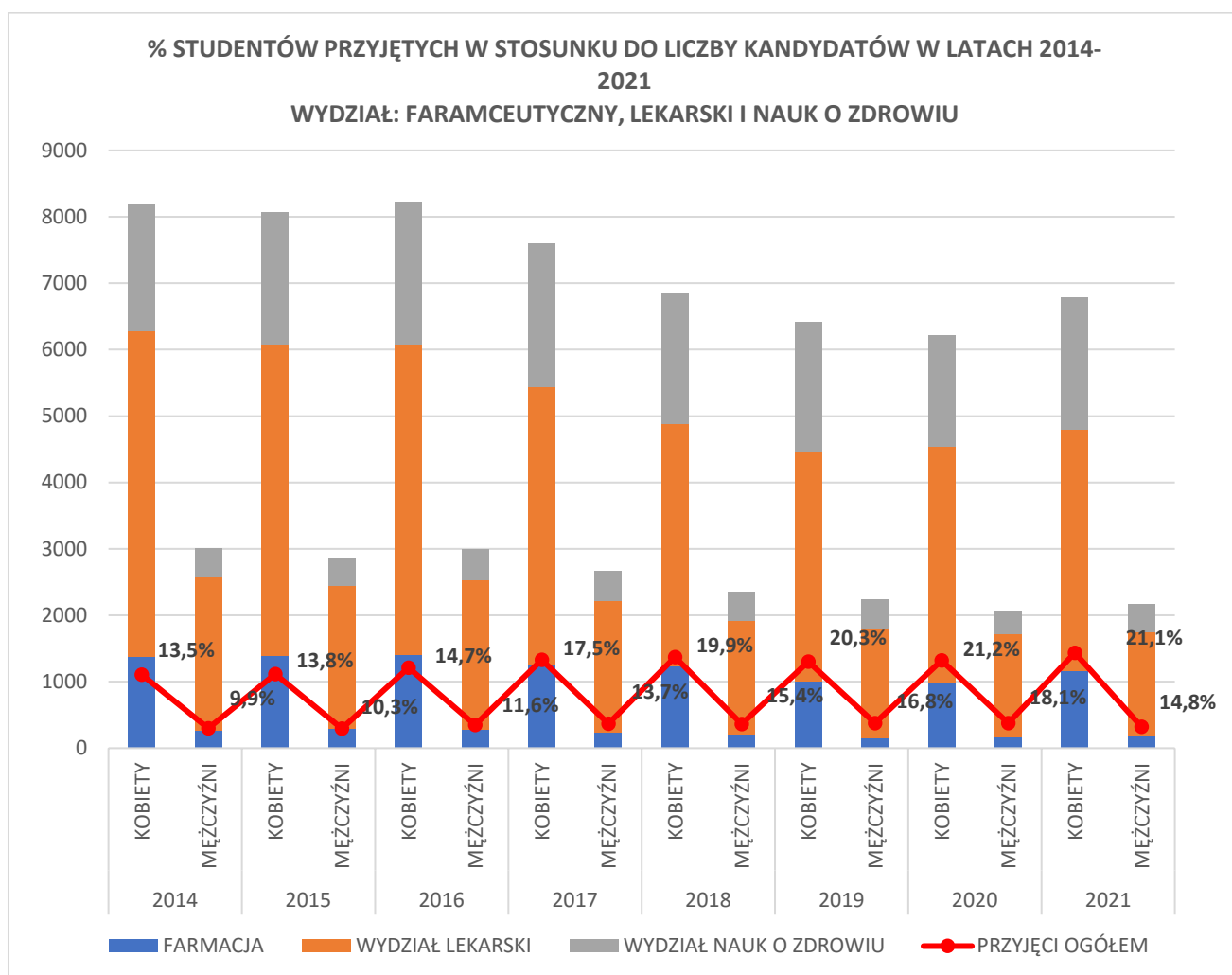
Senat składa się z 10 kobiet i 10 mężczyzn. Kolegium Elektorów, które wybrało obecnego Rektora - mężczyznę, składało się z 59 kobiet i 41 mężczyzn.

Rady Kolegium Nauk, to łącznie 18 kobiet i 18 mężczyzn (8/11+6/2+4/5). W skład Zespołu ds. Równości Płci wchodzi 12 kobiet i 7 mężczyzn, a przewodniczącą jest kobieta. W skład Komisji ds. Nagród wchodzi 7 kobiet i 3 mężczyzn, a przewodniczącym jest mężczyzna. Dyrektorzy Szpitali Klinicznych to 1 kobieta i 1 mężczyzna.

Kierownicy Klinik i Zakładów to 71 kobiet i 71 mężczyzn. Nowi Kierownicy Klinik i Zakładów, powoływani od 2016 roku to 17 kobiet i 16 mężczyzn.

## V. Statystyki studentów i doktorantów

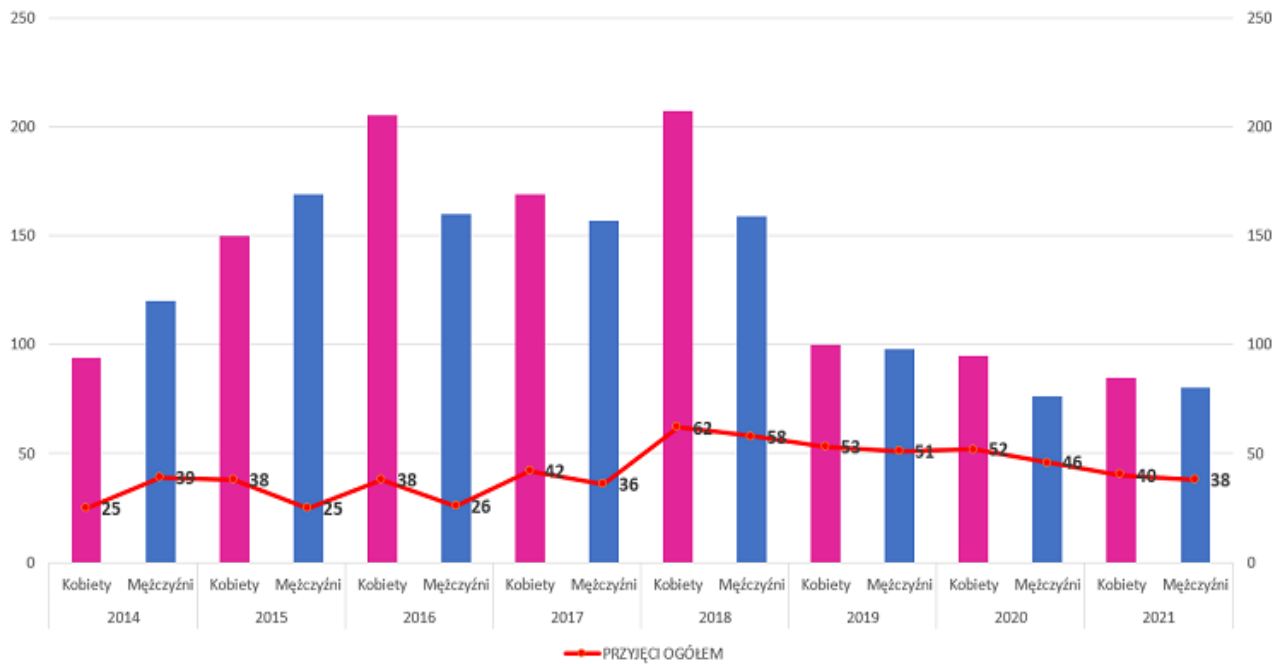
W latach 2014-2021 więcej kobiet niż mężczyzn ubiegało się o przyjęcie na studia na Wydziałach: Farmaceutycznym, Lekarskim i Nauk o Zdrowiu, natomiast liczba przyjętych wśród kobiet utrzymywała się na poziomie około 14%, a wśród mężczyzn wynosiła około 10%. Po roku 2017 liczba kandydatów zmniejszyła się z około 11 000 do około 9 000, natomiast liczba przyjętych z około 1400 wzrosła do 1700. Kobiety stanowią niezmiennie 80% tej liczby (Ryc. 10).



Rysunek 10 - procent studentów przyjętych w stosunku do liczby kandydatów 2014-2021

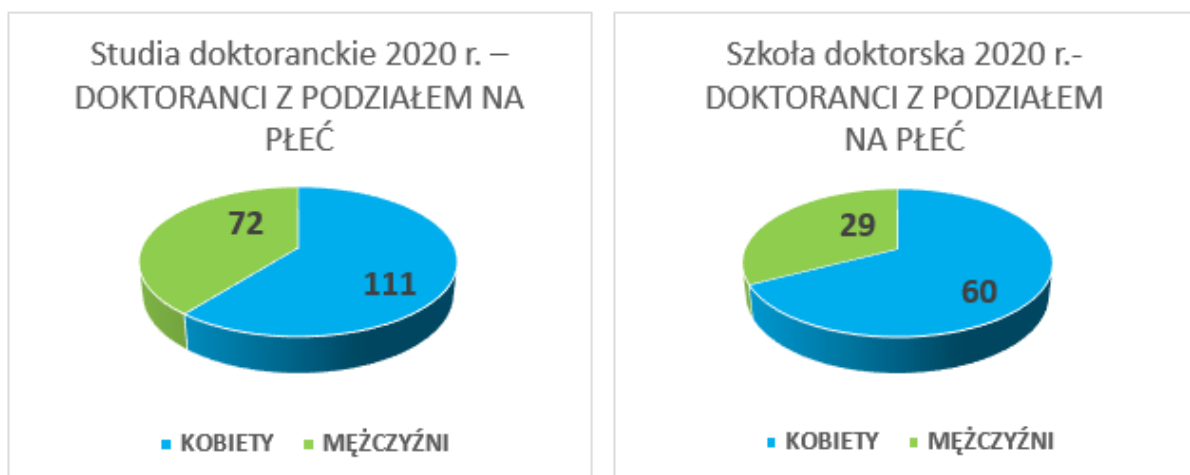
Na English Division, w latach 2014-2015, o miejsce ubiegało się więcej mężczyzn niż kobiet, w latach 2016-2020 zaczęły przeważać kobiety, a w roku 2021 liczba kandydatów i przyjętych obu płci wyrównała się (Ryc. 11).

### KANDYDACI I PRZYJĘCI W LATACH 2014-2021 KIERUNEK LEKARSKI ENGLISH DIVISION



Rysunek 11 - liczba studentów przyjętych w stosunku do liczby kandydatów na English Division 2014-2021

W roku 2020 zarówno na studiach doktoranckich jak i wśród uczestników szkoły doktorskiej przeważały kobiety, stanowiąc odpowiednio 61% i 67%. (Ryc. 12).



Rysunek 12 - liczba osób przyjętych w roku 2020 na studia doktoranckie / do szkoły doktorskiej z podziałem na płeć

## VI. Awanse naukowe

Z danych Wydziału Farmaceutycznego, Wydziału Lekarskiego oraz Wydziału Nauk o Zdrowiu wynika, że więcej kobiet uzyskało stopień doktora i doktora habilitowanego w latach 2014-2021 (84 kobiety i 52 mężczyzn), jeśli zaś chodzi o profesury to liczba awansów mężczyzn i kobiet jest zbliżona (Ryc. 13).

ROK	DOKTORATY		HABILITACJE		PROFESURY	
	K	M	K	M	K	M
2014	26	18	19	14	4	5
2015	50	11	10	10	1	2
2016	38	16	9	2	0	2
2017	32	19	7	8	2	0
2018	41	16	9	4	6	1
2019	28	13	13	7	6	5
2020	30	11	11	6	3	2
2021	36	21	6	1	7	6
<b>OGÓŁEM</b>	281	125	84	52	29	23

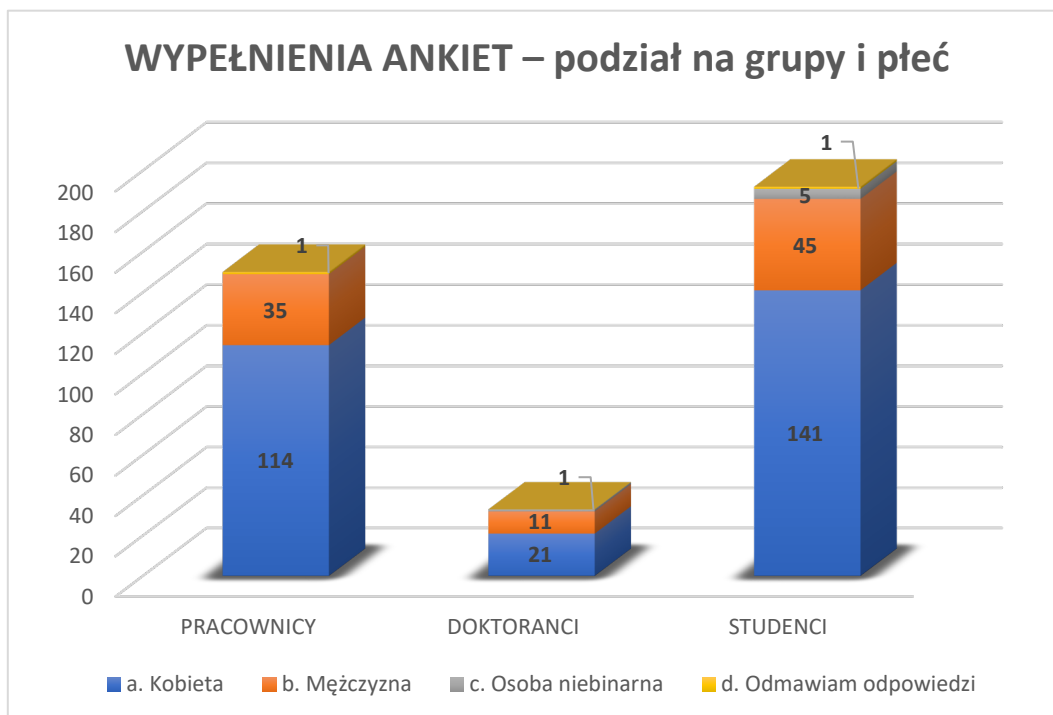
Rysunek 13 - liczba uzyskanych awansów naukowych wśród kobiet i mężczyzn w latach 2014-2021

Jeżeli do analiz włączymy również rok 2022 (dane z dnia 01.03.2023 r.), to okazuje się, iż w ciągu ostatnich 8 lat 33 kobiety i 25 mężczyzn uzyskało tytuł profesora. Łącznie z 2022 r. awanse na stopień doktora habilitowanego otrzymało 101 kobiet i 56 mężczyzn zaś stopień doktora uzyskały 352 kobiety i 158 mężczyzn.

## Wyniki ankiety równościowej

W celu dokładniejszego zobrazowania obecnej sytuacji na UMB i postawienia trafniejszej diagnozy, przeprowadziliśmy badanie ankietowe skierowane do całej społeczności UMB: pracowników, doktorantów i studentów. Ankiety zostały dostosowane do poszczególnych grup i zawierały pytania jednakowe dla wszystkich, jak również zagadnienia specyficzne. W ankiecie wzięło udział 375 respondentów, w tym: 150 pracowników, 33 doktorantów i 192 studentów; wśród nich kobiety (276), mężczyźni (91) oraz osoby niebinarne (6) (Ryc. 14).





Rysunek 14 - wypełnienia ankiet z podziałem na grupy i płeć

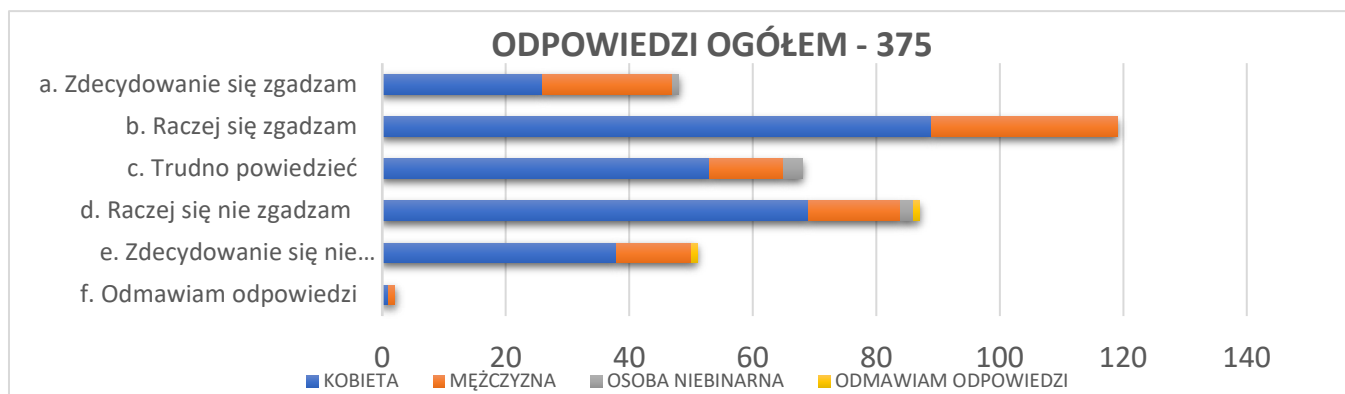
Pierwsza część ankiet dotyczyła czynników mających wpływ na rekrutację, uzyskiwanie awansów, wynagrodzenia i dostęp do szkoleń. Zarówno według kobiet jak i mężczyzn są to czynniki obiektywne – przebieg kariery i rozmowy kwalifikacyjnej, podnoszenie kwalifikacji, i opinia przełożonego mają największe znaczenie w zatrudnieniu i pracy na UMB. Jednakże z odpowiedzi ankietowanych wynika również, że kobiety przypisują nieobiektywnym czynnikom większe znaczenie niż mężczyźni. Powstaje pytanie, czy wynika to z faktu, że kobiety częściej napotykają bariery związane z płcią, posiadaniem dzieci, wiekiem czy wyglądem.

W przypadku doktorantów pytaliśmy o rekrutację na studia oraz włączanie do zespołów badawczych. Z odpowiedzi wynika, że to przebieg kariery, rekomendacje z poprzedniego miejsca pracy oraz przebieg rozmowy kwalifikacyjnej liczą się najbardziej podczas rekrutacji na studia doktoranckie/do szkoły doktorskiej. Co ciekawe, według mężczyzn dużą rolę odgrywa również wiek. Pozostałe czynniki takie jak płeć, wygląd, stan cywilny, posiadanie dzieci, konieczność opieki nad bliskimi osobami mają w odczuciu kobiet większe znaczenie przy rekrutacji niż w odczuciu mężczyzn. Istotne jest podkreślenie, że podczas rekrutacji czynniki takie jak, płeć, religia, wiek nie są brane pod uwagę w ewaluacji osiągnięć.

Według doktorantów i doktorantek, przy włączaniu ich do zespołów badawczych istotne są również przebieg kariery i rekomendacje od przełożonego, pojawia się też aspekt tak

zwanych „znajomości”. Płeć, wiek, wygląd i konieczność opieki nad bliskimi osobami są na podobnym, stosunkowo niskim poziomie. Według kobiet posiadanie dzieci ma jednak większe znaczenie niż w odczuciu mężczyzn. Z kolei studenci uważają, że najważniejszym czynnikiem podczas studiów na UMB jest bieżące przygotowanie na zajęcia, a „znajomości” oraz uprzedzenia osób prowadzących zajęcia mają znaczenie w niewielkim stopniu.

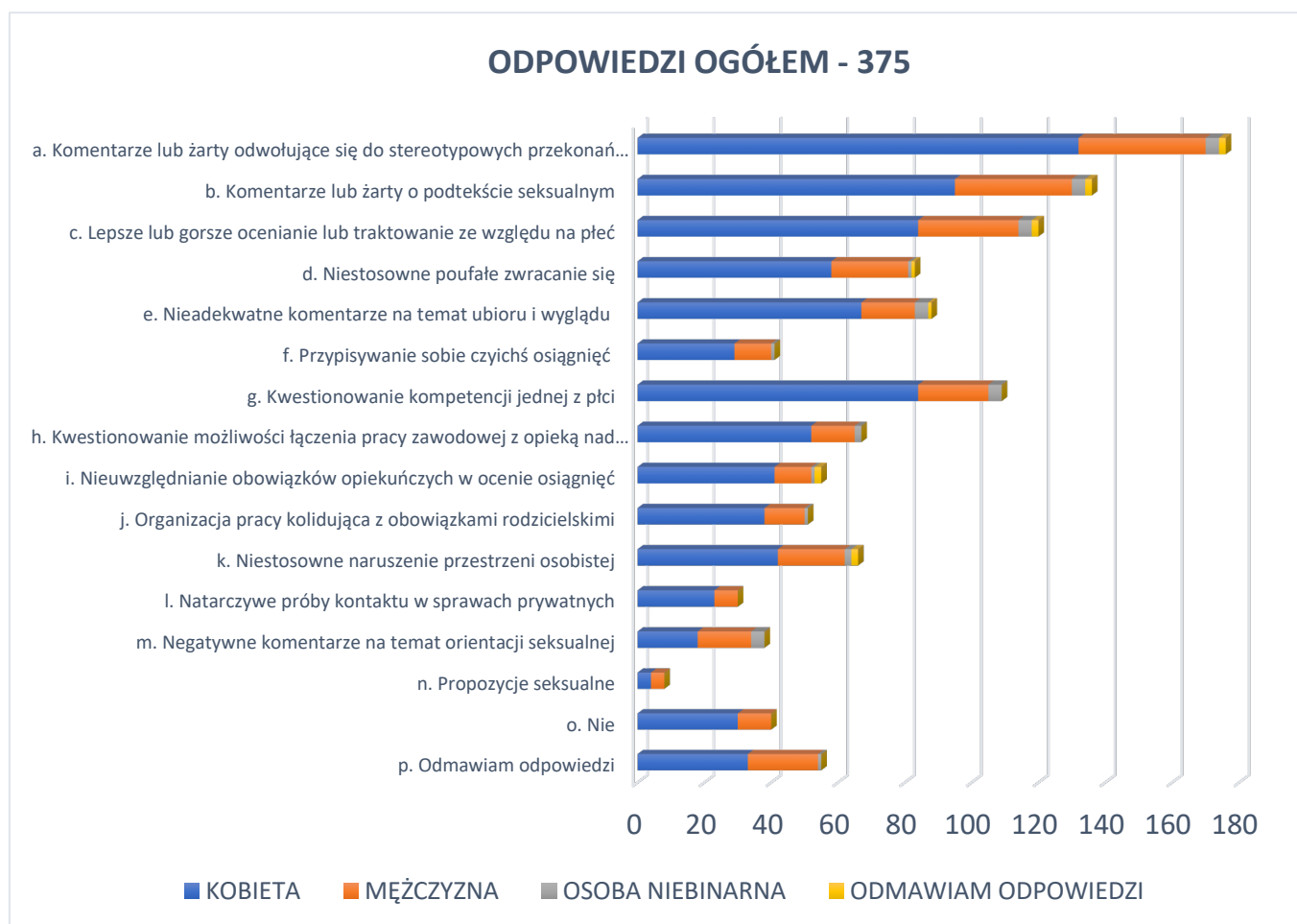
Na pytanie: *W jakim stopniu zgadzasz się ze stwierdzeniem, że Uniwersytet Medyczny w Białymstoku jest wolny od uprzedzeń i stereotypów?* Większość ankietowanych z trzech grup odpowiedziało, że zdecydowanie zgadza się lub raczej zgadza się z tym stwierdzeniem (166 osób). 70 osób stwierdza, że *trudno powiedzieć* lub odmawia odpowiedzi w tej kwestii. Grupa, która *raczej nie zgadza się lub zdecydowanie nie zgadza się*, że UMB jest wolny od uprzedzeń i stereotypów liczy 138 osób. (Ryc. 15).



Rysunek 15 - W jakim stopniu zgadzasz się ze stwierdzeniem, że Uniwersytet Medyczny w Białymstoku jest wolny od uprzedzeń i stereotypów? (odpowiedzi ogółem z podziałem na płeć)

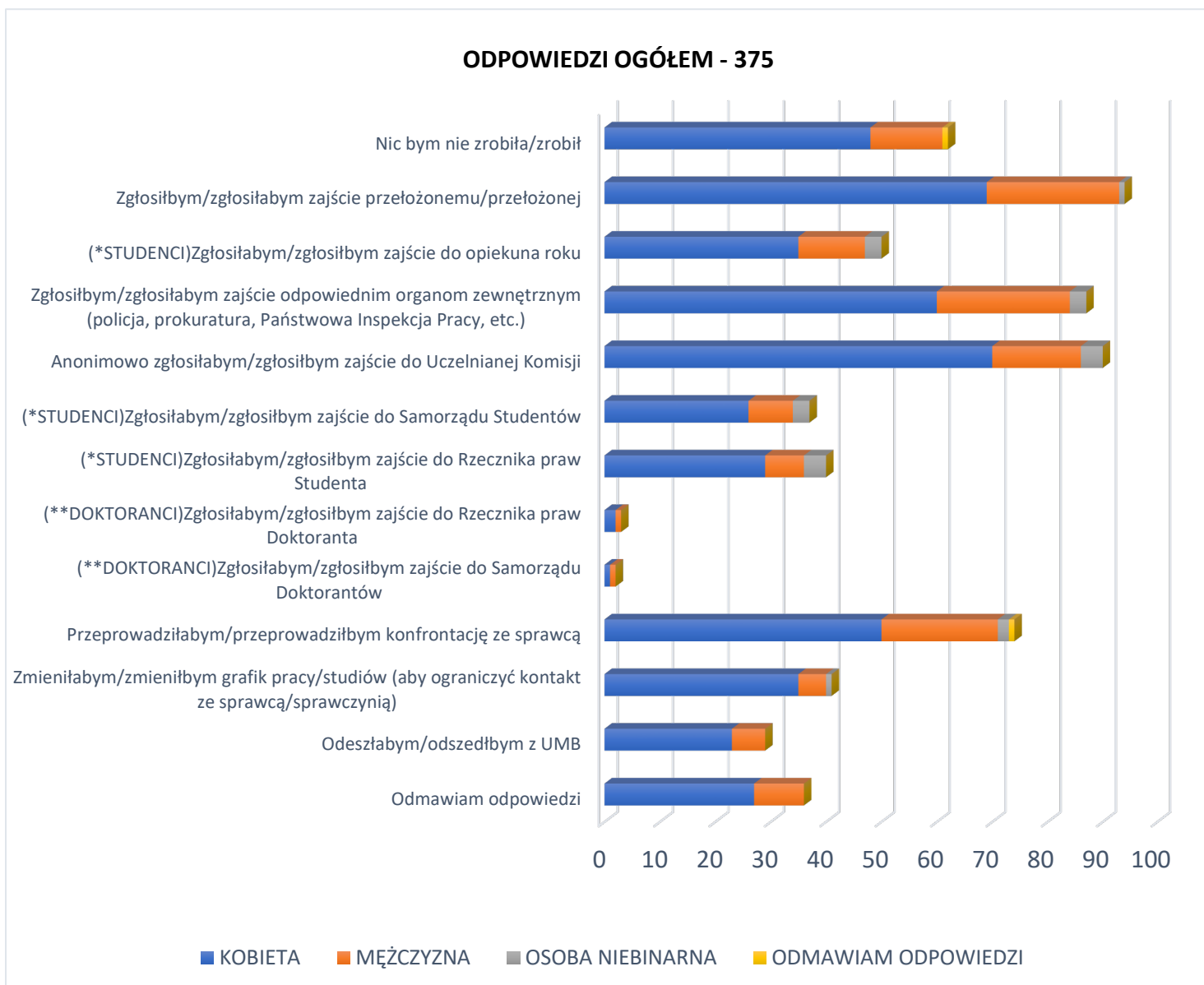
Kolejne pytanie brzmiało następująco: *Czy doświadczyłaś/eś lub czy byłaś/eś świadkiem którejkolwiek z poniższych form naruszania równości na terenie UMB lub przez osobę związaną z UMB?*

Ankietowani wskazali, że najczęstszym przejawem naruszania równości na UMB są komentarze lub żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci; później pojawiają się komentarze lub żarty o podtekście seksualnym, lepsze lub gorsze ocenianie ze względu na płeć oraz kwestionowanie kompetencji jednej z płci. Dalej wymienione zostało kwestionowanie możliwości łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi i niestosowne naruszenie przestrzeni osobistej. Prawie czterdziestu ankietowanych odpowiedziało, że nie spotkała się z żadną z wymienionych form naruszania równości na UMB, a część respondentów odmówiła udzielenia odpowiedzi (Ryc. 16).



Rysunek 16 - Czy doświadczyłeś/ęś lub czy byłeś/ęś świadkiem którejkolwiek z poniższych form naruszania równości na terenie UMB lub przez osobę związaną z UMB? (odpowiedzi ogółem z podziałem na płeć)

Następne pytanie, które skierowaliśmy do respondentów, dotyczyło strategii jakie zastosowaliby w przypadku, gdyby dotknęła ich jakakolwiek forma naruszenia równości. Ankietowani najczęściej zgłosiliby zajście przełożonym, Uczelnianej Komisji oraz odpowiednim organom zewnętrznym. Część przeprowadziłaby konfrontację ze sprawcą, a dość duża grupa ankietowanych nie zrobiłaby nic w tej sprawie (Ryc.17).

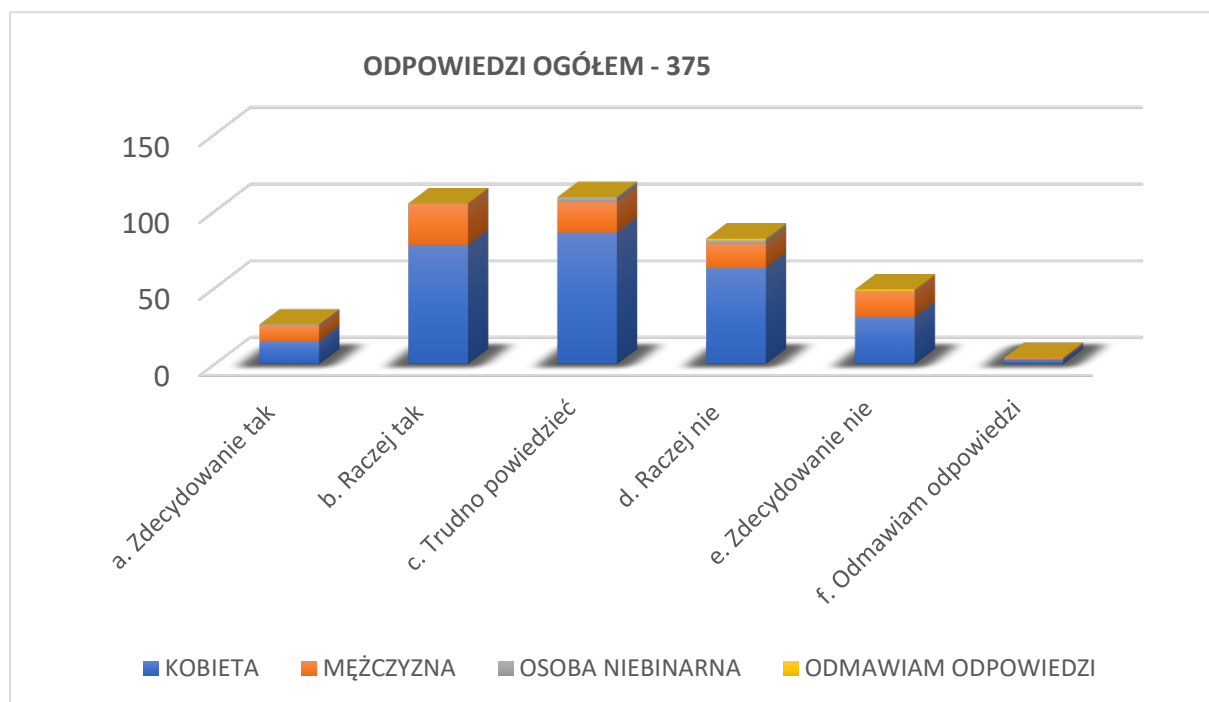


Rysunek 17 - Jakie strategie zastosowalibyście w przypadku, gdyby dotknęła was jakakolwiek forma naruszenia równości? (odpowiedzi ogółem z podziałem na płeć)

Ostatnim pytaniem zamkniętym było: „Czy pracując/studiując na UMB czujesz się chroniony/na przed molestowaniem, mobbingiem oraz innymi formami naruszenia równości?”. W przypadku tego pytania, większej części ankietowanych trudno jest określić jednoznaczną odpowiedź. Wielu skłania się ku stwierdzeniu, że *raczej tak*, ale niewiele

mniejsza grupa twierdzi, że *raczej nie*. W przypadku odpowiedzi skrajnych *zdecydowanie tak* odpowiada o połowę mniej osób niż *zdecydowanie nie*. (Ryc. 18).

Rysunek 18 - Czy pracując/studując na UMB czujesz się chroniony/na przed molestowaniem, mobbingiem oraz innymi formami naruszania równości? (odpowiedzi ogółem z podziałem na płeć)



Na koniec poprosiliśmy ankietowanych o sugestie działań, których oczekują od UMB, aby zapobiegać przypadkom naruszania równości (pytanie otwarte). Większość odpowiedzi dotyczyła **organizacji szkoleń, promowania działań Zespołu i Pełnomocniczki ds. Równości Płci oraz nagłaśniania i piętnowania naruszeń** a także **wyciągania konsekwencji** wobec sprawców. Respondenci podkreślali również konieczność **zapewnienia anonimowości** zgłaszającym naruszenia oraz **większej transparentności procedur**.

Oprócz sugestii ankietowanych, zidentyfikowaliśmy inne obszary wymagające działań równościowych, tj. **wsparcie pracujących i studiujących rodziców, pomoc kobietom w kontynuowaniu kariery naukowej po doktoracie** oraz **włączenie aspektu płci do badań naukowych**.

## 2. Cele Inicjatywy Równości Płci oraz sposoby ich osiągnięcia.

Na podstawie analiz przeprowadzonych na naszej Uczelni oraz wyników ankiety równościowej określiliśmy pięć celów, które chcielibyśmy osiągnąć w ciągu najbliższych dwóch lat, tj. 2023-2025. Po zakończeniu pierwszego roku zakładamy ocenę dotychczasowych działań i, jeśli zajdzie taka potrzeba, przeformułowanie lub ponowne zdefiniowanie założeń.

Monitoring prowadzonych działań odbywać się będzie w sposób ciągły, poprzez zbieranie nowych danych, przeprowadzanie cyklicznych ankiet oraz tworzenie nowych statystyk. Ewaluacja wstępna przeprowadzona będzie po roku, a kolejna po dwóch latach od wdrożenia programu (maj - czerwiec 2024 i 2025).

### CEL I

#### **Wsparcie osób wracających do pracy / posiadających obowiązki wychowawcze poprzez ułatwienie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi**

- 1) szeroko zakrojone działania informacyjne dotyczące praw przysługujących kobietom w ciąży i karmiącym oraz zasad BHP,
- 2) ulotka informacyjna – „prawa (przyszłego) rodzica w pracy” na stałe na stronie Inicjatywy Równości Płci,
- 3) szkolenia dla osób na kierowniczych stanowiskach na temat praw rodziców i opiekunów,
- 4) podjęcie działań na rzecz stworzenia żłobka/przedszkola lub miejsca w przedszkolu prywatnym w perspektywie działań długofalowych (ankieta ewaluacyjna w celu identyfikacji potrzeb) / ewentualnie modyfikacja kryterium dochodowego przy dofinansowaniu do żłobka/przedszkola,
- 5) podjęcie działań na rzecz stworzenia punktów gastronomicznych, w których można zakupić ciepły posiłek lub ogłoszenia przetargu na dostawę posiłków.

Działania prowadzone są przez Prorektora ds. Kształcenia; Pełnomocniczkę Rektora ds. Równości Płci; Kanclerza; Biuro Promocji i Rekrutacji UMB; Dział Spraw Pracowniczych; Zespół Radców Prawnych, Zespół ds. Równości Płci

➤ **Wskaźniki**

- podniesienie świadomości rodziców i przyszłych rodziców w kwestii przysługujących im praw (ankieta),
- ułatwienie dostępu do opieki nad dziećmi pracowników, doktorantów i studentów,
- możliwość zakupienia/ zamówienia posiłku w miejscu pracy/ nauki.

## **CEL II**

### **Propagowanie rozwoju kariery naukowej kobiet, zwłaszcza po doktoracie**

- 1) wniosek o modyfikację kryteriów oceny dorobku przy awansach naukowych, np. odbycie stażu zagranicznego, które może być utrudnione dla kobiet/mężczyzn będących rodzicami małych dzieci (informacja do wyższych instancji),
- 2) kampania zachęcająca kobiety do aplikowania o granty,
- 3) upowszechnianie informacji o grantach lub projektach naukowych dedykowanych kobietom,
- 4) wykłady kobiet łączących karierę naukową z obowiązkami rodzinnymi,
- 5) wsparcie mentorskie dla młodych badaczek.

Działania prowadzone są przez Prorektora ds. Kształcenia; Prorektora ds. Nauki i Rozwoju; Dział Nauki, Dział Rozwoju i Ewaluacji, Pełnomocniczkę Rektora ds. Równości Płci; Rzecznika Prasowego.

➤ **Wskaźniki**

- zwiększona liczba wniosków grantowych złożonych przez naukowczynie,
- zaproszenie wybitnych naukowczyń do Zespołu Menterek wspierających początkujące badaczki.

## **CEL III**

### **Promocja (Inicjatywy) Równości**

- 1) akcje informacyjne dotyczące osób i jednostek zajmujących się tematyką równości - film promujący, ulotki informacyjne dotyczące Inicjatywy Równości;
- 2) większa transparentność procedur - procedury zgłaszania incydentów, konsekwencje dla sprawców dyskryminacji;

- 3) włączenie aspektu płci do badań naukowych - powołanie osoby, która wesprze naukowców przy włączaniu aspektu równowagi płci we wniosek

Działania prowadzone są przez: Dział Promocji i Rekrutacji UMB; Pełnomocniczkę Rektora ds. Równości Płci; Zespół ds. Równości Płci.

➤ **Wskaźniki**

- rozpowszechnienie 1000 ulotek,
- co najmniej 500 odtworzeń filmu promującego Inicjatywę Równości Płci,
- dokument ilustrujący ścieżkę postępowania w przypadku naruszeń równości,
- co najmniej 3 projekty naukowe biorące pod uwagę aspekt płci.

## **CEL IV**

### **Szkolenia podnoszące świadomość**

- 1) szkolenia skierowane do kadry zarządzającej i wykładowców, a także pozostałych pracowników:
  - szkolenia na miejscu oraz on-line,
  - filmy szkoleniowe (Did you know?),
- 2) szkolenia on-line dla zainteresowanych,
- 3) poradnik: „Co zrobić, jeśli spotka mnie nierówność?”,
- 4) „baza” zwrotów i zachowań nieumyślnie dyskryminujących,
- 5) wprowadzenie do ankiety studenckiej i doktoranckiej pytań o praktyki dyskryminacyjne na zajęciach oraz systematyczne gromadzenie, przetwarzanie i analizowanie informacji na ten temat.

Działania prowadzone są przez Prorektora ds. Kształcenia; Pełnomocniczkę Rektora ds. Równości Płci; Dział Spraw Pracowniczych; Zespół Radców Prawnych, Komisję Antydyskryminacyjną i Zespół ds. Równości Płci, Biuro Promocji i Rekrutacji.

➤ **Wskaźniki**

- przynajmniej jedno szkolenie rocznie na miejscu,
- cykl filmików szkoleniowych (Did you know?),
- poradnik: „Co zrobić, jeśli spotka mnie nierówność?”,
- kampania „zero tolerancji dla dyskryminacji”.



## CEL V

### **Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządzającej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim**

- 1) promocja i działania informacyjne zachęcające do większej aktywności grup niedoreprezentowanych,
- 2) przyjęcie wytycznych dotyczących formułowania ogłoszeń konkursowych na stanowiska naukowe (w tym w projektach badawczych), naukowo-dydaktyczne, dydaktyczne i administracyjne gwarantujących równe szanse dla kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji,
- 3) ankieta (Czy parytet jest potrzebny?).

Działania prowadzone są przez Dziekanów; Przewodniczących rad dyscyplin; Dyrektora szkoły doktorskiej; Pełnomocniczkę Rektora ds. Równości Płci, Dział Nauki, Biuro Promocji i Rekrutacji UMB, Prorektora ds. Kształcenia, Prorektora ds. Nauki i Rozwoju, jednostki organizacyjne.

#### ➤ Wskaźniki

- cykliczne publikowanie informacji zachęcających do większej aktywności grup niedoreprezentowanych,
- ankiety skierowane do studentów, doktorantów i pracowników.

## Współpraca

- ✓ Wydziałowe Komisje do Spraw Przeciwdziałania Problemom Molestowania Seksualnego, Mobbingu i Dyskryminacji Studentów,
- ✓ Rzecznicy dyscyplinarni ds. studentów i doktorantów oraz nauczycieli akademickich,
- ✓ Komisja Antymobbingowa Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku,
- ✓ Komisje dyscyplinarne,
- ✓ Pełnomocnik ds. edukacji studentów Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku w zakresie orientacji seksualnej i tożsamości płciowej,
- ✓ Doradca ds. Etyki,

- ✓ Pełnomocnik Rektora Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni,
- ✓ Rada Uczelni Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku.

## Podsumowanie

„Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku na lata 2023-2025” powstał w wyniku analiz i konsultacji przeprowadzonych na UMB z wykorzystaniem dostępnych danych dotyczących: struktury płciowej pracowników, studentów i doktorantów uczelni, awansów naukowych w podziale na płeć oraz badania ankietowego skierowanego do całej społeczności UMB. Implementacja proponowanych działań odbywać się będzie w latach 2023-2025 z uwzględnieniem ewaluacji śródkresowej w 2024 roku. Zakres proponowanych w dokumencie działań opiera się na kilku filarach: na zbieraniu danych, konsekwentnym monitorowaniu i ewaluacji podjętych działań, formułowaniu stosownych rekomendacji; na szerokim informowaniu i podnoszeniu świadomości całej wspólnoty UMB na temat równości płci i nieświadomych uprzedzeń związanych nie tylko z płcią, ale również z rasą, religią, wiekiem, niepełnosprawnością, orientacją seksualną czy pochodzeniem etnicznym.

„Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku na lata 2023 - 2025” zostanie rozpowszechniony pośród społeczności Uniwersytetu. Stworzył go zespół ekspercki powołany przez Rektora, składający się z osób o różnej płci, wieku, zajmowanym stanowisku, doświadczeniu zawodowym i życiowym. Został zatwierdzony po konsultacjach społecznych oraz głosowaniu Senatu Uczelni.

Mamy nadzieję, że „Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku na lata 2023-2025” przyczyni się do dalszej realizacji zasady równości, począwszy od równego traktowania pracowników, studentów i doktorantów oraz stworzenie im równych szans rozwojowych niezależnie od ich płci i innych, aż po działania mające na celu zlikwidowanie wszelkich przejawów dyskryminacji. Wpłynie to na poprawę dobrostanu psychicznego i społecznego członków wspólnoty akademickiej, ale także przeloży się na skuteczniejszą realizację misji i strategii UMB na lata 2021-2030, która zakłada podniesienie jakości nauczania, umiędzynarodowienie oraz stworzenie uczelni przyjaznej naukowcom, studentom i pracownikom.

# Inspiracje

## POLSKA

- Równoważni - GEP na Uniwersytecie Warszawskim,
- Plan Równości Płci (GEP) dla Politechniki Krakowskiej,
- GenderAction: Plany równości płci w Horyzoncie Europa Przewodnik dla polskich instytucji naukowych (Ministerstwo Edukacji i Nauki),
- Plan Równości Płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli.

## ŚWIAT

- European Commission's gender equality strategy,
- European Institute for Gender Equality (Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool guide),
- GE Academy – Gender Equality Plans in Practice – course,
- Gender Equality Plans in Horizon Europe – Recommendations for successful implementation (UNICA),
- Gender Equality in Research and Innovation – EURAXESS.