



UNIwersytet
ŁÓDZKI



Redesigning
Equality and
Scientific
Excellence
Together

PLAN NA RZECZ RÓWNYCH SZANS

Gender Equality Plan

2022-2024

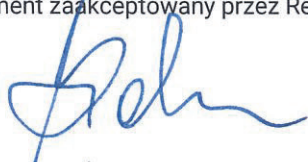


Spis treści

Wstęp	3
Uwarunkowania lokalne	5
Główne cele i założenia	6
Priorytetowe obszary zainteresowania	9
OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ	10
OBSZAR B: STANOWISKA KIEROWNICZE I PROCESY DECYZYJNE	25
OBSZAR C: KWESTIA PŁCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI (TREŚCI I PROGRAMY NAUCZANIA)	36
OBSZAR D: UPRZEDZENIA I STEREOTYPY ZWIĄZANE Z PŁCIĄ, SEKSIZM I MOLESTOWANIE SEKSUALNE	39

Data akceptacji: 28 czerwca 2022

Dokument zaakceptowany przez Rektora Uniwersytetu Łódzkiego



Prof. Elżbieta Żądzińska

Wstęp

Plan na rzecz równych szans (ang. Gender Equality Plan, GEP), realizowany od 2022 zakłada monitorowanie i wspieranie równości szans w Uniwersytecie Łódzkim. GEP został opracowany w ramach finansowanego z programu Horyzont 2020 projektu RESET (Redesigning Equality and Scientific Excellence Together), którego przedmiotem zainteresowania jest równość respektująca społeczną różnorodność, celem zaś — jak podkreślają wszyscy partnerzy instytucjonalni zaangażowani w przedsięwzięcie — stworzenie i zaszczepienie „wizji doskonałości naukowej w konstruktywny sposób godzącej potrzeby jednostki z ambicjami wspólnoty”.

Zgodnie z założeniami projektu Uniwersytet Łódzki dąży do zmniejszenia nierówności we wspólnocie akademickiej, w sposób jednoznaczny i kategoryczny ustosunkowując się do problemu dyskryminacji i wykluczenia we wszelkich jego aspektach. Pierwsza edycja GEP ma stworzyć podstawy do opracowania w przyszłości znacznie obszerniejszego funkcjonalnego planu zwalczania różnych przejawów dyskryminacji i nierównego traktowania społeczności Uniwersytetu Łódzkiego. Głównym celem bieżącej edycji GEP jest przeprowadzenie dogłębnej analizy obecnej sytuacji w zakresie stanu równości i poziomu społecznej różnorodności w Uniwersytecie Łódzkim. Pozwoli to wyznaczyć kierunek dalszych działań.

GEP uwzględnia potrzeby i doświadczenia wszystkich osób zatrudnionych w uczelni, dzięki czemu przyczynia się do lepszego zrozumienia sensu równości oraz wypracowania zasad, które powinny obowiązywać we wspólnocie szanującej swą różnorodność. Poszanowanie równości i różnorodności wpływa korzystnie na jakość badań, edukacji i pracy.

Niniejszy dokument został opracowany w oparciu o wyniki analizy danych wtórnych gromadzonych przez Uniwersytet Łódzki, wywiadów grupowych oraz ankiety przeprowadzonej wśród osób zatrudnionych w uczelni — tylko przekrojowe badanie mogło bowiem pozwolić na dokładne określenie potrzeb i oczekiwań całej społeczności akademickiej.

Celem określonym podczas analizy danych jest rozpoznanie ewentualnych zagrożeń wynikających z nierówności. Działania zaplanowane w ramach GEP mają podnieść świadomość środowiska akademickiego na temat form dyskryminacji występujących w szkołach wyższych oraz mechanizmów zapobiegania zachowaniom i strukturom dyskryminacyjnym.

Zasady przyjęte w GEP opierają się na przekonaniu zakładającym, że zainicjowanie istotnych zmian w uczelni i jej otoczeniu społecznym nie jest możliwe bez równoległego wprowadzenia w pełni skorelowanych rozwiązań na poziomach instytucjonalnym i indywidualnym.

GEP został pomyślany jako projekt realizujący ideę jedności zbudowanej na różnorodności: stworzono wizję wspólnoty Uniwersytetu Łódzkiego, która uwzględnia i scala punkty widzenia różnych grup pracowniczych. Z tego powodu wypracowane rozwiązania odpowiadają niejednorodnym potrzebom i oczekiwaniom wszystkich osób należących do wspólnoty akademickiej i dają im poczucie satysfakcji z bycia jej częścią.

Ważnym forum dyskusji nad ostatecznym kształtem dokumentu stała się Rada Równości Płci, powołana na początku 2021 roku w ramach wspomnianego projektu RESET. Podczas opracowywania GEP konsultowano się także z wieloma jednostkami administracyjnymi uczelni, m.in. z Centrum Promocji, Centrum Nauki oraz Biurem Współpracy z Zagranicą.

Uwzględnione więc zostały różnorodne perspektywy i stanowiska wyrosłe na gruncie doświadczenia, co pozwoliło stworzyć spójny i wielopłaszczyznowy plan wspierania działań na rzecz równości w Uniwersytecie Łódzkim.



Uwarunkowania **lokalne**

Równość i poszanowanie różnorodności wspólnoty akademickiej należą do najważniejszych drogowskazów wyznaczających kierunek rozwoju Uniwersytetu Łódzkiego w nadchodzących latach, co pozostaje w zgodzie z oficjalnymi dokumentami uczelni określającymi jej obecne zadania i wizję. Stanowią one, że „Misją Uniwersytetu Łódzkiego jest rzetelne prowadzenie badań naukowych oraz aktywne głoszenie prawdy z nich płynącej, tak by mądrze kształcić kolejne pokolenia, być użytecznym dla społeczeństwa oraz odważnie odpowiadać na wyzwania współczesnego świata”.

Wskazanych postulatów nie sposób zrealizować inaczej niż na gruncie równości i szacunku – należy więc uznać je za wartości fundamentalne. Stanowią one również filary promowanej przez Uniwersytet Łódzki wizji doskonałości naukowej oraz ambicji zbudowania instytucji badawczej i edukacyjnej posiadającej rozbudowaną sieć współpracy międzynarodowej.

Uniwersytet Łódzki ma stać się „uczelnią badawczą o silnej pozycji w kraju i w Europie, wyróżniającą się odwagą i solidnością prowadzonych badań, różnorodnością i otwartością w podejmowanych działaniach, kształcącą mądrych oraz odpowiedzialnych obywateli”. Zasady równości, zwłaszcza równości szans w prowadzeniu badań naukowych, edukacji i zatrudnieniu, uważa się zatem za niezbędną podstawę do umacniania wizerunku Uniwersytetu Łódzkiego jako odpowiedzialnego pracodawcy oraz jako wspólnoty, której zależy na pogłębianiu sprawiedliwości i wzajemnego szacunku.

Zważywszy, że obecnie większość osób zatrudnionych w Uniwersytecie Łódzkim stanowią kobiety, równość pozostaje najistotniejszym celem naszych wspólnych działań.

Nie ograniczamy się jednak wyłącznie do rozwiązywania problemów kobiet — dostrzegamy również trudności, z jakimi mierzą się osoby transseksualne oraz niebinarne, i staramy się je przezwyciężyć. Aby osiągnąć te cele, trzeba mądrze wykorzystać potencjał i umiejętności całej wspólnoty Uniwersytetu Łódzkiego. Kluczowe jest zatem stworzenie takich warunków pracy, które będą zachęcać wszystkich zarówno do wnoszenia własnego wkładu do społeczności akademickiej, jak i do odczuwania satysfakcji z bycia jej częścią.

Powołanie Rady Równości Płci w 2021 roku oraz realizacja Planu na rzecz równych szans w ramach projektu RESET: Redesigning Equality and Scientific Excellence Together (finansowanego z programu Horyzont 2020) to ważne kroki na drodze do kształtowania wśród całej naszej społeczności akademickiej postaw świadomych sensu równości i wrażliwych na kwestię płci. Zasady równości i wzajemnego szacunku są również niezbędnym warunkiem do prowadzenia konstruktywnych dyskusji, które stanowią mocną i trwałą podstawę budowania doskonałości naukowej.

Uniwersytet Łódzki jest obecnie największym pracodawcą w regionie, toteż ogromne znaczenie ma dla nas także wyjście z przesłaniem poza mury uczelni. Propagowanie idei równości i różnorodności wśród szerokiego grona odbiorców — nie tylko osób zatrudnionych w Uniwersytecie Łódzkim na stanowiskach naukowych, dydaktycznych czy administracyjnych, ale także wśród obecnych i przyszłych studentek i studentów oraz całego otoczenia społecznego, w którym funkcjonuje nasza uczelnia — umożliwi ukształtowanie środowiska sprzyjającego potrzebom całej wspólnoty akademickiej oraz współtworzących ją jednostek.

Główne cele i założenia

Zadaniem Planu na rzecz równych szans (GEP) jest promowanie, monitorowanie i ocena równości oraz różnorodności w obrębie wspólnoty akademickiej, a także włączenie tych kwestii do podstawowych zasad funkcjonowania Uniwersytetu Łódzkiego. Główne cele GEP obejmują:

- Wskazanie tych obszarów, w których Uniwersytet Łódzki podjął już starania mające wspierać równość i różnorodność (na podstawie raportu GE przygotowanego na potrzeby RESET), a które można dalej rozwijać jako integralną część realizowanego obecnie projektu.
- Wytypowanie najważniejszych wyzwań dotyczących równości i różnorodności w Uniwersytecie Łódzkim.

- Nakreślenie planu pokonywania tych wyzwań.
- Zaproponowanie rozwiązań i działań, które umożliwią rozpoznanie, ocenę i monitorowanie tych zagadnień oraz przeciwdziałanie im.
- Zaangażowanie kluczowych interesariuszy z całej wspólnoty akademickiej — w tym: kierownictwa wyższego i średniego szczebla, osób zatrudnionych na stanowiskach naukowych, dydaktycznych, administracyjnych i technicznych, oraz studiujących w uczelni, a także reprezentujących związki zawodowe oraz różne organy i jednostki Uniwersytetu Łódzkiego (np. Kanclerz UŁ, Dział Kadr, Dział Kontroli Wewnętrznej i Analiz, Centrum Promocji, iHub, Biuro Współpracy z Zagranicą) — w realizację GEP.
- Wprowadzanie odpowiednich zasad postępowania i praktyk, które będą sprzyjać równości i różnorodności oraz przyczynią się do poprawy równego traktowania wszystkich osób pracujących i studiujących w uczelni (np. procedura antydyskryminacyjna).
- Podejmowanie działań prowadzących do równości w rozmaitych obszarach życia społecznego poprzez opracowanie mechanizmów zapobiegających dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, tożsamość seksualną, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, wyznanie religijne, niepełnosprawność, status ekonomiczny itp.
- Podnoszenie wśród wspólnoty akademickiej wiedzy na temat znaczenia równości i różnorodności poprzez organizowanie kampanii informacyjnych i edukacyjnych oraz rozmaitych szkoleń, a także poprzez rozwijanie zakresu dotychczasowych działań poświęconych tej problematyce.

Przedłożony Plan na rzecz równych szans został opracowany w zgodzie z oficjalnie zatwierdzoną w 2021 roku strategią Uniwersytetu Łódzkiego (na lata 2021–2030). Dokument ten w sposób ogólny odnosi się do potrzeby budowania akademickiej jedności na gruncie równości i różnorodności — mówi się w nim m.in. o „różnorodności i tradycji wielokulturowości” oraz o „różnorodności, szacunku i zrozumieniu dla odmiennych opinii i postaw, a także otwartości kulturowej i światopoglądowej tolerancji”. Idea równości stanowiła podstawę do sformułowania trzech celów operacyjnych strategii, które zakładają: „przyjęcie planu wdrożenia pakietu działań prorównościowych”, „dalszy rozwój kampanii University Diversity” oraz „wspieranie pracowników posiadających dzieci w utrzymaniu komfortu i efektywności pracy”.

Na Plan na rzecz równych szans składają się cztery główne obszary tematyczne, wokół których zogniskowane są wszystkie jego cele, działania i rozwiązania: 1) rekrutacja, zatrudnienie i rozwój kariery zawodowej, 2) stanowiska kierownicze i procesy decyzyjne, 3) kwestia płci jako przedmiot badań i edukacji, 4) uprzedzenia i stereotypy związane z płcią, seksizm i molestowanie seksualne oraz inne formy uprzedzeń i dyskryminacji.

Obszary te odpowiadają zakrojonemu na szeroką skalę badaniu równości płci przeprowadzonemu w ramach projektu RESET w 2021 roku, które jednoznacznie dowiodło zasadności wprowadzenia GEP. Na jego podstawie zostały sformułowane założenia oraz wyłonione główne wyzwania i problemy, które należy uwzględnić w GEP w latach 2022–2024.

W podsumowującym badanie raporcie wskazano m.in., że w przeszłości pracownice Uniwersytetu Łódzkiego miały niewystarczającą reprezentację w zbiorowych organach decyzyjnych, choć stanowiły większość społeczności uniwersyteckiej. Zwrócono również uwagę na: problem segregacji pionowej i poziomej ze względu na płeć, dyskryminację często zachodzącą na styku płci i wieku, wciąż obecne wśród społeczności akademickiej różne stereotypy związane z płcią oraz na nieuwzględnianie problematyki płci w badaniach i treściach nauczania; dostrzeżona została także konieczność zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Kwestie te stanowią kluczowe wyzwania, którym sprostać musi obecnie Uniwersytet Łódzki. Uczelnia dostrzega ponadto potrzebę dalszego badania problemów powstających przy nakładaniu się płci i innych czynników społecznych, a także pochylenia się nad sytuacją transseksualnych i niebinarnych osób należących do społeczności.

Zaproponowany Plan na rzecz równych szans odnosi się do wszystkich tych zagadnień, dostarczając skuteczne i wszechstronne rozwiązania wraz z całą gamą działań prewencyjnych i edukacyjnych oraz kampanii mających na celu podnoszenie satysfakcji z bycia częścią społeczności akademickiej i wyrównanie szans na rozwój kariery zawodowej osób zatrudnionych w Uniwersytecie Łódzkim.

Plan Równości Płci

Priorytetowe obszary zainteresowania



OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 1. SEGREGACJA POZIOMA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W OBRĘBIE WSZYSTKICH DYSCYPLIN AKADEMICKICH

Cel 1: Promowanie równouprawnienia płci w postępowaniu rekrutacyjnym, rozpoznanie istniejących i wynikających z płci modeli przebiegu kariery akademickiej oraz wskazanie innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płęć i wpływają na specyfikę tych modeli

Cel 2: Zapobieganie wszelkim uprzedzeniom, które negatywnie wpływają na równość i różnorodność w dyscyplinach, w tym walka ze stereotypami w zespołach

ZAGADNIENIE 2. RÓŻNE TEMPO AWANSU AKADEMICKIEGO KOBIET I MĘŻCZYZN

Cel 1: Rozpoznanie wynikających z płci modeli przebiegu kariery akademickiej oraz wskazanie innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płęć i wpływają na specyfikę tych modeli

Cel 2: Rozpoznanie, w jakim stopniu osoby zatrudnione w uczelni utrzymują równowagę między życiem zawodowym a prywatnym

ZAGADNIENIE 3. POTRZEBA OKREŚLENIA ŚCIEŻEK ROZWOJU ZAWODOWEGO OSÓB ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ADMINISTRACYJNYCH

Cel 1: Rozpoznanie wynikających z płci modeli przebiegu kariery akademickiej oraz wskazanie innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płęć i wpływają na specyfikę tych modeli

Cel 2: Śledzenie modeli rozwoju zawodowego osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych z uwzględnieniem płci i innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płeć i wpływają na przebieg kariery

Cel 3: Uruchomienie programu szkoleniowego służącego rozwojowi umiejętności zawodowych i uwzględniającego płeć oraz inne czynniki społeczne, które dodatkowo nakładają się na płeć

Cel 4: Opracowanie i zastosowanie — z uwzględnieniem płci i innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płeć — mechanizmów weryfikacji, w jakim stopniu osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych utrzymują równowagę między życiem zawodowym a prywatnym

ZAGADNIENIE 4. WYPRACOWANIE STRATEGII REKRUTACYJNYCH ZAPOBIEGAJĄCYCH SEGREGACJI POZIOMEJ W JEDNOSTKACH ADMINISTRACYJNYCH

Cel 1: Rozpoznanie wynikających z płci modeli postępowania przy ubieganiu się o pracę i zatrudnieniu oraz wskazanie innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płeć i wpływają na specyfikę tych modeli

Cel 2: Zastosowanie strategii rekrutacyjnej uwzględniającej płeć i inne czynniki społeczne, które dodatkowo nakładają się na płeć

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 1. SEGREGACJA POZIOMA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W OBRĘBIE WSZYSTKICH DYSCYPLIN AKADEMICKICH

Cel 1: Promowanie równouprawnienia płci w postępowaniu rekrutacyjnym, rozpoznanie istniejących i wynikających z płci modeli przebiegu kariery akademickiej oraz wskazanie innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płęć i wpływają na specyfikę tych modeli

Działania	Opracowanie i zastosowanie mechanizmów śledzenia procesu podejmowania decyzji w sprawie rozwoju kariery zawodowej
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Prodziekani ds. nauki Dział Kontroli Wewnętrznej i Analiz
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Obsługa techniczna Zespoły wspierające działalność badawczą
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób kandydujących do szkół doktorskich — z podziałem na dziedzinę, dyscyplinę, płęć; • Liczba osób przyjętych do szkół doktorskich — z podziałem na dziedzinę, dyscyplinę, płęć; • Liczba osób, które kontynuują karierę akademicką po ukończeniu szkół doktorskich — z podziałem na dziedzinę, dyscyplinę, płęć.
Zasoby i narzędzia	Analiza statystyczna Badanie losów zawodowych absolwentów
Ramy czasowe	Do końca 2024 r.

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 1. SEGREGACJA POZIOMA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W OBRĘBIE WSZYSTKICH DYSCYPLIN AKADEMICKICH

Cel 2: Zapobieganie wszelkim uprzedzeniom, które negatywnie wpływają na równość i różnorodność w dyscyplinach, w tym walka ze stereotypami w zespołach

Działania	Rozpoczęcie corocznej kampanii informacyjnej zwalczającej stereotypy dotyczące płci w odniesieniu do rozwoju kariery akademickiej
Odpowiedzialne organy	Centrum Promocji Zespół RESET
Grupa(y) docelowa(e)	Studentki i studenci Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych Otoczenie społeczne Lokalna społeczność
Wskaźniki / kryteria oceny	Liczba postów, ogłoszeń, artykułów poruszających wskazany problem
Zasoby i narzędzia	Monitorowanie komunikacji w Uniwersytecie Łódzkim (strona internetowa, media społecznościowe)
Ramy czasowe	Od 2023 r.

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 2. RÓŻNE TEMPO AWANSU AKADEMICKIEGO KOBIET I MĘŻCZYZN

Cel 1: Rozpoznanie wynikających z płci modeli przebiegu kariery akademickiej oraz wskazanie innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płeć i wpływają na specyfikę tych modeli

Działania	Opracowanie i zastosowanie mechanizmów poznania modeli przebiegu kariery akademickiej
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Prodziekani ds. nauki Dział Kontroli Wewnętrznej i Analiz
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Obsługa techniczna Zespoły wspierające działalność badawczą
Wskaźniki / kryteria oceny	Liczba osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela akademickiego, które uzyskały stopień naukowy — z podziałem na płeć, etap kariery, wiek i stopień naukowy
Zasoby i narzędzia	Dane statystyczne
Ramy czasowe	Do końca 2024 r.

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 2. RÓŻNE TEMPO AWANSU AKADEMICKIEGO KOBIET I MĘŻCZYZN

Cel 2: Rozpoznanie, w jakim stopniu osoby zatrudnione w uczelni utrzymują równowagę między życiem zawodowym a prywatnym

Działania	• Opracowanie i zastosowanie mechanizmów śledzenia przerw w pracy zawodowej; • Opracowanie i zastosowanie mechanizmów weryfikowania osiągnięć naukowych w powiązaniu z sytuacją rodzinną/osobistą; • Opracowanie i zastosowanie uwzględniającego indywidualne potrzeby i elastycznego systemu oceny osiągnięć naukowych; • Opracowanie i zastosowanie mechanizmów reagowania na indywidualne sytuacje rodzinne/osobiste (np. elastyczna praca, czasowa modyfikacja obowiązków zawodowych).
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Prodziekani ds. nauki Dział Kontroli Wewnętrznej i Analiz
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Obsługa techniczna Zespoły wspierające działalność badawczą

Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela akademickiego/etacie badawczym, które mają udokumentowane przerwy w pracy zawodowej — z podziałem na płeć, etap kariery, wiek, stopień naukowy; • Liczba osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela akademickiego/badacza, które otrzymały awans po przerwie w karierze zawodowej — z podziałem na płeć, przebieg kariery, wiek i stopień naukowy; • Liczba osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela akademickiego/badacza, które zdecydowały się na czasową zmianę swoich obowiązków zawodowych — z podziałem na płeć, etap kariery, wiek i stopień naukowy.
Zasoby i narzędzia	Dane statystyczne Anonimowa ankieta (coroczna) Kwestionariusz Regularne spotkania z bezpośrednimi przełożonymi
Ramy czasowe	Do końca 2024 r.

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 3. POTRZEBA OKREŚLENIA ŚCIEŻEK ROZWOJU ZAWODOWEGO OSÓB ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ADMINISTRACYJNYCH

Cel 1: Rozpoznanie wynikających z płci modeli przebiegu kariery zawodowej w administracji uniwersyteckiej oraz wskazanie innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płeć i wpływają na specyfikę tych modeli

Działania	• Opracowanie i zastosowanie mechanizmów monitorowania rozwoju kariery osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych; • Systematyczne monitorowanie wewnętrznej mobilności osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych.
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi
Grupa(y) docelowa(e)	Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, które otrzymały awans — z podziałem na płeć i przebieg zatrudnienia; • Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, które zostały przeniesione do innej jednostki organizacyjnej lub przyjęły nowe obowiązki — z podziałem na płeć i przebieg zatrudnienia; • Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, które zdecydowały się odejść z pracy — z podziałem na płeć i przebieg zatrudnienia.
Zasoby i narzędzia	Analiza statystyczna (coroczna)
Ramy czasowe	Od 2023 r.

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 3. POTRZEBA OKREŚLENIA ŚCIEŻEK ROZWOJU ZAWODOWEGO OSÓB ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ADMINISTRACYJNYCH

Cel 2: Śledzenie modeli rozwoju zawodowego osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych z uwzględnieniem płci i innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płeć i wpływają na przebieg kariery

Działania	• Opracowanie i zastosowanie mechanizmów rozpoznawania potrzeb zawodowych osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych; • Ocena poziomu satysfakcji z pracy osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych; • Ocena gotowości osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych do zmiany, rozszerzenia, ograniczenia zakresu obowiązków zawodowych; • Regularne wewnętrzne ogłoszenia o możliwościach rozwoju zawodowego (np. oferty pracy, zadania krótkoterminowe).
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi
Grupa(y) docelowa(e)	Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych

Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych zadowolonych z pracy — z podziałem na płeć i przebieg zatrudnienia; • Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych niezadowolonych z pracy — z podziałem na płeć i przebieg zatrudnienia; • Analiza jakościowa poziomu zadowolenia z pracy • Analiza jakościowa potrzeb zawodowych osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych; • Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, które dowiedziały się o nowych możliwościach rozwoju zawodowego z wewnętrznej bazy danych lub narzędzi komunikacyjnych udostępnionych przez pracodawcę — z podziałem na płeć i przebieg zatrudnienia.
Zasoby i narzędzia	Przeprowadzane co dwa lata w jednostkach administracyjnych (anonimowe) badania gromadzące dane ilościowe i jakościowe
Ramy czasowe	Do końca 2024 r.

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 3. POTRZEBA OKREŚLENIA ŚCIEŻEK ROZWOJU ZAWODOWEGO OSÓB ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ADMINISTRACYJNYCH

Cel 3: Uruchomienie programu szkoleniowego służącego rozwojowi umiejętności zawodowych i uwzględniającego płeć oraz inne czynniki społeczne, które dodatkowo nakładają się na płeć

Działania	Opracowanie modułowego programu szkolenia (w formie hybrydowej) dostosowanego do indywidualnych potrzeb rozwoju zawodowego
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi
Grupa(y) docelowa(e)	Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, które uczestniczyły w programach szkoleniowych oferowanych przez pracodawcę — z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne, przebieg zatrudnienia i temat szkolenia; • Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, których poziom zadowolenia z pracy wzrósł po odbyciu programu szkoleniowego.
Zasoby i narzędzia	Analiza statystyczna (co dwa lata) Wykłady, materiały szkoleniowe (różnego typu), infrastruktura szkoleniowa
Ramy czasowe	Do końca 2024 r.

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 3. POTRZEBA OKREŚLENIA ŚCIEŻEK ROZWOJU ZAWODOWEGO OSÓB ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ADMINISTRACYJNYCH

Cel 4: Opracowanie i zastosowanie — z uwzględnieniem płci i innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płeć — mechanizmów weryfikacji, w jakim stopniu osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych utrzymują równowagę między życiem zawodowym a prywatnym

Działania	• Opracowanie i zastosowanie mechanizmów śledzenia przerw w pracy zawodowej; • Opracowanie i zastosowanie mechanizmów weryfikowania osiągnięć zawodowych w powiązaniu z sytuacją rodzinną/osobistą; • Opracowanie i zastosowanie uwzględniającego indywidualne potrzeby i elastycznego systemu oceny osiągnięć zawodowych; • Opracowanie i zastosowanie mechanizmów reagowania na indywidualne sytuacje rodzinne/osobiste (np. elastyczna praca, czasowa modyfikacja obowiązków zawodowych).
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi
Grupa(y) docelowa(e)	Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych

Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych z udokumentowaną historią przerw w karierze — z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne, przebieg zatrudnienia i etap kariery zawodowej; • Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, które otrzymały awans po przerwie w karierze zawodowej — z podziałem na płeć, przebieg kariery i etap kariery zawodowej; • Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, które zdecydowały się na czasową zmianę swoich obowiązków zawodowych — z podziałem na płeć, przebieg kariery i etap kariery zawodowej.
Zasoby i narzędzia	Analiza statystyczna (coroczna) Anonimowe ankiety Kwestionariusze Regularne spotkania z bezpośrednimi przełożonymi
Ramy czasowe	Do końca 2024 r.

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 4. WYPRACOWANIE STRATEGII REKRUTACYJNYCH ZAPOBIEGAJĄCYCH SEGREGACJI POZIOMEJ W JEDNOSTKACH ADMINISTRACYJNYCH

Cel 1: Rozpoznanie wynikających z płci modeli postępowania przy ubieganiu się o pracę i zatrudnieniu oraz wskazanie innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płeć i wpływają na specyfikę tych modeli

Działania	• Opracowanie i zastosowanie mechanizmów śledzenia modeli postępowania przy ubieganiu się o pracę w Uniwersytecie Łódzkim — z podziałem na płeć, etap kariery zawodowej, stanowisko; • Opracowanie i zastosowanie mechanizmów śledzenia modeli postępowania przy zatrudnieniu na Uniwersytecie Łódzkim — z podziałem na płeć, etap kariery zawodowej, stanowisko.
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi
Grupa(y) docelowa(e)	Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób ubiegających się o pracę — z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne, doświadczenie zawodowe, oferowane stanowiska; • Liczba osób, które otrzymały pracę — z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne, doświadczenie zawodowe, oferowane stanowiska.
Zasoby i narzędzia	Analiza statystyczna (coroczna)
Ramy czasowe	Do końca 2024 r.

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 4. WYPRACOWANIE STRATEGII REKRUTACYJNYCH ZAPOBIEGAJĄCYCH SEGREGACJI POZIOMEJ W JEDNOSTKACH ADMINISTRACYJNYCH

Cel 2: Zastosowanie strategii rekrutacyjnej uwzględniającej płeć i inne czynniki społeczne, które dodatkowo nakładają się na płeć

Działania	• Opracowanie wrażliwego na płeć zestawu środków językowych (tekstowych i wizualnych), które będą wykorzystywane w procesie rekrutacji; • Rozwój elastycznych form zatrudnienia uwzględniających płeć i dostosowanych do indywidualnych potrzeb zatrudnionych osób.
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi Centrum Promocji
Grupa(y) docelowa(e)	Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób ubiegających się o pracę — z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne, doświadczenie zawodowe, oferowane stanowiska; • Liczba osób, które korzystają z elastycznych form zatrudnienia — z podziałem na płeć, doświadczenie zawodowe, oferowane stanowisko.
Zasoby i narzędzia	Analiza statystyczna (co dwa lata) Jakościowa analiza treści ogłoszeń (co dwa lata)
Ramy czasowe	Od 2023 r.

OBSZAR B: STANOWISKA KIEROWNICZE I PROCESY DECYZYJNE

**ZAGADNIENIE 1. REPREZENTACJA KOBIET NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH NA
WYDZIAŁACH (WŁADZE DZIEKAŃSKIE, KIEROWNICTWO KATEDR, DYREKCJA INSTYTUTÓW)**

Cel 1: Rozpoznanie modeli awansu na stanowiska kierownicze w zależności od płci

Cel 2: Ocena istniejących mechanizmów awansu

OBSZAR B: STANOWISKA KIEROWNICZE I PROCESY DECYZYJNE

ZAGADNIENIE 1. REPREZENTACJA KOBIET NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH NA WYDZIAŁACH (WŁADZE DZIEKAŃSKIE, KIEROWNICTWO KATEDR, DYREKCJA INSTYTUTÓW)

Cel 1: Rozpoznanie modeli awansu na stanowiska kierownicze w zależności od płci

Działania	• Opracowanie i zastosowanie mechanizmów śledzenia awansów w drodze wyborów; • Opracowanie i zastosowanie mechanizmów śledzenia awansów na podstawie decyzji przełożonych; • Opracowanie i zastosowanie mechanizmów śledzenia potrzeb awansu/zainteresowania awansem wśród osób zatrudnionych.
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Biuro Rektora Dziekani
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Obsługa techniczna Zespoły wspierające działalność badawczą
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób ubiegających się o stanowiska kierownicze — z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne, przebieg kariery zawodowej, stopień naukowy, sytuację rodzinną, dyscyplinę, stanowisko; • Liczba osób awansowanych — z podziałem na płeć, przebieg kariery zawodowej, stopień naukowy, sytuację rodzinną, dyscyplinę, stanowisko.
Zasoby i narzędzia	Analiza statystyczna (coroczna) Anonimowa ankieta (coroczna)
Ramy czasowe	Do końca 2024 r.

OBSZAR B: STANOWISKA KIEROWNICZE I PROCESY DECYZYJNE

ZAGADNIENIE 1. REPREZENTACJA KOBIET NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH NA WYDZIAŁACH (WŁADZE DZIEKAŃSKIE, KIEROWNICTWO KATEDR, DYREKCJA INSTYTUTÓW)

Cel 2: Ocena istniejących mechanizmów awansu

Działania	Przegląd dostępnych możliwości awansu (np. kryteria kwalifikowalności) uwzględniający płeć oraz inne czynniki społeczne dodatkowo nakładające się na płeć
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Biuro Rektora
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Obsługa techniczna Zespoły wspierające działalność badawczą
Wskaźniki / kryteria oceny	• Analiza jakościowa; • Analiza porównawcza.
Zasoby i narzędzia	Analiza statystyczna (co dwa lata) Jakościowa analiza treści (co dwa lata)
Ramy czasowe	Od 2023 r.

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI (TREŚCI I PROGRAMY NAUCZANIA)

ZAGADNIENIE 1. BRAK ZAINTERESOWANIA PROBLEMATYKĄ PŁCI W BADANIACH (PUBLIKACJE, PROJEKTY, PATENTY ITP.)

Cel 1: Stworzenie bazy danych rejestrującej publikacje, projekty krajowe i międzynarodowe oraz patenty, które poruszają problematykę płci i różnorodności

Cel 2: Stworzenie bazy danych rejestrującej osoby publikujące oraz uczestniczące w krajowych i międzynarodowych projektach na temat kwestii płci i różnorodności — z podziałem na płeć, wiek, stopień naukowy i inne czynniki społeczne, które dodatkowo nakładają się na płeć

ZAGADNIENIE 2. BRAK PROGRAMÓW STUDIÓW I PROGRAMÓW NAUCZANIA, KTÓRE UWZGLĘDNIAJĄ PROBLEMATYKĘ PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

Cel 1: Stworzenie bazy danych rejestrującej programy i kursy, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności (z krótkim opisem treści, według wydziałów)

ZAGADNIENIE 3. BRAK PROWADZONYCH W UNIWERSYTECIE BADAŃ I DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH POŚWIĘCONYCH PROBLEMATYCE PŁCI

Cel 1: Zwiększanie widoczności działań naukowych i edukacyjnych, które poruszają kwestię płci; poszerzanie świadomości na temat potrzeby podejmowania problematyki płci i różnorodności

Cel 2: Poprawa widoczności naukowczyń, badaczek i nauczycielek akademickich w Uniwersytecie Łódzkim; zachęcanie dziewcząt i młodych kobiet (bez względu na niepełnosprawność, kolor skóry, narodowość itp.) oraz osób transseksualnych i niebinarnych do wyboru kariery naukowej; uświadamianie społeczności uniwersyteckiej wyzwań, jakie przed osobami decydującymi się na karierę akademicką stawiają macierzyństwo/ojcostwo

ZAGADNIENIE 4. NIEDOSTRZEGANIE PRZEZ OSOBY ZATRUDNIONE NA STANOWISKU NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO POTRZEBY WPROWADZANIA PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI DO BADAŃ I TREŚCI NAUCZANIA

Cel 1: Zachęcanie osób prowadzących działalność naukową i dydaktyczną do uwzględniania problematyki płci i/lub różnorodności w badaniach i treściach nauczania

Cel 2: Dostarczanie osobom prowadzącym działalność naukową i dydaktyczną środków i narzędzi usprawniających włączanie problematyki płci i różnorodności do badań i treści nauczania

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI (TREŚCI I PROGRAMY NAUCZANIA)

ZAGADNIENIE 1. BRAK ZAINTERESOWANIA PROBLEMATYKĄ PŁCI W BADANIACH (PUBLIKACJE, PROJEKTY, PATENTY ITP.)

Cel 1: Stworzenie bazy danych rejestrującej publikacje, projekty krajowe i międzynarodowe oraz patenty, które poruszają problematykę płci i różnorodności

Działania	Gromadzenie danych dotyczących publikacji, patentów, projektów krajowych i międzynarodowych, które poruszają kwestię płci i innych czynników społecznych nakładających się dodatkowo na płeć
Odpowiedzialne organy	Dział Kontroli Wewnętrznej i Analiz Centrum Nauki iHub Biuro Współpracy z Zagranicą
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Zespoły wspierające działalność badawczą
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba publikacji uwzględniających problematykę płci; • Liczba projektów krajowych i międzynarodowych uwzględniających problematykę płci; • Liczba patentów uwzględniających problematykę płci.
Zasoby i narzędzia	Analiza statystyczna (coroczna)
Ramy czasowe	Od 2023 r.

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI (TREŚCI I PROGRAMY NAUCZANIA)

ZAGADNIENIE 1. BRAK ZAINTERESOWANIA PROBLEMATYKĄ PŁCI W BADANIACH (PUBLIKACJE, PROJEKTY, PATENTY ITP.)

Cel 2: Stworzenie bazy danych rejestrującej osoby publikujące oraz uczestniczące w krajowych i międzynarodowych projektach na temat kwestii płci i różnorodności — z podziałem na płeć, wiek, stopień naukowy i inne czynniki społeczne, które dodatkowo nakładają się na płeć

Działania	Zbieranie danych na temat osób publikujących oraz uczestniczących w krajowych i międzynarodowych projektach — z podziałem na płeć, wiek, stopień naukowy i inne czynniki społeczne, które dodatkowo nakładają się na płeć
Odpowiedzialne organy	Dział Kontroli Wewnętrznej i Analiz Centrum Nauki Biuro Współpracy z Zagranicą iHub
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia)
Wskaźniki / kryteria oceny	- Liczba osób publikujących na temat kwestii płci i różnorodności — z podziałem na płeć, wiek i stopień naukowy oraz inne czynniki społeczne, które dodatkowo nakładają się na płeć; - Liczba osób uczestniczących w krajowych i międzynarodowych projektach poruszających kwestie płci i różnorodności — z podziałem na płeć, wiek i stopień naukowy oraz inne czynniki społeczne, które dodatkowo nakładają się na płeć.
Zasoby i narzędzia	Analiza statystyczna (coroczna)
Ramy czasowe	Od 2023 r.

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI (TREŚCI I PROGRAMY NAUCZANIA)

ZAGADNIENIE 2. BRAK PROGRAMÓW STUDIÓW I PROGRAMÓW NAUCZANIA, KTÓRE UWZGLĘDNIAJĄ PROBLEMATYKĘ PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

Cel 1: Stworzenie bazy danych rejestrującej programy i kursy, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności (z krótkim opisem treści, według wydziałów)

Działania	• Zbieranie informacji o programach i kursach, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności (z krótkim opisem treści, według wydziałów); • Gromadzenie informacji o osobach (z podziałem na płeć) prowadzących zajęcia, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności.
Odpowiedzialne organy	Prorektor ds. studentów i jakości kształcenia Prodziekani ds. programów nauczania Dział Kontroli Wewnętrznej i Analiz
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia)
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba programów (według wydziałów), które koncentrują się na problematyce płci i/lub różnorodności; • Liczba kursów (według wydziałów), które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności; • Liczba osób (według płci) prowadzących zajęcia, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności.
Zasoby i narzędzia	Analiza statystyczna (coroczna)
Ramy czasowe	Od 2023 r.

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI (TREŚCI I PROGRAMY NAUCZANIA)

ZAGADNIENIE 3. BRAK PROWADZONYCH W UNIWERSYTECIE BADAŃ I DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH POŚWIĘCONYCH PROBLEMATYCE PŁCI

Cel 1: Zwiększanie widoczności działań naukowych i edukacyjnych, które poruszają kwestię płci; poszerzanie świadomości na temat potrzeby podejmowania problematyki płci i różnorodności

Działania	Stworzenie skierowanej do studentek i studentów kampanii informacyjnej i edukacyjnej (online i stacjonarnie) „Dlaczego w badaniach i edukacji należy uwzględniać problematykę płci i różnorodności?”, mającej na celu promowanie tych kwestii
Odpowiedzialne organy	Centrum Promocji Prorektor ds. studentów i jakości kształcenia Prodziekani ds. programów nauczania Rada Równości Płci
Grupa(y) docelowa(e)	Studentki i studenci Doktorantki i doktoranci Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Organizacje pozarządowe Lokalna społeczność
Wskaźniki / kryteria oceny	Liczba postów, artykułów, reklam, materiałów wizualnych na temat kampanii (strona internetowa, media społecznościowe, media lokalne)
Zasoby i narzędzia	• Baza danych rejestrująca programy i kursy, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności; • Dane statystyczne; • Osoba z Centrum Promocji odpowiedzialna za stworzenie kampanii; • Osoba odpowiedzialna za merytoryczną stronę kampanii.
Ramy czasowe	Do końca 2024 r.

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI (TREŚCI I PROGRAMY NAUCZANIA)

ZAGADNIENIE 3. BRAK PROWADZONYCH W UNIWERSYTECIE BADAŃ I DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH POŚWIĘCONYCH PROBLEMATYCE PŁCI

Cel 2: Poprawa widoczności naukowczyń, badaczek i nauczycielek akademickich w Uniwersytecie Łódzkim; zachęcanie dziewcząt i młodych kobiet (bez względu na niepełnosprawność, kolor skóry, narodowość itp.) oraz osób transseksualnych i niebinarnych do wyboru kariery naukowej; uświadamianie społeczności uniwersyteckiej wyzwań, jakie przed osobami decydującymi się na karierę akademicką stawiają macierzyństwo/ojcostwo

Działania	• Kampanie z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet i Dziewcząt w Nauce oraz Międzynarodowego Dnia Kobiet; • Kampanie promujące potrzebę uwzględniania płci w dążeniu do doskonałości naukowej; • Kampania „Faces on Campus” opracowana w ramach projektu RESET, promująca naukowczynie oraz pracownice administracyjne i członkinie personelu pomocniczego; • Kampania unaoczniająca wyzwania stojące przed osobami starającymi się łączyć karierę akademicką z życiem rodzinnym i opieką nad dziećmi.
Odpowiedzialne organy	Centrum Promocji Centrum Nauki Zespół RESET Pełnomocnicy ds. PR na wydziałach Rada Równości Płci

Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Doktorantki i doktoranci Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych Obsługa techniczna Zespoły wspierające działalność badawczą
Wskaźniki / kryteria oceny	Liczba postów, artykułów, reklam, materiałów wizualnych na temat kampanii (strona internetowa, media społecznościowe, media lokalne)
Zasoby i narzędzia	Zespół RESET Osoby odpowiedzialne za promocję wydziałów Osoba z Centrum Promocji odpowiedzialna za stworzenie kampanii Osoba odpowiedzialna za merytoryczną stronę kampanii
Ramy czasowe	Od 2022 r.

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI (TREŚCI I PROGRAMY NAUCZANIA)

ZAGADNIENIE 4. NIEDOSTRZEGANIE PRZEZ OSOBY ZATRUDNIONE NA STANOWISKU NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO POTRZEBY WPROWADZANIA PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI DO BADAŃ I TREŚCI NAUCZANIA

Cel 1: Zachęcanie osób prowadzących działalność naukową i dydaktyczną do uwzględniania problematyki płci i/lub różnorodności w badaniach i treściach nauczania

Działania	Szkolenie na temat potrzeby uwzględniania problematyki płci i różnorodności we wszystkich aspektach badań i edukacji
Odpowiedzialne organy	Zespół RESET Prorektor ds. nauki Prodziekani ds. nauki Rada Równości Płci
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Doktorantki i doktoranci Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych Obsługa techniczna Zespoły wspierające działalność badawczą
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba przeszkolonych; • Kwestionariusz (<i>ex ante</i>, <i>ex post</i>).
Zasoby i narzędzia	Zespół RESET Programy szkoleń opracowane w ramach projektu RESET
Ramy czasowe	Do końca 2024 r.

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI (TREŚCI I PROGRAMY NAUCZANIA)

ZAGADNIENIE 4. NIEDOSTRZEGANIE PRZEZ OSOBY ZATRUDNIONE NA STANOWISKU NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO POTRZEBY WPROWADZANIA PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI DO BADAŃ I TREŚCI NAUCZANIA

Cel 2: Dostarczanie osobom prowadzącym działalność naukową i dydaktyczną środków i narzędzi usprawniających włączanie problematyki płci i różnorodności do badań i treści nauczania

Działania	• Opracowanie wskazówek dotyczących pisania wniosków o finansowanie projektów poruszających problematykę płci i różnorodności; • Opracowanie wytycznych dotyczących uwzględniania problematyki płci i różnorodności w programach kursów i studiów.
Odpowiedzialne organy	Zespół RESET Prorektor ds. nauki Prodziekani ds. nauki Centrum Nauki Prorektor ds. studentów i jakości kształcenia Prodziekani ds. studentów
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Doktorantki i doktoranci Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych Obsługa techniczna Zespoły wspierające działalność badawczą

Wskaźniki / kryteria oceny	- Liczba osób, które w badaniach poruszają problematykę płci i różnorodności (z podziałem na płeć); - Liczba osób, które w treściach nauczania uwzględniają problematykę płci i różnorodności (z podziałem na płeć).
Zasoby i narzędzia	Dane statystyczne Zespół RESET
Ramy czasowe	Do końca 2024 r.

OBSZAR D: UPRZEDZENIA I STEREOTYPY ZWIĄZANE Z PŁCIĄ, SEKSIZM I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

ZAGADNIENIE 1. MONITOROWANIE PRZEPISÓW I PROCEDUR POZWALAJĄCYCH NA ROZWIĄZANIE PROBLEMU NIERÓWNOŚCI PŁCI

Cel 1: Wprowadzenie cyklicznych badań mających na celu monitorowanie nierówności płci w całej społeczności akademickiej, uwzględniających również znaczenie innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płęć i wpływają na pogłębianie nierówności

Cel 2: Stworzenie próbnej wersji procedury antydyskryminacyjnej; opracowanie i wprowadzenie mechanizmów antydyskryminacyjnych w celu zwiększenia poszanowania dla społecznej różnorodności w ramach wspólnoty Uniwersytetu Łódzkiego

ZAGADNIENIE 2. MONITOROWANIE DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH UKIERUNKOWANYCH NA ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI I WIEDZY NA TEMAT RÓWNOŚCI PŁCI

Cel 1: Opracowanie dla wszystkich grup pracowniczych programu szkoleń uwzględniającego różne aspekty równości płci i różnorodności

Cel 2: Regularne szkolenia dla społeczności Uniwersytetu Łódzkiego

Cel 3: Uwypuklenie rangi równości płci i różnorodności poprzez wprowadzenie zestawu informacji na ten temat do pakietu powitalnego dla osób rozpoczynających pracę w Uniwersytecie Łódzkim

ZAGADNIENIE 3. ROZPOWSZECHNIANIE KWESTII DOTYCZĄCYCH PŁCI I BRAK DZIAŁAŃ PROMOCYJNYCH

Cel 1: Walka ze stereotypami związanymi z płcią i ochrona różnorodności poprzez opracowanie i upowszechnienie poradnika zawierającego informacje na temat języka inkluzywnego, czyli wrażliwego na kwestię płci

Cel 2: Walka ze stereotypami związanymi z płcią i ochrona różnorodności poprzez prowadzenie w Uniwersytecie Łódzkim kampanii promocyjnych i szkoleń dotyczących tych kwestii

OBSZAR D: UPRZEDZENIA I STEREOTYPY ZWIĄZANE Z PŁCIĄ, SEKSIZM I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

ZAGADNIENIE 1. MONITOROWANIE PRZEPISÓW I PROCEDUR POZWALAJĄCYCH NA ROZWIĄZANIE PROBLEMU NIERÓWNOŚCI PŁCI

Cel 1: Wprowadzenie cyklicznych badań mających na celu monitorowanie nierówności płci w całej społeczności akademickiej, uwzględniających również znaczenie innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płęć i wpływają na pogłębianie nierówności

Działania	Układanie i przeprowadzanie regularnych ankiet skierowanych do różnych grup społeczności akademickiej
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Rada Równości Płci Dział Kontroli Wewnętrznej i Analiz
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Studentki i studenci Doktorantki i doktoranci Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych Obsługa techniczna Zespoły wspierające działalność badawczą
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób ankietowanych — z podziałem na płęć i inne istotne czynniki społeczne / tożsamość; • Liczba zidentyfikowanych problemów.
Zasoby i narzędzia	Platforma ankiet online Osoba koordynująca badania Osoby odpowiedzialne za merytoryczną stronę ankiet Osoba odpowiedzialna za techniczne opracowanie ankiety Analiza statystyczna Osoba odpowiedzialna za przygotowanie raportu z badania
Ramy czasowe	od 2023 r., co dwa lata

OBSZAR D: UPRZEDZENIA I STEREOTYPY ZWIĄZANE Z PŁCIĄ, SEKSIZM I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

ZAGADNIENIE 1. MONITOROWANIE PRZEPISÓW I PROCEDUR POZWALAJĄCYCH NA ROZWIĄZANIE PROBLEMU NIERÓWNOŚCI PŁCI

Cel 2: Stworzenie próbnej wersji procedury antydyskryminacyjnej; opracowanie i wprowadzenie mechanizmów antydyskryminacyjnych w celu zwiększenia poszanowania dla społecznej różnorodności w ramach wspólnoty Uniwersytetu Łódzkiego

Działania	• Opracowanie procedury antydyskryminacyjnej; • Testowanie opracowanej procedury; • Wprowadzenie ulepszonej w wyniku testów procedury.
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Rada Równości Płci Zespół RESET Pełnomocnik rektora ds. równych szans (do zbierania zgłaszanych przypadków) Komisja rozpatrująca zgłaszane przypadki
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Doktorantki i doktoranci Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych Obsługa techniczna Zespoły wspierające działalność badawczą Studentki i studenci

Wskaźniki / kryteria oceny	• Projekt procedury postępowania w przypadku działań dyskryminacyjnych (w tym molestowania seksualnego itp.) • Liczba zgłaszanych rocznie spraw; • Raport na temat zgłaszanych spraw — z podziałem na płeć, wiek, jednostki itp.; • Liczba interwencji rocznie.
Zasoby i narzędzia	Zespół ekspercki ds. mechanizmów zapobiegających nierówności Osoba koordynująca pracę Osoba odpowiedzialna za zbieranie danych o przypadkach naruszenia zasad etyki zawodowej Komisja rozpatrująca zgłaszane przypadki
Ramy czasowe	Od 2022 r. do końca 2024 r.

OBSZAR D: UPRZEDZENIA I STEREOTYPY ZWIĄZANE Z PŁCIĄ, SEKSIZM I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

ZAGADNIENIE 2. MONITOROWANIE DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH UKIERUNKOWANYCH NA ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI I WIEDZY NA TEMAT RÓWNOŚCI PŁCI

Cel 1: Opracowanie dla wszystkich grup pracowniczych programu szkoleń uwzględniającego różne aspekty równości płci i różnorodności

Działania	• Przygotowanie zestawu materiałów szkoleniowych; • Przygotowanie programów szkoleniowych odpowiadających potrzebom różnych grup społeczności akademickiej; • Przygotowanie przewodników i instrukcji szkoleniowych.
Odpowiedzialne organy	Zespół RESET
Grupa(y) docelowa(e)	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Doktorantki i doktoranci Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych Obsługa techniczna Zespoły wspierające działalność badawczą Kadra kierownicza najwyższego szczebla Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi
Wskaźniki / kryteria oceny	• Opracowany zestaw materiałów; • Opracowane programy szkoleń.
Zasoby i narzędzia	Zespół RESET
Ramy czasowe	Od 2022 r. do końca 2023 r.

OBSZAR D: UPRZEDZENIA I STEREOTYPY ZWIĄZANE Z PŁCIĄ, SEKSIZM I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

ZAGADNIENIE 2. MONITOROWANIE DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH UKIERUNKOWANYCH NA ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI I WIEDZY NA TEMAT RÓWNOŚCI PŁCI

Cel 2: Regularne szkolenia dla społeczności Uniwersytetu Łódzkiego

Działania	Opracowanie programu szkolenia poruszającego różne problemy związane z kwestią płci (np. nieświadome uprzedzenia) i uwzględniającego inne czynniki społeczne, które nakładają się na płęć i pogłębiają te problemy
Odpowiedzialne organy	Zespół RESET Centrum Promocji Pełnomocnik rektora ds. równych szans
Grupa(y) docelowa(e)	Osoby nowo zatrudnione (szkolenie obowiązkowe podczas zaznajamiania z warunkami pracy) Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) Doktorantki i doktoranci Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych Obsługa techniczna Zespoły wspierające działalność badawczą Kadra kierownicza najwyższego szczebla Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba przeprowadzonych szkoleń; • Liczba osób uczestniczących w szkoleniach (wg płci, wieku, stanowiska); • Liczba omawianych zagadnień; • Ocena szkolenia; • Ocena <i>ex-ante</i> i <i>ex-post</i>.
Zasoby i narzędzia	Zespół ekspercki odpowiedzialny za prowadzenie szkoleń Platforma Moodle do szkoleń online Sale do szkoleń stacjonarnych
Ramy czasowe	Od 2023 r. do końca 2024 r.

OBSZAR D: UPRZEDZENIA I STEREOTYPY ZWIĄZANE Z PŁCIĄ, SEKSIZM I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

ZAGADNIENIE 2. MONITOROWANIE DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH UKIERUNKOWANYCH NA ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI I WIEDZY NA TEMAT RÓWNOŚCI PŁCI

Cel 3: Uwypuklenie rangi równości płci i różnorodności poprzez wprowadzenie zestawu informacji na ten temat do pakietu powitalnego dla osób rozpoczynających pracę w Uniwersytecie Łódzkim

Działania	Opracowanie dodatkowej zawartości pakietu powitalnego
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Pełnomocnik rektora ds. równych szans Centrum Promocji
Grupa(y) docelowa(e)	Cała społeczność Uniwersytetu Łódzkiego
Wskaźniki / kryteria oceny	• Treści dotyczące równości płci zawarte w pakiecie powitalnym dla osób zatrudnianych w uczelni; • Treści dotyczące równości płci zawarte w pakiecie powitalnym dla osób podejmujących studia w uczelni.
Zasoby i narzędzia	Osoba odpowiedzialna za zarządzanie zasobami ludzkimi Osoba odpowiedzialna za merytoryczną stronę pakietu Centrum Promocji
Ramy czasowe	Od 2023 r. do końca 2024 r.

OBSZAR D: UPRZEDZENIA I STEREOTYPY ZWIĄZANE Z PŁCIĄ, SEKSIZM I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

ZAGADNIENIE 3. ROZPOWSZECZNIANIE KWESTII DOTYCZĄCYCH PŁCI I BRAK DZIAŁAŃ PROMOCYJNYCH

Cel 1: Walka ze stereotypami związanymi z płcią i ochrona różnorodności poprzez opracowanie i upowszechnienie poradnika zawierającego informacje na temat języka inkluzywnego, czyli wrażliwego na kwestię płci

Działania	• Wyeksponowanie kwestii dotyczących płci poprzez opracowanie zasad komunikacji instytucjonalnej; • Przegląd aktualnych praktyk komunikacyjnych; • Stosowanie języka wrażliwego na płeć w dokumentach uniwersyteckich, korespondencji formalnej (między osobami zatrudnionymi i studiującymi w uczelni), w Portalu Pracowniczym, mediach społecznościowych i na stronie internetowej Uniwersytetu Łódzkiego; • Dostarczenie wytycznych dotyczących stosowania języka wrażliwego na płeć na poziomie instytucjonalnym.
Odpowiedzialne organy	Dział Kadr Pełnomocnik rektora ds. równych szans Centrum Promocji
Grupa(y) docelowa(e)	Cała społeczność Uniwersytetu Łódzkiego
Wskaźniki / kryteria oceny	• Opublikowany przewodnik; • Raport na temat aktualnych praktyk komunikacyjnych; • Liczba i rodzaj zaktualizowanych dokumentów.
Zasoby i narzędzia	Osoba zatrudniona w Centrum Promocji
Ramy czasowe	Od 2023 r. do końca 2024 r.

OBSZAR D: UPRZEDZENIA I STEREOTYPY ZWIĄZANE Z PŁCIĄ, SEKSIZM I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

ZAGADNIENIE 3. ROZPOWSZECHNIANIE KWESTII DOTYCZĄCYCH PŁCI I BRAK DZIAŁAŃ PROMOCYJNYCH

Cel 2: Walka ze stereotypami związanymi z płcią i ochrona różnorodności poprzez prowadzenie w Uniwersytecie Łódzkim kampanii promocyjnych i szkoleń dotyczących tych kwestii

Działania	• Wyeksponowanie kwestii związanych z płcią i różnorodnością w Uniwersytecie Łódzkim poprzez działania komunikacyjne i promocyjne; • Organizacja wydarzeń i szkoleń dotyczących kwestii związanych z płcią i różnorodnością w Uniwersytecie Łódzkim.
Odpowiedzialne organy	Centrum Promocji
Grupa(y) docelowa(e)	Cała społeczność Uniwersytetu Łódzkiego
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób, którym podjęte działania przyniosły korzyść; • Obecność w mediach społecznościowych (zasięg w mediach społecznościowych); • Liczba omawianych zagadnień; • Liczba osób uczestniczących w szkoleniach; • Liczba opublikowanych materiałów, zorganizowanych wydarzeń w ciągu roku.
Zasoby i narzędzia	Osoba zatrudniona w Centrum Promocji Osoba odpowiedzialna za merytoryczną stronę kampanii Zespół ekspercki odpowiedzialny za merytoryczną stronę kampanii
Ramy czasowe	Do końca 2024 r.

Plan na rzecz równych szans powstał w ramach programu RESET

Kierowniczka projektu RESET w UŁ - dr Aleksandra Różalska:

aleksandra.rozalska@uni.lodz.pl

Przewodnicząca Rady ds. Równego Traktowania - prof. dr hab. Eleonora Bielawska-Batorowicz:

eleonora.batorowicz@now.uni.lodz.pl

