



Plan na rzecz równości płci
dla
Uniwersytetu Mikołaja Kopernika
w Toruniu
2022–2026



Plan na rzecz równości płci dla Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na lata 2022-2026:

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, szanując obowiązujące w Polsce oraz Unii Europejskiej regulacje stojące na straży praw człowieka i chroniące przed dyskryminacją, dąży do wdrażania standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania. Dbanie o jakość kształcenia oraz prowadzonych badań naukowych i działalności artystycznej, których warunkiem jest oparte na równości, otwarte, zróżnicowane środowisko pracy i nauki to cele strategiczne Uniwersytetu.

Celem „Planu na rzecz równości płci dla Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na lata 2022-2026” jest konsekwentne wsparcie procesu budowania i utrwalania kultury organizacyjnej uczelni, której jednym z filarów jest równość płci. Proponowane w dokumencie działania są zgodne z § 4 ust. 3 uchwały Nr 37 Senatu UMK z dnia 16 kwietnia 2019 r. Statutu Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2019 r., poz. 120 z późn. zm.), zgodnie z którym Uniwersytet funkcjonuje z poszanowaniem standardów międzynarodowych, zasad etycznych i dobrych praktyk w zakresie kształcenia i działalności naukowej oraz z uwzględnieniem szczególnego znaczenia społecznej odpowiedzialności we wszystkich obszarach jego działania; z CREDO (Culture, Research, Education, Diversity, Openess), z IV celem strategicznym Strategii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu 2021-2026 wprowadzonej uchwałą Nr 60 Senatu UMK z dnia 30 listopada 2021 r. (Biuletyn Prawny UMK z 2021 r., poz. 396), według którego Uniwersytet ma trwale rozwinąć otwartą i inkluzywną kulturę organizacyjną odpowiadającą międzynarodowym aspiracjom Uniwersytetu, w której obiektywna ocena, zaufanie, wzajemne wsparcie i integralność wspólnoty przyciągają najlepszych oraz wzmacniają więzi z Uniwersytetem oraz z zarządzeniem Nr 218 Rektora UMK z dnia 26 października 2021 r. Polityka osobowa Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2021, poz. 364).

„Plan na rzecz równości płci dla Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na lata 2022-2026” odpowiada na ustalenia z dwóch komunikatów Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: „Nowa europejska przestrzeń badawcza na rzecz badań naukowych i innowacji” oraz „Unia równości. Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020 –2025” (odpowiednio: COM(2020) 628 final z dnia

30 września 2020 r. oraz COM(2020) 152 final z dnia 5 marca 2020 r.). Realizuje ponadto zasadę kwalifikowalności przyjętą w ramach programów „Horyzont Europa” (art. 7 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/69 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiającego program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa”, Dz. Urz. UE L 170/69).

„Plan na rzecz równości płci dla Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na lata 2022-2026” powstał w wyniku analiz i konsultacji przeprowadzonych na Uniwersytecie z wykorzystaniem wyników diagnozy statystycznej struktury płciowej osób zatrudnionych

i studiujących na Uniwersytecie. Stworzył go zespół ekspercki powołany przez rektora, składający się z osób o różnej płci, wieku, zajmowanym stanowisku, doświadczeniu zawodowym i życiowym. Skonsultowano go pod kątem prawnym z osobami pracującymi w zespołach roboczych konsorcjum Young Universities for the Future of Europe (YUFE) oraz programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” (IDUB), specjalizującymi się w sprawach „human resources”, zajmującymi się równościową polityką naukową.

„Plan na rzecz równości płci dla Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na lata 2022-2026” został przygotowany w formie zestawu działań w pięciu obszarach strategicznych:



Implementacja proponowanych działań odbywać się będzie w latach 2022-2026, równoległe z wdrażaniem Strategii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu 2021-2026 i z uwzględnieniem ewaluacji śródkresowej w 2024 roku.

Zakres proponowanych działań w dokumencie opiera się na kilku filarach:

- I** na zbieraniu danych z podziałem na płcie, konsekwentnym monitorowaniu i ewaluacji podjętych działań, formułowaniu stosownych rekomendacji;
- II** na szerokim informowaniu i podnoszeniu świadomości całej wspólnoty UMK na temat równości płci i nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią;
- III** na konsekwentnym posługiwaniu się językiem włączającym, z uwidocznieniem obecności kobiet, osób niebinarnych oraz osób transpłciowych;
- IV** na podejściu intersekcjonalnym, w którym uwzględnia się krzyżowanie zmiennej płci z innymi zmiennymi jak klasa społeczna, rasa, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, narodowość, tożsamość płciowa czy orientacja psychoseksualna.

„Plan na rzecz równości płci dla Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na lata 2022-2026” zostanie rozpowszechniony w społeczności Uniwersytetu.



Zarządzanie i podejmowanie decyzji



| Cel (co chcemy osiągnąć?) | Działania (jak chcemy osiągnąć cel?) |
|---|---|
| I. Równowaga płci w składzie organów kolegialnych i zespołów oraz przy powierzeniu lub nominowaniu do funkcji kierowniczych. | I.1. Diagnoza i monitorowanie struktury płci kadry zarządzającej w danym obszarze (diagnoza „jak jest”, jakie są główne bariery w dążeniu do równowagi płci oraz jakie środki zaradcze można zastosować). I.2. Rekomendowanie zróżnicowanych składów kolegialnych organów Uniwersytetu i innych gremiów. |
| II. Włączanie perspektywy równości w procesach decyzyjnych i decyzjach podejmowanych przez organy Uniwersytetu oraz osoby sprawujące funkcje kierownicze na Uniwersytecie. | II.1. Przygotowanie informacji na temat dobrych praktyk realizowania perspektywy równościowej w procesach decyzyjnych. II.2. Informowanie poprzez szkolenia/konferencje/seminaria o znaczeniu zrównoważonego udziału w podejmowaniu decyzji bez względu na płeć. |
| III. Zarządzanie kadrami zgodnie z zasadą przychylności dla łączenia ról życiowych (w tym rodzinnych) i obowiązków zawodowych. | III.1. Diagnoza i monitoring równego dostępu do awansów we wszystkich grupach pracowniczych bez względu na płeć. III.2. Promowanie perspektywy równości płci poprzez stwarzanie warunków pracy ułatwiających łączenie ról życiowych i obowiązków zawodowych. |
| IV. Budowanie kultury zarządzania opartej na równości, szacunku i tolerancji we wszystkich grupach tworzących wspólnotę Uniwersytetu. | IV.1. Szkolenia z zakresu zarządzania ludźmi (obowiązkowe dla osób sprawujących funkcje kierownicze), antydyskryminacyjne i z podstaw komunikacji bez przemocy. IV.2. Zidentyfikowanie, wspieranie i promowanie dobrych praktyk realizujących równość płci poprzez: politykę osobową, komunikację wewnętrzną i zewnętrzną w języku promującym perspektywę równości wśród kadry zarządzającej Uniwersytetem; informowanie na temat znaczenia zrównoważonego udziału różni płci w strukturach kadry zarządzającej. |

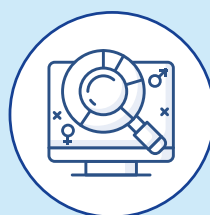
Działania prowadzone są przez Samodzielne Stanowisko ds. zarządzania zasobami ludzkimi (HR nauczycieli akademickich); Samodzielne Stanowisko ds. zarządzania zasobami ludzkimi (HR Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi); osoby pełniące funkcje kierownicze; Dział Promocji i Informacji UMK; Uniwersytecki Ośrodek Wsparcia i Rozwoju Osobistego; pełnomocnika rektora ds. równego traktowania; Zespół ds. opracowania Planu na rzecz równości płci na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu (zwany dalej „Zespołem PRP UMK”).

Osobami odpowiedzialnymi są rektor, kanclerz.

Monitoring prowadzonych działań odbywa się w sposób ciągły.

Ewaluacja przeprowadzana jest po dwóch latach od wdrożenia programu.

Rozwój kariery naukowej i procesy rekrutacji



Cel (co chcemy osiągnąć?)

I. Równy dostęp do procesów rekrutacji, wyboru i zatrudnienia osób pracujących.

Działania (jak chcemy osiągnąć cel?)

I.1. Rozwijanie i wdrażanie polityki osobowej oraz procedur rekrutacji otwartej, przejrzystej i opartej na przesłankach merytorycznych (OTM-R), uwzględniających dążenie do równości płci i wspierających różnorodność w rekrutacji i zatrudnieniu.

I.2. Wdrożenie elektronicznego systemu rekrutacji zapewniającego równy dostęp oraz ocenę osoby kandydującej z możliwością nieujawniania płci na wczesnym etapie rekrutacji (instruktaż w formie multimedialnej).

I.3. Przeprowadzenie szkoleń i warsztatów dla osób zarządzających na różnych szczeblach na UMK oraz zespołów badawczych do promowania równości płci oraz różnorodności w procesach rekrutacji i zatrudniania (ogólnouniwersytecka oferta, w tym IDUB).



II. Wspieranie rozwoju karier zawodowych kobiet.

II.1. Okresowa diagnoza kompetencji i potrzeb rozwojowych kadry oraz dopasowywanie form wsparcia zgodnie z wynikiem oceny pracowniczej, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb kobiet.

II.2. Regularny monitoring udziału osób różnych płci w konkursach grantowych, projektach badawczych oraz wsparcia finansowego działań badawczych kobiet. Zdiagnozowanie słabych stron, przygotowanie rekomendacji, jak można je wyeliminować.

II.3. Ustanowienie wewnętrznych form wsparcia finansowego działalności naukowej niedoreprezentowanych płci w formie dedykowanych konkursów IDUB na badania, szkolenia i mobilność.

II.4. Stworzenie programu mentorskiego dla kobiet z udziałem doświadczonych kobiet (kadra naukowa, kadra administracyjna), które będą wspierały kobiety na wczesnych etapach rozwoju zawodowego, wymieniały doświadczenia.

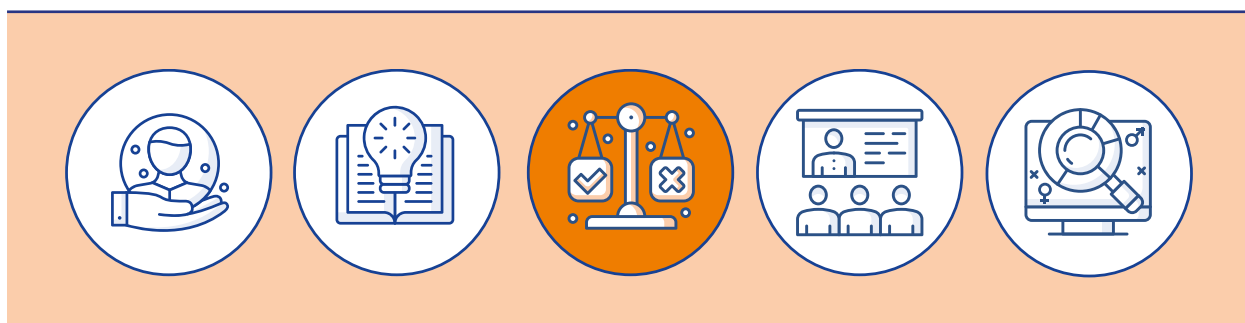
Działania prowadzone są przez prodziekanów ds. nauki; przewodniczących rad dyscyplin; Uniwersyteckie Centrum Informatyczne (UCI); Zespół PRP UMK; Samodzielne Stanowisko ds. zarządzania zasobami ludzkimi (HR nauczycieli akademickich); Samodzielne Stanowisko ds. zarządzania zasobami ludzkimi (HR Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi); pełnomocnika rektora ds. równego traktowania; właściwą komisję oceniającą.

Osobami odpowiedzialnymi są rektor, kanclerz.

Monitoring prowadzonych działań odbywa się w sposób ciągły.

Ewaluacja przeprowadzana jest po dwóch latach od wdrożenia programu.

Równowaga między obowiązkami zawodowymi a życiem prywatnym



| Cel (co chcemy osiągnąć?) | Działania (jak chcemy osiągnąć cel?) |
|---|--|
| <p>I. Dostępność do infrastruktury opiekuńczej dla dzieci i osób zależnych.</p> | <p>I.1. Kontynuacja dofinansowywania miejsc w placówkach opiekuńczych świadczących opiekę doraźną dla dzieci i osób zależnych.</p> <p>I.2. Diagnoza potrzeb w zakresie opieki na godziny i możliwości jej dofinansowania (dotycząca uniwersyteckiego punktu opieki nad dziećmi, przyjmującego na godziny, zapewnianie wsparcia dla opieki nad dziećmi podczas konferencji, paneli, wykładów otwartych organizowanych na UMK).</p> <p>I.3. Rozpoznanie możliwości wyznaczenia miejsc na Uniwersytecie dla rodzica z dzieckiem.</p> |
| <p>II. Rozwój pozainfrastrukturalnego wsparcia w łączeniu studiów i życia zawodowego z życiem rodzinnym.</p> | <p>II.1. Zbadanie potrzeb w zakresie ułatwień w łączeniu pracy/studiów z obowiązkami rodzinnymi wśród osób reprezentujących wszystkie grupy społeczności Uniwersytetu.</p> <p>II.2. Zbadanie potrzeb i przygotowanie raportu na temat uwzględnienia obowiązków opiekuńczych przy ocenie osób na różnych etapach kariery zawodowej.</p> <p>II.3. Przygotowanie rekomendacji na temat dobrych praktyk sprzyjających łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych.</p> <p>II.4. Rekomendowanie poszanowania czasu poza godzinami pracy, dni wolnych i urlopów jako czasu wolnego od pracy.</p> |



III. Promowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej łączeniu studiów i życia zawodowego z życiem rodzinnym.

III.1. Szkolenia dla kadry z zakresu godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym.

III.2. Przygotowanie informatora o rozwiązaniach w zakresie godzenia studiów i życia zawodowego z życiem rodzinnym (obowiązujących przepisach, regulacjach wewnętrznych, formach wsparcia i udogodnieniach na UMK).

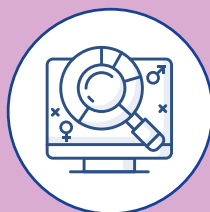
Działania prowadzone są przez Dział Socjalny; prorektora ds. studenckich; pełnomocnika rektora ds. równego traktowania; kanclerza; Uczelnianą Radę ds. Jakości Kształcenia; Samodzielne Stanowisko ds. zarządzania zasobami ludzkimi (HR nauczycieli akademickich); Samodzielne Stanowisko ds. zarządzania zasobami ludzkimi (HR Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi); Dział Promocji i Informacji UMK; Uniwersytecki Ośrodek Wsparcia i Rozwoju; Zespół PRP UMK; Dział Spraw Pracowniczych; Zespół Radców Prawnych.

Osobami odpowiedzialnymi są rektor, kanclerz.

Monitoring prowadzonych działań odbywa się w sposób ciągły.

Ewaluacja przeprowadzana jest po dwóch latach od wdrożenia programu.

Bezpieczne i przyjazne miejsce pracy i nauki. Budowanie kultury bez przemocy (ze względu na płeć)



Cel (co chcemy osiągnąć?)

Działania (jak chcemy osiągnąć cel?)

I. Wdrożenie zasady zero tolerancji dla przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć lub tożsamość płciową.

I.1. Analiza skali i rodzaju przemocy ze względu na płeć występującej na Uniwersytecie (UMK jako przedmiot podlegający badaniu). Ankieta realizowana w ramach projektu UniSAFE w roku 2022: <https://www.unisafeproject.eu/>

I.2. Upowszechnianie dokumentów YUFE związanych z wprowadzaniem polityki zero tolerancji dla przemocy i dyskryminacji: YUFE Diversity and Inclusivity Strategy: <https://yufe.eu/wp-content/uploads/2021/04/YUFE-Diversity-and-Inclusivity-Strategy.pdf>, YUFE Diversity and Inclusivity Check List, YUFE Code of Conduct.

I.3. Posługiwanie się językiem włączającym w tworzonych komunikatach i dokumentach UMK dotyczących kultury organizacyjnej, ze szczególnym uwzględnieniem grup szczególnie narażonych na przemoc.

I.4. Sporządzenie instrukcji w zakresie postępowania w relacjach międzyludzkich na Uniwersytecie w odniesieniu do problemu przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć (tożsamość płciową czy orientację psychoseksualną).

II. Informowanie o prawach, obowiązkach i właściwym postępowaniu w zakresie przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć lub tożsamość płciową.

II.1. Sporządzenie instrukcji postępowania w przypadkach wystąpienia zachowań noszących znamiona przemocy internetowej lub cyfrowej w mediach społecznościowych związanych z UMK (cyberprzemoc, sexting, doxing), zwłaszcza w odniesieniu do problemu przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć (w tym tożsamość płciową czy orientację seksualną).

II.2. Szkolenia i inne formy edukacji skierowane do całej społeczności akademickiej, w tym do kadry akademickiej, osób studiujących, osób pracujących w administracji, osób pełniących funkcje kierownicze, władz Uniwersytetu i wydziałów.

II.3. Uwzględnienie w strategii komunikacyjnej działań, których celem jest udostępnienie informacji na temat procedur w przypadku zgłoszenia naruszenia zasady równego traktowania czy bezpieczeństwa (strony internetowe, wewnętrzne kanały komunikacji).

Działania prowadzone są przez prorektora ds. studenckich; prorektora ds. współpracy z otoczeniem społecznym i gospodarczym; dziekanów ds. studenckich; kierowników jednostek pozawydziałowych; pełnomocnika rektora ds. równego traktowania; Rzecznika akademickiego; pełnomocnika rektora ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów; Samorząd studencki UMK; związki zawodowe przy UMK; koordynatora ds. YUFE; Dział Promocji i Informacji UMK; Dział Organizacji; Dział Spraw Pracowniczych; Zespół PRP UMK.

Osobami odpowiedzialnymi są rektor, kanclerz.

Monitoring prowadzonych działań odbywa się w sposób ciągły.

Ewaluacja przeprowadzana jest po dwóch latach od wdrożenia programu.



Płeć w badaniach naukowych i programach nauczania



| Cel (co chcemy osiągnąć?) | Działania (jak chcemy osiągnąć cel?) |
|---|--|
| <p>I. Zrównoważona reprezentacja kobiet w gremiach zajmujących się nauką.</p> | <p>I.1. Zbieranie danych z podziałem na płcie na temat liczby osób w projektach badawczych, na stanowiskach kierowniczych w projektach, radach i zespołach badawczych, wydarzeniach naukowych, zespołach eksperckich, komisjach ds. badań, wewnętrznych komisjach oceniających projekty naukowe etc.</p> <p>I.2. Kampania informacyjna na temat konieczności zmniejszenia luki płciowej w zespołach eksperckich, komisjach wydziałowych i uczelnianych, w wydarzeniach naukowych organizowanych na UMK.</p> <p>I.3. Aktywne pozyskiwanie młodych utalentowanych osób do szkół doktorskich zmierzające do uzyskania równowagi płciowej w poszczególnych dziedzinach.</p> |
| <p>II. Rozpowszechnianie informacji na temat korzyści z uwzględnienia płci jako istotnej zmiennej dla badań naukowych.</p> | <p>II.1. Sformułowanie kryteriów dla rad dziedzinowych IDUB dla premiowania projektów badawczych, które będą uwzględniały zmienną płci w badaniach.</p> <p>II.2. Szkolenia na temat korzyści poznawczych z badań, w których uwzględnia się płeć jako istotną zmienną.</p> <p>II.3. Przedstawianie na portalu informacyjnym UMK cyklu artykułów na temat badań prowadzonych na UMK uwzględniających problematykę równości płci i płeć jako przedmiot badań.</p> |

III. Integracja perspektywy płci w kształceniu prowadzonym na Uniwersytecie.

III.1. Przeprowadzenie diagnozy integracji perspektywy płci w procesie kształcenia.

III.2. Zaprojektowanie i udostępnienie wydziałom i innym jednostkom kryteriów i wskazówek do weryfikacji istniejących programów studiów pod kątem uwzględnienia perspektywy płci i równości płci.

III.3. Opracowanie i udostępnienie wydziałom i innym jednostkom wskazówek dotyczących możliwej integracji perspektywy płci w konstruowaniu oferty edukacyjnej.

III.4. Podjęcie współpracy ze studenckimi akademickimi organizacjami wspierającymi grupy wykluczone.

IV. Upowszechnianie wiedzy oraz wspieranie inicjatyw na rzecz równości płci i różnorodności społecznej.

IV.1. Zachęcanie do podejmowania różnorodnych inicjatyw w zakresie działań na rzecz równości płci m.in. poprzez: organizację konkursu na najlepszą pracę dyplomową uwzględniającą problematykę równości płci lub różnorodności społecznej; organizację konkursów na finansowanie studenckiego projektu społecznego lub naukowego uwzględniającego problematykę równości płci lub różnorodności społecznej, np. w ramach YUFE Diversity & Inclusivity Grants.

IV.2. Upowszechnianie „Planu na rzecz równości płci dla Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na lata 2022-2026”, informacji na temat równości płci i różnorodności w ramach utworzonej zakładki informacyjnej na stronie UMK.

Działania prowadzone są przez dziekanów; przewodniczących rad dyscyplin; dyrektorów instytutów, szkół doktorskich; pełnomocnika rektora ds. równego traktowania, Dział Nauki, Dział Nauki i Projektów CM, Dział Promocji i Informacji UMK, Uniwersytecki Ośrodek Analiz Strategicznych, Uniwersyteckie Centrum Doskonałości IMSErt, uczelnianego koordynatora zespołu ds. kształcenia nauczycieli, Dział Organizacji, Zespół PRP UMK, koordynatora ds. YUFE.

Osobami odpowiedzialnymi są prorektor ds. nauki, prorektor ds. współpracy z otoczeniem społecznym i gospodarczym, prorektor ds. kształcenia, prorektor ds. Collegium Medicum.

Monitoring prowadzonych działań odbywa się w sposób ciągły.

Ewaluacja przeprowadzana jest po dwóch latach od wdrożenia programu.



**UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU**