



GDAŃSKI
UNIwersytet
MEDYCZNY



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

GDAŃSKIEGO UNIwersytetu MEDYCZNEGO
na lata 2026-2028

SPIS TREŚCI

I. Wprowadzenie	3
II. Diagnoza	6
III. Cele i obszary działania	11
Cel 1. Zwiększenie świadomości wymogu równości płacy na równoważnych stanowiskach przy jednakowych kompetencjach.	11
Cel 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.	12
Cel 3. Ułatwienie łączenia pracy z życiem codziennym (Work Life Balance).	13
Cel 4. Propagowanie zagadnień dotyczących równości płci oraz różnic kulturowych.	14
IV. Cele i obszary działania na lata 2026-2028	16
Podsumowanie	16

I. Wprowadzenie

Gdański Uniwersytet Medyczny (GUMed) to nowoczesny ośrodek akademicki, rozpoznawalny w kraju i na świecie. Od 80 lat Uczelnia zapewnia wysoką jakość kształcenia we wszystkich zawodach medycznych i prowadzenie badań naukowych na najwyższym, światowym poziomie.

GUMed to najlepsza uczelnia medyczna w Polsce według rankingu Perspektyw. Jest również jedyną uczelnią medyczną, która została włączona do grona 10 uczelni wyróżnionych w prestiżowym konkursie "Inicjatywa Doskonałości - Uczelnia Badawcza". GUMed osiąga wysokie pozycje w różnego rodzaju rankingach, plasujących Uczelnię w gronie jednostek, w których tworzy się wartościowe publikacje, chętnie cytowane w prestiżowych czasopismach.

Uczelnia jako jeden z nielicznych podmiotów akademickich w Polsce została wyróżniona we wszystkich czterech wiodących rankingach szkół wyższych: Academic Ranking of World Universities (ARWU), QS World University Rankings, Times Higher Education World University Rankings oraz U.S. News Best Global Universities Rankings. Uczelnia została uwzględniona także w prestiżowym Times Higher Education Impact Rankings 2024.

W ramach realizowanej strategii rozwoju bazy dydaktycznej, naukowej i klinicznej zmodernizowane zostały liczne pracownie badawcze i laboratoryjne, sale warsztatowe i dydaktyczne, jak również powstały sztandarowe obiekty GUMed – Centrum Symulacji Medycznej, Centrum Sportu oraz wchodzące w skład Uniwersyteckiego Centrum Klinicznego budynki Centrum Medycyny Inwazyjnej i Nieinwazyjnej, które stanowią unikatowy w skali europejskiej kompleks medyczno-naukowy. Oddano do użytku nowoczesny budynek Uniwersyteckiego Centrum Stomatologicznego, a wkrótce rozpocznie się budowa Centrum Medycyny Pediatricznej.

GUMed inwestuje w nowoczesną infrastrukturę oraz wspiera innowacyjne badania naukowe.

Wysoko wykwalifikowana kadra, stale modernizowana infrastruktura oraz narzędzia diagnostyczne najnowszej generacji stwarzają doskonałe możliwości, by Gdański Uniwersytet Medyczny jeszcze bardziej wzmacniał swoją pozycję uczelni badawczej. GUMed realizuje wiele projektów krajowych i międzynarodowych. Poprzez transfer wiedzy do przemysłu i współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym, Uczelnia jest atrakcyjnym partnerem wspólnych inicjatyw badawczych. Potencjał naukowców w zakresie nauk medycznych, farmaceutycznych i biotechnologicznych charakteryzuje się wysokim stopniem innowacyjności i dużym potencjałem komercyjnym.

GUMed kształci ponad 6 700 studentów, doktorantów i słuchaczy studiów podyplomowych. Dodatkowo jest jedną z najbardziej umiędzynarodowionych uczelni Pomorza, z ponad 1 020 studentami zagranicznymi, co stanowi blisko 16,5% wszystkich żaków w Uczelni, co znacznie przewyższa średnią krajową wynoszącą 7,34%. Oferuje 19 kierunków studiów I i II stopnia, w tym trzy anglojęzyczne oraz 12 kierunków studiów podyplomowych. Prowadzi też zajęcia w Szkole Doktorskiej.

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

GUMed w realizowanych inicjatywach wewnętrznych i aktywnościach zewnętrznych wyraża dbałość o realizowanie działań równościowych w wielu obszarach. Przykładem zaangażowania środowiska akademickiego jest udział prof. Przemysława Rutkowskiego, dziekana Wydziału Nauk o Zdrowiu z Instytutem Medycyny Morskiej i Tropikalnej GUMed, w gronie członków Pomorskiego Zespołu ds. Kobiet, powołanego przez marszałka województwa pomorskiego Mieczysława Struka. Zespół został utworzony w 2021 r. jako organ doradczo-konsultacyjny przy Zarządzie Województwa Pomorskiego. Profesor Rutkowski pełni funkcję członka Zespołu już drugą kadencję, co stanowi wyraz zaangażowania w działania na rzecz równości płci. Celem działania Zespołu jest promowanie równego traktowania kobiet i mężczyzn, w szczególności w obszarze zatrudnienia, wynagrodzenia oraz możliwości awansu zawodowego. Udział przedstawiciela Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego w pracach tego gremium podkreśla zaangażowanie Uczelni w działaniach na rzecz równości płci nie tylko na poziomie instytucjonalnym, ale również regionalnym, wspierając dialog, współpracę i wdrażanie dobrych praktyk w różnych sferach życia społecznego.

Gdański Uniwersytet Medyczny tworzy nowoczesną, sprawnie działającą organizację, która inspiruje studentów, doktorantów i pracowników do zaangażowania oraz rozwoju. Uczelnia troszczy się o lepsze warunki życia i potrzeby człowieka, niezależnie czy jest to student, profesor czy pacjent. Buduje kulturę partnerskiej współpracy opartej na wzajemnym szacunku przełożonych i podwładnych. Zróżnicowanie indywidualnych członków wspólnoty akademickiej traktuje jako źródło innowacyjności i kreatywności.

GUMed aktywnie i nieustannie angażuje się w działania wspierające równość, różnorodność i inkluzywność. Misją Uniwersytetu jest nie tylko kształcenie kompetentnych i efektywnych specjalistów oraz kreatywnych i dociekliwych badaczy, ale także kształtowanie i umacnianie postaw oraz zachowań opartych na fundamentalnych wartościach – partnerstwie i szacunku, godności, równości, prawdzie i sprawiedliwości.

Uniwersytet powinien zastępować stereotypy oraz uprzedzenia wiedzą i wrażliwością, kształtować kompetencje międzykulturowe, a także zarządzać różnorodnością świadomie i systemowo. Potrzebne jest uznanie istotności tych zadań, opracowanie zasad ich realizacji, a następnie konsekwentne ich wdrażanie poprzez edukację, działania motywacyjne i promocyjno-informacyjne.

1. Cel dokumentu: wyjaśnienie potrzeby wprowadzenia nowego Planu.

Jednym z kluczowych elementów strategii rozwoju GUMed jest *Plan Równości Płci*, który stanowi fundament budowy środowiska akademickiego opartego na równości szans, poszanowaniu różnorodności oraz przeciwdziałaniu wszelkim formom dyskryminacji. Dokument ten wyznacza działania, których celem jest tworzenie zrównoważonej i sprawiedliwej akademickiej wspólnoty, w której kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do możliwości rozwoju, awansu zawodowego oraz pełnienia funkcji kierowniczych.

Działania w ramach *Planu Równości Płci* obejmują:

- Szkolenia i warsztaty: organizacja regularnych szkoleń i warsztatów dotyczących równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji oraz promowania różnorodności. Celem tych działań jest podnoszenie świadomości i kompetencji pracowników oraz studentów w zakresie równości szans.
- Monitorowanie i raportowanie: regularne monitorowanie przestrzegania zasad równości płci oraz sporządzanie raportów dotyczących postępów w realizacji Planu. Raporty te będą analizowane i wykorzystywane do wprowadzania niezbędnych zmian i ulepszeń.
- Wsparcie dla kobiet w nauce: tworzenie programów wsparcia dla kobiet w nauce, w tym mentoring, coaching oraz granty badawcze. Celem tych działań jest zwiększenie udziału kobiet w projektach badawczych oraz ich awansu zawodowego.
- Promowanie równych szans w rekrutacji: zapewnianie równych szans w procesach rekrutacyjnych na wszystkie stanowiska, zarówno akademickie, jak i administracyjne. Wprowadzenie transparentnych procedur rekrutacyjnych, które eliminują wszelkie formy dyskryminacji.
- Tworzenie przyjaznego środowiska pracy: wdrażanie polityk i praktyk, które promują równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, w tym elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej oraz wsparcie dla rodziców.

Choć *Plan Równości Płci* był początkowo wymogiem unijnym, jego wdrożenie przyniosło realne korzyści całej organizacji. GUMed staje się coraz bardziej bezpiecznym, otwartym i przyjaznym miejscem pracy i rozwoju – wolnym od dyskryminacji, funkcjonującym z poszanowaniem różnorodności i równości. Wierzimy, że nowy Plan będzie nie tylko kontynuacją dotychczasowych działań, ale też impulsem do dalszych pozytywnych zmian. Ma służyć jako źródło wiedzy, przestrzeń do refleksji oraz drogowskaz do konkretnych działań, które podejmować będziemy wspólnie jako społeczność GUMed.

2. Podsumowanie dotychczasowych działań i wyzwań z lat 2021-2024/2025

Pierwszy *Plan Równości Płci* został opracowany w 2021 roku. W minionych latach GUMed podjął szereg działań na rzecz równości płci, zarówno na poziomie strukturalnym, jak i kulturowym.

Wśród najważniejszych osiągnięć należy wymienić znaczącą zmianę w strukturze zarządzania – po raz pierwszy w historii Uczelni większość funkcji kierowniczych objęły kobiety. To znacząca zmiana kadrowa, będąca efektem świadomej polityki otwartości na różnorodność oraz promowania kompetencji i potencjału liderów akademickich.

Mimo postępów, nadal dostrzegamy wyzwania – wciąż widzimy potrzebę dalszego monitorowania równości w procesach rekrutacyjnych, oceny pracowniczej oraz w dostępie do grantów i awansów.

Dalsze działania wymagają systematycznego monitorowania oraz zaangażowania całej społeczności akademickiej.

W ramach dotychczasowego Planu i przeprowadzonych analiz zostały zebrane dane, na podstawie których opracowano rekomendacje dotyczące:

- monitorowania danych uwzględniających płeć w kontekście rekrutacji, awansów oraz udziału w działaniach naukowych i organizacyjnych,
- zapewnienia różnorodności w organach decyzyjnych,
- równego traktowania w procesach dydaktycznych i rekrutacyjnych,
- wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Kolejny rozdział będzie analizował dane zebrane z ostatnich lat wdrożenia pierwszego *Planu Równości Płci*, które zostały przekazane do władz Uczelni. Wnioski przerodziły się w kolejne ważne kroki w środowisku akademickim. Dzięki temu powstał *Plan Równości Płci* na kolejne lata.

II. Diagnoza

Realizacja pierwszego *Planu Równości Płci* w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym była ważnym krokiem w kierunku budowania środowiska akademickiego opartego na równości, różnorodności i inkluzywności. Od 2021 roku wdrażamy i realizujemy założenia tego Planu. Naszym zadaniem było zbadanie najważniejszych wyzwań związanych z równym traktowaniem, przed którymi stoi nasza Uczelnia oraz zaproponowanie odpowiednich działań. Jednym z kluczowych elementów Planu było zwiększenie świadomości na temat równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji. W tym celu zorganizowano liczne szkolenia, warsztaty i webinaria, adresowane zarówno do kadry kierowniczej, jak i pracowników. Szkolenia spotkały się z dużym zainteresowaniem i przyczyniły się do wzrostu wiedzy oraz wrażliwości społecznej wśród członków wspólnoty akademickiej.

Udało się zrealizować szereg inicjatyw, które pozytywnie wpłynęły na kulturę organizacyjną Uczelni oraz wzmocniły pozycję kobiet w jej strukturach. Poniżej analiza raportu samooceny przygotowanego przez GUMed:

Plan Równości Płci GUMed obejmuje:

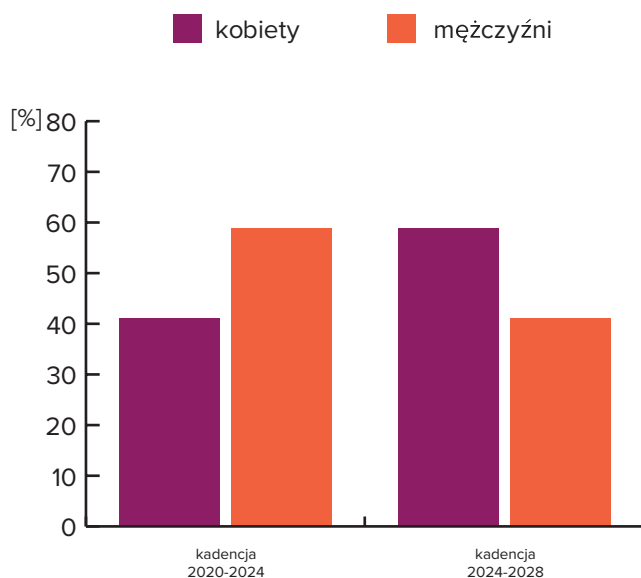
- **diagnozę** zawierającą najważniejsze wnioski z przeprowadzonych dotychczas analiz stanu istniejącego obrazu oraz
- **kluczowe obszary Planu** wraz ze wskazaniem działań.

Przekazując Plan na lata 2026-2028, wierzymy, że będzie on źródłem wiedzy, refleksji nad doświadczeniami osób współtworzących społeczność GUMed i drogowskazem do działań dla całej wspólnoty akademickiej.

Analiza realizacji Planu w latach 2021-2024/2025

W 2024 roku wybrano nowe Władze Uczelni na kadencję 2024-2028. Przeprowadzona analiza składu osobowego wskazuje na wzrost udziału kobiet w gronie kierowniczym. W obecnej kadencji, wśród prorektorów znajdują się trzy kobiety i dwóch mężczyzn, co stanowi istotną zmianę w kierunku większej równowagi płci.

Podobna sytuacja występuje na poziomie dziekanów poszczególnych wydziałów – funkcję tę sprawują trzy kobiety oraz jeden mężczyzna.



	kadencja 2020-2024	kadencja 2024-2028
K – kobiety M – mężczyźni		
Rektor	M	M
Prorektor ds. rozwoju i współpracy	M	K
Prorektor ds. nauki	M	M
Prorektor ds. kształcenia	K	K
Prorektor ds. studenckich	M	K
Prorektor ds. klinicznych	K	M
Dziekan Wydziału Lekarskiego	M	K
Dziekan Wydziału Farmaceutycznego	M	K
Dziekan Wydział Nauk o Zdrowiu z IMMiT	M	M
Dziekan Międzyuczelnianego Wydziału Biotechnologii UG i GUMed	K	K
Kanclerz	M	M
Zastępca Kanclerza ds. Strategii i Rozwoju	K	K
Zastępca Kanclerza ds. Informatyki i Teletechniki	M	M
Zastępca Kanclerza ds. Organizacyjnych	K	K
Zastępca Kanclerza ds. Finansowych	M	M
Dyrektor ds. Gospodarczych	K	K
Dyrektor ds. Technicznych	K	K

Dane te potwierdzają pozytywny trend w zakresie zwiększania reprezentacji kobiet na stanowiskach decyzyjnych w strukturze Uczelni.

Personel akademicki

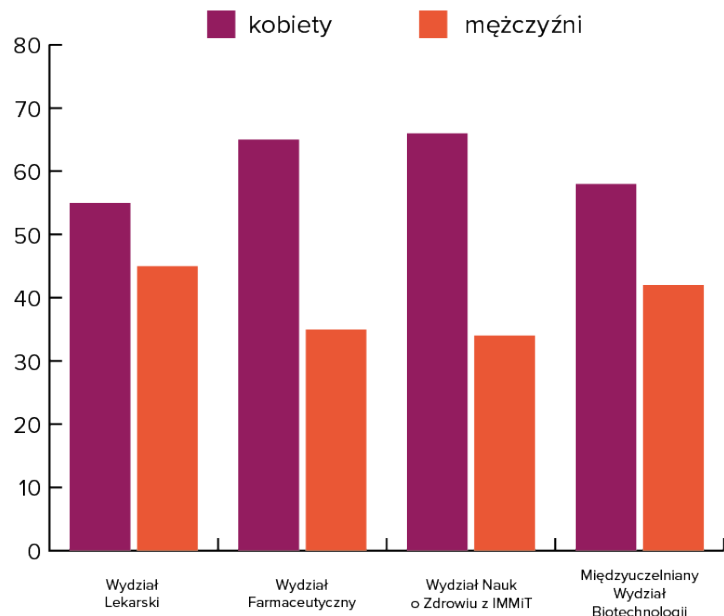
W Gdańskim Uniwersytecie Medycznym nauczyciele akademicki składają się z trzech głównych grup zawodowych: pracowników dydaktycznych, pracowników badawczych oraz badawczo-dydaktycznych. W analizowanym okresie od Q4 2021 roku do Q1 2025 roku obserwowany jest systematyczny wzrost łącznej liczby zatrudnionych osób.

W Q4 2021 roku jako personel akademicki zatrudnionych było łącznie 1142 osób, w tym 42% kobiet oraz 58% mężczyzn. Rok później, w Q4 2022 roku, liczba zatrudnionych wzrosła do 1162 osób – 42% pracowników wciąż stanowiły kobiety, a 58% mężczyźni. Trend utrzymał się również w Q4 2023 roku, kiedy to zatrudnionych było już 1 191 osób, z czego 42% stanowiły kobiety, a 58% mężczyźni.

Rok do roku łączna liczba zatrudnionego personelu akademickiego wzrasta. Najbardziej wyraźny wzrost odnotowano w Q1 2025 roku, kiedy łączna liczba pracowników osiągnęła 1 285 osób.

Warto zwrócić uwagę na znaczącą zmianę w strukturze płciowej kadry – w pierwszym kwartale 2025 r. 759 osób to kobiety, co stanowi większość i odwrócenie wcześniejszych proporcji, w których przeważali mężczyźni. Zmiana ta ma charakter nie tylko ogólny, ale przede wszystkim jednostkowy co przedstawia powyższe zestawienie. Tak wyraźny wzrost zatrudnienia kobiet może wskazywać na skuteczność prowadzonych działań równościowych związanych z wdrażaniem „Planu Równości Płci”, takich jak monitorowanie procesów rekrutacyjnych pod kątem neutralności, wsparcie dla kobiet na ścieżce naukowej oraz działania promujące różnorodność w środowisku akademickim.

**Podział pracowników wg płci i wydziału
w Q1 2025 r.**



	Mężczyźni			Kobiety			RAZEM
	dydaktyczni	badawczy	badawczo-dydaktyczni	dydaktyczni	badawczy	badawczo-dydaktyczni	
Wydział Lekarski	85	10	259	118	6	315	793
Wydział Farmaceutyczny	6	3	40	14	8	68	139
Wydział Nauk o Zdrowiu z IMMiT	21	6	85	60	0	155	327
Międzyuczelniany Wydział Biotechnologii UG i GUMed	1	3	7	0	3	12	26
RAZEM	113	22	391	192	17	550	1285

Personel nieakademicki

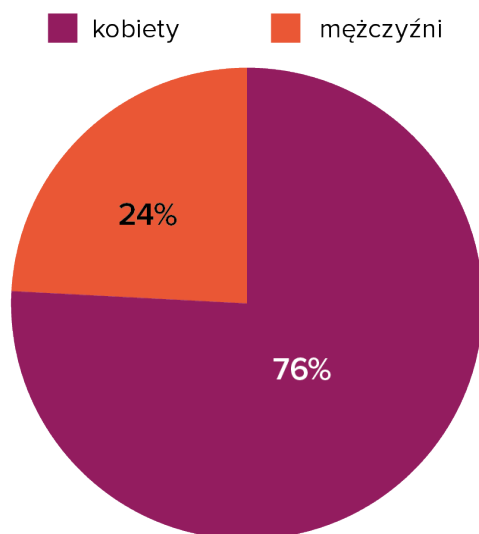
W ostatnich latach obserwuje się wyraźną przewagę kobiet w strukturze zatrudnienia kadry nieakademickiej w Uczelni. Dane z kolejnych kwartałów pokazują stałą przewagę liczebną kobiet w tej grupie zawodowej:

- **Q4 2021:** zatrudnionych było 880 osób: 77% kobiet i 23% mężczyzn
- **Q4 2022:** zatrudnionych było 899 osób: 78% kobiet i 22% mężczyzn
- **Q4 2023:** zatrudnionych było 914 osób: 76% kobiet i 24% mężczyzn
- **Q1 2025:** ogólna liczba pracowników wzrosła do 955 osób, z czego aż 76% stanowiły kobiety

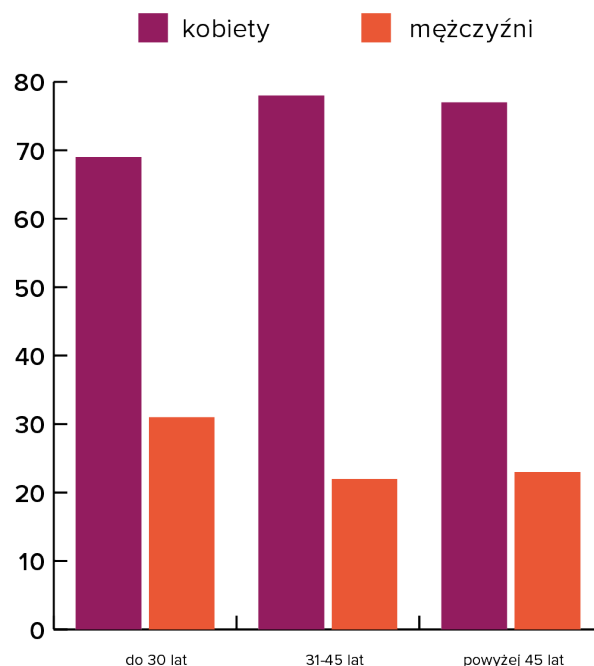
Wynika z tego, że kobiety konsekwentnie stanowią znaczącą większość kadry nieakademickiej.

Taka struktura utrzymuje się również we wszystkich przedziałach wiekowych.

**Personel nieakademicki w Q1 2025 r.
z podziałem na płeć**



**Analiza ze względu na płeć i wiek
w Q1 2025 r.**

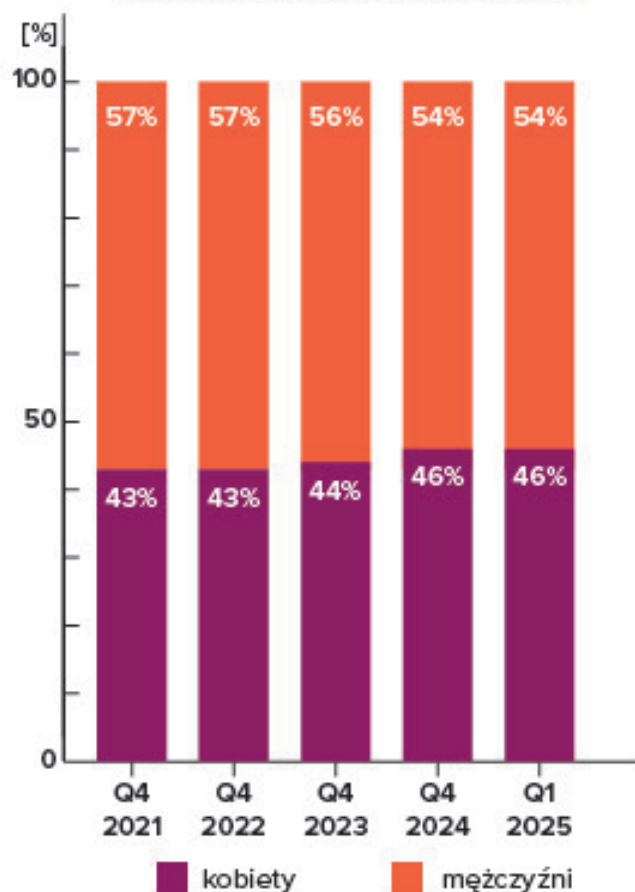


Stanowiska kierownicze

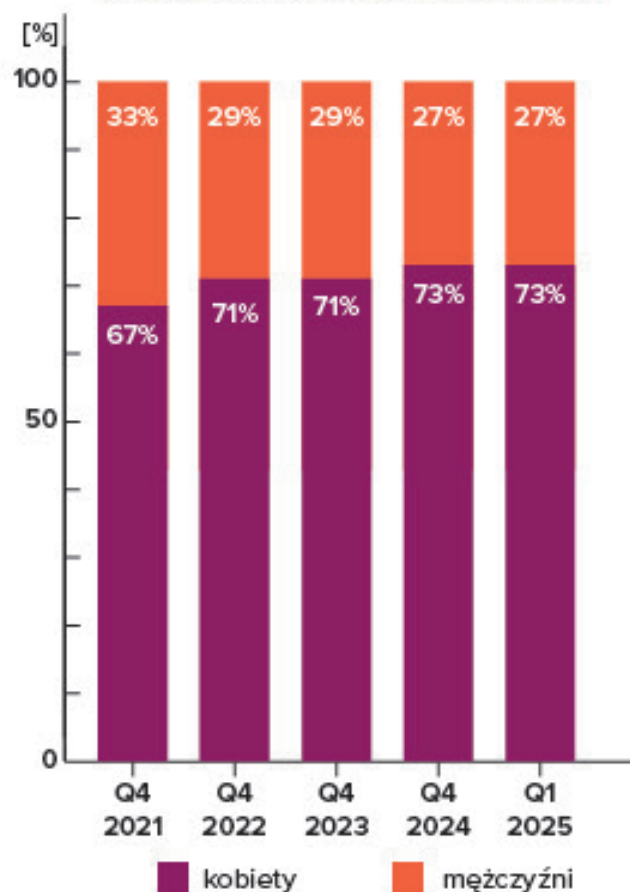
Pomimo wyraźnej przewagi liczebnej kobiet w strukturze zatrudnienia, ich reprezentacja na stanowiskach kierowniczych wciąż nie odzwierciedla tej proporcji, choć systematycznie rośnie, zwłaszcza w strukturach nieakademickich, co wskazuje na pozytywny kierunek zmian.

	kadra akademicka		kadra nieakademicka	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Q4 2021	43%	57%	67%	33%
Q4 2022	43%	57%	71%	29%
Q4 2023	44%	56%	71%	29%
Q4 2024	46%	54%	73%	27%
Q1 2025	46%	54%	73%	27%

Kierownicza kadra akademicka



Kierownicza kadra nieakademicka

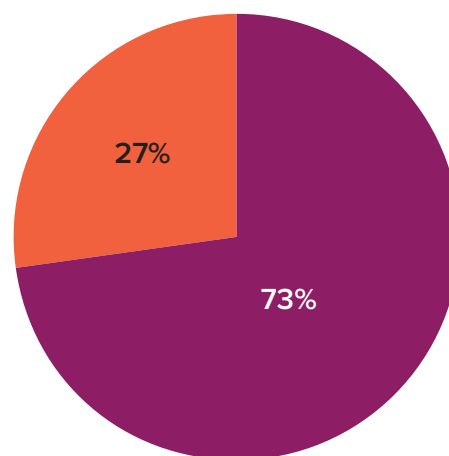


Studenci w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym

W Gdańskim Uniwersytecie Medycznym kształcą się łącznie 6 776 osób na 4 wydziałach. To aż o ponad 20% więcej niż w 2021 roku.

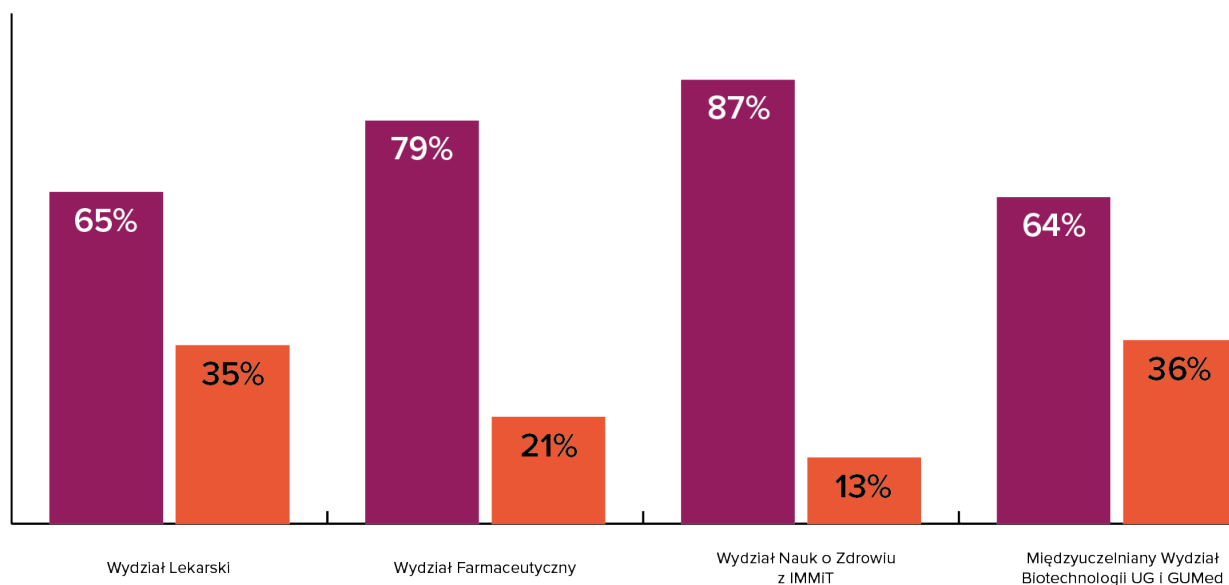
Studenci GUMed

kobiety mężczyźni



Studenci GUMed

kobiety mężczyźni



III. Cele i obszary działania

Poniżej przedstawiono szczegółową analizę działań czterech celów *Planu Równości Płci*, których realizacja obejmowała lata 2021-2024/2025.

CEL 1. ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI WYMAGU RÓWNOŚCI PŁACY NA RÓWNOWAŻNYCH STANOWISKACH PRZY JEDNAKOWYCH KOMPETENCJACH.

1.1

Staranność o równowagę wynagrodzeń kobiet i mężczyzn:

1. przy regulacjach płac związanych ze zwiększeniem subwencji
2. przy awansach
3. przy nowych rekrutacjach.

Uczelnia planuje wprowadzić monitoring dysproporcji płacowych, ze szczególnym uwzględnieniem wielkości odchyień w różnicach wynagrodzeń, z podziałem na płeć. Analogiczna ewaluacja prowadzona jest również w obszarze nowych rekrutacji, co umożliwia identyfikację ewentualnych nierówności i podejmowanie działań korygujących w duchu równego traktowania wszystkich pracowników.

1.2

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

W obszarze działań na rzecz zwiększania świadomości równości, w tym równości wynagrodzeń, kluczowe znaczenie ma akcja *Różni i Równi*, za którą Gdański Uniwersytet Medyczny został uhonorowany nagrodą Stowarzyszenia PRom. W to przedsięwzięcie było zaangażowanych ponad siedemdziesiąt osób. Centralnym elementem kampanii było opublikowanie ośmiu zeszytów tematycznych *Gazety GUMed*, zawierających 40 artykułów autorstwa naukowców, studentów oraz ekspertów, w tym 17 wywiadów. Celem publikacji była popularyzacja wiedzy na temat społecznej odpowiedzialności nauki i Uczelni, ze szczególnym uwzględnieniem zasad równego traktowania.

1.3

Szkolenia online z zakresu roli i zadań kierownika dla kierowniczek/kierowników GUMed

W ramach projektu PO WER 3.5. pt. *Wielomodułowy program poprawy efektywności i jakości funkcjonowania Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego*, zadanie 8, czyli realizacja szkoleń w celu podniesienia kompetencji kadr zarządczych i administracyjnych Uczelni zorganizowano szkolenia ukierunkowane na rozwój kompetencji w obszarze pełnienia roli kierownika oraz realizacji zadań związanych z zarządzaniem zespołami i procesami organizacyjnymi. Łączna liczba przeszkolonych kierowników/kierowniczek – 215 osób

- **Szkolenie z zakresu roli i zadań kierownika**
liczba osób przeszkolonych – 59
- **Szkolenie z zakresu komunikacji menadżerskiej**
liczba osób przeszkolonych – 70
- **Szkolenie z zakresu pracy zespołowej – budowania zaangażowania i współpracy w zespole**
liczba osób przeszkolonych – 66
- **Szkolenie z zakresu zarządzania zmianą w procesie kształtowania profesjonalnej kadry kierowniczej Uczelni**
liczba osób przeszkolonych – 20

Taka frekwencja świadczy o realnym zapotrzebowaniu na profesjonalizację procesów zarządzania w strukturach Uczelni oraz o dużym zaangażowaniu kadry w doskonalenie umiejętności liderskich. Przeprowadzone szkolenia w zakresie zrozumienia mechanizmów funkcjonowania nowoczesnej organizacji publicznej przyczyniły się do pogłębienia wiedzy i świadomości zarządczej.

Rezultaty projektu stanowią istotny krok w kierunku podniesienia jakości funkcjonowania jednostek organizacyjnych oraz budowania kultury zarządzania opartej na wiedzy, współpracy i odpowiedzialności.

CEL 2. WSPOMAGANIE ROZWOJU KARIER NAUKOWYCH KOBIET

2.1

Promowanie wiedzy w zakresie możliwości awansów na podstawie wewnętrznego dokumentu – Załącznik 1 do Uchwały 4/2021 Senatu GUMed z 25.02.2021 r. dla wszystkich pracowników/pracownic.

W latach 2021-2023 awans zawodowy uzyskało łącznie 176 osób. Najwyższą liczbę awansów odnotowano w roku 2021 – 73 osoby. W kolejnych analizowanych latach liczba ta ustabilizowała się na niższym, ale porównywalnym poziomie – 51 osób w 2022 roku i 52 w 2023 roku.

W grupie nauczycieli akademickich w 2024 roku awans zawodowy uzyskało 75 pracowników, natomiast w Q1 2025 roku – 21 osób.

Dane te wskazują na względną stabilność awansowania. Jednocześnie analizując powyższe dane, można stwierdzić, że warto kontynuować działania informacyjne na temat ścieżek rozwoju zawodowego i możliwości awansu.

2.2

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

Została opracowana procedura konkursowa, która uwzględnia ww. założenie. Paragraf 1 pkt 9 brzmi: *Proces oceny, opiniowania i wyboru kandydatów powinien mieć charakter przejrzysty, otwarty i niedyskryminujący kandydatów z jakichkolwiek powodów (w tym m.in. ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne, przynależność związkową oraz status społeczny bądź materialny, przerwy w życiorysie zawodowym). Na każdym etapie konkursu zabronione jest pytanie kandydatów o dane wrażliwe, w tym wymienione, a także o każde inne informacje, które mogą zostać uznane za dyskryminujące. Osoby zaangażowane w konkurs uwzględniają aspekt różnorodności kandydatów jako wartości mogącej mieć wpływ na innowacyjność, kreatywność i efektywność pracy zespołów.*

Procedura konkursowa jest w trakcie procesu wprowadzenia jej zarządzeniem. Po zatwierdzeniu przez władze Uczelni, dokument zostanie opublikowany na stronie internetowej GUMed.

2.3

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

Gdański Uniwersytet Medyczny od kilku lat korzysta z profesjonalnego i certyfikowanego narzędzia do badania osobowości zawodowej. Jest ono stosowane zarówno w procesach rekrutacyjnych – umożliwiając ocenę potencjału kandydatek i kandydatów oraz stopnia dopasowania do profilu stanowiska, jak i w planowaniu rozwoju zawodowego oraz ścieżek kariery.

Narzędzie to pozwala trafnie określić poziom wymaganych kompetencji, identyfikować predyspozycje zawodowe, a także motywację. Stanowi również istotne wsparcie w wyłanianiu osób z wysokim potencjałem rozwojowym, co sprzyja budowaniu zróżnicowanych i efektywnych zespołów.

Liczba wykonanych badań osobowości zawodowej:

2021 r. 80 osób

2022 r. 64 osoby

2023 r. 28 osób

2024 r. 33 osoby

Q1 2025 r. 17 osób

W 2025 roku przeszkolono kolejne trzy osoby do korzystania z narzędzia, co umożliwia jego pełne wykorzystanie

we wszystkich procesach zarządzania zasobami ludzkimi w Uczelni, z uwzględnieniem perspektywy równości szans i wspierania różnorodności. Zaplanowana jest kampania informacyjna wśród kierowników jednostek co do dostępności narzędzi wykorzystywanych w Uczelni.

2.4

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

Gdański Uniwersytet Medyczny zapewnia równy dostęp do oferty szkoleniowej na wszystkich etapach kariery zawodowej – zarówno dla pracownic i pracowników będących nauczycielami akademickimi, jak i dla osób zatrudnionych na stanowiskach niebędących nauczycielskimi.

Realizacja zasady równego dostępu monitorowana jest poprzez analizę udziału kobiet i mężczyzn w odniesieniu do liczby zgłoszeń. Przykładem dobrej praktyki w tym zakresie jest szkolenie online zrealizowane w ramach projektu Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), które cieszyło się zainteresowaniem wśród przedstawicieli obu grup zawodowych oraz obu płci.

CEL 3. UŁATWIANIE ŁĄCZENIA PRACY Z ŻYCIEM CODZIENNYM (*WORK LIFE BALANCE*)

3.1

Umożliwienie pracy zdalnej pracownikom/pracowniczkom poprzez edukację/szkolenia kierowników/kierowniczek jednostek w zakresie elastycznych form pracy.

Liczba osób korzystających z pracy zdalnej:

2021 r. 151 osób

2022 r. 162 osoby

2023 r. 12 osób

Zgodnie z obowiązującą ustawą oraz odpowiednimi przepisami Kodeksu pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.), każdy pracownik – niezależnie od płci – ma prawo do skorzystania z 24 dni pracy zdalnej w roku kalendarzowym, tzw. pracy zdalnej okazjonalnej.

W 2024 roku, po wdrożeniu systemu weryfikacji umożliwiającego monitorowanie tej formy pracy, z pracy zdalnej (zarówno okazjonalnej, jak i regularnej) skorzystało 365 osób. W 1Q 2025 roku było to 301 osób.

3.2

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

W związku z charakterem pracy (brak pracy zmianowej) oraz profilem organizacji, zdecydowano o odejściu od niniejszego założenia, ponieważ jest on niemiarodajny i trudny do weryfikacji. Działanie to jest trudne do realizacji w niniejszej organizacji. Od 2024 r. jest wprowadzony zewnętrzny system weryfikacji, który umożliwił monitorowanie pracy zdalnej.

3.3

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

W 2023 roku zrealizowano cykl spotkań w formie podcastu pt. *GUMed to ludzie*. Gościem była Danuta Ročławska, psycholożka specjalizująca się we wspieraniu przedstawicieli zawodów szczególnie narażonych na wypalenie zawodowe. W ramach serii opublikowano 12 odcinków, które są dostępne na popularnej platformie streamingowej Spotify. Z poszczególnych odcinków można dowiedzieć się:

- czym jest wypalenie zawodowe i czym różni się od przemęczenia i stagnacji,
- po czym można rozpoznać wypalenie zawodowe i na jakie symptomy szczególnie zwracać uwagę,
- jakie są najważniejsze zasady profilaktyki wypalenia zawodowego,
- kto jest szczególnie narażony na kryzys wypalenia i jakie cechy wspierają równowagę,
- jakie nawyki cechują ludzi odpornych,
- czy przedstawiciele środowiska medycznego i naukowego są szczególnie narażeni na wypalenie zawodowe,
- gdzie szukać wsparcia.

Ponadto, dla osób zarządzających zespołami istnieje możliwość konsultacji i podzielenia się problemami w swoich zespołach i przedyskutowania tych wyzwań z psychologiem.

3.4

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

W latach 2021-2025 odnotowano istotny wzrost liczby beneficjentek i beneficjentów Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W 2021 roku ze świadczeń skorzystało 1 194 pracowników, z czego aż ponad 75% stanowiły kobiety. Do 2025 roku liczba osób objętych wsparciem wzrosła o 34%, w tym 1 167 kobiet, co świadczy o rosnącym zasięgu działań socjalnych Uczelni oraz wzmacnianiu polityki wspierającej dobrostan zatrudnionych.

W 2022 roku i w 2024 roku zaktualizowano Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS), co zwiększyło przejrzystość obowiązujących zasad.

CEL 4. PROPAGOWANIE ZAGADNIENI DOT. RÓWNOŚCI PŁCI ORAZ RÓŻNIC KULTUROWYCH.

4.1

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

Klub Kobiet Uczelni Fahrenheita, powołany w czerwcu 2023 roku, został utworzony z myślą o wspieraniu współpracy i wymiany doświadczeń, budowaniu świadomości wokół zagadnień równości oraz wzajemnym wsparciu kobiet w środowisku akademickim. Klub działa na rzecz równouprawnienia, wspierania kobiet w nauce, promowania różnorodności oraz tworzenia przestrzeni do otwartego dialogu i wzajemnej inspiracji.

Stowarzyszenie zrzesza badaczki i pracowniczki Uczelni FarU, czyli Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego, Politechniki Gdańskiej oraz Uniwersytetu Gdańskiego, które połączyły siły, by wspólnie podejmować działania na rzecz równości i wzmocnienia roli kobiet w nauce i szkolnictwie wyższym.

W ramach kampanii *Różni i Równi*, Gdański Uniwersytet Medyczny współpracował z Urzędem Marszałkowskim Województwa Pomorskiego, który wsparł działania w zakresie szkoleń równościowych oraz z Urzędem Miejskim w Gdańsku. Kampania była również realizowana we współpracy z uczelniami partnerskimi zrzeszonymi w Związku Uczelni im. Daniela Fahrenheita – Uniwersytetem Gdańskim i Politechniką Gdańską.

Gdański Uniwersytet Medyczny otrzymał nagrodę Stowarzyszenia PRom w kategorii Uczelniane media za akcję *Różni i Równi / Diverse and Equal*, realizowaną w ramach II etapu kampanii *GUMed Kultura Szacunku / Culture of Respect*. Nagrody zostały wręczone 4 czerwca 2024 r. podczas XXXVI Konferencji Stowarzyszenia PR i Promocji Uczelni Polskich PRom, która odbyła się na Politechnice Śląskiej.

4.2

Szkolenie w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

Gdański Uniwersytet Medyczny od 2015 roku dysponuje wewnętrznym regulaminem przeciwdziałania mobbingowi. W ostatnich latach przeprowadzono szereg szkoleń dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz innym negatywnym zachowaniom w miejscu pracy. Szkolenia te są realizowane w sposób systematyczny i ciągły. Już ponad 2000 pracowników i pracowników wzięło udział w szkoleniu i każdy z tych uczestników pomyślnie ukończył test wiedzy w omawianym zakresie. Ponadto, jeden z odcinków *podcastu GUMed* to ludzie poświęcony jest zagadnieniu nadużywania przewagi wynikającej z wyższej pozycji w hierarchii. Omawia on, w jaki sposób takie sytuacje mogą się przejawiać, jak należy na nie reagować oraz jak skutecznie wspierać osoby doświadczające niewłaściwych zachowań.

Kolejnym przykładem jest kampania edukacyjno-informacyjna *Kultura Szacunku* poświęcona szeroko rozumianemu zagadnieniu równości, która została zapoczątkowana w 2020 roku, a jej kontynuacja rozpoczęła się w styczniu 2023 r. Kampania ta koncentruje się na jednej z fundamentalnych wartości i reguł społecznych, jaką jest RÓWNOŚĆ, a jej motto brzmi *Różni i Równi*. Celem inicjatywy jest promowanie równości traktowania niezależnie od płci, światopoglądu, statusu społecznego, czy orientacji seksualnej dla dobra całej społeczności i poszczególnych jej członków. Kampania realizowana we współpracy z władzami Miasta Gdańska.

W ramach tej kampanii zorganizowane zostały liczne działania i wydarzenia edukacyjne, takie jak wykłady, webinaria oraz debata ekspercka, których celem było pogłębienie wiedzy i zwiększenie świadomości, a także wrażliwości w zakresie zagadnień związanych z dyskryminacją, mobbingiem oraz czynnikami kształtującymi pozytywne relacje międzyludzkie.

Artykuły w *Gazecie GUMed* poruszają różnorodne aspekty równości, w tym zagadnienia związane z językiem inkluzywnym, orientacją psychoseksualną, osobami niebinarnymi, a także nierównościami płci.

Webinaria, wykłady i rozmowy z ekspertami prowadzone zarówno w formule zdalnej, jak i na żywo, dotyczyły różnych aspektów i kontekstów równości. Przykładem może być wykład, który odbył się 24 marca 2022 r. pt. *Mobbing, staffing i inne demony*. W wydarzeniu uczestniczyło ponad 130 pracowników badawczych, dydaktycznych i administracyjnych Uczelni. Prezentacja wygłoszona podczas spotkania dostępna jest w extranecie w zakładce Senackiej Komisji Etyki i Dobrych Obyczajów Akademickich GUMed.

Uniwersyteckie debaty tematyczne: jedna z debat w ramach cyklu odbyła się 6 czerwca 2023 roku, a jej partnerami były Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego oraz Urząd Miejski w Gdańsku. W trakcie wydarzenia poruszone zostały liczne zagadnienia związane z różnorodnością. Filmowy zapis spotkania dostępny jest na kanale GUMed w serwisie YouTube. Kolejnym przykładem może być debata badaczek poświęcona sytuacji kobiet w nauce, która odbyła się 27 marca 2023 r. Omawiając warunki pracy kobiet na uczelniach, szczególną uwagę zwrócono na wyzwania i dyskryminację, z jakimi borykają się zarówno starsze, jak i młodsze pokolenia badaczek. Pomimo tych trudności, uczestniczki debaty wypowiadały się z nadzieją, podkreślając determinację i zaangażowanie w dążeniu do zmian.

Dzień Różnorodności – 18 maja 2023 r. Studenci z różnych krajów, grup etnicznych, kultur i obszarów językowych zaprezentowali swoje tradycje. Uczestnicy mieli okazję podziwiać tradycyjną muzykę, tańce, potrawy oraz stroje, które były reprezentacją bogatej różnorodności kulturowej. Była to doskonała okazja do integracji i odkrywania tożsamości oraz zwyczajów koleżanek i kolegów z ponad 70 krajów świata. Atmosfera sprzyjała wzajemnemu szacunkowi i otwartości na różnorodność.

4.3

Wprowadzenie szkoleń z umiejętności przywódczych.

Przykładem może być szkolenie pt. *Leadership* kształtujący następstwo pokoleń w obszarach naukowych, zorganizowane przez Gdańską Fundację Kształcenia Menadżerów. W roku 2022 aż 70 osób zostało przeszkolonych z poziomu liderów. Pozytywny odbiór uczestników potwierdza istotne zapotrzebowanie na tego typu inicjatywy. Rozwój umiejętności liderskich wśród kadry naukowej i administracyjnej jest kluczowy dla efektywnego zarządzania zespołami, realizacji projektów badawczych oraz kształtowania przyszłych liderów Uczelni. W związku z powyższym, uzasadnione jest kontynuowanie i rozszerzenie oferty szkoleń z zakresu przywództwa, uwzględniając różnorodne poziomy doświadczenia uczestników oraz specyfikę środowiska akademickiego. Kolejne edycje szkoleń są planowane jako odpowiedź na rzeczywiste potrzeby kadry oraz element wspierający rozwój organizacyjny Uczelni.

IV. Cele i obszary działania na lata 2026-2028

Realizacja *Planu Równości Płci* w latach 2021-2024/2025 przyniosła szereg pozytywnych zmian w strukturze organizacyjnej, kulturze pracy i świadomości całej społeczności Uczelni. Udało się zainicjować wiele działań o charakterze trwałym, które stworzyły solidne podstawy dla dalszej pracy nad wyrównywaniem szans i promowaniem różnorodności.

Jednocześnie należy podkreślić, że budowanie równościowego środowiska akademickiego to proces długofalowy, wymagający konsekwencji, otwartości oraz zaangażowania wszystkich członków wspólnoty akademickiej. Plan na lata 2026-2028 będzie kontynuacją i rozwinieciem dotychczasowych działań, odpowiadając na nowe potrzeby i wyzwania.

W kolejnych latach Gdański Uniwersytet Medyczny skupi się na następujących obszarach działania:

I. Wyrównanie szans w rekrutacji, rozwoju kariery zawodowej i awansie zawodowym

- przegląd i aktualizacja procedur rekrutacyjnych oraz awansowych pod kątem równości płci i przeciwdziałaniu uprzedzeniom,
- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacyjnych, konkursach na stanowiska naukowe, dydaktyczne i administracyjne,
- wprowadzanie mechanizmów wspierających awanse kobiet i mężczyzn na stanowiska kierownicze, np. mentoring, szkolenia i warsztaty dotyczących rozwoju kariery, sieci wsparcia.

II. Budowanie kultury organizacyjnej opartej na równości, szacunku i przeciwdziałania dyskryminacji

- prowadzenie szkoleń z zakresu równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji i nieświadomych uprzedzeń dla kadry zarządzającej, pracowników administracyjnych i akademickich,
- promowanie wartości związanych z równością w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej uczelni: inicjatywy na rzecz różnorodności, np. poprzez wydarzenia, organizowanie kampanii edukacyjnych, publikacje na temat równości płci,
- zapewnienie wsparcia psychologicznego i doradztwa dla osób dotkniętych dyskryminacją.

III. Ułatwienie godzenia życia zawodowego i prywatnego oraz wspieranie osób z obowiązkami opiekuńczymi:

- rozwój polityki *work-life balance*, np. elastyczne formy pracy,
- wsparcie powrotu do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem (mentoring, programy reintegracyjne),
- prowadzenie cyklicznych konsultacji z pracownikami w zakresie potrzeb związanych z *work-life balance*, np. organizacja spotkań, ankiet lub grup fokusowych w celu diagnozowania realnych potrzeb społeczności akademickiej oraz oceny efektywności dotychczasowych rozwiązań.

PODSUMOWANIE

Wprowadzenie *Planu Równości Płci* na kolejne lata ma na celu systematyczne wspieranie równych szans w organizacji, zgodnie z wymogami dyrektyw Unii Europejskiej oraz obowiązującymi przepisami krajowymi. Plan służy przede wszystkim korygowaniu potencjalnych przyszłych odchyleń w zakresie równości płci, edukacji pracowników w tym obszarze oraz wsparciu rozwoju organizacyjnego.

Kluczowym elementem implementacji Planu jest stałe monitorowanie wskaźników dotyczących równości płci w ramach wyznaczonych celów. Pozwala to na bieżące reagowanie i wdrażanie inicjatyw korygujących, zapewniając skuteczną realizację polityki równościowej w organizacji. W ten sposób Plan nie tylko odpowiada na wymogi prawne, ale również wspiera tworzenie kultury organizacyjnej opartej na inkluzywności i równych możliwościach dla wszystkich pracowników.