

Plan na rzecz równych szans

Uniwersytetu Łódzkiego
2025-2027



SPIS TREŚCI

1. Wstęp	3
2. Ramy instytucjonalne dotyczące polityki równouprawnienia	5
3. Misja i cele GEP 2.0	8
4. Kluczowe ustalenia leżące u podstaw GEP 2.0	12
4.1. Podsumowanie działań przeprowadzonych w ramach GEP 1.0.....	12
4.2. Wnioski z ankiety	17
4.3. Gromadzenie danych wtórnych	20
4.4. Pozostałe źródła informacji gromadzonych na poziomie lokalnym	21
5. Podsumowanie GEP 2.0	22
5.1. Obszary tematyczne	22
5.2. Budowanie potencjału instytucjonalnego i programy szkoleniowe	22
5.3. Gromadzenie danych	23
5.4. Planowane zasoby.....	24
6. Strategiczny plan działania na rzecz równości płci i różnorodności	26

1. Wstęp

GEP 2.0 to druga, zaktualizowana i rozszerzona edycja *Planu na rzecz równych szans Uniwersytetu Łódzkiego* (2022–2024), która obejmie lata 2025–2027. Opracowaliśmy go, ponieważ nadal chcemy wspierać kształtowanie środowiska uniwersyteckiego, które w jeszcze większym stopniu dąży do doskonałości naukowej, jest przychylne różnorodności i uważne na problematykę płci. GEP 2.0 powstał, aby zapewniać członkom naszej społeczności równe traktowanie i aby dbać o uwzględnianie kwestii płci podczas organizacji całokształtu życia akademickiego. Działania te pomogą stworzyć inkluzywne, otwarte dla i na wszystkich środowisko, które będzie sprzyjać prowadzeniu badań, kształceniu i rozwojowi zawodowemu, a także zmierzać do stopniowej zmiany funkcjonowania Uniwersytetu Łódzkiego.

Druga edycja *Planu na rzecz równych szans Uniwersytetu Łódzkiego* została przygotowana w ramach finansowanego przez Komisję Europejską projektu RESET: *Redesigning Equality and Scientific Excellence Together* (Horyzont 2020, CSA, 2021–2024). Jak podkreślają uniwersytety partnerskie, RESET „analizuje zagadnienia związane z polityką równouprawnienia w instytucjach badawczych z perspektywy różnorodności i zmierza do wypracowania i realizacji wizji doskonałości naukowej w konstruktywny sposób godzącej potrzeby jednostki z ambicjami wspólnoty”. Uniwersytet Łódzki, wprowadzając GEP, dąży do podnoszenia standardów równego traktowania we własnej społeczności poprzez wieloaspektowe i przekrojowe podejście do zjawisk dyskryminacji i wykluczenia występujących zarówno w środowisku akademickim, jak i poza nim. Zadania przewidziane w ramach GEP 1.0 i zrealizowane w latach 2022–2024 stanowiły wstęp do wprowadzenia wszechstronnych i praktycznych sposobów zwalczania uprzedzeń i nierównego traktowania członków i członków społeczności Uniwersytetu Łódzkiego. GEP 2.0 natomiast oferuje dojrzałe i lepiej dostosowane do aktualnych potrzeb społeczności UŁ mechanizmy, opracowane w oparciu o wnikliwą analizę danych zgromadzonych podczas wdrażania GEP 1.0. To właśnie realizacja projektu RESET, w który zaangażowane były znaczne zasoby ludzkie i finansowe, pozwoliła na gruntowne prześledzenie problematyki płci i wypracowanie strategii uwzględniającej ten aspekt funkcjonowania Uczelni. GEP 2.0 stanowi przemyślane poszerzenie repertuaru inicjatyw zapoczątkowanych w ramach poprzedniego planu, ponieważ wynika z dotychczasowych doświadczeń społeczności Uniwersytetu Łódzkiego i uporządkowania nowo zdobytej wiedzy.

Wprowadzenie GEP 1.0 umożliwiło Uniwersytetowi Łódzkiemu podjęcie istotnych działań mających na celu podniesienie świadomości problemów związanych z płcią. Pozwoliło także na wypracowanie i monitorowanie rozwiązań organizacyjnych, które uwzględniają różnorodność naszej społeczności i promują równość płci w środowisku akademickim.

Działania zaplanowane w ramach GEP 2.0 są wieloaspektowe i skierowane do wszystkich członkiń i członków społeczności Uniwersytetu Łódzkiego (niezależnie od zajmowanego stanowiska, rodzaju umowy czy charakteru wykonywanej pracy), w tym także do osób studiujących oraz słuchaczek i słuchaczy szkół doktorskich. Tak szeroko zakrojona inicjatywa dobrze odzwierciedla podstawowe założenie GEP 2.0, w myśl którego rzeczywistą poprawę warunków pracy i jakości kształcenia można osiągnąć jedynie poprzez systematyczne usprawnianie wszystkich aspektów funkcjonowania Uczelni, a zatem procesów badawczych, edukacyjnych i administracyjnych. W tym właśnie duchu opracowana została druga edycja *Planu na rzecz równych szans*.

Wierzimy, że wprowadzenie GEP 2.0 pozwoli na jeszcze głębszą niż dotychczas analizę i krytyczną ocenę, a w efekcie usprawnienie procesów wpływających na codzienne funkcjonowanie Uniwersytetu Łódzkiego.

Najważniejsze założenia GEP 2.0 to: 1) kontynuacja dobrze ocenianych działań przeprowadzonych w okresie 2022–2024; 2) wznowienie inicjatyw, które z różnych powodów nie mogły zostać podjęte w ramach GEP 1.0; 3) zrealizowanie nowych przedsięwzięć, stanowiących wyraz społecznej odpowiedzialności Uczelni i jej gotowości do dalszych zmian w sposobie funkcjonowania jako instytucji. GEP 2.0 został ułożony na wzór GEP 1.0, co ma ułatwić porównania i weryfikowanie postępów Uczelni w osiąganiu strategicznych celów w dłuższej perspektywie czasowej (tam, gdzie było to możliwe, dodaliśmy odpowiednie wskaźniki pomiaru wpływu).

Jak wcześniej wspomniano, aktualna wersja GEP 2.0 opiera się na doświadczeniach zdobytych podczas realizacji *Planu na rzecz równych szans* w latach 2022–2024, zwłaszcza dotyczących gromadzenia i analizy danych oraz przydatności przyjętych wskaźników do pomiaru jakości i zasięgu wpływu. Kilka wprowadzonych obecnie zmian wynika z oceny tych właśnie doświadczeń. Ponadto zakres i kierunek działań zaproponowanych w ramach GEP 2.0 skonsultowaliśmy z osobami zatrudnionymi, doktoryzującymi się i studiującymi na Uniwersytecie Łódzkim, które uczestniczyły w szkoleniach przeprowadzonych w ramach projektu RESET. Spotkania te, bezpośrednie i wartościowe, pozwoliły nam poznać potrzeby naszej społeczności akademickiej w takich istotnych kwestiach, jak równowaga między

życiem zawodowym a prywatnym, włączenie zagadnień dotyczących płci i różnorodności do badań i treści kształcenia, czy też wyzwania związane z wprowadzaniem procedur antydyskryminacyjnych. Stały się one także przestrzenią do wymiany pomysłów i dobrych praktyk, dzielenia się doświadczeniami związanymi z pracą w środowisku akademickim, a także miejscem integracji osób związanych z różnymi wydziałami i jednostkami UŁ oraz reprezentujących różne dyscypliny i zainteresowania naukowe.

Opracowanie GEP 2.0 było możliwe dzięki zaangażowaniu Zespołu ds. Wdrażania GEP, Rady ds. Równego Traktowania powołanej w ramach projektu RESET, władz Uniwersytetu Łódzkiego w kadencji 2024–2028 oraz osób realizujących projekt RESET z ramienia Uniwersytetu Łódzkiego.

2. Ramy instytucjonalne dotyczące polityki równouprawnienia

Przy tworzeniu ram formalnych GEP 2.0 brano pod uwagę takie akty prawne jak: Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania oraz Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Ponadto cele i działania przedstawione w niniejszym dokumencie bazują na wytycznych wskazanych przez Komisję Europejską (KE) w ramach Europejskiej strategii kadrowej dla naukowców (HR Excellence in Research), określającej zasady tworzenia korzystnych warunków pracy naukowej i przejrzystego systemu rekrutacji. Są również zgodne z założeniami Europejskiej karty naukowca (The European Charter for Researchers), Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers) z dnia 11 marca 2005 r. oraz postulatami KE w sprawie wypracowania wspólnych standardów, które ułatwiłyby mobilność badaczy i rozwój karier naukowych w Europie (Towards a European Framework for Research Careers z dnia 21 lipca 2011 r.). Co więcej, GEP 2.0 stosuje się do przyjętej przez ONZ Agendy 2030 i jej 17 celów zrównoważonego rozwoju (Sustainable Development Goals), zwłaszcza do: 4. *Dobra jakość edukacji*, 5. *Równość płci* oraz 10. *Mniej nierówności*. Plan na rzecz równych szans na lata 2025–2027 wpisuje się również w szerszą politykę Uniwersytetu Łódzkiego scharakteryzowaną w wewnętrznych regulacjach i strategicznych dokumentach.

Równouprawnienie, inkluzywność i różnorodność należy postrzegać jako priorytetowe kwestie dla rozwoju Uniwersytetu Łódzkiego w nadchodzących latach. Takie założenie pozostaje w zgodzie z zaleceniami Unii Europejskiej na temat respektowania równości płci w środowisku akademickim i poza nim, oficjalnymi dokumentami określającymi misję Uniwersytetu Łódzkiego, a także planami dotyczącymi doskonalenia procesów organizacyjnych Uczelni w przyszłości. „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”, dlatego równość i szacunek powinny być podstawowymi wartościami, na których opierają się wcześniej wspomniane priorytety. Stanowią one również klucz do zrozumienia istoty doskonałości naukowej, do której dąży Uniwersytet Łódzki, oraz ambicji naszej Uczelni do stania się instytucją badawczą i edukacyjną mającą rozległe możliwości współpracy międzynarodowej. W oficjalnym dokumencie zatytułowanym Strategia Uniwersytetu Łódzkiego 2021-2030 zapisano, że 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”. Zasada równości, zwłaszcza równych szans w pracy naukowej, kształceniu i zatrudnieniu, a także potencjał tkwiący w szeroko pojętej różnorodności są zatem uznawane za nieodzowny element wzmacniania wizerunku Uniwersytetu Łódzkiego jako odpowiedzialnego pracodawcy oraz jako wspólnoty promującej sprawiedliwość i szacunek. Idee te zostały uwzględnione w Statucie Uniwersytetu Łódzkiego, a także w innych oficjalnych dokumentach Uczelni, takich jak Regulamin pracy Uniwersytetu Łódzkiego i Regulamin studiów Uniwersytetu Łódzkiego. W funkcjonowaniu Uczelni zgodnym z wymienionymi wyżej celami pomocne są również wytyczne dla specjalistów zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi – są to m.in. Europejska strategia kadrowa dla naukowców (HRS4R), Polityka OTM-R określająca zasady otwartego, przejrzystego i merytorycznego procesu rekrutacji kadry naukowej, zalecenia EURAXESS oraz przepisy antidyskryminacyjne i antymobbingowe.

Biorąc pod uwagę fakt, że wśród osób zatrudnionych na Uniwersytecie Łódzkim większość stanowią kobiety (tj. ponad 75% kadry administracyjnej i ponad 55% kadry naukowo-dydaktycznej), a jednocześnie to one częściej doświadczają dyskryminacji (zwłaszcza, ale nie tylko, w odniesieniu do awansu zawodowego), wspieranie równości płci pozostaje kluczowym celem naszych działań. Koncentrujemy się zatem na poprawie sytuacji kobiet zatrudnionych i kształcących się na naszej Uczelni, uwzględniając ich konkretne problemy,

wynikające często z takich czynników jak: wzorce występujące i utrwalone w dominującej kulturze, oczekiwania społeczne oraz przypisane płci krzywdzące stereotypy. Kwestie te zostały wprowadzone jako priorytetowe do GEP 2.0. Niemniej nasze działania na rzecz promowania równości nie ograniczają się tylko do potrzeb kobiet, ponieważ dostrzegamy również wyzwania, przed którymi stoją osoby transpłciowe i niebinarne, a także należący do naszej społeczności obcokrajowcy (osoby studiujące, doktoryzujące się i zatrudnione na Uniwersytecie Łódzkim), czy też osoby ze szczególnymi potrzebami. By zapewnić kompleksowe wsparcie wszystkim tym grupom, przyjęliśmy podejście intersekcyjne, które uwzględnia cały szereg różnic społecznych determinujących prywatną i zawodową sytuację każdej osoby.

Zdajemy sobie sprawę, że – aby osiągnąć nakreślone wyżej cele – niezbędne jest poszerzanie wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji, a także wykształcenie praktycznych umiejętności jej zwalczania u osób należących do społeczności Uniwersytetu Łódzkiego. Uznajemy więc za kluczowe stworzenie środowiska pracy, które będzie sprzyjać równości i zapewniać komfortowe funkcjonowanie wszystkim zatrudnionym, dając im możliwość pełnoprawnego uczestniczenia w rozwoju Uczelni, jak i czerpania satysfakcji z bycia jej częścią. Utworzenie w 2021 roku Rady ds. Równego Traktowania oraz wprowadzenie GEP 1.0 (obydwa te przedsięwzięcia zrealizowano w ramach projektu RESET, finansowanego ze środków programu Horyzont 2020) były ważnymi krokami na drodze do kształtowania postaw uważnych na kwestię płci.

Działania te będą kontynuowane w ramach GEP 2.0, który skupia się na opracowaniu i wprowadzeniu dostosowanych do potrzeb naszej społeczności narzędzi zwiększających równość szans (w tym precyzyjnie zdefiniowanych strategii rekrutacji, ścieżek rozwoju zawodowego oraz systemu monitorowania, gromadzenia i analizy danych). *Plan na rzecz równych szans* na lata 2025–2027 ma również na uwadze takie usprawnienie funkcjonowania Uczelni, które ułatwi realizację praktyk równościowych. Z tego względu powołano pełnomocniczkę rektora ds. równego traktowania (zapewniono jej także właściwe wsparcie administracyjne m.in. w postaci zaangażowanych w te działania specjalistek i specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi i komunikacji), a także pełnomocników ds. odpowiedzialności społecznej Uczelni, mających wprowadzać zasady GEP na poszczególnych wydziałach, w administracji centralnej oraz innych jednostkach UŁ, takich jak Biblioteka.

Podsumowując, celem działań zaplanowanych w ramach GEP 2.0 jest stworzenie zintegrowanej i opartej na szacunku społeczności. Chcemy to wypracować m.in. poprzez

realizację regularnych kampanii wspierających równe traktowanie, organizację publicznych wydarzeń poświęconych tej problematyce oraz przeprowadzanie specjalistycznych szkoleń odpowiadających potrzebom poszczególnych grup docelowych. Warto zaznaczyć, że wiele już w tym obszarze udało się osiągnąć, przede wszystkim dzięki realizacji GEP 1.0 (np. opracowanie systemu zbierania i analizy danych uwzględniającego płeć, wprowadzenie szerokiej gamy szkoleń uwrażliwiających na kwestie płci dla kadry akademickiej i administracyjnej oraz osób doktoryzujących się i studiujących na Uniwersytecie Łódzkim, podniesienie za sprawą kampanii informacyjnych wiedzy na temat (nie)równości płci). Niemniej trzeba kontynuować te działania, szczególnie w zakresie instytucjonalizacji postulatów oraz inicjatyw dotyczących propagowania równości na Uniwersytecie Łódzkim.

Wierzymy, że poszanowanie zasady równości to podstawa konstruktywnych dyskusji i sporów, które stanowią fundament doskonałości naukowej, postępu społecznego i zrównoważonego rozwoju. Uniwersytet Łódzki to obecnie największy pracodawca w regionie, toteż niezwykle ważne jest dla nas dotarcie z naszym przekazem do środowisk pozauczelnianych. Uważamy bowiem, że aby wspierać tworzenie społeczeństwa inkluzywnego, należy poszerzać zasięg oddziaływania polityki równych szans i pogłębiać zrozumienie dla różnorodności nie tylko wśród kadry akademickiej oraz osób doktoryzujących się i studiujących na Uniwersytecie Łódzkim, lecz także wśród zainteresowanych dołączeniem do naszej społeczności i całego otoczenia społecznego, w którym Uczelnia funkcjonuje.

3. Misja i cele GEP 2.0

Misją GEP na lata 2025–2027 nadal pozostaje wspieranie, monitorowanie i analiza działań administracyjnych, edukacyjnych i badawczych zmierzających do promowania równości płci oraz różnorodności na Uniwersytecie Łódzkim. Celem bieżącego *Planu na rzecz równych szans* jest także obserwacja, jaki wpływ na naszą społeczność akademicką i jej otoczenie wywierają podejmowane inicjatywy.

W ramach GEP 2.0 zamierzamy rozwijać wypracowane wcześniej procedury wspierające równość płci, w tym systematyczne gromadzenie i monitorowanie danych dotyczących równego traktowania. Dodatkowo, chcemy zaproponować wprowadzenie systemowych zmian instytucjonalnych w zakresie polityki równości, różnorodności i inkluzywności oraz mechanizmów skutecznego zapobiegania dyskryminacji. W oparciu o doświadczenie zdobyte

podczas realizacji GEP 1.0 stoimy na stanowisku, że działania tego typu powinno się inicjować jednocześnie ogólnie i oddolnie, uwzględniając przy tym opinie wszystkich grup tworzących społeczność akademicką.

Do głównych celów *Planu na rzecz równych szans* należą:

1. Dalsza diagnoza obecnego poziomu równouprawnienia w UŁ, zmierzająca do określenia dobrych praktyk i nowych wyzwań.
2. Zastosowanie zaktualizowanych wskaźników, szczególnie w odniesieniu do działań uwzględnionych w ramach obszarów A i B, oraz opracowanie nowych wskaźników wpływu dla nowo podejmowanych działań na rzecz wspierania równości płci.
3. Podtrzymanie podejścia intersekcyjnego w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć (np. z uwzględnieniem takich czynników społecznych, jak wiek, tożsamość seksualna/płciowa, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, wyznanie, niepełnosprawność, status ekonomiczny, reprezentowana dyscyplina naukowa, etap kariery zawodowej, stan cywilny/rodzinny itp.).
4. Krytyczna refleksja nad mechanizmami i działaniami wypracowanymi w ramach GEP 1.0 oraz wprowadzenie ewentualnych korekt (np. ulepszenie procedury antydyskryminacyjnej, doprecyzowanie roli Rady ds. Równego Traktowania, opracowanie działań promujących równość po zakończeniu projektu RESET).
5. Zdiagnozowanie (za pomocą badań ankietowych, wywiadów jakościowych i analiz), jakie mechanizmy, środki, praktyki i rozwiązania różne grupy docelowe społeczności akademickiej uważają za niezbędne, odpowiednie i skuteczne w dążeniu do równości.
6. Współpraca z władzami Uniwersytetu Łódzkiego (kolegium rektorskim) i kadrą zarządzającą wszystkich szczebli (dziekanami, prodziekanami, osobami kierującymi wszystkimi jednostkami administracyjnymi odpowiedzialnymi za wprowadzanie praktyk równościowych) oraz włączanie tych osób w realizację założeń GEP 2.0.
7. Powołanie pełnomocniczki rektora ds. równego traktowania, której zadaniem – wraz z Radą ds. Równego Traktowania – będzie nadzorowanie i monitorowanie postępów w realizacji GEP 2.0.
8. Współpraca ze wszystkimi strategicznymi jednostkami administracyjnymi UŁ, w tym z działem zajmującym się społeczną odpowiedzialnością Uczelni oraz jednostką do spraw zarządzania zasobami ludzkimi (których powołanie zaplanowano na styczeń 2025 roku), a także z istniejącymi jednostkami, takimi jak Centrum Komunikacji Marki, Centrum Informatyki, International Hub, Biblioteka UŁ, Centrum Kształcenia i Spraw Osób

- Studiujących, Biuro Rektora, Biuro Współpracy z Zagranicą czy Centrum Wsparcia i Dostępności.
9. Systematyczne zwiększanie zaangażowania członkiń i członków społeczności akademickiej w działania określone w ramach GEP (np. kampanie, szkolenia, badania ankietowe, formułowanie dokumentów uwzględniających aspekt płci takich jak przewodnik dotyczący języka inkluzywnego itp.) – zarówno jako przedstawicieli grup docelowych, do których są one kierowane, jak i osób współtworzących nowe inicjatywy.
 10. Zwiększenie zaangażowania związków zawodowych funkcjonujących na Uniwersytecie Łódzkim (NSZZ „Solidarność”, Związek Nauczycielstwa Polskiego – ZNP, OZZ Inicjatywa Pracownicza) w realizację działań związanych z GEP, np. poprzez organizowanie szkoleń na temat dyskryminacji i sposobów jej zwalczania, przeprowadzenie wśród osób zatrudnionych ankiety dotyczącej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i satysfakcji z wykonywanej pracy, a także zapoznanie osób zatrudnionych z obowiązującymi na Uczelni procedurami antymobbingowymi i antydyskryminacyjnymi.
 11. Opracowanie słownika języka wrażliwego na płeć, odzwierciedlającego szacunek dla osób niebinarnych i dostosowanego do zróżnicowanych potrzeb społeczności Uniwersytetu Łódzkiego.
 12. Promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (zgodnie z obowiązującymi przepisami europejskimi i krajowymi), m.in. poprzez pełne zaangażowanie Zespołu ds. Równowagi między Pracą a Życiem Prywatnym, powołanego w 2023 roku w ramach projektu RESET, w inicjatywy zaplanowane w GEP 2.0.
 13. Opracowanie dla społeczności Uniwersytetu Łódzkiego kampanii informacyjno-edukacyjnych, promujących poszanowanie praw człowieka oraz wsparcie dla grup narażonych na społeczne wykluczenie.
 14. Stałe informowanie społeczności akademickiej o istnieniu i działaniu formalnych procedur zgłaszania postaw o charakterze dyskryminującym.
 15. Wspieranie wszystkich działań zaplanowanych w ramach GEP poprzez organizację intensywnych, wielowymiarowych i zróżnicowanych tematycznie szkoleń, dostosowanych do potrzeb konkretnych grup docelowych.
 16. Zacieśnienie i rozszerzenie – w zakresie realizacji GEP, szkoleń oraz promowania równości płci i różnorodności – współpracy z otoczeniem lokalnym i krajowym, np. z innymi uczelniami wyższymi w Łodzi i Polsce, z ich jednostkami lub pełnomocnikami odpowiedzialnymi za kwestie równego traktowania, a także z władzami miejskimi oraz lokalnymi i krajowymi organizacjami pozarządowymi.

17. Uzgodnienie inicjatyw zaplanowanych w ramach GEP z działaniami związanymi z uczestnictwem Uniwersytetu Łódzkiego w sojuszu UNIC (The European University of Post-Industrial Cities), w szczególności w obszarze tematycznym „Superdiversity”.

Co istotne, GEP 2.0 opracowaliśmy, uwzględniając założenia zawarte w zatwierdzonej w 2021 roku oficjalnej Strategii Uniwersytetu Łódzkiego na lata 2021–2030. Wspomina się w niej o różnorodności i tradycji wielokulturowości oraz o tym, że „Fundamentem naszych działań są szacunek i zrozumienie dla odmiennych opinii i postaw, a także otwartość kulturowa i światopoglądowa tolerancja”. W Strategii wymienione zostały trzy cele operacyjne dotyczące równości. Są to: 1) „Przyjęcie planu wdrożenia pakietu działań prorównościowych”; 2) „Rozwój programu University Diversity” oraz 3) „Wspieranie pracowników posiadających dzieci w utrzymaniu komfortu pracy i efektywności zawodowej”. W GEP 2.0 wskazano cztery priorytetowe obszary, wokół których skupione są wszystkie cele, działania i proponowane rozwiązania. Są to: A) Rekrutacja, zatrudnienie i rozwój kariery zawodowej; B) Stanowiska kierownicze i procesy decyzyjne; C) Kwestia płci i różnorodności jako przedmiot badań i edukacji; D) Uprzedzenia i stereotypy związane z płcią, seksizm i molestowanie seksualne. Zagadnienia związane z utrzymywaniem równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym zostały omówione w obszarze pierwszym. Wskazane zakresy tematyczne odpowiadają układowi, w jakim zaprezentowaliśmy treści w GEP 1.0, jednak poszczególne działania i wskaźniki zostały poddane krytycznej ocenie i — w wielu przypadkach — zmodyfikowane przez Zespół ds. Wdrażania GEP powołany w lutym 2024 roku.

Co istotne, inicjatywy zaplanowane w ramach GEP 2.0 są spójne z innymi ważnymi projektami i działaniami podejmowanymi na Uniwersytecie Łódzkim, takimi jak: realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (np. udział w rankingu Times Higher Education Impact, który odzwierciedla sukces uczelni w osiągnięciu celów zrównoważonego rozwoju), uzyskanie wyróżnienia HR Excellence in Research, podpisanie Karty różnorodności, opracowanie raportu społecznej odpowiedzialności Uczelni, monitorowanie działań podejmowanych przez Uniwersytet Łódzki w obszarze instytucjonalnej odpowiedzialności społecznej, a także koordynowane przez Centrum Wsparcia i Dostępności projekty dotyczące dostępności oraz włączające osoby o specjalnych potrzebach itp.

GEP 2.0 pozostaje zgodny z przepisami Unii Europejskiej dotyczącymi polityki równości płci i różnorodności. Spełnia też cztery podstawowe wymagania: 1) jest dokumentem publicznym; 2) na jego realizację Uniwersytet Łódzki przeznacza określone zasoby; 3) jest

opracowany i realizowany w oparciu o stale gromadzone i monitorowane dane;
4) uwzględnia przeprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych i pogłębianie wiedzy społeczności akademickiej w tym zakresie. Uniwersytet Łódzki dąży ponadto do wzmocnienia równości w obszarach określonych przez Unię Europejską, mianowicie do włączenia tematyki płci i różnorodności do badań i treści kształcenia, a także do osiągnięcia równowagi płci na stanowiskach kierowniczych i w procesach decyzyjnych.

Założenia GEP 2.0 stanowią odpowiedź na wyniki badania ankietowego przeprowadzonego na początku 2024 roku. Zebrane wówczas dane dowiodły niskiego poziomu wiedzy na temat równości płci oraz funkcjonowania GEP wśród osób zatrudnionych w Uniwersytecie Łódzkim. Większość ankietowanych nie potrafiła wymienić konkretnych działań podejmowanych na rzecz równości płci w ramach projektu GEP, co może wynikać z niewiedzy w tym zakresie lub/i niewystarczającego doinformowania społeczności akademickiej przez Uniwersytet Łódzki. Jednocześnie badanie wykazało, że część osób popiera dotychczasowe działania Uczelni, zwracając jednak uwagę na ich — w głównej mierze — deklaracyjny charakter i wskazując potrzebę ich szerszego zastosowania w praktyce.

Z tego powodu jednym z głównych celów GEP 2.0 jest rozpowszechnianie i systematyczne pogłębianie wiedzy na temat podejmowanych na Uniwersytecie Łódzkim działań na rzecz równouprawnienia. Należy ponadto kontynuować diagnozowanie problemów wynikających z nakładania się na kategorię płci innych czynników społecznych, a także poddać oglądowi sytuację osób transpłciowych oraz niebinarnych należących do społeczności akademickiej.

Odnosząc się do wszystkich tych ustaleń, w ramach GEP 2.0 zaproponowaliśmy kompleksowe rozwiązania, które obejmują kampanie prewencyjne i edukacyjne, szkolenia dobrane do potrzeb grup docelowych oraz opracowanie i zastosowanie mechanizmów mających na celu poprawę dobrostanu społeczności akademickiej i promowanie równości płci na Uniwersytecie Łódzkim.

4. Kluczowe ustalenia leżące u podstaw GEP 2.0

4.1. Podsumowanie działań przeprowadzonych w ramach GEP 1.0

Głównym zadaniem pierwszej edycji *Planu na rzecz równych szans* z 2022 roku było wskazanie najważniejszych obszarów, w których Uniwersytet Łódzki powinien wspierać

równość szans i otwierać się na różnorodność. Za cel postawiliśmy sobie opracowanie strategii zmierzającej do wzmocnienia równouprawnienia wśród naszej społeczności akademickiej. Działania podjęte w ramach GEP 1.0 objęły ostatecznie cztery główne sfery funkcjonowania Uczelni – dla każdej z nich określiliśmy priorytetowe zadania i szczegółowe cele. Aby stale monitorować, w jakiej mierze udaje się osiągnąć zaplanowane rezultaty, opracowaliśmy wskaźniki do badania zakresu wpływu. GEP 1.0, jako program prekursorski na naszej Uczelni, miał przede wszystkim pomóc w ocenie, czy w procesach administracyjnych, badawczych i edukacyjnych uwzględnia się politykę równości płci, jaka jest skala dobrych praktyk w tym zakresie i co wymaga jeszcze poprawy. Plan zakładał również stworzenie mechanizmów umożliwiających niwelowanie nierówności.

Jednym z głównych zadań GEP 1.0 było opracowanie, przetestowanie i ocena wskaźników służących do weryfikacji, czy są osiąganymi cele, które zaplanowaliśmy w ramach wspomnianych czterech obszarów działań na rzecz równości płci na Uniwersytecie Łódzkim. W związku z tym został powołany Zespół ds. Wdrażania GEP. W jego skład weszli zarówno eksperci i ekspertki ds. równości płci, jak i osoby reprezentujące różne jednostki organizacyjne Uniwersytetu Łódzkiego. Do zadań Zespołu należało: 1) sprawdzenie użyteczności wskaźników opracowanych w ramach GEP 1.0; 2) zebranie danych statystycznych do oceny bieżącej sytuacji w Uczelni; 3) zaopiniowanie skuteczności wskaźników pomiaru poziomu uzyskiwanych rezultatów; 4) wskazanie niedociągnięć w przyjętych sposobach pomiaru i przedstawienie propozycji ich dopracowania; 5) w razie potrzeby modyfikacja przyjętych wskaźników; 6) wyznaczenie celów następnego etapu wprowadzania polityki równościowej na Uniwersytecie Łódzkim; 7) sformułowanie zaleceń dotyczących realizacji GEP 2.0.

Głównym osiągnięciem związanym z wprowadzeniem GEP 1.0 na Uniwersytecie Łódzkim było opracowanie kompleksowego systemu pozyskiwania informacji, dostosowanego do wyznaczonych celów. System ten umożliwia monitorowanie i szczegółową ocenę podejmowanych w naszej Uczelni działań równościowych. To z kolei pozwala wyznaczyć kolejne cele odpowiadające bieżącej sytuacji. Ich realizacja przyczyni się do podniesienia standardów równego traktowania i otwartości na różnorodność, pomoże też określić kierunek dalszych działań, uwzględniających dodatkowo istnienie różnorodnych form dyskryminacji, wynikających z częstego nakładania się na siebie wielu czynników społecznych. Inicjatywy podjęte w ramach GEP 1.0 należy zatem uznać za ważny krok w procesie wprowadzania rozwiązań administracyjnych służących wzmacnianiu równości szans na Uniwersytecie Łódzkim i zgodnych z potrzebami całej społeczności.

Choć w ramach GEP 1.0 zaproponowaliśmy wiele rozwiązań dostosowanych do czterech wytyczonych obszarów, ze względu na pionierski charakter przedsięwzięcia i napotkane trudności instytucjonalne nie wszystkie założone cele udało się nam osiągnąć. Tabela 1 ilustruje stan realizacji poszczególnych celów, określonych dla każdego z zagadnień zdefiniowanych w głównych obszarach wskazanych w GEP 1.0 (2022–2024).

Cele w pełni zrealizowane są oznaczone na **zielono** – będą one bez zmian kontynuowane w ramach GEP 2.0. Cele częściowo osiągnięte oznaczono kolorem **żółtym** – ich realizacja została rozpoczęta i będzie kontynuowana, jednak prawdopodobnie w nieco zmodyfikowanej formie. Kolorem **czzerwonym** oznaczono cele, których realizacji nie udało się rozpocząć w ramach GEP 1.0 – odpowiednio zmodyfikowane (jeśli będzie to konieczne) zostaną ponownie uwzględnione w ramach GEP 2.0 (2025–2027).

Stan realizacji celów określonych w GEP 1.0 na lata 2022–2024

* Pełny dokument GEP 1.0 można znaleźć na stronie:

https://www.uni.lodz.pl/fileadmin/user_upload/GEP_en.pdf

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY

- **ZAGADNIENIE 1.** SEGREGACJA POZIOMA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W OBRĘBIE WSZYSTKICH DYSCYPLIN AKADEMICKICH
 - Cel 1
 - Cel 2
- **ZAGADNIENIE 2.** RÓŻNE TEMPO AWANSU AKADEMICKIEGO KOBIET I MĘŻCZYZN
 - Cel 1
 - Cel 2
- **ZAGADNIENIE 3.** POTRZEBA OKREŚLENIA ŚCIEŻEK ROZWOJU ZAWODOWEGO OSÓB ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ADMINISTRACYJNYCH
 - Cel 1
 - Cel 2
 - Cel 3
 - Cel 4

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

- Cel 1
- Cel 2

OBSZAR B: STANOWISKA KIEROWNICZE I PROCESY DECYZYJNE

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

- Cel 1
- Cel 2

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

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

- Cel 1
- Cel 2

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

- Cel 1

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

- Cel 1
- Cel 2

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

- Cel 1
- Cel 2

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
 - Cel 2
- **ZAGADNIENIE 2.** MONITOROWANIE DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH UKIERUNKOWANYCH NA ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI I WIEDZY NA TEMAT RÓWNOŚCI PŁCI
 - Cel 1
 - Cel 2
 - Cel 3
- **ZAGADNIENIE 3.** ROZPOWSZECHNIANIE KWESTII DOTYCZĄCYCH PŁCI I BRAK DZIAŁAŃ PROMOCYJNYCH
 - Cel 1
 - Cel 2

Na podstawie danych zebranych podczas realizacji GEP 1.0 oraz dzięki systemowi monitorowania postępów rozwinętemu w latach 2022–2024, cele i przypisane im działania, które ujęliśmy w GEP 2.0, zostały zaktualizowane i dostosowane do potrzeb konkretnych grup docelowych, aby jeszcze lepiej odpowiadały wyzwaniom związanym z równością płci.

Głównym celem GEP 2.0 pozostaje opracowywanie mechanizmów, rozwiązań i regulacji mających wzmacniać na Uczelni równość i otwartość na różnorodność. Uznaliśmy więc, że treść GEP 2.0 należy skonstruować i uporządkować w taki sam sposób jak pierwszą wersję *Planu na rzecz równych szans*, ponieważ dzięki temu będzie możliwe dalsze śledzenie postępów, długofalowa ocena i analiza wpływu w poszczególnych obszarach i dla poszczególnych inicjatyw. W związku z tym działania typu gromadzenie i analiza danych, które były z powodzeniem realizowane w latach 2022–2024, zostały uwzględnione w GEP 2.0 w niezmienionej formie; natomiast modyfikacjom poddaliśmy rozwiązania, które okazały się mniej efektywne, nie zostały osiągnięte lub zostały osiągnięte jedynie częściowo. Planujemy ponadto podjęcie nowych przedsięwzięć.

4.2. Wnioski z ankiety

Wyniki ankiety przeprowadzonej przez Ośrodek Naukowo-Badawczy Problematyki Kobiet Uniwersytetu Łódzkiego w ramach projektu RESET w styczniu i lutym 2024 roku ukazują oczekiwania społeczności akademickiej wobec GEP 2.0 i kierunek rozwoju polityki równościowej na Uniwersytecie Łódzkim. Rezultaty sondy uświadomiły nam, że wiedza na temat GEP i mechanizmów wyrównywania szans w Uniwersytecie Łódzkim jest niewystarczająca. Z tego powodu wśród głównych celów GEP 2.0 uwzględniliśmy skuteczniejsze upowszechnianie wiedzy na temat równości, inkluzywności i różnorodności w instytucjach szkolnictwa wyższego.

Oto podsumowanie wyników badania:

- Większość badanych uważa, że wspieranie równości i różnorodności w Uniwersytecie Łódzkim powinno być priorytetem. Aż 43% z nich sądzi, że Uczelnia nie przywiązuje do tej kwestii wystarczająco dużo wagi, a społeczność akademicka nie angażuje się w planowanie i realizację GEP.
- GEP 1.0 nie był dobrze znany w naszym środowisku uniwersyteckim i tylko w niewielkim stopniu uwrażliwił na sprawę równości płci i różnorodności. Ponad połowa ankietowanych zadeklarowała, że dokument nie wpłynął na jej postawę i nie poszerzył wiedzy w zakresie podejmowanych w nim tematów. Z tego względu GEP 2.0 w większym stopniu uwzględnia oddolne sugestie i potrzeby różnych grup funkcjonujących w Uczelni, sformułowane na przykład podczas szkoleń. Oprócz tego, kładzie nacisk na usprawnienie komunikacji i lepszy przepływ informacji o różnych inicjatywach dotyczących wyrównywania szans i promowania różnorodności.
- Większość respondentek i respondentów nie potrafiła wymienić żadnej akcji zorganizowanej w celu promowania równości płci i różnorodności na Uniwersytecie Łódzkim. Nieliczne osoby podały takie działania jak: GEP, szkolenia, stosowanie języka wrażliwego na płeć w niektórych jednostkach uczelnianych, wprowadzenie procedury antydyskryminacyjnej, opracowanie wytycznych dotyczących komunikacji z osobami niebinarnymi i transpłciowymi oraz projekt University Diversity. Podkreśliły jednak, że ich wiedza na ten temat jest powierzchowna i nie znają szczegółów tych inicjatyw.
- Osoby ankietowane zaobserwowały, że w jednostkach, w których pracują, napotykają niekiedy przeszkody w organizowaniu wydarzeń promujących różnorodność. Problem stanowią przede wszystkim: brak wsparcia ze strony osób zajmujących wysokie

stanowiska kierownicze na Uniwersytecie, ograniczone zasoby i wewnętrzny opór wobec tego typu przedsięwzięć.

- Badanie wykazało, że niektóre osoby zatrudnione w Uniwersytecie Łódzkim są negatywnie nastawione wobec działań prorównościowych – uznają je za niepotrzebne, czasochłonne i zbyt kosztochłonne.

Osoby uczestniczące w ankiecie sformułowały sugestie dotyczące GEP 2.0:

- Istnieje wyraźna potrzeba długofalowego i konsekwentnego propagowania działań związanych z wprowadzaniem GEP. Biorąc pod uwagę jego słabą widoczność, niezbędne jest opracowanie strategii promocyjnej i kampanii informacyjnej w celu zwiększenia świadomości wśród osób zatrudnionych, doktoryzujących się i studiujących.
- Respondentki i respondenci wskazali, że GEP i inne działania prorównościowe powinny być w pierwszej kolejności kierowane do kadry akademickiej Uniwersytetu Łódzkiego, a także do kierownictwa wyższego i średniego szczebla.
- Oprócz inicjatyw na rzecz równości płci ważne jest także skuteczniejsze przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek oraz zadbanie o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i starszymi członkami rodziny) w codziennym planowaniu zadań akademickich.

Mając na uwadze cztery obszary tematyczne, wokół których zogniskowany jest GEP 2.0, wyniki ankiety pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

Obszar A. Rekrutacja, zatrudnienie i rozwój kariery zawodowej (w tym opracowanie rozwiązań przyjaznych rodzinie)

- Respondentki i respondenci ocenili Portal Pracowniczy (stronę intranetową Uniwersytetu Łódzkiego) jako nieskuteczne narzędzie informacji na temat funkcjonowania Uczelni, w tym 63% ankietowanych krytycznie oceniło użyteczność, zawartość informacyjną i przydatność tego portalu.
- Ponad połowa osób, które wzięły udział w ankiecie, negatywnie postrzega doradztwo zawodowe na Uniwersytecie Łódzkim, uważając, że nie wspiera ono równości płci. Ankietowani i ankietowane wyraziły potrzebę uwzględnienia polityki równościowej w procesie rekrutacji i kształtowania kariery naukowej (również podczas oceny pracowniczej) zarówno w odniesieniu do kobiet, jak i mężczyzn.

Obszar B. Stanowiska kierownicze i procesy decyzyjne (odpowiedzialność, przejrzystość, inkluzywność)

- Różne rodzaje szkoleń mają przeciętny wpływ na uwzględnianie działań prorównościowych podczas wyłaniania kadry kierowniczej. Jednocześnie warsztaty i szkolenia, np. dotyczące równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym, postrzegane są jako pomocne i istotne dla osiągnięcia w przyszłości celów związanych z równością płci.
- Kadra zarządzająca wysokiego i średniego szczebla powinna zapewnić większe wsparcie działaniom prowadzonym w ramach GEP. Ponadto należy krytycznie przyjrzeć się wprowadzanym ogólnie uniwersyteckim regulacjom dotyczącym godzin pracy, podziału godzin dydaktycznych itp. Jednocześnie ważna jest kontynuacja działań oddolnych, ponieważ zwiększanie świadomości społeczności akademickiej jest podstawą do zmiany kultury organizacyjnej.

Obszar C. Kwestia płci i różnorodności jako przedmiot badań i edukacji (treści i programy nauczania)

- Osoby ankietowane uważają, że GEP 1.0 i GIA (Gender Impact Assessment) mają niski lub średni wpływ na promowanie równości w badaniach, są jednocześnie mniej krytyczne wobec działań Rady ds. Równego Traktowania, chociaż jej wpływ na budowanie świadomości prorównościowej oceniają jako średni.
- Respondentki i respondenci nie uważają za istotne uwzględniania tematyki płci i różnorodności w badaniach i kształceniu ani nie widzą potrzeby priorytetowego traktowania tych zagadnień.

Obszar D. Uprzedzenia i stereotypy związane z płcią, seksizm i molestowanie seksualne

- Osoby ankietowane uważają, że tworzenie procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych jest potrzebne, aby skuteczniej przeciwdziałać niewłaściwym zachowaniom wynikającym ze stereotypów i uprzedzeń związanych z płcią. Podkreślają, że reagowanie na nierówne traktowanie i przeciwdziałanie temu zjawisku powinno w równym stopniu obejmować wszystkich należących do społeczności, bez względu na stopień/tytuł naukowy czy pozycję w uczelnianej hierarchii.
- Respondentki i respondenci jako umiarkowany oceniają wpływ stosowania języka wrażliwego na płeć na przeciwdziałanie nierównościom i dyskryminacji w środowisku akademickim. Ważne jest, aby dostosować oficjalną komunikację uniwersytecką do zasad

języka wrażliwego na płeć i zaproponować katalog wytycznych z tego zakresu wszystkim jednostkom i grupom akademickim w Uniwersytecie Łódzkim.

4.3. Gromadzenie danych wtórnych

Dane wtórne, stanowiące podstawę do opracowania GEP 2.0, pozyskano z tych samych źródeł i jednostek Uniwersytetu Łódzkiego, które dostarczyły ich w toku prac nad GEP 1.0. Tym razem jednak gromadzenie danych odbywało się w sposób lepiej przemyślany i bardziej skoordynowany. Kluczowe w tym względzie było powołanie w lutym 2024 roku Zespołu ds. Wdrażania GEP, który dokonał wnikliwej oceny i rewizji wskaźników wpływu zastosowanych w GEP 1.0 i dostosował je do potrzeb GEP 2.0. Zespół kierował się założeniem, że zbieranie jednorodnych danych pozwoli w długofalowej perspektywie zaobserwować zmiany i wyciągać wnioski dotyczące dalszych planów realizacji przez Uniwersytet Łódzki polityki równościowej.

Danych służących do opracowania GEP 2.0 dostarczyły następujące jednostki organizacyjne Uniwersytetu Łódzkiego:

- Dział Kontroli Wewnętrznej i Analiz,
- Centrum Rekrutacji i Doskonałości Dydaktycznej,
- Centrum Nauki,
- Centrum Komunikacji i PR oraz Biuro Prasowe,
- Dział Spraw Pracowniczych,
- Biblioteka,
- Biuro Rektora,
- Centrum Szkół Doktorskich,
- Centrum Informatyki,
- Biuro Karier,
- Akademickie Centrum Wsparcia,
- Zespół ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji,
- Rada ds. Równego Traktowania,
- Zespół projektu RESET.

W przyszłości w proces gromadzenia danych wtórnych oraz tworzenia bazy danych uwzględniającej kwestie płci zostaną zaangażowane także inne jednostki (również te, których powołanie zaplanowano na przełom 2024 i 2025 roku), w tym Centrum Współpracy

z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, Zespół ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Zespół ds. Równowagi między Pracą a Życiem Prywatnym, a także Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania i pełnomocnicy rektora zajmujący się tymi kwestiami na poszczególnych wydziałach.

4.4. Pozostałe źródła informacji gromadzonych na poziomie lokalnym

Informacje na temat postrzegania inicjatyw mających na celu podnoszenie standardów równego traktowania zostały pozyskane od osób zatrudnionych, doktoryzujących się i studiujących także poprzez:

- badania *ex post* wieńczące sesje szkoleniowe zorganizowane w ramach projektu RESET,
- dyskusje przeprowadzone podczas spotkań Rady ds. Równego Traktowania, która zbiera się 3–4 razy w roku,
- dyskusje przeprowadzone podczas spotkań Zespołu ds. Równowagi między Pracą a Życiem Prywatnym (w tym dyskusja panelowa zorganizowana w 2023 roku) oraz rekomendacje wypracowane przez ten Zespół,
- spotkania przedstawicielek Rady ds. Równego Traktowania z osobami zatrudnionymi na poszczególnych wydziałach Uniwersytetu Łódzkiego,
- spotkania warsztatowe skierowane do różnych grup studenckich (np. spotkania ze studenckimi kołami naukowymi, środowiskami działającymi na rzecz równego traktowania osób LGBTQ+ itp.),
- dyskusje przeprowadzone podczas spotkań Zespołu ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji.

5. Podsumowanie GEP 2.0

5.1. Obszary tematyczne

Na GEP 2.0 składają się cztery główne obszary tematyczne (określone wcześniej w ramach GEP 1.0), wokół których skupione są wszystkie jego cele, działania i rozwiązania. Są to:

Obszar A: Rekrutacja, zatrudnienie i rozwój kariery zawodowej.

Obszar B: Stanowiska kierownicze i procesy decyzyjne.

Obszar C: Kwestia płci i różnorodności jako przedmiot badań i edukacji.

Obszar D: Uprzedzenia i stereotypy związane z płcią, seksizm i molestowanie seksualne.

Kolejny rozdział niniejszego dokumentu przedstawia szczegółowe zagadnienia i cele wytyczone dla każdego z tych obszarów.

5.2. Budowanie potencjału instytucjonalnego i programy szkoleniowe

W ramach GEP zespół realizujący projekt RESET zaplanował cykl szkoleń na temat równości i różnorodności, które uświadomią, jak radzić sobie z zachowaniami dyskryminującymi i właściwie na nie reagować. Szkolenia obejmują takie zagadnienia jak: uwzględnianie kwestii płci i różnorodności we wszystkich sferach działalności akademickiej (badaniach, edukacji, procesach administracyjnych), dyskryminacja ze względu na płeć i przeciwdziałanie jej, wykluczenie jako efekt nakładania się wielu czynników społecznych, język inkluzywny (czyli wrażliwy na płeć), działania prorównościowe i mechanizmy mające na celu zapewnienie wszystkim równych szans. Oferta szkoleniowa jest dostosowana i skierowana do różnych grup docelowych: kadry administracyjnej, kadry zarządzającej, kadry badawczo-dydaktycznej, a także osób doktoryzujących się i studiujących na Uniwersytecie Łódzkim. W przyszłości chcemy poszerzyć zasób szkoleń o inne formy, np. quizy online, webinaria, warsztaty dla początkujących oraz doświadczonych pracowników i pracowników, szkolenia w ramach zajęć dydaktycznych i seminariów dyplomowych, warsztaty dla osób doktoryzujących się w czterech szkołach doktorskich itp. Ponadto niektóre szkolenia będą rekomendowane wszystkim podejmującym studia lub pracę na Uniwersytecie Łódzkim, a także osobom przystępującym do obowiązkowych testów z zakresu przepisów

bezpieczeństwa pracy co cztery lata. W przypadku kadry badawczo-dydaktycznej i administracyjnej szkolenia mogą być proponowane w określonych momentach kariery (np. zatrudnienie, awans, zmiana stanowiska, uzyskanie stopnia naukowego) lub jako forma podnoszenia kwalifikacji.

Dodatkowo, dalsze działania edukacyjne, informacyjne i promocyjne będą realizowane za pośrednictwem kanałów komunikacji Uniwersytetu Łódzkiego. Dzięki temu więcej osób dowie się o akcjach podejmowanych przez Uczelnię na rzecz propagowania różnorodności i inkluzywności (Diversity & Inclusivity) oraz o inicjatywach mających na celu zapobieganie dyskryminacji, uprzedzeniom i wykluczeniu. Stworzy to również warunki do dzielenia się dobrymi praktykami wprowadzanymi na poszczególnych wydziałach Uniwersytetu Łódzkiego, przez koła naukowe, samorządy studenckie, podczas konferencji naukowych i edukacyjnych itp. Mamy nadzieję, że w efekcie zwiększy się zarówno świadomość korzyści, jakie nasza społeczność może czerpać z otwarcia na różnorodność, jak i potrzeba rugowania niewłaściwych zachowań, uprzedzeń i stereotypów.

5.3. Gromadzenie danych

Jednym z warunków skutecznego prowadzenia polityki równościowej jest działanie w oparciu o wieloaspektową ocenę sytuacji, systematyczne śledzenie i analizowanie danych oraz przejrzysty system podejmowania decyzji. Spójność procesu gromadzenia i porównywania danych jest bowiem – naszym zdaniem – podstawą do wprowadzania usprawnień organizacyjnych oraz zmian w rozporządzeniach i regulacjach prawnych w Uczelni. W związku z tym na Uniwersytecie Łódzkim powołano interdyscyplinarny Zespół ds. Wdrażania GEP, którego zadaniem była weryfikacja wskaźników przyjętych w GEP 1.0. W jego skład weszły osoby zajmujące się problematyką zrównoważonego rozwoju, równości płci, intersekcjonalnością, jak również systemami informatycznymi i bazami danych, prawami pracowniczymi i studenckimi itp.

Przeprowadzona przez Zespół wstępna analiza danych zgromadzonych w ramach GEP była punktem wyjścia do opracowania szczegółowych działań i powiązanych z nimi wskaźników wpływu w GEP 2.0. Wszystkie wskaźniki sprawdzono pod względem ich przydatności do oceny poziomu równości płci w Uniwersytecie Łódzkim. W efekcie niektóre z nich zmodyfikowano, aby umożliwiły dokładniejszy ogląd problemów i zjawisk związanych z dyskryminacją i nierównym traktowaniem. Zakres danych, które będą analizowane w kolejnych edycjach GEP, może w przyszłości ulec zmianie z uwagi na fakt, że Uczelnia jest

dynamicznie rozwijającym się środowiskiem. Niemniej, ważne jest opracowanie funkcjonalnego i skutecznego systemu porównywania danych, który pozwoli na badanie różnych zjawisk i zmieniających się okoliczności w dłuższej perspektywie czasowej. Za jego pomocą możliwe będzie wskazanie tych obszarów, w których występuje ryzyko dyskryminacji i nierównego traktowania i które wymagają interwencji oraz działań naprawczych.

5.4. Planowane zasoby

Zważywszy na fakt, że kadencja nowych władz rektorskich Uniwersytetu Łódzkiego rozpoczęła się 1 września 2024 roku, szczegółowe decyzje dotyczące zasobów ludzkich i finansowych przeznaczonych na realizację GEP 2.0 jeszcze nie zapadły. Potwierdzono jednak, że Uczelnia dołoży wszelkich starań, by cele *Planu na rzecz równych szans* na lata 2025–2027 zostały osiągnięte i że w ich realizację zaangażowane zostaną niezbędne zasoby.

Zasoby ludzkie, które zostaną włączone w realizację GEP 2.0, to:

- Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni,
- specjalistka/specjalista ds. zasobów ludzkich, której/którego zadaniem będzie koordynowanie wybranych szkoleń obejmujących kształcenie umiejętności miękkich i podnoszenie wiedzy na temat równego traktowania wśród osób zatrudnionych na Uniwersytecie Łódzkim,
- Rada ds. Równego Traktowania,
- pełnomocnicy ds. społecznej odpowiedzialności powołani we wszystkich jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu Łódzkiego, którzy docelowo wejdą w skład Rady ds. Równego Traktowania,
- pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania, pełniąca także funkcję przewodniczącej Rady ds. Równego Traktowania,
- Zespół ds. Równowagi między Pracą a Życiem Prywatnym, działający we współpracy z Radą ds. Równego Traktowania,
- prorektor ds. popularyzacji nauki i kształcenia, którego zadaniem będzie koordynacja niektórych działań edukacyjnych oraz wprowadzenie w komunikacji uczelnianej zasad języka włączającego,
- Centrum Wsparcia i Dostępności jako jednostka odpowiedzialna za nadzorowanie projektów realizujących wybrane cele GEP.

Zasoby finansowe, które zostaną przeznaczone na realizację GEP 2.0, to:

- utworzenie stanowiska specjalisty/specjalistki ds. zasobów ludzkich,
- utworzenie stanowiska pełnomocniczki rektora ds. równego traktowania,
- stworzenie zespołów, których zadaniem będzie pozyskanie finansowania ze środków zewnętrznych – międzynarodowych (KE) i krajowych (NCBiR, WUP, Urząd Marszałkowski) – na realizację projektów uwzględniających działania prorównościowe.

6. Strategiczny plan działania na rzecz równości płci i różnorodności

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

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

- **Cel 1.** Monitorowanie odwołujących się do płci wzorców związanych z karierą akademicką, 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; zwiększenie przejrzystości procesu rekrutacji
- **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.** Monitorowanie 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.** Dogłębne zrozumienie, 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.** Zrozumienie i stałe monitorowanie wynikających z płci modeli przebiegu kariery zawodowej w administracji uniwersyteckiej przy uznaniu znaczenia 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 płęć i wpływają na przebieg kariery

- **Cel 3.** Realizacja programu szkoleniowego służącego rozwojowi umiejętności zawodowych i uwzględniającego płeć oraz inne czynniki społeczne, które dodatkowo nakładają się na płeć
- **Cel 4.** 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. ZAPROJEKTOWANIE STRATEGII UŁATWIAJĄCYCH UTRZYMYWANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

- **Cel 1.** Monitorowanie istniejących mechanizmów oraz zaprojektowanie nowych rozwiązań wspierających utrzymywanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz podjęcie działań promujących tę tematykę

ZAGADNIENIE 5. WYPRACOWANIE STRATEGII REKRUTACYJNYCH ZAPOBIEGAJĄCYCH SEGREGACJI POZIOMEJ W JEDNOSTKACH ADMINISTRACYJNYCH

- **Cel 1.** Dogłębne zrozumienie wynikających z płci modeli postępowania przy ubieganiu się o zatrudnienie, przy uwzględnieniu 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. Monitorowanie odwołujących się do płci wzorców związanych z karierą akademicką, 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 płeć i wpływają na specyfikę tych modeli

Działania	Opracowanie i zastosowanie mechanizmów śledzenia procesu podejmowania decyzji w sprawie rozwoju kariery zawodowej
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Rada ds. Równego Traktowania • Prodzekani ds. nauki • Dyrekcja szkół doktorskich Uniwersytetu Łódzkiego
Grupy docelowe	• Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) • Osoby doktoryzujące się • Obsługa techniczna • Zespoły wspierające działalność badawczą
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób kandydujących do szkół doktorskich – z podziałem na dziedzinę, dyscyplinę, płeć, rodzaj doktoratu; • Liczba osób przyjętych do szkół doktorskich – z podziałem na dziedzinę, dyscyplinę, płeć, rodzaj doktoratu; • Liczba osób, które kontynuują karierę akademicką po ukończeniu szkół doktorskich z podziałem na dziedzinę, dyscyplinę, płeć, rodzaj doktoratu.

Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna, Analiza porównawcza, Badanie losów zawodowych absolwentek i absolwentów • Rada ds. Równego Traktowania, Biuro Karier, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania wraz z dedykowanym personelem
Ramy czasowe	2025-2027

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	Realizacja corocznej kampanii informacyjnej zwalczającej stereotypy dotyczące płci w odniesieniu do rozwoju kariery akademickiej
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Prorektor ds. relacji akademickich i kontaktów z otoczeniem • Prorektor ds. popularyzacji nauki i kształcenia • Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni
Grupy docelowe	• Osoby studiujące • Osoby doktoryzujące się • Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) • Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych • Otoczenie społeczne • Lokalna społeczność
Wskaźniki / kryteria oceny	Liczba postów, ogłoszeń, artykułów i wydarzeń poruszających wskazany problem
Zasoby i narzędzia	• Monitorowanie komunikacji w Uniwersytecie Łódzkim (strona internetowa, media społecznościowe, wydarzenia publiczne) • Specjalista/specjalistka ds. komunikacji, koordynatorzy/koordynatorki poszczególnych zadań
Ramy czasowe	2025-2027

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 2. RÓŻNE TEMPO AWANSU AKADEMICKIEGO KOBIET I MĘŻCZYZN

Cel 1. Monitorowanie wynikających z płci modeli przebiegu kariery akademickiej z uwzględnieniem innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płeć i wpływają na specyfikę tych modeli

Działania	Zastosowanie mechanizmów monitorowania modeli przebiegu kariery akademickiej
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Rada ds. Równego Traktowania • Prodziekani ds. nauki
Grupy docelowe	• 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, wiek, etap kariery, stopień naukowy, dyscyplinę, liczbę osób pozostających na utrzymaniu
Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna, zbiorcza analiza zagregowanych danych • Rada ds. równego traktowania, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania wraz z dedykowanym personelem, specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich, Centrum Informatyki
Ramy czasowe	2025-2027

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 2. RÓŻNE TEMPO AWANSU AKADEMICKIEGO KOBIET I MĘŻCZYZN

Cel 2. Dogłębne zrozumienie, w jakim stopniu osoby zatrudnione w uczelni utrzymują równowagę między życiem zawodowym a prywatnym

Działania	• Opracowanie i zastosowanie mechanizmów poznania modeli przebiegu kariery akademickiej • Opracowanie i zastosowanie mechanizmów weryfikowania osiągnięć naukowych w powiązaniu z sytuacją rodzinną/osobistą • Opracowanie 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	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Zespół ds. Równowagi między Pracą a Życiem Prywatnym • Prorektorka ds. nauki • Prodzienkani ds. nauki
Grupy docelowe	• Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) • Obsługa techniczna • Zespoły wspierające działalność badawczą • Kadra zarządzająca
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, i sytuację rodzinną/osobistą • Liczba narzędzi/rozwiązań opracowanych w celu zastosowania uwzględniającej indywidualne potrzeby i elastycznej oceny

	osiągnięć naukowych i mechanizmów reagowania na indywidualne sytuacje rodzinne/osobiste • Odsetek osób korzystających z mechanizmów reagowania na indywidualne sytuacje rodzinne/osobiste i dobrze je oceniających
Zasoby i narzędzia	• Dane statystyczne, anonimowa ankieta (coroczna), kwestionariusz dla przełożonych (raportowanie i ocena ich doświadczeń z podwładnymi) • Rada ds. równego traktowania, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania wraz z dedykowanym personelem, specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich
Ramy czasowe	2025-2027

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

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

Cel 1. Zrozumienie i stałe monitorowanie wynikających z płci modeli przebiegu kariery zawodowej w administracji uniwersyteckiej przy uznaniu znaczenia innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płeć i wpływają na specyfikę tych modeli

Działania	• Zastosowanie mechanizmów monitorowania rozwoju kariery osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych • Systematyczne monitorowanie wewnętrznej mobilności osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Osoby kierujące jednostkami administracyjnymi
Grupy docelowe	Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, które otrzymały awans na stanowisko kierownicze – z podziałem na płeć wieku i przebieg zatrudnienia • Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach, które zdecydowały się odejść z pracy – z podziałem na płeć, wiek i przebieg zatrudnienia
Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna (coroczna) • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania wraz z dedykowanym personelem administracyjnym, specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich
Ramy czasowe	2025–2027

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	• 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 itp.) • Rozpowszechnianie wyników ankiety badającej poziom satysfakcji z pracy wśród społeczności akademickiej UŁ
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi
Grupy docelowe	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
Zasoby i narzędzia	- Przeprowadzana co dwa lata w jednostkach administracyjnych (anonimowe) badania gromadzące dane ilościowe i jakościowe, kompleksowa analiza zebranych danych jakościowych i ilościowych, analiza wewnętrznych artykułów, postów i wiadomości e-mail, które dotyczą możliwości rozwoju zawodowego - Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich, specjalista/specjalistka ds. komunikacji, specjalista/specjalistka ds. komunikacji wewnętrznej, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania wraz z dedykowanym personelem
Ramy czasowe	2025 (badanie I) 2027 (badanie II; podsumowanie)

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

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

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

Działania	Realizacja modułowego programu szkolenia (w formie hybrydowej) dostosowanego do indywidualnych potrzeb rozwoju zawodowego
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi Kadra trenerska projektu RESET
Grupy docelowe	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 • Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich, specjalista/specjalistka ds. komunikacji wewnętrznej, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania wraz dedykowanym personelem, trenerzy RESET
Ramy czasowe	2025 i 2027

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

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

Cel 4. 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	• Zastosowanie mechanizmów śledzenia przerw w pracy zawodowej • Zastosowanie mechanizmów weryfikowania osiągnięć zawodowych w powiązaniu z sytuacją rodzinną/osobistą • Zastosowanie uwzględniającego indywidualne potrzeby i elastycznego systemu osiągnięć zawodowych • Zastosowanie mechanizmów reagowania na indywidualne sytuacje rodzinne/osobiste (np. elastyczna praca, czasowa modyfikacja zakresu obowiązków zawodowych)
Odpowiedzialne organy	• Dział Kadr • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi
Grupy docelowe	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 – z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne, przebieg zatrudnienia i etap kariery zawodowej • Liczba narzędzi/rozwiązań opracowanych w celu zastosowania wrażliwej oceny osiąganych rezultatów pracy i reagowania na indywidualne sytuacje rodzinne/osobiste • Odsetek osób korzystających z mechanizmów opracowanych w celu właściwego reagowania na indywidualne sytuacje

	rodzinne/osobiste, które są zadowolone z rozwiązań oferowanych przez organizację
Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna (coroczna), anonimowe ankiety, kwestionariusze, ankieta dla przełożonych (raportowanie i ocena ich doświadczeń z podwładnymi) • Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania wraz z dedykowanym personelem administracyjnym
Ramy czasowe	2027

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 4. ZAPROJEKTOWANIE STRATEGII UŁATWIAJĄCYCH UTRZYMYWANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

Cel 1. Monitorowanie istniejących mechanizmów oraz zaprojektowanie nowych rozwiązań wspierających utrzymywanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz podjęcie działań promujących tę tematykę

Działania	• Weryfikacja dokumentów i procedur dotyczących strategii stosowanych przez osoby zatrudnione w UŁ w zakresie utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym • Zaprojektowanie działań odpowiadających na wyzwania związane z utrzymywaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym • Zastosowanie mechanizmów wspierających utrzymywanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni • Zespół Radców Prawnych UŁ • Eksperci zaangażowani w problematykę utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym • Zespół ds. Równowagi między Pracą a Życiem Prywatnym
Grupy docelowe	Wszystkie osoby należące do społeczności UŁ
Wskaźniki / kryteria oceny	• Raport na temat zidentyfikowanych problemów dotyczących utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

	- Liczba wdrożonych działań/propozycji usprawniających mechanizmy utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym - Odsetek osób zatrudnionych na UŁ zadowolonych z wdrożonych rozwiązań
Zasoby i narzędzia	- Analiza statystyczna (co dwa lata), anonimowe ankiety, kwestionariusze, ankieta dla przełożonych (raportowanie i ocena ich doświadczeń z podwładnymi) - Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania wraz z dedykowanym personelem, Zespół Radców Prawnych UŁ
Ramy czasowe	2025 i 2027

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 5. WYPRACOWANIE STRATEGII REKRUTACYJNYCH ZAPOBIEGAJĄCYCH SEGREGACJI POZIOMEJ W JEDNOSTKACH ADMINISTRACYJNYCH

Cel 1. Dogłębne zrozumienie wynikających z płci modeli postępowania przy ubieganiu się o zatrudnienie, przy uwzględnieniu innych czynników społecznych, które dodatkowo nakładają się na płeć i wpływają na specyfikę tych modeli

Działania	- Zastosowanie mechanizmów śledzenia modeli postępowania przy ubieganiu się o pracę w Uniwersytecie Łódzkim – z podziałem na płeć, etap kariery zawodowej, stanowisko - Zastosowanie mechanizmów śledzenia modeli postępowania przy zatrudnieniu na Uniwersytecie Łódzkim – z podziałem na płeć, etap kariery zawodowej, stanowisko
Odpowiedzialne organy	- Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich - Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania - Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi
Grupy docelowe	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) - Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania wraz z dedykowanym personelem
Ramy czasowe	2027

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

ZAGADNIENIE 5. 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	- Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich - Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania - Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi
Grupy docelowe	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 i inne czynniki społeczne, doświadczenie zawodowe, oferowane stanowiska - Jakościowa analiza treści ogłoszeń o pracę
Zasoby i narzędzia	- Analiza statystyczna (co dwa lata), jakościowa analiza treści ogłoszeń (co dwa lata) - Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania wraz z dedykowanym personelem
Ramy czasowe	2025 i 2027

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	• Zastosowanie mechanizmów śledzenia awansów w drodze wyborów • Zastosowanie mechanizmów śledzenia awansów na podstawie decyzji przełożonych • Zastosowanie mechanizmów śledzenia potrzeb awansu/zainteresowania awansem wśród osób zatrudnionych
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Biuro Rektora • Dziekani
Grupy docelowe	• 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 ubiegających się o awans akademicki – z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne, przebieg kariery zawodowej, stopień naukowy, sytuację rodzinną, dyscyplinę, stanowisko (adiunkt, profesor uczelni) • Liczba osób awansowanych – z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne, przebieg kariery zawodowej, stopień naukowy, sytuację rodzinną, dyscyplinę, stanowisko

Zasoby i narzędzia	- Analiza statystyczna (coroczna), anonimowa ankieta (coroczna) - Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania wraz z dedykowanym personelem
Ramy czasowe	2025–2027

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 nakładające się na płeć
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Biuro Rektora
Grupy docelowe	• Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) • Obsługa techniczna • Zespoły wspierające działalność badawczą
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób ubiegających się o awans na stanowisko kierownicze – z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne, przebieg kariery zawodowej, stopień naukowy, sytuację rodzinną, dyscyplinę, stanowisko • Liczba osób ubiegających się o awans akademicki – z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne, przebieg kariery zawodowej, stopień naukowy, sytuację rodzinną, dyscyplinę, stanowisko (adiunkt, profesor uczelni) • Liczba osób awansowanych – z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne, przebieg kariery zawodowej, stopień naukowy, sytuację rodzinną, dyscyplinę, stanowisko
Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna (co dwa lata), jakościowa analiza treści (co dwa lata)

	Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania wraz z dedykowanym personelem
Ramy czasowe	2027

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

ZAGADNIENIE 1. STWORZENIE BAZY DANYCH REJESTRUJĄCEJ PUBLIKACJE, PROJEKTY KRAJOWE I MIĘDZYNARODOWE ORAZ PATENTY, KTÓRE PORUSZAJĄ PROBLEMATYKĘ PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

- **Cel 1.** Stworzenie bazy danych rejestrującej publikacje, projekty krajowe i międzynarodowe oraz patenty, które poruszają problematykę płci i różnorodności (z wykorzystaniem słów kluczowych opracowanych w 2023 r.)
- **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 i dyscyplinę naukową (z wykorzystaniem słów kluczowych opracowanych w 2023 r.)

ZAGADNIENIE 2. STWORZENIE BAZY DANYCH REJESTRUJĄCEJ PROGRAMY STUDIÓW I KURSY, KTÓRE ZAWIERAJĄ KOMPONENT DOTYCZĄCY PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

- **Cel 1.** Stworzenie bazy danych rejestrującej programy i kursy, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności – z podziałem na płeć osoby prowadzącej, wydział oraz dyscyplinę naukową (z wykorzystaniem słów kluczowych i na podstawie streszczenia i tytułu programu/kursu)

ZAGADNIENIE 3. BRAK WIDOCZNOŚCI DZIAŁAŃ NAUKOWYCH I EDUKACYJNYCH, KTÓRE PORUSZAJĄ KWESTIĘ PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

- **Cel 1.** Zwiększanie widoczności działań naukowych i edukacyjnych, które poruszają kwestię płci i różnorodności poprzez publikację opracowanych w projekcie RESET narzędzi GIA (Badanie wpływu płci) i ich rozpowszechnianie wśród kadry naukowej i osób wspierających badania naukowe
- **Cel 2.** Poprawa widoczności naukowczyń, badaczek oraz nauczycielek akademickich na Uniwersytecie Łódzkim; zachęcanie dziewcząt i młodych kobiet (w tym kobiet z niepełnosprawnościami, nieposiadających polskiego obywatelstwa oraz osób transpłciowych i niebinarnych) do wyboru kariery naukowej; uświadamianie społeczności akademickiej wyzwań, jakie przed osobami decydującymi się na karierę akademicką stawiają macierzyństwo/rodzicielstwo

ZAGADNIENIE 4. NIEDOSTRZEGANIE PRZEZ KADRĘ AKADEMICKĄ I OSOBY STUDIUJĄCE POTRZEBY WPROWADZANIA PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI DO BADAŃ I TREŚCI NAUCZANIA

- **Cel 1.** Zapewnienie kadrze naukowej opracowanych w ramach projektu RESET szkoleń z zakresu *gender mainstreaming*, intersekcjonalności oraz zastosowania narzędzi GIA w badaniach (rekomendowane dla osób ubiegających się o dofinansowanie projektów naukowych w konkursach międzynarodowych i krajowych)
- **Cel 2.** Przeprowadzenie opracowanych w ramach projektu RESET szkoleń z zakresu *gender mainstreaming* i intersekcjonalności oraz zastosowania narzędzi GIA w badaniach dla osób zatrudnionych w Centrum Wsparcia Projektów oraz jednostkach wspierających naukowczynie i naukowców w pisaniu wniosków projektowych w konkursach międzynarodowych i krajowych
- **Cel 3.** Zapewnienie kadrze dydaktycznej opracowanych w ramach projektu RESET szkoleń z zakresu *gender mainstreaming*, intersekcjonalności oraz zastosowania narzędzi GIA w nauczaniu (rekomendowane dla nowo utworzonych programów studiów)
- **Cel 4.** Zapewnienie wszystkim osobom doktoryzującym się w czterech szkołach doktorskich UŁ dostępu do opracowanych w ramach projektu RESET szkoleń z zakresu *gender mainstreaming*, intersekcjonalności oraz zastosowania narzędzi GIA w badaniach
- **Cel 5.** Prowadzenie regularnych, opracowanych w ramach projektu RESET warsztatów na temat *gender mainstreaming*, intersekcjonalności oraz zastosowania narzędzi GIA w pracach dyplomowych dla osób studiujących na studiach magisterskich na różnych wydziałach i kierunkach studiów

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

ZAGADNIENIE 1. STWORZENIE BAZY DANYCH REJESTRUJĄCEJ PUBLIKACJE, PROJEKTY KRAJOWE I MIĘDZYNARODOWE ORAZ PATENTY, KTÓRE PORUSZAJĄ PROBLEMATYKĘ PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

Cel 1. Stworzenie bazy danych rejestrującej publikacje, projekty krajowe i międzynarodowe oraz patenty, które poruszają problematykę płci i różnorodności (z wykorzystaniem słów kluczowych opracowanych w 2023 r.)

Działania	Gromadzenie danych dotyczących publikacji, patentów, projektów krajowych i międzynarodowych, które poruszają kwestię płci i różnorodności
Odpowiedzialne organy	• Biblioteka UŁ • Centrum Wsparcia Projektów • Centrum Informatyki
Grupy docelowe	• Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) • Osoby doktoryzujące się
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba publikacji uwzględniających problematykę płci • Liczba krajowych i międzynarodowych projektów uwzględniających problematykę płci • Liczba patentów uwzględniających problematykę płci
Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna (coroczna, według słów kluczowych opracowanych w 2023 r.), analiza porównawcza (coroczna) • Osoba z Biblioteki UŁ, osoba z Centrum Wsparcia Projektów
Ramy czasowe	2025–2027

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

ZAGADNIENIE 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 i dyscyplinę naukową (z wykorzystaniem słów kluczowych opracowanych w 2023 r.)

Działania	Zbieranie danych na temat osób publikujących oraz uczestniczących w krajowych i międzynarodowych projektach — z podziałem na płeć i dyscyplinę naukową
Odpowiedzialne organy	• Biblioteka UŁ • Centrum Wsparcia Projektów
Grupy docelowe	• Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) • Osoby doktoryzujące się
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób publikujących na temat kwestii płci i różnorodności — z podziałem na płeć i dyscyplinę naukową; • Liczba osób uczestniczących w krajowych i międzynarodowych projektach poruszających kwestie płci i różnorodności — z podziałem na płeć i dyscyplinę naukową.
Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna (coroczna, według słów kluczowych opracowanych zdefiniowanych w 2023 r.), analiza porównawcza (coroczna) • Osoba z Biblioteki UŁ, osoba z Centrum Wsparcia Projektów
Ramy czasowe	2025–2027

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

ZAGADNIENIE 2. STWORZENIE BAZY DANYCH REJESTRUJĄCEJ PROGRAMY STUDIÓW I KURSY, KTÓRE ZAWIERAJĄ KOMPONENT DOTYCZĄCY PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

Cel 1. Stworzenie bazy danych rejestrującej programy i kursy, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności – z podziałem na płeć osoby prowadzącej, wydział oraz dyscyplinę naukową (z wykorzystaniem słów kluczowych, na podstawie streszczenia i tytułu programu/kursu)

Działania	- Zbieranie informacji o programach i kursach, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności (z wykorzystaniem słów kluczowych, na podstawie streszczenia i tytułu programu/kursu) - Zbieranie informacji o osobach prowadzących zajęcia, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności z podziałem na płeć, wydział i dyscyplinę naukową
Odpowiedzialne organy	Centrum Kształcenia i Spraw Osób Studiujących
Grupy docelowe	- Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) - Osoby doktoryzujące się
Wskaźniki / kryteria oceny	- Liczba programów (w podziale na wydziały), które koncentrują się na płci i/lub różnorodności - Liczba kursów (w podziale na wydziały), które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności - Liczba osób prowadzących zajęcia, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności z podziałem na płeć, wydział i dyscyplinę naukową
Zasoby i narzędzia	Analiza statystyczna (coroczna, według słów kluczowych opracowanych w 2023 r.), analiza porównawcza (coroczna)

	Osoba z Centrum Kształcenia i Spraw Osób Studiujących
Ramy czasowe	2025–2027

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

ZAGADNIENIE 3. BRAK WIDOCZNOŚCI DZIAŁAŃ NAUKOWYCH I EDUKACYJNYCH, KTÓRE PORUSZAJĄ KWESTIĘ PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

Cel 1. Zwiększanie widoczności działań naukowych i edukacyjnych, które poruszają kwestię płci i różnorodności poprzez publikację opracowanych w projekcie RESET narzędzi GIA (Badanie wpływu płci) i ich rozpowszechnianie wśród kadry naukowej i osób wspierających badania naukowe

Działania	• Stworzenie kampanii informacyjno-edukacyjnej (online i stacjonarnie) nt. Dlaczego w badaniach i edukacji należy uwzględniać problematykę płci i różnorodności • Publikacja narzędzi GIA (Badanie wpływu płci) na stronie internetowej i w mediach społecznościowych UŁ • Rozpowszechnianie narzędzi GIA wśród kadry naukowej i osób wspierających badania naukowe
Odpowiedzialne organy	• Centrum Komunikacji Marki • Centrum Wsparcia Projektów • Prorektor ds. popularyzacji nauki i kształcenia • Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni • Prodziekani ds. nauki • Prodziekan ds. nauczania • Rada ds. Równego Traktowania
Grupy docelowe	• Osoby studiujące • Osoby doktoryzujące się • Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) • Zespoły wspierające badania naukowe • Organizacje pozarządowe • Społeczność lokalna

Wskaźniki / kryteria oceny	- Liczba postów, artykułów, reklam, materiałów wizualnych dotyczących kampanii (strona internetowa, media społecznościowe, media lokalne) - Liczba badaczy i badaczek korzystających z narzędzia GIA podczas przygotowywania projektów badawczych (ankieta)
Zasoby i narzędzia	- Ankieta dla badaczek i badaczy przygotowujących projekty i ubiegających się o finansowanie w konkursach międzynarodowych i krajowych - Osoba z Centrum Komunikacji Marki
Ramy czasowe	2025–2027

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

ZAGADNIENIE 3. BRAK WIDOCZNOŚCI DZIAŁAŃ NAUKOWYCH I EDUKACYJNYCH, KTÓRE PORUSZAJĄ KWESTIĘ PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

Cel 2. Poprawa widoczności naukowczyń, badaczek oraz nauczycielek akademickich na Uniwersytecie Łódzkim; zachęcanie dziewcząt i młodych kobiet (w tym kobiet z niepełnosprawnościami, nieposiadających polskiego obywatelstwa oraz osób transpłciowych i niebinarnych) do wyboru kariery naukowej; uświadamianie społeczności akademickiej wyzwań, jakie przed osobami decydującymi się na karierę akademicką stawiają macierzyństwo/rodzicielstwo

Działania	- Kampanie z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet i Dziewcząt w Nauce oraz Międzynarodowego Dnia Kobiet - Kampania promująca potrzebę uwzględniania płci w dążeniu do doskonałości naukowej - Kampanie promujące naukowczynie oraz pracownice wspierające badania naukowe - Kampania pokazującą naukowczynie i naukowców jako rodziców łączących życie zawodowe z funkcjami opiekuńczymi
Odpowiedzialne organy	- Centrum Komunikacji Marki - Prorektor ds. popularyzacji nauki i kształcenia - Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni - Pełnomocnicy dziekana - Zespół ds. Równowagi między Pracą a Życiem Prywatnym
Grupy docelowe	- Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) - Osoby doktoryzujące się - Osoby studiujące - Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych - Zespoły wspierające badania naukowe

	• Społeczność lokalna
Wskaźniki/ kryteria oceny	• Liczba postów, artykułów, reklam, materiałów wizualnych dotyczących kampanii (strona internetowa, media społecznościowe, media lokalne) • Liczba kampanii (rocznie)
Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna • Osoba z Centrum Komunikacji Marki, Pełnomocnicy dziekana
Ramy czasowe	2025–2027

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

ZAGADNIENIE 4. NIEDOSTRZEGANIE PRZEZ KADRĘ AKADEMICKĄ I OSOBY STUDIUJĄCE POTRZEBY WPROWADZANIA PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI DO BADAŃ I TREŚCI NAUCZANIA

Cel 1. Zapewnienie kadrze naukowej opracowanych w ramach projektu RESET szkoleń w zakresie *gender mainstreaming*, i intersekcjonalności oraz zastosowania narzędzi GIA w badaniach (rekomendowane dla osób ubiegających się o dofinansowanie projektów naukowych w konkursach międzynarodowych i krajowych)

Działania	Szkolenia na temat <i>gender mainstreaming</i> , intersekcjonalności i zastosowania narzędzi GIA
Odpowiedzialne organy	• Centrum Komunikacji Marki • Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni • Prodziekani ds. nauki • Trenerzy z projektu RESET
Grupy docelowe	Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia)
Wskaźniki / kryteria oceny	Odsetek przeszkolonych naukowczyń i naukowców j (z podziałem na płeć, wydział, dyscyplinę naukową)
Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna (coroczna) • Osoba z Centrum Wsparcia Projektów
Ramy czasowe	2025–2027

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

ZAGADNIENIE 4. NIEDOSTRZEGANIE PRZEZ KADRĘ AKADEMICKĄ I OSOBY STUDIUJĄCE POTRZEBY WPROWADZANIA PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI DO BADAŃ I TREŚCI NAUCZANIA

Cel 2. Przeprowadzenie opracowanych w ramach projektu RESET szkoleń z zakresu *gender mainstreaming* i interseksjonalności oraz zastosowania narzędzi GIA w badaniach dla osób zatrudnionych w Centrum Wsparcia Projektów oraz jednostkach wspierających naukowczynie i naukowców w pisaniu wniosków projektowych w konkursach międzynarodowych i krajowych

Działania	Szkolenia na temat <i>gender mainstreaming</i> , interseksjonalności i zastosowania narzędzi GIA
Odpowiedzialne organy	• Centrum Komunikacji Marki • Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni • Prodzekani ds. nauki • Trenerzy z projektu RESET
Grupy docelowe	• Osoby zatrudnione w Centrum Wsparcia Projektów • Osoby zatrudnione w iHub • Osoby zatrudnione w wydziałowych jednostkach wspierających przygotowanie projektów naukowych
Wskaźniki /kryteria oceny	• Odsetek przeszkolonego pracowników tych jednostek (z podziałem na płeć i reprezentowaną jednostkę)
Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna (coroczna) • Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich
Ramy czasowe	2025–2027

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

ZAGADNIENIE 4. NIEDOSTRZEGANIE PRZEZ KADRĘ AKADEMICKĄ I OSOBY STUDIUJĄCE POTRZEBY WPROWADZANIA PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI DO BADAŃ I TREŚCI NAUCZANIA

Cel 3. Zapewnienie kadrze dydaktycznej opracowanych w ramach projektu RESET szkoleń z zakresu *gender mainstreaming*, intersekcjonalności oraz zastosowania narzędzi GIA w nauczaniu (rekomendowane dla nowo utworzonych programów studiów)

Działania	Szkolenia na temat <i>gender mainstreaming</i> , intersekcjonalności i zastosowania narzędzi GIA
Odpowiedzialne organy	• Centrum Komunikacji Marki • Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Prodziekani ds. osób studenckich i nauczania • Pełnomocnik rektora ds. studenckich • Prorektorka ds. kształcenia • Trenerzy z projektu RESET
Grupy docelowe	• Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) • Osoby doktoryzujące się (prowadzące zajęcia)
Wskaźniki / kryteria oceny	• Odsetek przeszkolonej kadry dydaktycznej (z podziałem na płeć, wydział i dyscyplinę naukową)
Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna (coroczna) • Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich
Ramy czasowe	2025–2027

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

ZAGADNIENIE 4. NIEDOSTRZEGANIE PRZEZ KADRĘ AKADEMICKĄ I OSOBY STUDIUJĄCE POTRZEBY WPROWADZANIA PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI DO BADAŃ I TREŚCI NAUCZANIA

Cel 4. Zapewnienie wszystkim osobom doktoryzującym się w czterech szkołach doktorskich UŁ dostępu do opracowanych w ramach projektu RESET szkoleń z zakresu *gender mainstreaming*, intersekcjonalności oraz zastosowania narzędzi GIA w badaniach

Działania	Szkolenia na temat <i>gender mainstreaming</i> , intersekcjonalności i zastosowania narzędzi GIA
Organy odpowiedzialne	• Centrum Komunikacji Marki • Centrum Szkół Doktorskich • Dyrekcja szkół doktorskich • Trenerzy z projektu RESET
Grupy docelowe	Osoby doktoryzujące się
Wskaźniki / kryteria oceny	• Odsetek przeszkolonych osób doktoryzujących się (z podziałem na płeć, wydział i dyscyplinę naukową)
Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna (coroczna) • Osoba z Centrum Szkół Doktorskich
Ramy czasowe	2025–2027

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

ZAGADNIENIE 4. NIEDOSTRZEGANIE PRZEZ KADRĘ AKADEMICKĄ I OSOBY STUDIUJĄCE POTRZEBY WPROWADZANIA PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI DO BADAŃ I TREŚCI NAUCZANIA

Cel 5. Prowadzenie regularnych, opracowanych w ramach projektu RESET warsztatów na temat *gender mainstreaming*, i interseksjonalności oraz zastosowania narzędzi GIA w pracach dyplomowych dla osób studiujących na studiach magisterskich na różnych wydziałach i kierunkach studiów

Działania	Warsztaty na temat <i>gender mainstreaming</i> , interseksjonalności i zastosowania narzędzi GIA
Odpowiedzialne organy	• Centrum Komunikacji Marki • Prodziekani ds. osób studiujących i nauczania • Prorektorka ds. kształcenia • Pełnomocniczka Rektora ds. studenckich • Centrum Kształcenia i Spraw Osób Studiujących • Trenerzy z projektu RESET • Biuro Karier UŁ
Grupy docelowe	• Osoby studiujące (studia magisterskie) • Koła naukowe
Wskaźniki / kryteria oceny	• Odsetek przeszkolonych osób studiujących na programach magisterskich (z podziałem na płeć, wydział i program studiów) • Odsetek przeszkolonych osób studenckich z kół naukowych (z podziałem na płeć i wydział)
Zasoby i narzędzia	• Analiza statystyczna (coroczna) • Osoba z Biura Karier UŁ
Ramy czasowe	2025–2027

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

ZAGADNIENIE 1. WDRAŻANIE PRZEPISÓW I PROCEDUR SŁUŻĄCYCH ZWALCZANIU NIERÓWNOŚCI PŁCI I INNYCH FORM NIERÓWNOŚCI

- **Cel 1.** Wprowadzenie cyklicznych badań mających na celu monitorowanie nierówności płci w społeczności akademickiej, uwzględniających również znaczenie innych kategorii, które przecinają się z płcią i wpływają na pogłębianie nierówności
- **Cel 2.** Dostosowanie i wdrożenie mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji w celu zwiększenia poszanowania dla społecznej różnorodności i w ramach wspólnoty Uniwersytetu Łódzkiego
- **Cel 3.** Stworzenie kodeksu etycznego / kodeksu postępowania, który pomoże zrozumieć zachowania oczekiwane w środowisku akademickim

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

- **Cel 1.** Opracowanie systemu szkoleń dla wszystkich grup zatrudnionych, uwzględniającego różne aspekty równości płci i różnorodności
- **Cel 2.** Promowanie kwestii związanych z równością płci i różnorodnością poprzez wprowadzanie informacji na ten temat do pakietów powitalnych dla osób zatrudnionych i studiujących

ZAGADNIENIE 3. ROZPOWSZECZNIANIE ZAGADNIEŃ ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ I WZMOCNIENIE 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.** Zwalczanie stereotypów związanych z płcią i zwiększanie różnorodności poprzez prowadzenie na Uniwersytecie Łódzkim kampanii promocyjnych dotyczących tych kwestii

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

ZAGADNIENIE 1. WDRAŻANIE PRZEPISÓW I PROCEDUR SŁUŻĄCYCH ZWALCZANIU NIERÓWNOŚCI PŁCI I INNYCH FORM NIERÓWNOŚCI

Cel 1. Wprowadzenie cyklicznych badań mających na celu monitorowanie nierówności płci w społeczności akademickiej, uwzględniających również znaczenie innych kategorii, które przecinają się z płcią i wpływają na pogłębianie nierówności

Działania	Projektowanie, planowanie i przeprowadzanie regularnych ankiet skierowanych do różnych grup społeczności akademickiej
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Dyrektor/ka Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni • Rada ds. Równego Traktowania • Centrum Informatyki
Grupy docelowe	• Kadra naukowo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) • Osoby doktoryzujące się • Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych • Zespoły wspierające działalność badawczą
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba respondentów, zagregowana według płci • Liczba zidentyfikowanych wyzwań • Liczba podjętych w ciągu roku działań związanych z rozwiązywaniem zidentyfikowanych problemów • Odsetek osób świadomych działań podjętych w celu wyeliminowania niewłaściwych zachowań • Odsetek osób zadowolonych z wdrożonych działań • Malejąca liczba niewłaściwych zachowań (%) w porównaniu z 2024 r.

Zasoby i narzędzia	- Platforma ankiet online, raporty statystyczne, analiza statystyczna - Projektanci/projektantki treści ankiet, redaktor/redaktorka raportów z badań, koordynator/koordynatorka ankiety
Ramy czasowe	2025 (raz na dwa lata)

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

ZAGADNIENIE 1. WDRAŻANIE PRZEPISÓW I PROCEDUR SŁUŻĄCYCH ZWALCZANIU NIERÓWNOŚCI PŁCI I INNYCH FORM NIERÓWNOŚCI

Cel 2. Dostosowanie i wdrożenie mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji w celu zwiększenia inkluzywności na Uniwersytecie Łódzkim

Działania	• Dostosowanie i usprawnienie procedury antydyskryminacyjnej • Monitorowanie liczby przypadków zgłaszanych w ramach procedury antydyskryminacyjnej • Wdrożenie skutecznych kanałów komunikacji integrujących mechanizm przeciwdziałania dyskryminacji i procedurę informowania o nieprawidłowościach (np. skargi) • Mechanizmy minimalizujące liczbę przypadków dyskryminacji
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Rada ds. Równego Traktowania • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym • Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni
Grupy docelowe	• Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) • Osoby doktoryzujące się • Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych • Zespoły wspierające działalność badawczą • Osoby studiujące
Wskaźniki / kryteria oceny	• Ulepszona procedura postępowania w przypadku praktyk dyskryminacyjnych (w tym molestowania seksualnego itp.)

	• Liczba zgłoszonych przypadków w ujęciu rocznym • Raport dotyczący zgłoszonych spraw, zagregowanych według płci, wieku, jednostek, przynależności itp. • Liczba rocznych interwencji • Odsetek osób świadomych procedury • Liczba podjętych działań naprawczych, służących poprawie warunków pracy
Zasoby i narzędzia	• Raporty statystyczne • Pełnomocnicy dziekana ds. społecznej odpowiedzialności, koordynator/koordynatorka zadania, osoba odpowiedzialna za gromadzenie informacji o przypadkach niewłaściwego postępowania, Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym
Ramy czasowe	2025–2027

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

ZAGADNIENIE 1. WDRAŻANIE PRZEPISÓW I PROCEDUR SŁUŻĄCYCH ZWALCZANIU NIERÓWNOŚCI PŁCI I INNYCH FORM NIERÓWNOŚCI

Cel 3. Stworzenie kodeksu etycznego / kodeksu postępowania, który pomoże zrozumieć zachowania oczekiwane w środowisku akademickim

Działania	Współtworzenie ze społecznością akademicką kodeksu etycznego / kodeksu postępowania, regulującego pożądane zachowania oraz pomagającego zrozumieć i rozpoznać zachowania niewłaściwe
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Dyrektor/ka Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni • Zaproszone osoby eksperckie • Rzecznik akademicki
Grupy docelowe	• Kadra naukowo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) • Osoby doktoryzujące się • Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych • Zespoły wspierające działalność badawczą
Wskaźniki / kryteria oceny	• Opracowany kodeks etyczny / kodeks postępowania • Utworzenie stanowiska służącego monitorowaniu zgodności z kodeksem etyki / kodeksem postępowania • Odsetek osób, które podpisały dokument

Zasoby i narzędzia	• Raport statystyczny • Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich, Dyrektor/ka Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, Rzecznik praw akademickich, zaproszone osoby eksperckie (np. ze związków zawodowych działających w UŁ)
Ramy czasowe	2025–2027

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

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

Cel 1. Opracowanie systemu szkoleń dla wszystkich grup zatrudnionych, uwzględniającego różne aspekty równości płci i różnorodności

Działania	• Prowadzenie szkoleń obejmujących różne aspekty różnorodności i inkluzywności, mających na celu zwalczanie niewłaściwych zachowań • Opracowanie programów szkoleniowych, które towarzyszyć będą różnym procesom, takim jak wdrażanie, rekrutacja, ocena okresowa, szkolenie w zakresie przepisów bezpieczeństwa pracy, awans itp.
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Dyrektor/ka Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni
Grupy docelowe	• Kadra badawczo-dydaktyczna (wszystkie warianty zatrudnienia) • Osoby doktoryzujące się • Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych • Zespoły wspierające działalność badawczą • Kierownictwo najwyższego szczebla • Osoby kierujące działami
Wskaźniki / kryteria oceny	• Projektowanie różnych form szkoleń dostosowanych do potrzeb potencjalnych uczestników i uczestniczek

	• Liczba zrealizowanych w ciągu roku sesji szkoleniowych • Liczba osób uczestniczących z podziałem na płeć, wiek i stanowisko • Procent poprawy wiedzy (na podstawie formularzy oceny <i>ex ante</i> i <i>ex post</i>) w obszarze różnorodności i inkluzywności • Eliminacja dyskryminacji (monitorowanie na podstawie malejącej rocznej liczby przypadków)
Zasoby i narzędzia	• Kwestionariusz oceny • Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania, Dyrektor/ka Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, zaproszone osoby eksperckie i trenerskie
Ramy czasowe	2025–2027

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

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

Cel 2. Promowanie kwestii związanych z równością płci i różnorodnością poprzez wprowadzanie informacji na ten temat do pakietów powitalnych dla osób zatrudnionych i studiujących

Działania	Zaprojektowanie dodatkowej zawartości pakietu powitalnego
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Dyrektor/ka Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni
Grupy docelowe	Wszystkie osoby należące do społeczności Uniwersytetu Łódzkiego
Wskaźniki / kryteria oceny	• Treści dotyczące równości płci zawarte w pakiecie powitalnym dla zatrudnionych • Treści dotyczące równości płci zawarte w pakiecie powitalnym dla osób studiujących • Liczba użytkowników i użytkowniczek • Eliminacja dyskryminacji (monitorowanie na podstawie spadku rocznej liczby przypadków)
Zasoby i narzędzia	• Analiza jakościowa i statystyczna • Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania, Dyrektor/ka Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, zaproszone osoby eksperckie
Ramy czasowe	2025–2027

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

ZAGADNIENIE 3. ROZPOWSZECZNIANIE ZAGADNIĘĆ ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ I WZMOCNIENIE 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 używania języka wrażliwego na płeć na poziomie instytucjonalnym • Dostarczenie wytycznych dotyczących używania języka wrażliwego na płeć w procesach edukacyjnych i administracyjnych • Spełnienie wymogów stosowania języka neutralnego płciowo, dostosowanego do potrzeb niebinarnych członków społeczności UŁ
Odpowiedzialne organy	• Specjalista/specjalistka ds. zasobów ludzkich • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Dyrektor/ka Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni • Centrum Komunikacji Marki • Rada ds. Równego Traktowania
Grupy docelowe	Wszystkie osoby należące do społeczności Uniwersytetu Łódzkiego

Wskaźniki / kryteria oceny	• Opublikowane przewodniki • Raport z przeglądu bieżących praktyk komunikacyjnych • Liczba i rodzaj zaktualizowanych dokumentów • Liczba nowych praktyk • Widoczność komunikacji włączającej w procesach akademickich (monitorowanie oficjalnych dokumentów, ankiety wśród społeczności akademickiej) • Liczba praktyk realizowanych rocznie na Uniwersytecie Łódzkim • Odsetek osób zgłaszających dyskryminację w komunikacji
Zasoby i narzędzia	• Kwestionariusze oceny • Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania, Dyrektor/ka Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, koordynator/koordynatorka zadań, Centrum Informatyki, Zespół Radców Prawnych UŁ, zaproszone osoby eksperckie
Ramy czasowe	2025–2027

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

ZAGADNIENIE 3. ROZPOWSZECZNIANIE ZAGADNIENI ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ I WZMOCNIENIE DZIAŁAŃ PROMOCYJNYCH

Cel 2. Zwalczanie stereotypów związanych z płcią i zwiększanie różnorodności poprzez uruchomienie na Uniwersytecie Łódzkim kampanii promocyjnych związanych z zagadnieniem płci i różnorodności

Działania	• Poprawa widoczności kwestii płci na Uniwersytecie Łódzkim poprzez działania komunikacyjne i promocyjne • Organizacja w mediach społecznościowych i wewnątrz budynków kampanii wspierających kulturę różnorodności i integracji
Odpowiedzialne organy	• Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania • Dyrektor/ka Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni • Centrum Komunikacji Marki
Grupy docelowe	Wszystkie osoby należące do społeczności Uniwersytetu Łódzkiego
Wskaźniki / kryteria oceny	• Liczba osób, które zobaczyły posty i kampanie • Dostęp do informacji w mediach społecznościowych (zasięg mediów społecznościowych) • Liczba uwzględnionych tematów • Rodzaje wdrożonych działań • Liczba opublikowanych materiałów i zorganizowanych w ciągu roku wydarzeń • Odsetek osób, które rozpoznają niewłaściwe zachowania dzięki kampaniom (na podstawie ankiety) • Odsetek osób, które skarżą się na niewłaściwe zachowania dzięki kampaniom (na podstawie zgłoszonych danych)

Zasoby i narzędzia	- Analiza jakościowa i statystyczna - Osoba z Centrum Współpracy z Otoczeniem i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, zaproszone osoby eksperckie, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania
Ramy czasowe	2025–2027