

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI**  
**Pomorskiego Uniwersytetu**  
**Medycznego Szczecinie**

**12 GRUDNIA 2022 R.**

- 1. Wprowadzenie**
- 2. Analiza stanu bieżącego w zakresie równości i dyskryminacji w uczelni**
  - 2.1 Struktura płci na uczelni- władze
  - 2.2 Struktura płci na uczelni - zatrudnienie
  - 2.3 Struktura płci na uczelni- wynagrodzenie
- 3. Analiza stanu bieżącego w zakresie równości i dyskryminacji w uczelni-  
działalność naukowa**
- 4. Analiza stanu bieżącego w zakresie równości i dyskryminacji w uczelni-  
działalność dydaktyczna**
  - 4.1 Studenci
  - 4.2 Doktoranci i Szkoła Doktorska
  - 4.3 Studium Podyplomowe
- 5. Cel i plan działań**
- 6. Wdrażanie planu równości płci w uczelni**
  - 6.1 Monitorowanie realizacji zadań.
  - 6.2 Odpowiedzialność za realizację Planu
- 7. Piśmiennictwo**

## 1. Wprowadzenie

**Plan Równości Płci Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie** (dalej zwany też „*Planem Równości Płci PUM*”) jest dokumentem opracowanym w celu zapewnienia bezpiecznego i przyjaznego miejsca nauki i pracy, wolnego od dyskryminacji, umożliwiającego wszystkim swobodny rozwój naukowy, zawodowy i osobisty.

Najistotniejszym zadaniem Planu Równości Płci jest promowanie, wdrażanie i monitorowanie pozytywnych działań dotyczących równości płci i różnorodności oraz ograniczania dyskryminacji na uczelni. Plan równości płci ma na celu usuwanie strukturalnych i kulturowych barier w zatrudnianiu i rozwoju kariery naukowej i osiągnięcia równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym wśród kobiet i mężczyzn, przeciwdziałanie dysproporcji płci w uczelnianych ciałach decyzyjnych oraz pełniejszego uwzględniania zagadnienia płci w badaniach naukowych oraz programach kształcenia.

Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie (zwany w dalszej części Planu jako „PUM”), zgodnie ze swoim statutem, prowadzi działalność z poszanowaniem standardów międzynarodowych, zasad etycznych i dobrych praktyk w zakresie kształcenia i działalności naukowej oraz z uwzględnieniem szczególnego znaczenia społecznej odpowiedzialności nauki<sup>1</sup>. Wynika z tego fakt kształtowania postaw etycznych opartych na prawdzie, tolerancji, równości, otwartości oraz wolności intelektualnej.

*„Człowiek jest dla nas podmiotem i osobą. Dlatego poszukując prawd i prawdopodobieństw naukowych oraz krzewiąc umiejętności ich dochodzenia zobowiązani jesteśmy kierować się jego dobrem. To wartości autoteliczne i nierozłączne. Dlatego jesteśmy Uczelnią zawodową i akademicką zarazem. Społeczeństwo oczekuje, że dobro chorego człowieka nadal będzie dla nas prawem najwyższym – **salus aegroti suprema lex esto**”* - oto fragment Misji Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie, która obowiązuje od roku akademickiego 2019-2020.<sup>2</sup>

Równość jest konstytucyjnym prawem każdego człowieka. Wedle norm ustawy zasadniczej, wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Ponadto, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej stanowi, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk,

---

<sup>1</sup> §3 ust. 2 Statutu Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie, stanowiącego załącznik do uchwały Nr 37/2019 Senatu Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie z dnia 29 maja 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie

<sup>2</sup> „*Misja Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie*” opracowana została przez specjalnie powołany zespół pod przewodnictwem prof. Michała Kurka, a do jej tworzenia zaproszono także studentów kierunku lekarskiego Wydziału Medycyny i Stomatologii. Misja PUM wprowadzona została uchwałą Nr 63/2019 Senatu Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie z dnia 26 czerwca 2019 r. w sprawie misji Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie.

pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.<sup>3</sup> Równość jest zatem uznana za istotną zasadę działania uczelni publicznej, która ma zapewnić każdej osobie uczestniczącej we wspólnocie akademickiej zarówno pełny, jak i swobodny dostęp do pracy i edukacji, jak też równe traktowanie bez względu na jej status i cechy osobiste.

Opracowując Plan Równości Płci PUM oparto się także na wyrażonej w art. 18 Konstytucji RP zasadę ochrony i opieki władz publicznych nad macierzyństwem i rodzicielstwem, a także konieczności zagwarantowania określonej w art. 73 Konstytucji RP wolności twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolności nauczania, a także wolności korzystania z dóbr kultury.

Przyjęcie Planu Równości Płci Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie wpisuje się ponadto w obowiązujące akty prawne, takie jak:

- 1) ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wdrażającej Dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy<sup>4</sup>,
- 2) Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r.<sup>5</sup>,
- 3) Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 5 marca 2020 r., „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025” określająca wizję, cele polityki i działania mające na celu osiągnięcie konkretnego postępu w zakresie równości płci w Europie; Strategia ta przedstawia działania mające na celu osiągnięcie do 2025 r. znacznych postępów na rzecz równości płci w Europie. Celem jest Unia, w której wszystkie kobiety i dziewczęta oraz wszyscy mężczyźni i chłopcy, w całej ich różnorodności mogą swobodnie podążać wybraną ścieżką życia, mają równe szanse rozwoju i mogą w równym stopniu uczestniczyć w życiu społecznym i być przywódcami naszego europejskiego społeczeństwa. Głównym celem jest zwalczanie przemocy na tle płciowym, przełamywanie stereotypów związanych z płcią, zniwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy, zapewnienie równego udziału w różnych sektorach gospodarki, rozwiązanie problemu zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć, zniwelowanie różnic płci jeśli chodzi o opiekę nad osobami zależnymi i osiągnięcie równowagi płci w procesie podejmowania decyzji.
- 4) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji "Horyzont Europa" oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013, w którym w punkcie 53 podkreślono znaczenie równości płci: „Działalność prowadzona w ramach Programu powinna dążyć do zniesienia

---

<sup>3</sup> art. 32 i art. 33 w zw. z art. 70 ust. 4 i 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

<sup>4</sup> Dz. U. UE. L.2006.204.23

<sup>5</sup> Dz. U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71

*uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć, zgodnie z art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) oraz art. 8 i 157 TFUE. Aspekt płci powinien być uwzględniany w treściach z zakresu badań naukowych i innowacji oraz monitorowany na wszystkich etapach cyklu badawczego. Ponadto działalność w ramach Programu powinna mieć na celu wyeliminowanie nierówności oraz promowanie równości i różnorodności we wszystkich aspektach badań naukowych i innowacji w odniesieniu do wieku, niepełnosprawności, rasy i pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań oraz orientacji seksualnej.”*

W Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie wdrożone są i od lat funkcjonują procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe, a raz do roku przekazywane są do Ministerstwa Edukacji i Nauki informacje w zakresie: wyników analizy funkcjonujących procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych, podjętych działań prewencyjnych, reagowania na sygnały o nieprawidłowościach, skali zjawiska, sposobów monitorowania, wdrożonych procedurach.

W PUM wprowadzone zostały systemowe procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne oraz skuteczne mechanizmy reakcji na niepożądane działania dedykowane pracownikom uczelni, studentom i doktorantom. Dzięki obowiązującym i wdrożonym procedurom w PUM wspierane są działania mające na celu budowanie dobrych relacji interpersonalnych, przeciwdziałania zjawiskom nierównego traktowania w miejscu pracy oraz wspierania realizacji zasady równego traktowania. Obowiązujące procedury spełniają swoje zadanie, mają wieloaspektowy wymiar i będą nadal kontynuowane.

Oprócz działań polegających na reagowaniu na dany czyn mający charakter dyskryminacyjny, mobbingowy lub będący molestowaniem, czy też molestowaniem seksualnym, Uniwersytet podejmuje działania o charakterze prewencyjnym, takie jak:

- 1) okresowe, obowiązkowe szkolenia dla kierowników i koordynatorów jednostek Uniwersytetu dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w pracy,
- 2) spotkania dla studentów, na których poruszany jest temat mobbingu,
- 3) udostępnianie materiałów informacyjnych na temat przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji,
- 4) wprowadzenie wewnętrznych aktów prawnych oraz organów,
- 5) bezpłatna pomoc psychologiczna dla studentów – jako forma wsparcia oraz możliwości zorientowania się, jak można pomóc, przeciwdziałać niepożądanym zachowaniom i gdzie szukać dalszej pomocy,
- 6) coroczny monitoring poprzez przeprowadzenie anonimowych ankiet dotyczących występującego na Uniwersytecie zjawiska mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji wśród studentów i doktorantów.

Wszystkie postępowania w sprawie skarg dotyczących deliktów o charakterze mobbingowym, dyskryminacyjnym rozpatrywane są przez Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie niezwłocznie po ich wpłynięciu z zachowaniem procedur

antymobbingowych i antydyskryminacyjnych wynikających z obowiązujących w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie aktów prawnych. Wdrożone procedury pozwalają na szczegółowe zbadanie sprawy i udokumentowanie zarzutów podniesionych przez pokrzywdzonego, a w przypadku zaistnienia sytuacji mogącej wyczerpywać znamiona mobbingu lub dyskryminacji istnieje możliwość podjęcia rzetelnej, adekwatnej do zaistniałego zdarzenia, decyzji. Dodatkowo, w przypadku zaistnienia w/w zachowań, studenci objęci są wsparciem psychologa.

Koordinator ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu i Dyskryminacji został zobowiązany do corocznego monitoringu poprzez przeprowadzanie anonimowych ankiet dotyczących występującego na Uniwersytecie zjawiska mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji wśród studentów i doktorantów.

Podstawowymi organami i aktami prawnymi obowiązującymi na Uniwersytecie, mającymi na celu przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji oraz wykorzystaniu seksualnemu są:

A. dla pracowników:

- **„Procedura antymobbingowa”**, wprowadzona Zarządzeniem Rektora Nr 87/2015 z dnia 27 lipca 2015 r., która ma na celu w szczególności: przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy, podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia działań mobbingowych, wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami mobbingu, wspieranie działań mających na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami (ma zastosowanie do spraw wszczętych i nie zakończonych przed dniem 01.10.2022 r.),
- **„Procedura przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu, molestowaniu i dyskryminacji pracowników w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie”**, wprowadzona Zarządzeniem Nr 90/2022 Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie z dnia 23 sierpnia 2022 r. (obowiązuje od dnia 01.10.2022 r.), która ma na celu przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu, wykorzystywania seksualnego, molestowania oraz dyskryminacji; podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia zachowań o charakterze mobbingu, wykorzystywania seksualnego, molestowania lub dyskryminacji; wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami ww. zachowań oraz wspieranie działań mających na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych pomiędzy pracownikami Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie,
- **Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu, Molestowaniu i Dyskryminacji**, powołana Zarządzeniem Nr 122/2022 Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie z dnia 30 września 2022 r. (w jej skład wchodzi dwaj nauczyciele akademicki z tytułem profesora oraz dwaj pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi z tytułem radcy prawnego); komisja jest stałym organem Uczelni powołanym do badania skarg dotyczących mobbingu, wykorzystywania seksualnego, molestowania i dyskryminacji pracowników w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie;
- **Koordinator ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu i Dyskryminacji**, powołany Zarządzeniem Rektora nr 120/2022

z dnia 30 września 2022 r. Do zadań Koordynatora należy w szczególności: przyjmowanie skarg na mobbing, wykorzystywanie seksualne, molestowanie i dyskryminacje oraz nadawanie im dalszego biegu; zbieranie danych na temat przejawów mobbingu, wykorzystywania seksualnego, molestowania i dyskryminacji w PUM; zbieranie i rozpowszechnianie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem zjawiskom mobbingu, wykorzystywania seksualnego, molestowania oraz dyskryminacji; przeprowadzanie wśród pracowników PUM corocznej anonimowej ankiety dotyczącej występującego w PUM zjawiska mobbingu, wykorzystywania seksualnego, molestowania i dyskryminacji;

- **Komisja ds. Etyki oraz Przeciwdziałania Dyskryminacji i Korupcji**, powołana Zarządzeniem Rektora nr 132/2020 z dnia 14 września z 2020 r. Celem działania Komisji jest propagowanie właściwych postaw etycznych oraz służenie pracownikom Uniwersytetu pomocą w rozwiązywaniu dylematów natury etycznej, przestrzeganie wartości etycznych, standardów rzetelności naukowej oraz dobrych praktyk i obyczajów w nauce, przestrzeganie na terenie Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałanie wszelkim innym formom dyskryminacji.
- **Rzecznik ds. nauczycieli akademickich**, powołany przez Rektora działający na podstawie przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 września 2018r. w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia.
- **Kodeks Etyki Pracowników PUM**, wprowadzony Zarządzeniem Rektora Nr 78/2007 z dnia 27 listopada 2007 r., w którym określone są zasady i wartości etyczne, wyznaczające standardy postępowania pracowników Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie.

B. dla studentów i doktorantów:

- **„Procedura przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu i dyskryminacji studentów i doktorantów”** wprowadzona Zarządzeniem Rektora nr 48/2021 z dnia 29 kwietnia 2021. Wprowadzona procedura ma na celu w szczególności: przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu, wykorzystywania seksualnego oraz dyskryminacji, podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia zachowań o charakterze mobbingu, wykorzystywania seksualnego lub dyskryminacji, wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami takich zachowań, wspieranie działań mających na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami a studentami i doktorantami Uniwersytetu.
- **Koordynator i Zastępca Koordynatora ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu i Dyskryminacji**, powołany Zarządzeniem Rektora nr 51/2021 z dnia 10 maja 2021 r. Do zadań Koordynatora należy w szczególności: przyjmowanie i wstępne rozpoznawanie skarg na mobbing akademicki, wykorzystywanie seksualne i dyskryminację, zbieranie danych na temat przejawów mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji na Uniwersytecie, zbieranie i rozpowszechnianie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem zjawiskom mobbingu, wykorzystywania

seksualnego oraz dyskryminacji, przeprowadzanie wśród studentów i doktorantów corocznej anonimowej ankiety dotyczącej występującego na Uniwersytecie zjawiska mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji.

- **Rzecznik Praw Studentów i Doktorantów Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie**, powołany Zarządzeniem Rektora 173/2020 z dnia 2 grudnia 2020 r., który stoi na straży przestrzegania praw studentów i doktorantów Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie współpracuje z władzami PUM, Parlamentem Studentów PUM i Parlamentem Doktorantów PUM w sprawach, w których doszło do naruszenia praw studentów lub doktorantów, a także w zakresie edukacji studentów i doktorantów w zakresie praw i obowiązków, jakie im przysługują.
- **Rzecznik ds. studentów**, powołany przez Rektora działający na podstawie przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego w sprawach studentów, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia.

Dodatkowo w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie wprowadzona została Zarządzeniem Rektora Nr 83/2018 z dnia 27 sierpnia 2018 r. Procedura przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków. Przedmiotem skargi może być w szczególności zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez pracowników, naruszenie praworządności lub interesów skarżących. Niniejsza procedura reguluje organizację przyjmowania oraz rozpatrywania skarg i wniosków, składanych do Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie oraz do nadzorowanych przez PUM szpitali klinicznych.

Niezależnie od wprowadzonych procedur Uczelnia zapewnia również szybką i bezpłatną pomoc psychologiczną, z której mogą korzystać studenci w trybie indywidualnym.

Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie sporządzając przedmiotowy Plan Równości Płci kierował się również ideą, że równość jest wartością, która ma ogromne znaczenie nie tylko w codziennym funkcjonowaniu w środowisku zawodowym, ale również przyczynia się do rozwoju nauki i pozytywnie wpływa na jakość badań i nauczania. Mając uwadze powyższe oraz zasadnicze założenia wyspecyfikowane na wstępie niniejszego rozdziału, Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie przyjął niniejszy Plan Równości Płci.



## 2. Analiza stanu bieżącego w zakresie równości i dyskryminacji w uczelni

### 2.1 Struktura płci na uczelni - władze

Pierwszym działaniem podejmowanym w celu zdiagnozowania obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w Uczelni było zgromadzenie i analiza danych liczbowych dotyczących struktury zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach oraz w poszczególnych jednostkach uwzględniając, jako główne kryterium, płeć. Zestawienie opracowane na podstawie danych zgromadzonych w systemie teleinformatycznym opisują przedstawione poniżej tabele.

Na dzień 31.12.2021 r. funkcje Rektora uczelni pełnił mężczyzna, natomiast funkcje Prorektorów w zdecydowanej większości piastują mężczyźni, tylko jedna kobieta pełni funkcję Prorektora ds. Dydaktyki. Stanowisko kanclerza Uczelni pełni mężczyzna natomiast wśród zastępców jest 1 kobieta i 1 mężczyzna. Na stanowisku kvestora Uczelni jest kobieta. Struktura stanowisk we władzach uczelni przedstawia tabela nr 1.

**Tabela nr 1 Władze uczelni z perspektywy płci**

<i>Funkcje Kierownicze, organy</i>	<i>Liczba Kobiet</i>	<i>Liczba Mężczyzn</i>	<i>Suma</i>
<i>Rektor</i>	0	1	1
<i>Prorektorzy</i>	1	4	5
<i>Kanclerz</i>	0	1	1
<i>Zastępcy Kanclerza</i>	1	1	2
<i>Kwestor</i>	1	0	1

*Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów wewnętrznych uczelni.*

Wśród władz Rad Dyscyplin (władz wydziałów) na Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie aktualnie w zdecydowanej większości radami dyscyplin przewodniczą kobiety, które są jednocześnie Dziekanami Wydziałów. Spośród grupy zastępców Dziekana - Prodziekanów stanowiących 13 osób to, aż 9 kobiet pełniło funkcję Prodziekanów.

Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawiono w Tabeli 2 Reprezentacja władz wydziałów w podziale na płeć i Tabeli 3 Reprezentacja władz wydziałów w podziale na płeć- prodziekani.

**Tabela nr 2 Reprezentacja władz wydziałów w podziale na płeć**

<i>Funkcje kierownicze, władz wydziałów - Dziekani</i>	<i>Liczba Kobiet</i>	<i>Liczba Mężczyzn</i>	<i>Suma</i>
Wydział Medycyny i	1	0	1

Stomatologii			
Wydział Nauk o Zdrowiu	1	0	1
Wydział Farmacji, Biotechnologii Medycznej i Medycyny Laboratoryjnej	1	0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów wewnętrznych uczelni.

**Tabela nr 3 Reprezentacja władz wydziałów w podziale na płeć- prodziekani**

<i>Funkcje kierownicze, władz wydziałów - Prodziekani</i>	<i>Liczba Kobiet</i>	<i>Liczba Mężczyzn</i>	<i>Suma</i>
Wydział Medycyny i Stomatologii	5	3	8
Wydział Nauk o Zdrowiu	3	0	3
Wydział Farmacji, Biotechnologii Medycznej i Medycyny Laboratoryjnej	1	1	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów wewnętrznych uczelni.

Aktualnie w skład Rady Uczelni stanowią głównie mężczyźni (8 osób) oraz 1 kobieta. Całkowicie inny podział funkcjonuje w strukturach Senatu. Wśród senatorów jest równy podział 50% kobiety i 50% mężczyźni. W tabeli nr 4 przedstawiono strukturę płci senatorów w podziale na płeć.

**Tabela nr 4 Organy kolegialne uczelni Senat i Rada uczelni**

<i>Organy kolegialne uczelni</i>	<i>Liczba Kobiet</i>	<i>Liczba Mężczyzn</i>	<i>Suma</i>
Senat	16	16	32
Rada uczelni	1	8	9

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów wewnętrznych uczelni.

W chwili dokonywania analizy w poszczególnych strukturach uczelni należy szczególną uwagę zwrócić na strukturę płci w strukturach Rad dyscyplin. W dyscyplinie nauki medyczne w przeważającej części (53 %) są to mężczyźni, natomiast kobiety stanowią 47%.

W dyscyplinach nauki o zdrowiu w przeważającej części to kobiety - 77%, a 23% stanowią mężczyźni.

W dyscyplinie nauki farmaceutyczne w przeważającej części to również kobiety 67%, a mężczyźni stanowią 33%.

**Tabela nr 5 Rady dyscyplin**

<i>Rady dyscyplin</i>	<i>Liczba Kobiety</i>	<i>Liczba Mężczyzn</i>	<i>Suma</i>
<b>Dyscyplina nauki medyczne</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>80</b>
<b>Dyscyplina nauki o zdrowiu</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>30</b>
<b>Dyscyplina nauki farmaceutyczne</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>

*Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów wewnętrznych uczelni.*

## 2.2 Struktura płci na uczelni - zatrudnienie

W Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie struktura zatrudnienia pracowników jest usankcjonowana w Statucie uczelni w podziale na następujące grupy pracowników: grupa nauczycieli akademickich, grupa pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W grupie nauczycieli akademickich w Uczelni zatrudnionych jest 685 osób w tym 424 kobiet i 261 mężczyzn. W grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi możemy wyróżnić pracowników dydaktycznych oraz naukowo-dydaktycznych, gdzie w przeważającej części dominują kobiety, co ilustruje tabela nr 6.

**Tabela nr 6 Struktura płci w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi.**

<i>Grupa nauczycieli akademickich</i>	<i>Liczba Kobiet</i>	<i>Wartość w %</i>	<i>Liczba Mężczyzn</i>	<i>Wartość w %</i>	<i>Ogółem</i>
Pracownicy dydaktyczni	165	64%	91	36%	256
Pracownicy naukowo-dydaktyczni	259	60%	170	40%	429

*Źródło: Na podstawie danych uzyskanych z programu Simple wg stanu na dzień 31.12.2021r.*

W grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi możemy usystematyzować pracowników, na podstawie kryterium stanowiska jakie zajmują tj.: profesor, profesor uczelni, adiunkt, asystent, wykładowca, starszy wykładowca, lektor, instruktor oraz starszy instruktor w podziale na płeć, co ilustruje tabela nr 7.

**Tabela nr 7 Struktura płci w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi - kryterium zajmowanych stanowisk**

Grupa nauczycieli akademickich- stanowiska	Liczba Kobiet	Wartość w %	Liczba Mężczyzn	Wartość w %	Ogółem
Profesor	38	38%	61	62%	99
Profesor PUM	10	67%	5	33%	15
adiunkt	118	70%	50	30%	168
asystent	93	63%	54	37%	147
wykładowca	97	61%	62	39%	159
Starszy wykładowca	60	70%	26	30%	86
lektor	3	75%	1	25%	4
instruktor	4	80%	1	20%	5
Starszy Instruktor	1	50%	1	50%	2

Poddając analizie dane zawarte w tabeli nr 7 należy zwrócić szczególną uwagę na fakt, że w zdecydowanej większości zajmowanych stanowisk dominują kobiety. Wyjątkiem od tej reguły jest stanowisko profesora, w ramach którego najwięcej zatrudnionych jest mężczyzn.

Kolejną grupą pracowników są pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi tj. pracownicy techniczni, administracja, obsługa oraz pracownicy biblioteki. Poniżej w tabeli zaprezentowano rozkład płci na poszczególnych stanowiskach.

Zgodnie z danymi zawartymi w tabeli nr 8 struktura płci w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi grupa pracowników technicznych w zdecydowanej większości dominują kobiety, z wyjątkiem stanowisk technika, gdzie 71% zatrudnionych pracowników to mężczyźni.

**Tabela nr 8 Struktura płci w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - kryterium zajmowanych stanowisk- grupa pracowników technicznych**

Grupa nauczycieli akademickich- stanowiska	Liczba Kobiet	Wartość w %	Liczba Mężczyzn	Wartość w %	Ogółem
Technik	2	29%	5	71%	7
Starszy technik	21	78%	6	22%	27
Starszy specjalista	5	50%	5	50%	10
młodszy specjalista inż. - tech.	22	85%	4	15%	26
Specjalista w grupie inż.	8	80%	2	20%	10
Młodszy specjalista	8	73%	3	27%	11
Specjalista w grupie naukowo-technicznej	9	69%	4	31%	13

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z programu kadrowego SIMPLA zgodnych ze stanem na dzień 31.12.2021 r.*

W nawiązaniu do tabeli nr 9 struktura płci w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi grupa pracowników administracji w zdecydowanej większości dominują kobiety, z wyjątkiem stanowisk informatyka, gdzie 93% zatrudnionych pracowników to mężczyźni oraz administratora rejonu, gdzie 60% zatrudnionych to mężczyźni.

**Tabela nr 9 Struktura płci w grupie pracowników nie będących nauczycielami akademickimi - kryterium zajmowanych stanowisk – administracja**

<b>Grupa nauczycieli akademickich- stanowiska</b>	<b>Liczba Kobiet</b>	<b>Wartość w %</b>	<b>Liczba Mężczyzn</b>	<b>Wartość w % Ogółem</b>	
starszy referent	12	100%	0	0%	12
samodzielny referent	82	92%	7	8%	89
młodszy specjalista w adm.	3	100%	0	0%	3
specjalista w administracji	56	90%	6	10%	62
główny specjalista w adm.	2	67%	1	33%	3
kierownik	19	76%	6	24%	25
zastępca kierownika działu	8	67%	4	33%	12
samodzielne stanowisko	6	55%	5	45%	11
samodzielna księgowa	2	100%	0	0%	2
administrator rejonu	0	0%	2	100%	2
informatyk (w tym specjalista)	1	7%	13	93%	14
inspektor nadzoru inwest.	2	40%	3	60%	5

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z programu kadrowego SIMPLA zgodnych ze stanem na dzień 31.12.2021 r.*

**Tabela nr 10 Struktura płci w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - kryterium zajmowanych stanowisk - służba biblioteczna oraz obsługa.**

<b>Grupa nauczycieli akademickich- stanowiska</b>	<b>Liczba Kobiet</b>	<b>Wartość w %</b>	<b>Liczba Mężczyzn</b>	<b>Wartość w % Ogółem</b>	
Służba biblioteczna stanowisko samodzielne	2	100%	0	0%	2
Służba biblioteczna: Kierownik działu	4	100%	0	0%	4
Służba biblioteczna: bibliotekarz	2	100%	0	0%	2
Służba biblioteczna: starszy bibliotekarz	3	75%	1	25%	4
starszy magazynier biblioteczny	1	100%	0	0%	1
magazynier biblioteczny	1	100%	0	0%	1
Obsługa	49	65%	26	35%	75

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z programu kadrowego SIMPLE zgodnych ze stanem na dzień 31.12.2021 r.*

Analogicznie jak w poprzednich tabelach w zdecydowanej większości przeważają kobiety z wyjątkiem grupy obsługi (26 mężczyzn) oraz starszego bibliotekarza (1 mężczyzna).

### **2.3 Struktura płci na uczelni -wynagrodzenie**

Po przeprowadzonej analizie danych kadrowych dotyczących struktury zatrudnienia pracowników uczelni, należy uwzględnić rozkład wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych w podziale na etaty; płeć oraz na kadre akademicką i kadre nieakademicką. Ogólna liczba zatrudnionych pracowników to 1129 osób, z czego 685 osób to kadra akademicka a 444 osoby to kadra nieakademicka. Z całej grupy pracowników uczelni kobiety stanowią 68% całej społeczności uczelni, pozostała grupa to mężczyźni. Obserwując rozkład wynagrodzeń w uczelni należy przyjąć kryterium wymiaru zatrudnienia-etaty. Ogółem w przeliczeniu na etaty, jest ich w Uniwersytecie 969,25, z czego 549,50 etatów stanowi kadra akademicka, a 419,75 to

kadra nieakademicka. W rozkładzie na płeć to 671,38 etatu to kobiety, a 297,88 etatu to mężczyźni. W tabeli nr 11 zaprezentowano rozkład płci wraz ze średnim wynagrodzeniem zasadniczym.

**Tabela nr 11 Średnie wynagrodzenie w podziale na płeć**

Wymiar etatu	Płeć	Średnie wynagrodzenie-płaca zasadnicza
671,38	Kobiety	4304,57
297,88	Mężczyźni	5469,31

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z programu kadrowego SIMPLA zgodnych ze stanem na dzień 31.12.2021 r.*

Kolejnym aspektem poddanym analizie jest uzyskane średnie wynagrodzenie zasadnicze w podziale na: kadrę akademicką i kadrę nieakademicką, w podziale na płeć i wymiar etatu.

Kadra akademicka to grupa pracowników stanowiących ogółem 685 osób z czego 424 to kobiety, a 261 to mężczyźni. W podziale na etaty ogółem zatrudnionych jest 549,50 etatów z czego 348,38 stanowią kobiety a 201,13 to mężczyźni. W tabeli nr 12 zaprezentowano rozkład płci wśród kadry akademickiej w podziale na średnie wynagrodzenie zasadnicze.

**Tabela nr 12 Średnie wynagrodzenie w podziale na płeć-kadra akademicka**

Wymiar etatu	Płeć	Średnie wynagrodzenie-płaca zasadnicza
348,38	Kobiety	4925,33
201,13	Mężczyźni	6057

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z programu kadrowego SIMPLA zgodnych ze stanem na dzień 31.12.2021 r.*

Kadra nieakademicka to grupa pracowników stanowiących ogółem 444 osób, z czego 341 to kobiety, a 103 to mężczyźni. W podziale na etaty ogółem zatrudnionych jest 419,75 etatów z czego 323 stanowią kobiety a 96,75 to mężczyźni. W tabeli nr 13 zaprezentowano rozkład płci w kadrze nieakademickiej w podziale na średnie wynagrodzenie zasadnicze.

**Tabela nr 13 Średnie wynagrodzenie w podziale na płeć-kadra nieakademicka**

Wymiar etatu	Płeć	Średnie wynagrodzenie-płaca zasadnicza
323	Kobiety	3635,04
96,75	Mężczyźni	4247,59

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z programu kadrowego SIMPLA zgodnych ze stanem na dzień 31.12.2021 r.*



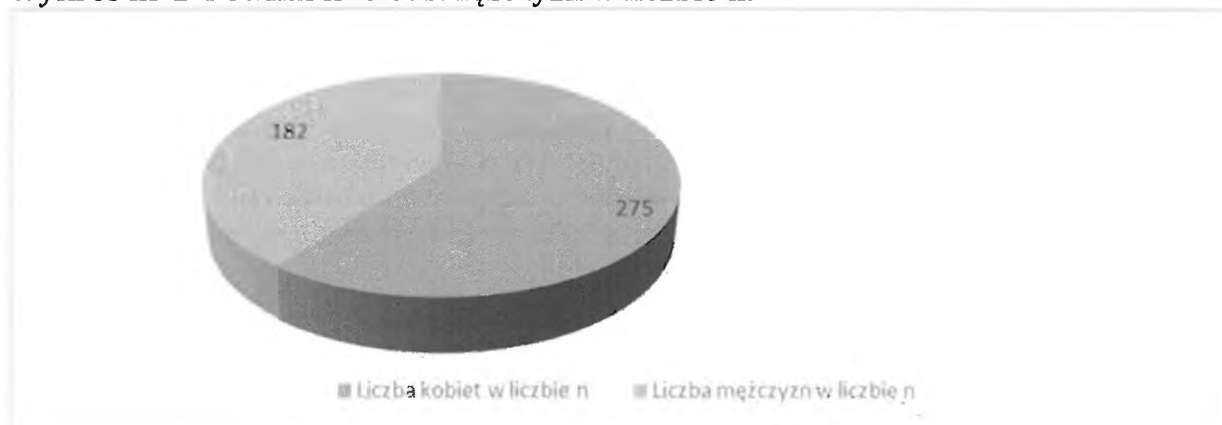
### 3. Analiza stanu bieżącego w zakresie równości i dyskryminacji w uczelni - działalność naukowa.

Pracownicy, studenci, doktoranci Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie prowadzą aktywną działalność naukową w obszarach: nauk medycznych, nauk o zdrowiu i nauk farmaceutycznych. Wszystkie badania ukierunkowane są na rozwój uczelni w zakresie zwiększenia liczby publikacji naukowych, projektów badawczych, patentów, wdrożeń, komercjalizacji oraz innych działań mających na celu zwiększenie efektywności działalności naukowej w środowisku międzynarodowym oraz krajowym.

Wszystkie inicjatywy naukowe podejmowane przez kadre naukową podlegają ocenie jednostki w ramach ewaluacji jakości działalności naukowej przeprowadzanej przez Ministerstwo Edukacji i Nauki. Ocenie podlegają wskazane przez uczelnie dyscypliny: nauki medyczne, nauki o zdrowiu oraz nauki farmaceutyczne a kadra, której dorobek zalicza się do ewaluacji jakości działalności naukowej określa się mianem osoby zaliczonej do „liczby n”.

W Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie jest 457 pracowników zaliczonych do tzw. „liczby n” w tym liczba kobiet- 275 oraz mężczyzn -182.

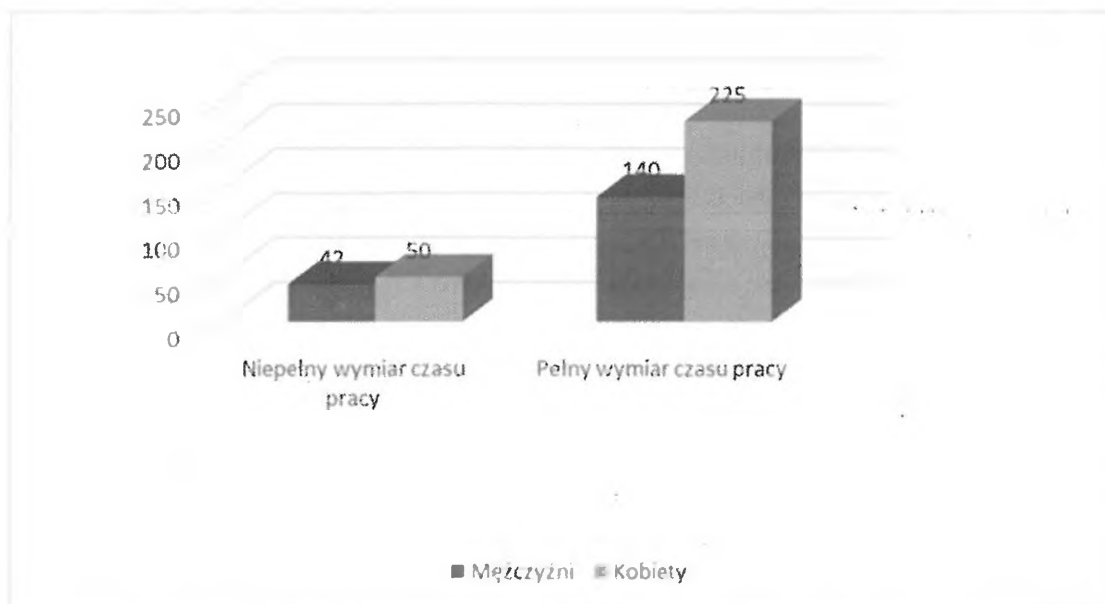
**Wykres nr 1. Podział kobiet i mężczyzn w liczbie n.**



*Źródło: Sprawozdanie rozszerzone wygenerowane w raporcie na podstawie danych wprowadzonych do systemu POLON, stan na 31.12.2021 r.*

W grupie osób zatrudnionych i zaliczonych do tzw. liczby n pracowników naukowych, należy szczególną uwagę zwrócić na wymiary etatów na jakich są zatrudnieni pracownicy naukowcy. W związku z powyższym przedstawiono dywersyfikację pracowników naukowych ze względu na kryterium: zaliczenia do liczby n i wymiaru etatu (pełnego i niepełnego wymiaru etatu). Wszystkie dane zostały przedstawione na wykresie nr 2.

## Wykres nr 2 . Podział kobiet i mężczyzn w liczbie n- wymiar etatu



Źródło: Sprawozdanie rozszerzone wygenerowane w raporcie na podstawie danych wprowadzonych do systemu POLON, stan na 31.12.2021 r.

Zgodnie z zasadami przeprowadzania ewaluacji jakości działalności naukowej, każda osoba prowadząca badania naukowe musi mieć zadeklarowaną dyscyplinę badań w jakiej będzie prowadziła badania. Pracownik może zadeklarować 100% w jednej dyscyplinie lub podzielić swój udział na dwie inne dyscypliny naukowe np. 50 % badań będzie dotyczyło dyscypliny nauki medyczne a 50% nauki farmaceutyczne. Wszystkie wybory dotyczące dyscyplin naukowych miały charakter fakultatywny, co najważniejsze miały wpływ na ewaluację (?) uczelni przez Ministerstwo Edukacji i Nauki. W poniżej tabeli nr 14 przedstawiono dane dotyczące wybranych dyscyplin - wybór danych dyscyplin przez kobiety oraz w tabeli nr 15 Liczba mężczyzn z zadeklarowaną dyscypliną naukową:

### Tabela nr 14. Liczba Kobiet w liczbie n z 1 zadeklarowaną dyscypliną naukową

Liczba Kobiet w liczbie n w dyscyplinie nauki medyczne	104
Liczba Kobiet w liczbie n w dyscyplinie nauki o zdrowiu	71
Liczba Kobiet w liczbie n w dyscyplinie nauki farmaceutyczne	8
Liczba Kobiet w liczbie n w dyscyplinach nieewaluowanych	25

Źródło: Sprawozdanie rozszerzone wygenerowane w raporcie na podstawie danych wprowadzonych do systemu POLON, stan na 31.12.2021 r.

### Tabela nr 15. Liczba Mężczyzn w liczbie n z 1 zadeklarowaną dyscypliną naukową

Liczba Mężczyzn w liczbie n w dyscyplinie nauki medyczne	101
Liczba Mężczyzn w liczbie n w dyscyplinie nauki o zdrowiu	16

Liczba Mężczyzn w liczbie n w dyscyplinie 4  
nauki medyczne

Liczba Kobiet w liczbie n w dyscyplinach 16  
nieewaluowanych

*Źródło: Sprawozdanie rozszerzone wygenerowane w raporcie na podstawie danych wprowadzonych do systemu POLON, stan na 31.12.2021 r.*

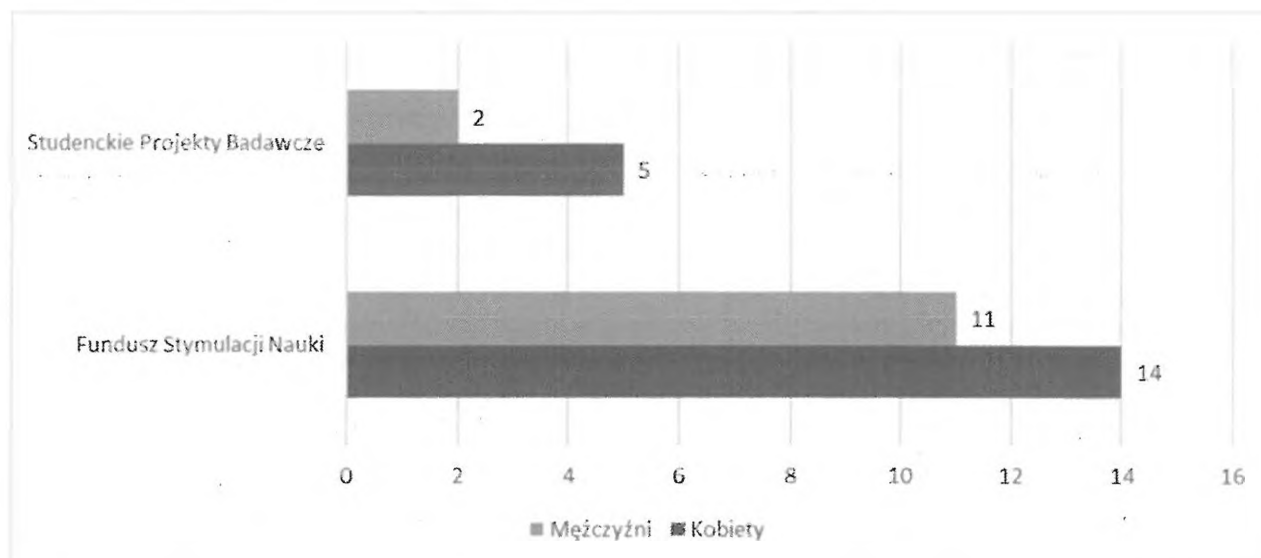
Działalność naukowa realizowana w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie opiera się nie tylko na działaniach związanych z publikowaniem artykułów naukowych w czasopismach polskich i zagranicznych ale również na zadaniach związanych aplikowaniem o środki zewnętrzne na realizację badań naukowych oraz realizację zadań statutowych uczelni dotyczących realizacji celów strategicznych uczelni. Rozwój działalności naukowej w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie opiera się na dwóch filarach finansowania: zewnętrzne – finansowanie badań ze źródeł zewnętrznych oraz wewnętrzne ze środków uczelni. W ramach finansowania wewnętrznego uczelnia dysponuje wsparciem dla pracowników jednostek naukowych w zakresie rozwoju naukowego jednostek organizacyjnych. W ramach takich działań możemy wyróżnić 3 rodzaje finansowania działalności naukowej:

1. działalność naukowa mająca na celu utrzymanie potencjału badawczego uczelni tzw. działalność statutowa;
2. projekty Funduszu Stymulacji Nauki;
3. studenckie Projekty Badawcze.

Poddając analizie dane, uzyskane z zestawień działu nauki (skrót sdn) na dzień 31.12.2021 roku, kierownikami projektów wewnętrznych z większości są kobiety. Na wykresie nr 3 przedstawiono kryterium podziału kierowników projektów ze względu na płeć - projekty Funduszu Stymulacji Nauki i Studenckie Projekty badawcze. Liczba kierowników projektów wewnętrznych realizowanych przez PUM kształtuje się następująco:

1. Fundusz Stymulacji Nauki - liczba kierowników projektów badawczych ogółem 25 osób w tym: 14 kobiet i 11 mężczyzn.
2. Studenckie Projekty badawcze - liczba kierowników projektów badawczych wewnętrznych ogółem 7 osób, w tym: 5 kobiet i 2 mężczyzn

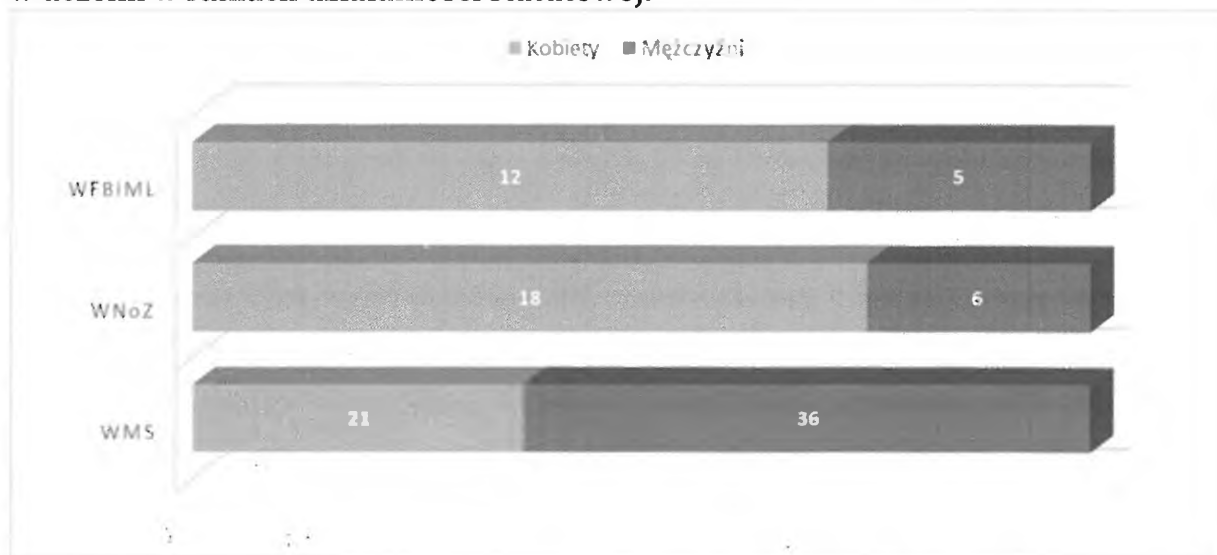
**Wykres nr 3 Podział kierowników projektów wewnętrznych ze względu na płeć-  
Fundusz Stymulacji Nauki i Studenckie Projekty badawcze**



*Źródło: Dane uzyskane z list rankingowych projektów Funduszu Stymulacji Nauki i Studenckich Projektów Naukowych na dzień 31.12.2021*

Kolejną częścią realizacji badań naukowych w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie jest działalność statutowa pod kierownictwem pracowników naukowych będącymi kierownikami zadań. Wszystkie działania realizowane w równych obszarach działalności naukowej mają na celu realizowanie zadań badawczych przewidzianych w planie finansowo- rzeczowym Uczelni. Działalność naukowa jest klasyfikowana jako dyscypliny naukowe tj. nauki medyczne, nauki farmaceutyczne i nauki o zdrowiu. Jednocześnie, w Uczelni funkcjonuje podział uwzględniający klasyfikację ze względu na wydziały tj. Wydział Medycyny i Stomatologii, Wydział Nauk o Zdrowiu oraz Wydział Farmacji, Biotechnologii Medycznej i Medycyny Laboratoryjnej. Na wykresie nr 4 ujęto strukturę płci kierowników zadań badawczych realizowanych w Uczelni w ramach działalności statutowej.

**Wykres nr 4 Struktura płci kierowników zadań badawczych realizowanych w uczelni w ramach działalności statutowej.**



Źródło: System Działu Nauki - wnioskodawcy w ramach zadań badawczych, stan na dzień 31.12.2021 r.

W skład działalności naukowej wchodzi również pozyskane środki finansowe na realizację zadań naukowych, dydaktycznych, innowacyjnych oraz edukacyjnych ze źródeł zewnętrznych. Instytucjami, które finansują takie działania są: m.in. Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Komisja Europejska, Ministerstwo Edukacji i Nauki oraz Agencja Badań Medycznych. Kierownicy projektów realizują różne zadania badawcze począwszy od badań ankietowych a skończywszy na badaniach na komórkach macierzystych. Poddając analizie listy rankingowe instytucji finansujących zadania badawcze możemy wskazać, iż zdecydowana większość kierowników projektów to mężczyźni- 55%, natomiast kobiety stanowią 45%. W ujęciu bardziej szczegółowym uwzględniając instytucje finansujące projekty badawcze, możemy wskazać w jaki sposób kształtuje się udział płci w uzyskaniu kierownictwa projektu badawczego.

#### **4. Analiza stanu bieżącego w zakresie równości i dyskryminacji w uczelni- działalność dydaktyczna**

##### **4.1 Studenci i rekrutacja**

Poddając analizie proces rekrutacji, który odbył w 2021 roku, należy szczególną uwagę zwrócić na strukturę osób zrekrutowanych do odbywania studiów stacjonarnych i niestacjonarnych w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie. W procesie rekrutacji na studia niestacjonarne na wszystkie kierunki studiów zgłosiło się 685 osób, z czego 534 stanowiły kobiety. Największe zainteresowani wśród kandydatów stanowił kierunek lekarski i lekarsko-dentystyczny. Na kierunek lekarski aplikowało 207 kobiet i 95 mężczyzn. Na kierunek lekarsko stomatologiczny aplikowało 138 kobiet i 34 mężczyzn.

W gronie osób już zrekrutowanych na studia niestacjonarne zostały przyjęte 88 osoby z czego 69 to kobiety. Na kierunek lekarski zostało przyjętych 40 osób z czego 24 stanowiły kobiety, a 16 osób to mężczyźni. Na kierunku lekarsko-stomatologicznym zo-

stało przyjętych ogółem 10 osób z czego 7 osób to kobiety. Szczegółowy wykaz osób przyjętych na studia niestacjonarne ilustruje tabela nr 16.

W przypadku studiów stacjonarnych, rekrutacja kandydatów na kierunkach studiów prowadzonych w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie przebiegała w sposób określony przepisami prawa. Wobec powyższego 9252 osoby aplikowały o status studenta w uczelni, z czego 7018 stanowiły kobiety, a mężczyźni to 2234 osoby. Największe zainteresowanie stanowił kierunek lekarski, gdzie aplikowało 4296 osób, z czego 2997 stanowiły kobiety, a mężczyźni to grupa 1299 osób. Na kierunku lekarsko-dentystycznym liczba kandydatów wynosiła 2083 osoby, z czego 1617 stanowiły kobiety, a mężczyźni to grupa 466 osób. Po zakończeniu procesu rekrutacji, studenci zostali przyjęci na studia. Łącznie przyjęto 900 osób, z czego 721 stanowiły kobiety, a mężczyźni to grupa 179 osób. Na kierunek lekarski zostało przyjętych 203 osoby, z czego 128 stanowiły kobiety, a pozostałe osoby to mężczyźni.

Na kierunku lekarsko-stomatologicznym zostało przyjętych 68 osób, z czego 59 to kobiety.

Szczegółowy rozkład kandydatów i studentów przyjętych na I rok studiów przedstawia tabela nr 17.

**Tabela nr 16 Sprawozdanie o liczbie kandydatów i przyjętych na studia niestacjonarne za rok akademicki 2021/22**

Kierunek studiów	kandydaci i przyjęci na I rok studiów							kandydaci i przyjęci na studia drugiego stopnia			
	kandydaci		przyjęci na studia					kandydaci		przyjęci na studia	
	ogółem	z rubr. 2 kobiety	ogółem (rubr. 7 + 8)	z rubryki 4 "ogółem"				ogółem	z rubr. 9 kobiety	ogółem	z rubr. 11 kobiety
				kobiety	laureaci olimpiad	jednolite studia magisterskie	studia pierwszego stopnia				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
Dietetyka kliniczna	0	0	0	0	0	0	0	15	12	0	0
Dietetyka kliniczna	55	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fizjoterapia	24	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kosmetologia	98	96	38	38	0	0	38	0	0	0	0
Kosmetologia lekarski	0	0	0	0	0	0	0	50	50	38	38
lekarski	302	207	40	24	0	40	0	0	0	0	0
lekarsko-dentystyczny	172	138	10	7	0	10	0	0	0	0	0
Pielęgniarstwo	0	0	0	0	0	0	0	69	64	53	52
Położnictwo	0	0	0	0	0	0	0	7	7	0	0
Psychologia zdrowia	34	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Zarządzanie w systemie ochrony zdrowia	0	0	0	0	0	0	0	5	4	0	0
<b>Ogółem</b>	<b>685</b>	<b>534</b>	<b>88</b>	<b>69</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>38</b>	<b>146</b>	<b>137</b>	<b>91</b>	<b>90</b>

Źródło: Dane z ankiety ENI z systemu polon pobrane z systemu polon w dniu 10.11.2022 zgodnie ze stanem na dzień 31.12.2021 r.

**Tabela nr 17 Sprawozdanie o liczbie kandydatów i przyjętych na studia stacjonarne za rok akademicki 2021/22**

Kierunek studiów	kandydaci i przyjęci na studia pierwszego stopnia oraz jednolite studia magisterskie							kandydaci i przyjęci na studia drugiego stopnia			
	kandydaci		przyjęci na studia					kandydaci		przyjęci na studia	
	ogółem	z rubr. 5 kobiety	ogółem (rubr. 10 + 11)	z rubryki 7 "ogółem"				ogółem	z rubr. 12 kobiety	ogółem	z rubr. 14 kobiety
kobiety				laureaci olimpiad	jednolite studia magisterskie	studia pierwszego stopnia					
<i>1</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>
<i>Analityka medyczna</i>	233	197	43	39	0	43	0	0	0	0	0
<i>Biotechnologia</i>	201	153	38	29	0	0	38	0	0	0	0
<i>Biotechnologia</i>	0	0	0	0	0	0	0	32	26	24	22



<i>Dietetyka</i>	0	0	0	0	0	0	0	41	38	35	33
<i>Farmacja</i>	476	344	66	43	0	66	0	0	0	0	0
<i>Fizjoterapia</i>	469	322	96	68	0	96	0	0	0	0	0
<i>Kierunek lekarski</i>	4296	2997	203	128	4	203	0	0	0	0	0
<i>Kierunek lekarsko-dentystyczny</i>	2083	1617	68	59	0	68	0	0	0	0	0
<i>Kosmetologia</i>	426	419	65	63	0	0	65	0	0	0	0
<i>Kosmetologia</i>	0	0	0	0	0	0	0	40	40	28	28
<i>Pielęgniarstwo</i>	337	315	142	135	0	0	142	0	0	0	0
<i>Pielęgniarstwo</i>	0	0	0	0	0	0	0	41	37	33	29
<i>Położnictwo</i>	194	189	58	57	0	0	58	0	0	0	0
<i>Położnictwo</i>	0	0	0	0	0	0	0	40	40	38	38
<i>Psychologia zdrowia</i>	293	248	58	48	0	58	0	0	0	0	0
<i>dietetyka</i>	244	217	63	52	0	0	63	0	0	0	0
<b>Ogółem</b>	<b>9252</b>	<b>7018</b>	<b>900</b>	<b>721</b>	<b>4</b>	<b>534</b>	<b>366</b>	<b>194</b>	<b>181</b>	<b>158</b>	<b>150</b>

Źródło: Dane z ankiety EN1 pobrane z systemu polon w dniu 10.11.2022 zgodnie ze stanem na dzień 31.12.2021 r.

Po zakończonej analizie dotyczącej zrekrutowanych osób, należy wskazać strukturę wszystkich studentów studiujących w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie w podziale na kierunki studiów prowadzonych w uczelni w zależności od trybu prowadzonych zajęć stacjonarnie i niestacjonarnie. Łącznie wszystkich studentów na studiach stacjonarnych było 3870 osób, z czego 2917 osób stanowiły kobiety czyli 75 % wszystkich studentów. Na studiach niestacjonarnych było łącznie 469 osób, z czego 375 to kobiety stanowiące 80% całej grupy studentów niestacjonarnych, co ilustruje tabela nr 18.

**Tabela nr 18 Liczba studentów studiów niestacjonarnych i stacjonarnych w roku akademickim 2021/2022**

Liczba studentów ogółem stacjonarne studia	W tym z liczby ogółem kobiety stacjonarne studia	Liczba studentów ogółem niestacjonarne studia	W tym kobiety z liczby ogółem niestacjonarne studia
<b>3870</b>	<b>2917</b>	<b>469</b>	<b>375</b>

Źródło: Opracowanie na podstawie danych uzyskanych z systemu POLON (dane uzyskane 8.11.2022) – stan na 31.12.2021 r.

W Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie stacjonarnie studiowało 3870 osób, najwięcej 1314 osób na kierunku lekarskim z czego 798 osób to kobiety (60% to kobiety a 40% mężczyźni). W przeważającej liczbie studentów pozostają kobiety.

**Tabela nr 19 Liczba studentów studiów stacjonarnych w roku akademickim 2021/20220 w podziale na kierunki studiów**

	Kierunek studiów	Rodzaj studiów	Studenci ogółem	w tym kobiety
<b>01</b>	Ogółem	Ogółem	<b>3870</b>	<b>2917</b>
<b>02</b>	Kierunek lekarski	magisterskie	<b>1314</b>	<b>798</b>
<b>03</b>	Kierunek lekarsko-dentystyczny	magisterskie	<b>472</b>	<b>353</b>
<b>04</b>	Fizjoterapia	magisterskie	<b>376</b>	<b>256</b>
<b>05</b>	Pielęgniarstwo	licencjat	<b>325</b>	<b>298</b>
<b>06</b>	Psychologia zdrowia	magisterskie	<b>206</b>	<b>177</b>
<b>07</b>	Farmacja	magisterskie	<b>190</b>	<b>143</b>
<b>08</b>	Kosmetologia	licencjat	<b>169</b>	<b>167</b>
<b>09</b>	Analityka medyczna	magisterskie	<b>125</b>	<b>104</b>
<b>10</b>	Położnictwo	licencjat	<b>120</b>	<b>119</b>
<b>11</b>	Pielęgniarstwo	magisterskie	<b>115</b>	<b>105</b>
<b>12</b>	Położnictwo	magisterskie	<b>72</b>	<b>72</b>
<b>13</b>	Biotechnologia	licencjat	<b>68</b>	<b>48</b>
<b>14</b>	Kosmetologia	magisterskie	<b>64</b>	<b>64</b>
<b>15</b>	Dietetyka Kliniczna	licencjat	<b>62</b>	<b>50</b>
<b>16</b>	Dietetyka	licencjat	<b>60</b>	<b>57</b>
<b>17</b>	Biotechnologia	magisterskie	<b>40</b>	<b>35</b>

18	Dietetyka Kliniczna	magisterskie	33	31
19	Ratownictwo medyczne	licencjat	32	15
20	Dietetyka	magisterskie	22	20
21	Fizjoterapia	magisterskie	5	5

Źródło: Opracowanie na podstawie danych uzyskanych z systemu POLON (dane uzyskane 8.11.2022) – stan na 31.12.2021 r.

W Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie niestacjonarnie studiowało 469 osób, najwięcej 169 osób na kierunku pielęgniarstwo, z czego 131 osób to kobiety (78% to kobiety, a 22 % mężczyźni). W przeważającej liczbie studentów pozostają kobiety.

**Tabela nr 20 Liczba studentów studiów niestacjonarnych w roku akademickim 2021/20220 w podziale na kierunki studiów**

	Kolumna 1: Kierunek studiów	Kolumna 2: Rodzaj studiów	Kolumna 4: Studenci ogółem	Kolumna 5: Studenci w tym kobiety	% kobiety
01	Ogółem	Ogółem	469	375	80
02	Dietetyka Kliniczna	licencjat	6	6	100
03	Fizjoterapia	magisterskie	36	20	56
04	Kierunek lekarski	magisterskie	73	45	62
05	Kierunek lekarsko-dentystyczny	magisterskie	32	25	78
06	Kosmetologia	magisterskie	36	36	100
07	Kosmetologia	licencjat	32	32	100
08	Pielęgniarstwo	magisterskie	85	80	94
09	Pielęgniarstwo	licencjat	169	131	78

Źródło: Opracowanie na podstawie danych uzyskanych z systemu POLON (dane uzyskane 8.11.2022) – stan na 31.12.2021 r.

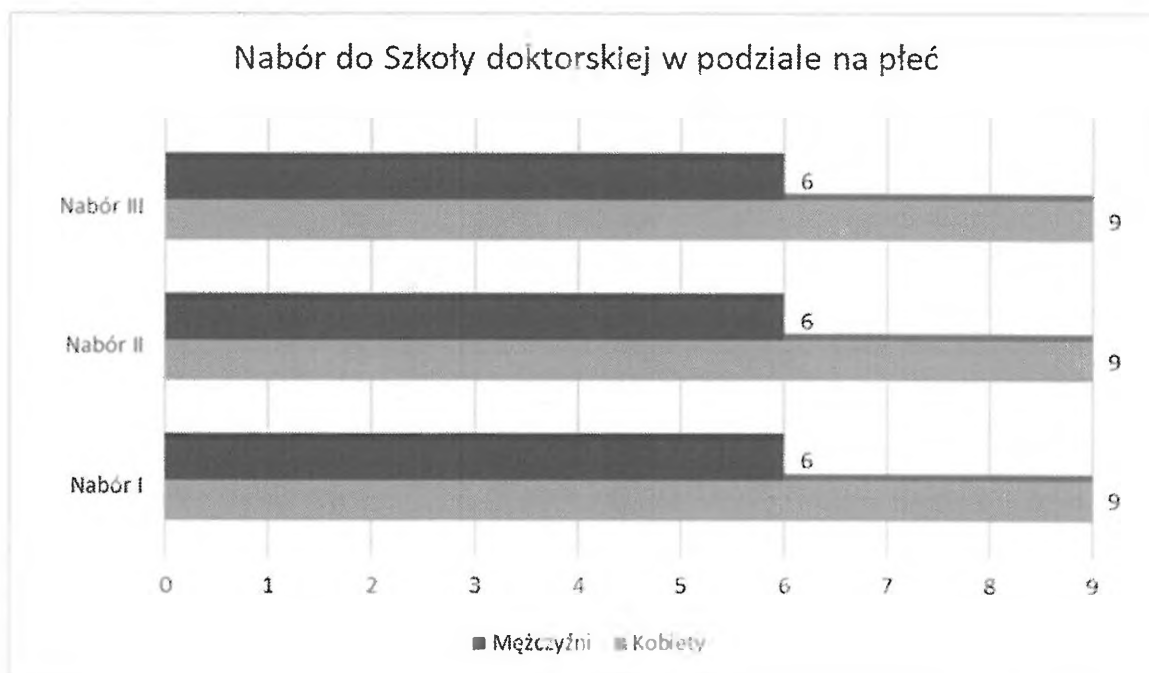
#### 4.2 DOKTORANCI I SZKOŁA DOKTORSKA

W Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie została założona szkoła doktorska, która kształci doktorantów w dyscyplinie nauki medyczne i nauki o zdrowiu. Do szkoły doktorskiej zostały przeprowadzone 3 nabory, gdzie na podstawie list rankingowych łącznie zostało zrekrutowanych 43 doktorantów, z czego 26 to kobiety, a 17 mężczyzn, co ilustruje wykres nr 5.

Wykres nr 5 Liczba doktorantów w szkole doktorskiej – podsumowanie III naborów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych ze Szkoły Doktorskiej PUM (dane uzyskane 8.10.2022) – stan na 31.12.2021 r.

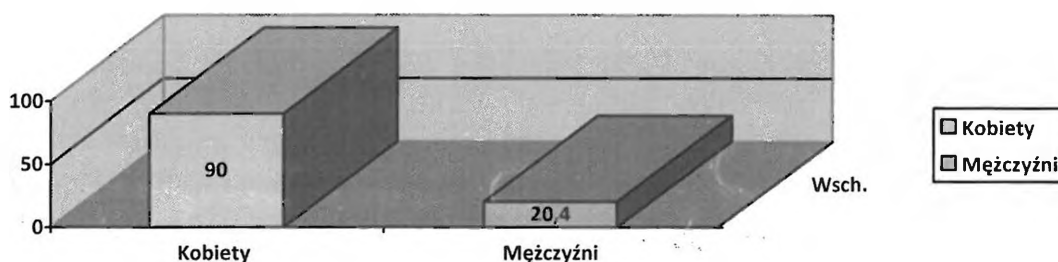


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych ze Szkoły Doktorskiej PUM (dane uzyskane 8.10.2022) – stan na 31.12.2021 r.

### 4.3 Studium Podyplomowe

Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie prowadził zajęcia w ramach kształcenia podyplomowego na dwóch kierunkach: Zdrowie publiczne - marketing i zarządzanie w ochronie zdrowia oraz MBA w ochronie zdrowia. Liczba słuchaczy ogółem w podziale na kobiety i mężczyzn ilustruje wykres nr 6.

**Wykres nr 6 Liczba słuchaczy kształcących się w Studium Podyplomowym**



*Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych ze Studium Podyplomowego PUM (dane uzyskane 8.10.2022) – stan na 31.12.2021 r.*

Poddając analizie szczegółowe dane dotyczące prowadzonych kierunków w studium podyplomowym Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie należy zwrócić szczególną uwagę na fakt, że w zdecydowanej większości słuchaczkami są kobiety, co ilustruje tabela nr 21.

Kierunek Studiów Podyplomowych	Liczba Kobiet	Liczba Mężczyzn
Zdrowie publiczne - marketing i zarządzanie w ochronie zdrowia	30	8
MBA w ochronie zdrowia	22	8

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych ze Studium Podyplomowego PUM (dane uzyskane 8.10.2022) – stan na 31.12.2021 r.*

## 5. Cel i plan działań

Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie tworzy klimat równego traktowania na uczelni oraz deklaruje, że nadal będzie umacniać i wdrażać system wczesnego reagowania w zakresie zgłaszanych naruszeń. Uniwersytet stoi na stanowisku, że działania podejmowane w tym zakresie wzmacniają pozycję Uniwersytetu jako instytucji naukowej opartej o zasady równości, wolnej od wszelkiej dyskryminacji i dającej możliwość indywidualnego rozwoju dla wszystkich pracowników.

Mając na uwadze istotę Planu Równości Płci wynikającą z aktów prawnych powołanych w części pierwszej niniejszego Planu, a także przeprowadzoną analizę struktury Uczelni obejmującej: władze Uczelni, a następnie część naukową, dydaktyczną oraz administracyjną, Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie stawia sobie za zasadnicze cele i plan działania następujące zamierzenia:

- 1) identyfikowanie i usuwanie wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią,
- 2) wzmacnianie działań prewencyjnych przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowanie seksualne,
- 3) przestrzeganie zasad niedyskryminacji i równouprawnienia, realizacja polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz ewaluacja wykonania celów niniejszego Planu.

W zakresie opisanych powyżej celów, Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie planuje wdrożyć, a następnie przeprowadzać cykliczne ankiety wśród pracowników, studentów oraz doktorantów. Dodatkowo, Uczelnia wspiera działania w zakresie propagowania w dziedzinie badań naukowych i innowacji, równości między kobietami a mężczyznami, w szczególności przez przeciwdziałanie podstawowym przyczynom braku równowagi płci oraz wykorzystanie pełnego potencjału naukowców obu płci oraz zapewnienie pracownikom badawczo - dydaktycznym względnie elastycznych warunków pracy, tak aby z jednej strony mogli osiągać efektywne wyniki prowadzonych badań naukowych, a z drugiej mieli realną możliwość godzenia życia rodzinnego i zawodowego, posiadania dzieci i rzeczywistego rozwoju kariery zawodowej. Powyższe również przekłada się na wdrożenie celów niniejszego Planu odnośnie pracowników administracyjnych Uczelni. W tym celu niezbędne jest stworzenie przez Uczelnię mechanizmów umożliwiających zrównoważenie życia zawodowego i rodzinnego, wprowadzenie zasad i mechanizmów związanych z pracą zdalną oraz wspieranie pracowników w zakresie ich rozwoju zawodowego przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci w procesie zatrudnienia i świadczenia pracy.

Należy również mieć na uwadze, że z racji programowego charakteru Planu Równości Płci, jego wdrożenie nastąpi w drodze szczegółowych aktów o zróżnicowanym charakterze (zarządzeń, uchwał, powołań do sprawowania określonych funkcji, decyzji indywidualnych, itp.). U podstaw redakcji, jak i również zasad wdrożenia powołanych aktów, będą idee związane z zasadą równego traktowania oraz umacnianiem i wdrażaniem systemu wczesnego reagowania w zakresie zgłaszanych naruszeń.

Uniwersytet stoi na stanowisku, że działania podejmowane w tym zakresie wzmocniają jego pozycję jako instytucji naukowej, opartej o zasady równości, wolnej od wszelkiej dyskryminacji i dającej możliwość indywidualnego rozwoju dla wszystkich pracowników.

## 6. Wdrażanie planu równości płci w Uczelni

### 6.1. Monitorowanie realizacji zadań

Z uwagi na powołany postulat monitorowania i realizacji zadań wynikających z niniejszego Planu Równości Płci, Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie planuje na bieżąco i regularnie monitorować sytuację na Uczelni w zakresie weryfikowania realizacji postawionych celów Planu.

Powyższe założenia są już obecnie realizowane w oparciu o zasady wynikające z obowiązujących w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie polityk antidyskryminacyjnych oraz antymobbingowych mających zastosowanie wobec pracowników, studentów i doktorantów, a opisanych szczegółowo w części pierwszej Planu, tj. Wprowadzenie. Niniejsze procedury umożliwiają monitorowanie i przeciwdziałanie niepożądanym sytuacjom, które mogłyby wpłynąć na istotę planu równości płci, a nadto pozwalają na przeprowadzenie procesu ewaluacji wykonania celów niniejszej Planu.

Zasadniczym narzędziem, który umożliwi monitorowanie realizacji planu są w szczególności wspomniane w poprzedniej części, **ankiety** oraz **szkolenia**, które dodatkowo pozwolą na bieżące agregowanie aktualnych danych, prowadzenia danych i monitorowania sytuacji równościowej na Uczelni. Ponadto, planowane inicjatywy w zasadniczej mierze przyczynią się do efektywnego monitorowania i promowania dobrych praktyk oraz rozwiązań prowadzących do przeciwdziałania dyskryminacji (w tym dyskryminacji ze względu na płeć) na Uczelni.

Z kolei, dane zebrane na skutek planowanych działań, będą dalej asumptem do inicjowania, realizowania, koordynowania lub monitorowania za wiedzą i zgodą Rektora albo też na jego wniosek działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją pracowników, doktorantów i studentów w szczególności ze względu na płeć, stan cywilny, rodzinny, wyznanie, czy też narodowość.

### 6.2. Odpowiedzialność za realizację Planu

Celem skutecznego wdrożenia, monitorowania, realizowania oraz koordynowania założeń Planu Równości Płci, Rektor powoła **Koordynatora ds. Wdrożenia i Doskonalenia Planu Równości Płci w PUM**. Zasadniczym zadaniem Koordynatora będzie koordynacja założeń planu i sposobu jego realizacji. Koordynator będzie również umocowany do występowania z stosownymi inicjatywami, które u podstaw będą miały propagowanie idei równości płci. Po stronie Koordynatora będzie przeprowadzanie wspomnianych powyżej ankiet, przedkładania propozycji odnośnie tematyki szkoleń oraz bieżące informowanie Rektora o zaistniałych sytuacjach mogących wpłynąć na realizację celów i założeń Planu. Rolą Koordynatora będzie również propagowanie założeń niniejszego Planu na terenie Uczelni i tym samym zapoznanie pracowników, doktorantów oraz studentów z Planem Równości Płci. Z racji

charakteru zadań przypisanych Koordynatorowi ds. Wdrożenia i Doskonalenia Planu Równości Płci w PUM postuluje się jego ścisłą współpracę z Koordynatorami ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu i Dyskryminacji, Rzecznikiem Dyscyplinarnym ds. nauczycieli akademickich PUM, Rzecznikiem Dyscyplinarnym ds. studentów i doktorantów PUM oraz z Rzecznikiem Praw Studentów i Doktorantów Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie. Powyższa współpraca ma na celu efektywne wdrożenie oraz prawidłową realizację celów i założeń niniejszego Planu Równości Płci.

Do zadań Koordynatora ds. Wdrożenia i Doskonalenia Planu Równości Płci w PUM należeć będzie również informowanie o kursach i szkoleniach równościowych, czy podnoszących świadomość na temat równości płci oraz rozwijających kompetencje w tym zakresie i dobrą komunikację.

Celem działań Koordynatora będzie działanie nakierowane na wzmocnienie pozycji Uniwersytetu jako bezpiecznego miejsca pracy, zawsze szanującego równość i różnorodność, wspomaganie jego pracowników w korzystaniu z narzędzi, które wspierają budowanie takiego środowiska pracy, w którym osoby o różnorodnych doświadczeniach współpracują ze sobą w tym samym zespole.

Swoje działania Koordynator będzie koncentrować na wzmocnieniu świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej (poprzez organizowanie spotkań, szkoleń czy webinarów dotyczących kwestii związanych z tworzeniem środowiska pracy, w którym wszystkie osoby są traktowane z jednakowym szacunkiem i uczciwością). Do zadań Koordynatora będzie należeć gromadzenie danych w PUM na temat równości, w tym równości płci i różnorodności, zbieranie informacji na temat dobrych praktyk równościowych i upowszechnianie tych praktyk, w tym stałe informowanie o kursach i szkoleniach dotyczących tematyki równościowej oraz pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć.

Koordynator ds. Wdrożenia i Doskonalenia Planu Równości Płci w PUM będzie także odpowiedzialny za utworzenie na stronie internetowej PUM podstrony informującej o podejmowanych działaniach w obszarze wdrożenia i doskonalenia Planu Równości Płci PUM.

Niniejszy Plan Równości Płci w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie wprowadza się na okres 5 lat licząc od dnia jego przyjęcia.

## **7. Piśmiennictwo**

- 1) ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wdrażającej Dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy,
- 2) Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r.,
- 3) Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 5 marca 2020 r., „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025”,



- 4) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji "Horyzont Europa" oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013,
- 5) Zarządzenie Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie Nr 87/2015 z dnia 27 lipca 2015 r. w sprawie wprowadzenia „Procedury antymobbingowej”,
- 6) Zarządzenie Nr 90/2022 Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie z dnia 23 sierpnia 2022 r. w sprawie wprowadzenia „Procedury przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu, molestowaniu i dyskryminacji pracowników w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie”,
- 7) Zarządzenie Nr 122/2022 Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie z dnia 30 września 2022 r. w sprawie powołania Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu, Molestowaniu i Dyskryminacji,
- 8) Zarządzenie Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie nr 120/2022 z dnia 30 września 2022 r. w sprawie powołania Koordynator ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu i Dyskryminacji,
- 9) Zarządzenie Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie nr 132/2020 z dnia 14 września z 2020 r. w sprawie powołania Komisji ds. Etyki oraz Przeciwdziałania Dyskryminacji i Korupcji,
- 10) Zarządzenie Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie Nr 78/2007 z dnia 27 listopada 2007 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu Etyki Pracowników PUM,
- 11) Zarządzenie Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie nr 48/2021 Rektora z dnia 29 kwietnia 2021. W sprawie wprowadzenia „Procedury przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu i dyskryminacji studentów i doktorantów”,
- 12) Zarządzenie Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie nr 51/2021 z dnia 10 maja 2021 r. w sprawie powołania Koordynator i Zastępcę Koordynatora ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu i Dyskryminacji,
- 13) Zarządzenie Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie 173/2020 z dnia 2 grudnia 2020 r. w sprawie powołania Rzecznika Praw Studentów i Doktorantów Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie.
- 14) Zarządzenie Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie Nr 83/2018 z dnia 27 sierpnia 2018 r. Procedura przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków.

