



PLAN RÓWNOŚCI

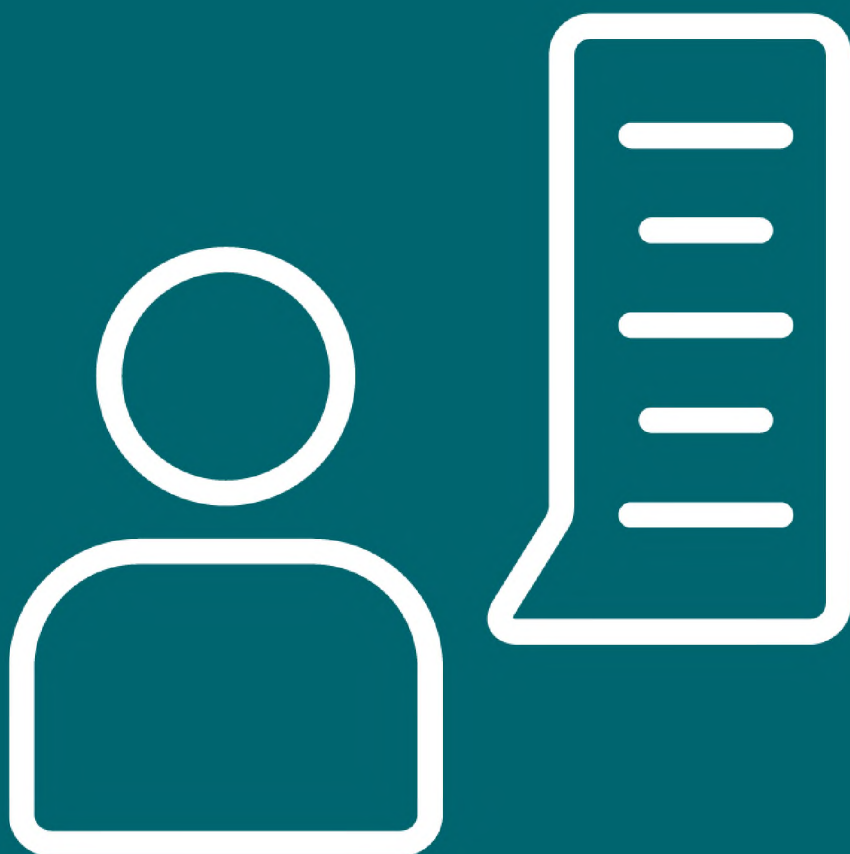
W TYM PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

W UNIWERSYTECIE SZCZECIŃSKIM

NA LATA 2022-2024

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
CZEŚĆ I. DIAGNOZA	5
1. Wdrożone procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne, podejmowane inicjatywy i działania prewencyjne	6
2. Wybrane aspekty wyników ankiety pracowniczej oraz ankiety przeprowadzonej wśród studentów i doktorantów.....	8
2.1. Ankiety pracownicze.....	8
2.2. Ankiety studentów.....	13
2.3. Ankiety doktorantów	16
3. Funkcje kierownicze w Uniwersytecie Szczecińskim	19
4. Przebieg karier naukowych kobiet i mężczyzn	21
5. Pracownicy akademicy według płci w jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu Szczecińskiego.....	23
6. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi według zajmowanych stanowisk i płci	26
7. Osoby studiujące	27
CZEŚĆ II. PLAN DZIAŁAŃ NA LATA 2022-2024.....	29
Cel I. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu i docenianiu różnic.....	31
Cel II. Ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego osób pracujących i studiujących w Uniwersytecie Szczecińskim.....	39
Cel III. Promowanie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych, w ciałach decyzyjnych oraz w strukturach zarządczych Uniwersytetu Szczecińskiego.....	45
Cel IV. Zmniejszenie segregacji poziomej poprzez promowanie działań wspierających równowagę płci w rekrutacji.....	49
Cel V. Podnoszenie świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji oraz uwzględnianie aspektu płci w krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych i rozwojowych	57
Cel VI. Promocja tematyki równościowej w programach kształcenia/ studiów	62
Cel VII. Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie mobbingu oraz dyskryminacji, w tym ze względu na płeć i niepełnosprawność	66
Cel VIII. Zwiększenie efektywności obowiązujących na Uczelni procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych.....	69
Cel IX. Implementowanie mechanizmów efektywnego wsparcia pracowników, studentów i doktorantów doświadczających dyskryminacji lub molestowania.....	71



WPROWADZENIE

WPROWADZENIE

Plan Równości to dokument zawierający całokształt zobowiązań i działań, których celem jest promowanie równości w Uniwersytecie Szczecińskim, w tym równości płci, a także różnorodności i integracji w społeczności akademickiej Uczelni.

Plan Równości Płci stanowi jeden z najistotniejszych komponentów procedur wdrażanych przez uczelnie na całym świecie, mających na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich członków wspólnot akademickich. Implementacja Planu Równości Płci jest obecnie kryterium doskonałości naukowej, kwalifikującym projekty do finansowania przez Komisję Europejską, w szczególności w programie Horyzont Europa, który jest szczególnie istotny z punktu widzenia finansowania przełomowych badań naukowych i innowacji. Realizowanie zasady równości płci i niedyskryminacji jest również jednym z kryteriów oceny w programach finansowanych przez Europejski Obszar Gospodarczy i funduszy norweskich. Ponadto obowiązek jednostek naukowych do przestrzegania zasady równości wynika z Europejskiej Karty Naukowca, której realizacja jest jednym z warunków nadania przez Komisję Europejską wyróżnienia *HR Excellence in Research*. Uzyskanie przez Uniwersytet Szczeciński tego wyróżnienia jest szczególnie ważne, ponieważ świadczy między innymi o spełnieniu przez Uczelnię wysokich standardów związanych z tworzeniem dobrych warunków pracy naukowej i badawczo-rozwojowej, przeciwdziałaniem dyskryminacji oraz stosowaniem przejrzystych procesów rekrutacyjnych.

Założeniem Planu Równości jest trwale przekształcenie procesów organizacyjnych, kultur i struktur w zakresie badań i rozwoju w celu niwelowania dysproporcji i nierówności, obejmujące swym zakresem nie tylko promowanie możliwości rozwoju i kariery, ale przede wszystkim sprzyjanie inkluzji członków społeczności akademickiej w całej swej różnorodności.

Plan Równości, w tym Plan Równości Płci jest dokumentem strategicznym, który określa priorytety w oparciu o przeprowadzoną diagnozę obecnej sytuacji w Uczelni oraz konkretne cele, które zostaną wdrożone w celu poprawy równości w Uniwersytecie Szczecińskim, w szczególności w zakresie badań i innowacji.

Diagnoza zawiera analizę i ocenę obecnego stanu Uczelni w zakresie procesów i praktyk organizacyjnych w celu ustalenia przypadków nierówności i ich przyczyn. Ponadto plan zawiera harmonogram planowanych działań oraz wskaźniki rezultatu, a także podmioty odpowiedzialne za ich monitorowanie. Skuteczne monitorowanie jest bowiem warunkiem rozwoju planu równości oraz jego udanej i skutecznej realizacji. Plan uwzględnia również promowanie zrównoważonego rozwoju Uczelni i jej otoczenia społeczno-gospodarczego.

Plan równości podzielony został na pięć obszarów:

- Obszar 1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym
- Obszar 2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym oraz w procesie podejmowania decyzji
- Obszar 3. Równowaga w rozwoju kariery oraz równość płci w rekrutacji i awansie zawodowym
- Obszar 4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych
- Obszar 5. Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi oraz promowanie równości płci

dr hab. Małgorzata Gużowska, prof. US
dr Adriana Tomczyk
mgr Magdalena Kozłara



CZĘŚĆ I

DIAGNOZA

CZĘŚĆ I. DIAGNOZA

Niniejsza część Planu Równości Uniwersytetu Szczecińskiego została poświęcona diagnozie realizacji zasady równości w Uniwersytecie Szczecińskim. Opracowane i przedstawione zestawienia pozwalają na ocenę obecnej sytuacji i są jednocześnie podstawą do określenia celów i obszarów działań na lata 2022-2024. Przedstawiona diagnoza i przygotowanie Planu Równości w Uniwersytecie Szczecińskim przebiegały w następujących etapach:

Etap I: Analiza obecnej sytuacji na Uczelni

Analiza obecnej sytuacji na Uczelni uwzględniała dane liczbowe oraz treści aktów normatywnych obowiązujących w Uniwersytecie Szczecińskim, wdrażających procedury mające na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich członków wspólnoty akademickiej, zapewnienie ochrony przed występowaniem negatywnych zjawisk, w tym procedury przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji, a także polubownego rozwiązywania sporów. Zakres analizy obejmował dane z jednostek organizacyjnych Uczelni z uwzględnieniem wszystkich grup pracowniczych, studentów i doktorantów. Analizie poddano obsadę funkcji kierowniczych w Uczelni, z uwzględnieniem instytutów i jednostek ogólnouczelnianych, przebieg karier naukowych, podział pracowników Uczelni ze względu na płeć, w tym pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, rozkład płci osób studiujących w Uczelni.

Ponadto opracowano i przeprowadzono anonimowe ankiety wśród pracowników Uniwersytetu Szczecińskiego dotyczące dyskryminacji, nierównego traktowania oraz mobbingu, a także ankiety antydyskryminacyjne wśród studentów oraz doktorantów Uczelni.

Etap II: Przygotowanie harmonogramu działań na lata 2022-2024

Na podstawie diagnozy określone zostały obszary wymagające rozwoju i odpowiadające na jej wyzwania cele. Na podstawie przeprowadzonej analizy przygotowano harmonogram planowanych działań. Wskazane obszary, w tym harmonogram realizacji poszczególnych działań oraz wskaźniki i mierniki sukcesu, zostały przypisane do realizacji odpowiednim jednostkom organizacyjnym Uczelni dla zapewnienia właściwej koordynacji i jakości prowadzonych zadań.

W Planie Równości w Uniwersytecie Szczecińskim na lata 2022-2024 określono następujące cele do realizacji:

- Cel I.** Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu i docenianiu różnic;
- Cel II.** Ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego osób pracujących i studiujących w Uniwersytecie Szczecińskim;
- Cel III.** Promowanie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych, w ciałach decyzyjnych oraz w strukturach zarządczych Uniwersytetu Szczecińskiego;
- Cel IV.** Zmniejszenie segregacji poziomej poprzez promowanie działań wspierających równowagę płci w rekrutacji;
- Cel V.** Podnoszenie świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji oraz uwzględnianie aspektu płci w krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych i rozwojowych;
- Cel VI.** Promocja tematyki równościowej w programach kształcenia/ studiów;
- Cel VII.** Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie mobbingu oraz dyskryminacji, w tym ze względu na płeć i niepełnosprawność;
- Cel VIII.** Zwiększenie efektywności obowiązujących na Uczelni procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych;
- Cel IX.** Implementowanie mechanizmów efektywnego wsparcia pracowników, studentów i doktorantów doświadczających dyskryminacji lub molestowania.

1. Wdrożone procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne, podejmowane inicjatywy i działania prewencyjne

Uniwersytet Szczeciński wdraża procedury mające na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich członków wspólnoty akademickiej oraz zapewnienie ochrony przed występowaniem negatywnych zjawisk, w tym procedury przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji, a także polubownego rozpoznawania sporów. Wszelkie podjęte, a także planowane działania zmierzają do zapewnienia każdemu członkowi społeczności akademickiej przestrzeni dla procesu kształcenia i pracy w uczelni wolnej od wszelkich form prześladowania i dyskryminacji. W związku z tym Uczelnia, w tym powołane do tego jednostki i komórki organizacyjnego oraz pełnomocnicy rektora, na bieżąco reagują na każdy sygnał o nieprawidłowościach z zakresu mobbingu i dyskryminacji.

Uniwersytet Szczeciński w zakresie monitorowania sytuacji związanych z występowaniem oraz reagowaniem na zachowania niepożądane przeprowadza regularne przeglądy aktów prawnych obowiązujących na Uczelni, które zmierzają nie tylko do tworzenia nowych procedur, ale również modyfikacji już istniejących, w celu zwiększenia ochrony praw członków społeczności akademickiej.

Uniwersytet Szczeciński prowadzi wewnętrzną politykę antymobbingową, której głównym celem jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnej relacji między pracownikami. Uczelnia wyraźnie sprzeciwia się mobbingowi i nie akceptuje żadnych innych form przemocy psychicznej lub fizycznej. W Uczelni obowiązuje Regulamin przeciwdziałania mobbingowi w Uniwersytecie Szczecińskim (zarządzenie nr 7/2020 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 16 stycznia 2020 r.). Regulamin ten jest pierwszym, obowiązującym w Uniwersytecie Szczecińskim aktem prawnym dotyczącym przeciwdziałania mobbingowi, który zawiera m.in. regulacje dotyczące definicji mobbingu oraz egzemplifikację zachowań mogących stanowić jego przejawy, podstawowe obowiązki Uczelni oraz pracownika w zakresie przeciwdziałania mobbingowi oraz procedury postępowania.

W Uniwersytecie Szczecińskim została powołana Komisja Pojednawcza, do zadań której należy rozpatrywanie roszczeń pracowników ze stosunku pracy, a w szczególności spraw dotyczących rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (zarządzenie nr 27/2021 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 10 lutego 2021 r. w sprawie powołania Komisji Pojednawczej w Uniwersytecie Szczecińskim).

W Uniwersytecie Szczecińskim regularnie dokonuje się analiz funkcjonujących procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych, na skutek których podejmowane są działania mające na celu wzmocnienie uczelnianych kultur organizacyjnych przeciwdziałających występowaniu niewłaściwych zachowań. Wynikiem przeglądów aktów normatywnych obowiązujących na Uczelni, dokonywanych przez władze rektorskie Uniwersytetu Szczecińskiego, jest wprowadzony w 2022 r. Regulamin przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Szczecińskim (zarządzenie nr 21/2022 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 2 marca 2022 r. w sprawie nadania Regulaminu przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Szczecińskim). Akt ten stanowi kolejny element urzeczywistnienia tworzenia społeczności akademickiej wolnej od dyskryminacji

i molestowania, chroniącej równość i godność człowieka, a także szanującej jego różnorodność. Ponadto umożliwia efektywne prowadzenie wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej wobec studentów i doktorantów, poza opartą na rozwiązaniach wynikających z ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, standardową procedurą odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Uniwersytet Szczeciński realizując politykę równości, dostępności oraz otwartości wprowadził rekomendacje działań na rzecz zwiększania dostępności Uczelni dla osób ze szczególnymi potrzebami. Celem rekomendacji jest zagwarantowanie osobom ze szczególnymi potrzebami, w tym osobom z niepełnosprawnościami, bez dyskryminacji i na zasadzie równości z innymi, równych praw w zatrudnieniu, a także pełnego udziału w procesie rekrutacji w celu

odbywania kształcenia, procesie kształcenia, prowadzeniu działalności naukowej, a także w innych sferach aktywności społeczności akademickiej. Działania na rzecz zwiększania poziomu dostępności dotyczą w szczególności następujących obszarów: struktura organizacyjna Uczelni, jej infrastruktura i architektura, technologie wspierające, wsparcie edukacyjne, szkolenia podnoszące świadomość społeczności akademickiej w obszarze niepełnosprawności, szczególnych potrzeb oraz dostępności (uchwała nr 31/2021 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 29 kwietnia 2021 r. w sprawie rekomendacji działań na rzecz zwiększenia dostępności Uniwersytetu Szczecińskiego dla osób ze szczególnymi potrzebami). Ponadto wdrożono w Uczelni procedurę dotyczącą realizacji uprawnień osób ze szczególnymi potrzebami, w szczególności w zakresie wniosku o zapewnienie komunikacji z Uczelnią, a także wniosku o zapewnienie dostępności cyfrowej strony internetowej lub aplikacji mobilnej oraz dostępności architektonicznej lub informacyjno-komunikacyjnej (zarządzenie nr 26/2022 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 18 marca 2022 r. w sprawie realizacji uprawnień osób ze szczególnymi potrzebami w Uniwersytecie Szczecińskim).

Jedną z istotnych inicjatyw obecnych władz rektorskich jest powołanie Pełnomocników Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego: Rzeczniczki Praw Akademickich, Pełnomocniczki ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocniczki ds. równego traktowania studentów i doktorantów oraz Rzecznika Praw Studenta. Dotychczas w strukturach Uniwersytetu Szczecińskiego brak było podobnych funkcji.

Uniwersytet Szczeciński podejmuje szereg inicjatyw w zakresie równości i dostępności, w tym też realizuje projekty wdrożeniowe mające na celu poprawę dostępności Uniwersytetu Szczecińskiego dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, poprzez zniwelowanie barier architektonicznych, komunikacyjnych oraz cyfrowych („MAXImUS dostępności” POWR.03.05.00-00-A031/20, „Jak najbliżej dostępności” POWR.03.05.00-00-PU04/19-00, „Uniwersyteckie Centrum Wiedzy o Dostępności w Szczecinie” POWR.03.05.00-00-CW03/20-01, „Strefa Dostępności” POWR.03.04.00-00-KP04/21-00). Ponadto w Uczelni działa Zespół ds. zapewnienia dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami w Uniwersytecie Szczecińskim (zarządzenie nr 82/2021 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 26 kwietnia 2021 r. w sprawie powołania Zespołu do spraw zapewnienia dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami w Uniwersytecie Szczecińskim). Do zadań Zespołu należy w szczególności realizacja obowiązków wynikających z ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. z 2020 r., poz. 1062 ze zm.), identyfikacja potrzeb takich osób, ich wsparcie w dostępie do usług świadczonych przez Uczelnię, a także monitorowanie zapewnienia w Uniwersytecie Szczecińskim dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.

Wśród działań mających na celu wyeliminowanie nagannych zjawisk dyskryminacyjnych Uniwersytet Szczeciński nieustannie wdraża system przewencji i dobrych praktyk. Głównym elementem tego systemu jest rzetelna edukacja antymobbingowa i antydyskryminacyjna w oparciu o współczesną wiedzę, a także zalecenia krajowych oraz międzynarodowych organów ochrony praw człowieka, co przyczyni się do zwiększenia świadomości społecznej. Drugim elementem wdrażanego systemu jest Kodeks etyki nauczyciela akademickiego Uniwersytetu Szczecińskiego (uchwała nr 124/2021 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 23 listopada 2021 r. w sprawie uchwalenia Kodeksu etyki nauczyciela akademickiego Uniwersytetu Szczecińskiego). Dodatkowo, Samorząd Studencki Uniwersytetu Szczecińskiego uchwalił Kodeks Etyki Studenta Uniwersytetu Szczecińskiego (uchwała Parlamentu Samorządu Studenckiego US nr 5/10/2020 z dnia 26 października 2020 r. w sprawie zatwierdzenia Kodeksu Etyki Studenta Uniwersytetu Szczecińskiego).

2. Wybrane aspekty wyników ankiety pracowniczej oraz ankiety przeprowadzonej wśród studentów i doktorantów

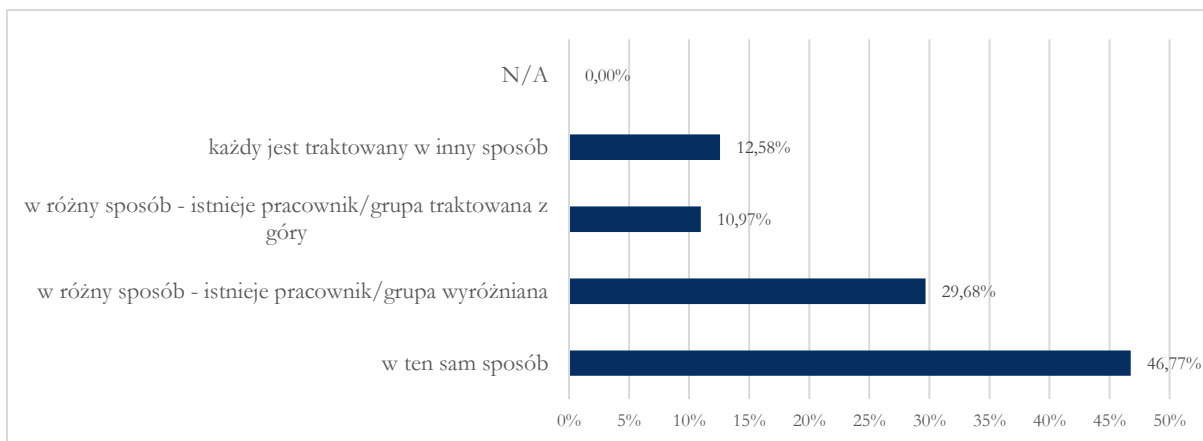
W ramach monitorowania sytuacji związanych z występowaniem oraz reagowaniem na zachowania niepożądane na Uniwersytecie Szczecińskim wdrożono regularne **ankiety pracownicze** oraz **ankiety wśród studentów i doktorantów**.

2.1. Ankiety pracownicze

W czerwcu 2021 r. przeprowadzono wśród pracowników Uniwersytetu Szczecińskiego ankiety dotyczące dyskryminacji, nierównego traktowania oraz mobbingu, w formie *online*. W badaniu posłużono się kwestionariuszem złożonym z kilku bloków tematycznych. Po części wstępnej, w której przedstawiono cel przeprowadzenia badania, pierwszy blok pytań składający się z dwóch pytań, dotyczył ogólnej atmosfery w miejscu pracy. Kolejną część ankiety to blok pytań związanych z dyskryminacją (nierównym traktowaniem), zawierający pytania o: częstotliwość występowania różnych form nierównego traktowania, charakterystykę sprawcy i osoby poszkodowanej, reagowanie na wymienione sytuacje i postrzeganie norm instytucjonalnych. W kolejnej części ankiety pojawiły się pytania dotyczące mobbingu, w tym o częstotliwość występowania różnych jego form, charakterystykę sprawcy i osoby poszkodowanej, reagowanie na wymienione sytuacje i postrzeganie norm instytucjonalnych. W tej części kwestionariusza zadano także pytania dotyczące zdrowia i dobrostanu psychicznego jako zmiennych, które mogą być powiązane z doświadczeniem mobbingu. Ostatnią część ankiety stanowiła metryczka. Biorący udział w badaniu mieli także możliwość dodania swoich komentarzy i opisanie innych niż przewidziane w kwestionariuszu doświadczeń nierównego traktowania czy mobbingu poprzez dodanie wyboru „inne” i skorzystania z formy otwartej pytania.

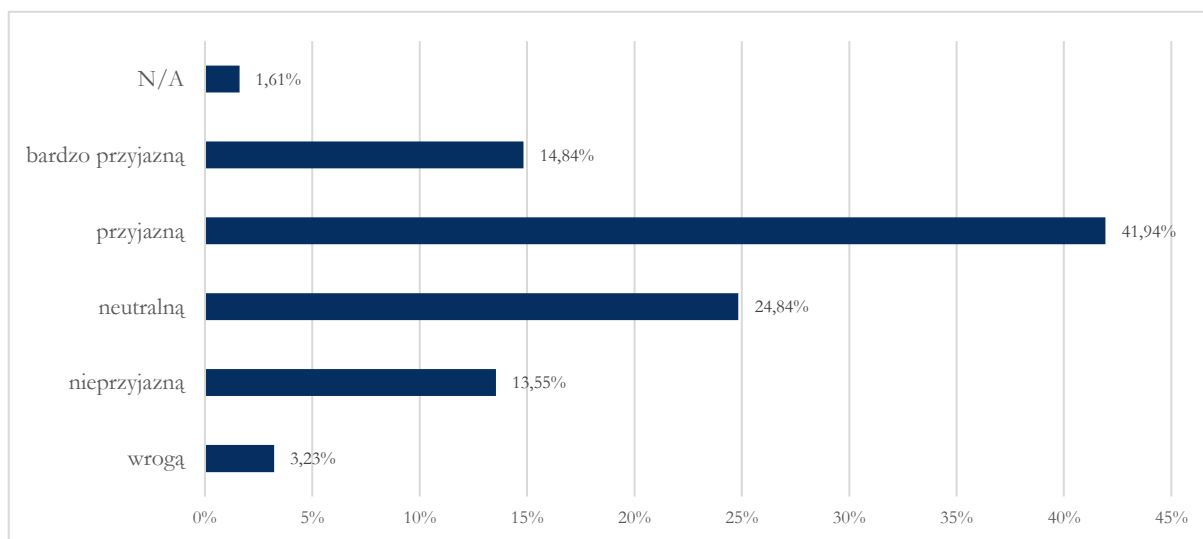
Analizie poddano 310 kompletnych ankiet, wśród których 184 wypełnionych przez nauczycieli akademickich oraz 126 przez pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Wśród osób, które ukończyły całe badanie było 219 kobiet (70,65%) oraz 91 mężczyzn (29,35%). Pod względem wieku największą grupę (38%) reprezentowały osoby w przedziale wiekowym 40-49 lat. Na potrzeby niniejszej diagnozy przedstawiono najważniejsze ustalenia pogłębionej analizy badań ankietowych.

W pytaniu pierwszym pracownicy i pracownice na skali pięciostopniowej określili atmosferę w miejscu pracy. Pytanie to nie było obowiązkowe, w związku z czym 1,61% badanych nie odpowiedziało na to pytanie. Wśród osób, które udzieliły odpowiedzi: 41,95% określiło atmosferę w pracy jako przyjazną, a 14,84% jako bardzo przyjazną. Neutralną atmosferę wskazało 24,84% osób, które ukończyły nadanie. Na drugiej szali skali znalazły się odpowiedzi określające atmosferę w pracy jako nieprzyjazną -13,55% odpowiedzi. Pracownicy i pracownice, którzy uznali atmosferę w pracy za wrogą stanowili 3,23%.



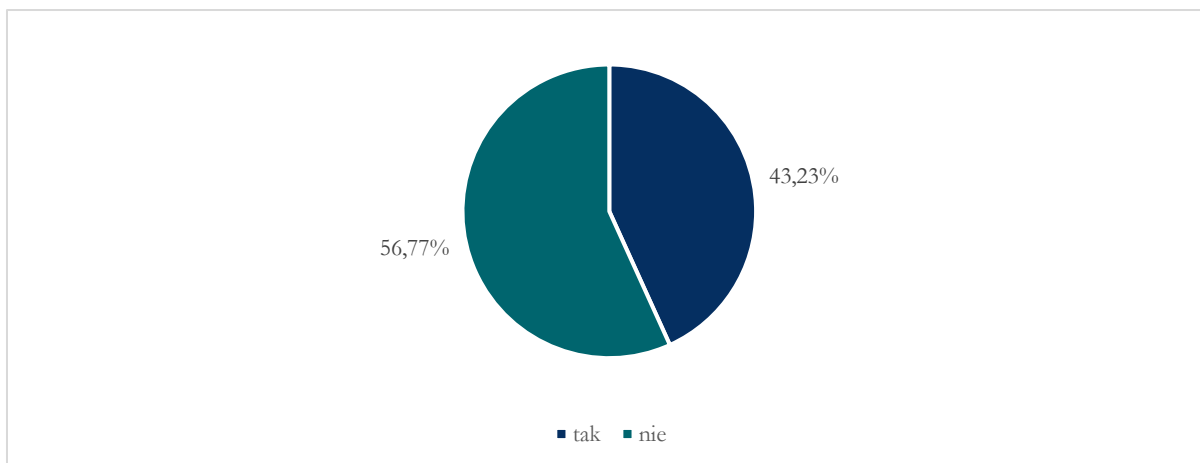
Wykres 1. Atmosferę w Pana/Pani miejscu pracy określiliby/aby Pan/Pani jako: bardzo przyjazną, przyjazną, neutralną, nieprzyjazną czy wrogą. Frekwencja odpowiedzi.

Pytanie drugie w tej części badania, również nieobowiązkowe, dotyczyło sposobu, w jaki pracownicy i pracownice są traktowani w miejscu pracy. W pytaniu tym można było wskazać jedną z czterech proponowanych odpowiedzi. Pomimo możliwości pominięcia tego pytania, wszyscy biorący udział w badaniu odpowiedzieli na nie. Najwięcej wskazań (46,77%) otrzymała odpowiedź „w ten sam sposób”. Powyższe dane pokazują, że ponad połowa biorących udział w badaniu pracowników i pracownic uważa, że nie jest w sposób równy traktowana w miejscu pracy.



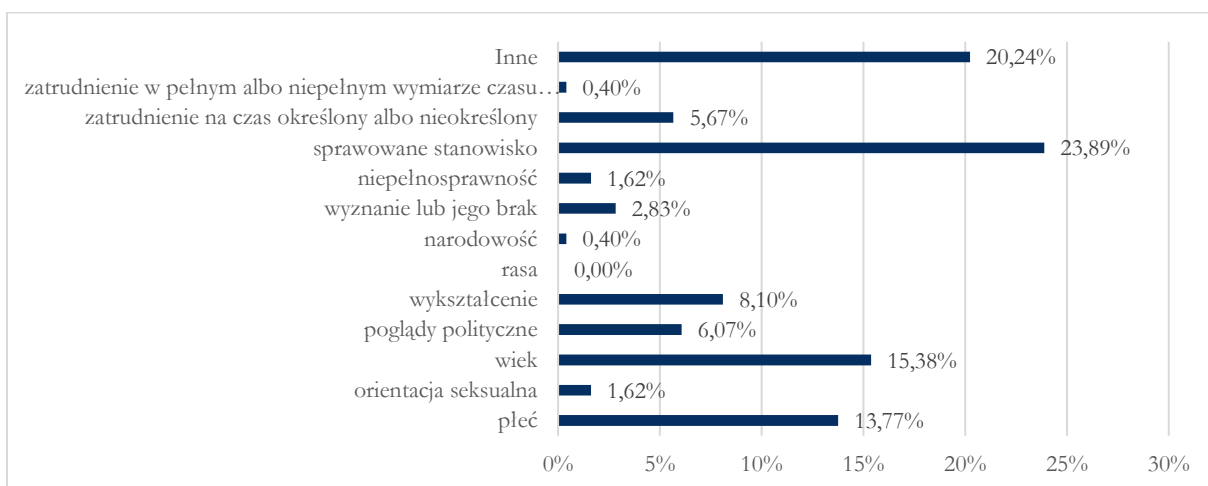
Wykres 2. Odczucie sposobu traktowania w miejscu pracy. Frekwencja wyboru.

Wśród osób, które ukończyły badanie, 56,77% nie doświadczyła bądź nie zauważyła oznak dyskryminacji (nierównego traktowania). Pozostałe 43,23% respondentów i respondentek doświadczyło bądź zauważyło oznaki dyskryminacji (nierównego traktowania).



Wykres 3. Czy doświadczył/a bądź zauważył/a Pan/Pani w pracy oznaki dyskryminacji/ nierównego traktowania pracowników? Frekwencja odpowiedzi.

Według badanych główną przyczyną nierównego traktowania było zajmowane stanowisko - 23,89% odpowiedzi. Jako drugą przyczynę wskazano „inne” – 20,24% odpowiedzi. Wskazane przez ankietowanych przyczyny „inne” w ramach pytania otwartego zostały zebrane, ujednoczone pod kątem treści i poddane badaniu na częstość występowania wyrażen, którego wynik zaprezentowano w postaci chmury wyrażen. Kolejne, najczęściej wskazane przyczyny dyskryminowania (nierównego traktowania) to: wiek (15,38%), płeć (13,77%), wykształcenie (8,10%), poglądy polityczne (6,07%) oraz zatrudnienie na czas określony albo nieokreślony (5,67%). Grupę przyczyn najrzadziej wskazywanych (poniżej 3%) stanowiły: wyznanie lub jego brak (2,83%), niepełnosprawność (1,62%), orientacja seksualna (1,62%), zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (0,4%) oraz narodowość (0,4%). Rasa - jako przyczyna dyskryminacji (nierównego traktowania) - nie została wskazana przez nikogo. Wśród innych przyczyn (spoza listy) uczestnicy i uczestniczki badania wskazywali najczęściej „zazdrość” odnoszącą się do wiedzy, pozycji czy też poglądów naukowych. Kolejne wskazywane przyczyny to: niezależność, „kolesiostwo”, wygląd, poglądy, charakter przełożonego, stopień naukowy bądź jego brak oraz choroby.



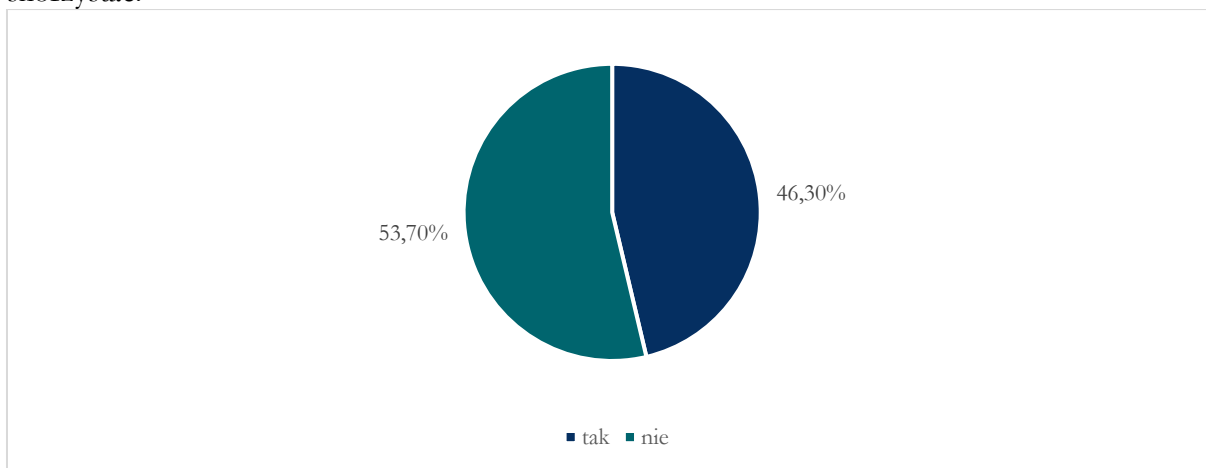
Wykres 4. Co było Pana/Pani zdaniem główną przyczyną tego, że był/a Pan/ Pani dyskryminowany/a (nierówno traktowany/a)? Frekwencja odpowiedzi.



Wykres 5. Co było Pana/Pani zdaniem główną przyczyną tego, że był/a Pan/Pani dyskryminowany/a (nierówno traktowany/a)? Frekwencja odpowiedzi. Odpowiedzi w kategorii „inne” – frekwencja odpowiedzi.

Na pytanie dotyczące doświadczenia lub obserwacji oznak mobbingu, ponad 62% osób odpowiedziało na to pytanie negatywnie, zaś ponad 37% pozytywnie. Taki podział odpowiedzi wskazuje na to, że wśród pracowników i pracownic Uniwersytetu Szczecińskiego dochodzi do zachowań niepożądanych, kwalifikujących się według badanych do kategorii mobbingu. Doświadczenia nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi były bardzo podobne. Jako formy mobbingu, w obu grupach wskazano pomijanie pracownika w procesach decyzyjnych, lekceważenie pomysłów i sugestii pracownika, oraz podważanie autorytetu albo ośmieszanie pracownika w obecności zespołu.

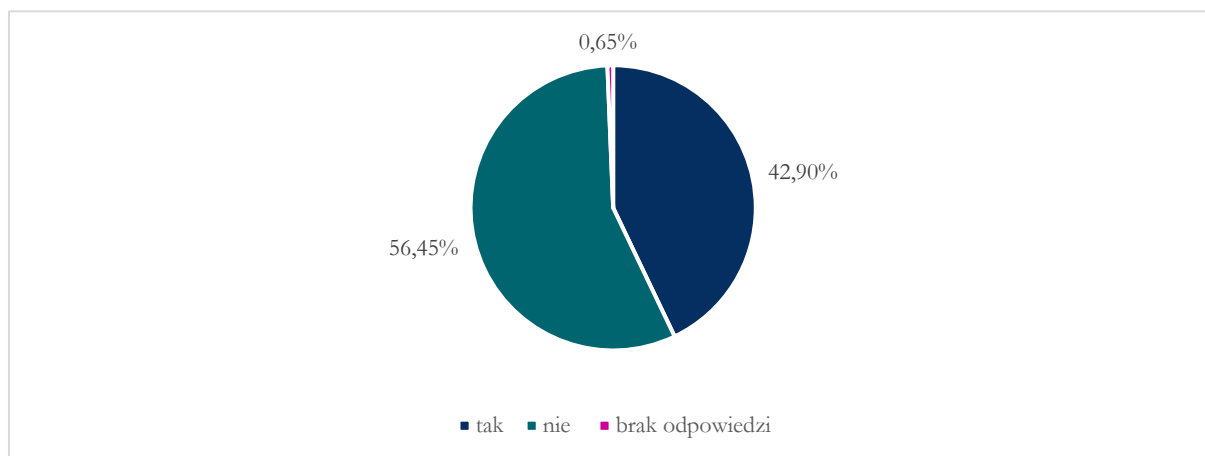
Aby zbadać, jakie skutki dla osoby mobbingowanej miało doświadczenie mobbingu w miejscu pracy, zadano pytanie o konieczność korzystania z pomocy lekarskiej. Nie korzystało z pomocy lekarskiej 53,70% osób, natomiast 46,30 % zadeklarowało, że z takiej pomocy musiało skorzystać.



Wykres 6. Czy skutek doświadczanego mobbingu korzystał/a Pan/Pani z pomocy lekarskiej? Frekwencja odpowiedzi.

Na pytanie dotyczące dostępu do informacji na temat funkcjonujących procedur antymobbingowych oraz antidyskryminacyjnych, 42,90% badanych wskazało, że wie do kogo w Uczelni można zwrócić się w przypadku dyskryminacji, mobbingu oraz innych przypadków niepożądanych zachowań. Najczęściej wskazali następujące osoby/podmioty, do których można zwrócić się o pomoc:

pełnomocnik ds. równego traktowania, rzecznik praw akademickich, bezpośredni przełożony, komisja antymobbingowa, kierownik, kolega, koleżanka, rektor, kierownik działu kadr, poradnia ds. dyskryminacji i mobbingu, pełnomocnik ds. przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, rzecznik dyscyplinarny, związki zawodowe, dyrektor, dziekan.



Wykres 7. Czy wie Pan/Pani do kogo w Uczelni można się zwrócić w przypadku dyskryminacji, mobbingu i innych niepożądanych zachowań? Frekwencja odpowiedzi.

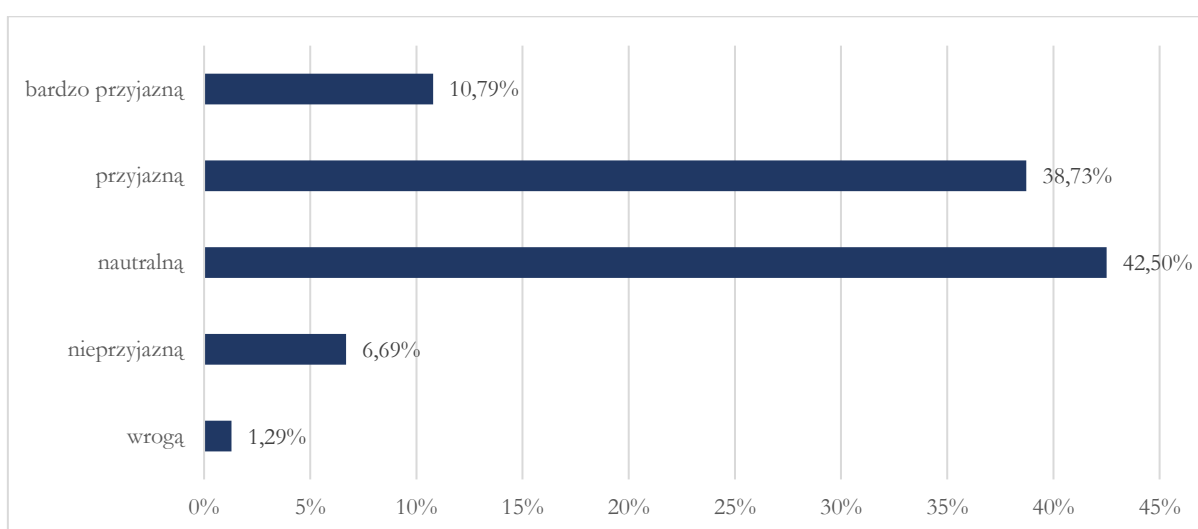
2.2. Ankiety studentów

W styczniu 2022 r. przeprowadzono ankiety antydyskryminacyjne wśród studentów oraz doktorantów Uniwersytetu Szczecińskiego.

W ankiecie wzięło udział łącznie 1713 studentów Uniwersytetu Szczecińskiego co stanowi 16,46% ogólnej liczby studentów Uczelni. Wypełniono w sposób kompletny 54% wszystkich ankiet. Wynik 46% niekompletnych ankiet może wynikać z niskiej motywacji studentów do wzięcia udziału w badaniu. Analizie poddano 927 w pełni uzupełnionych ankiet.

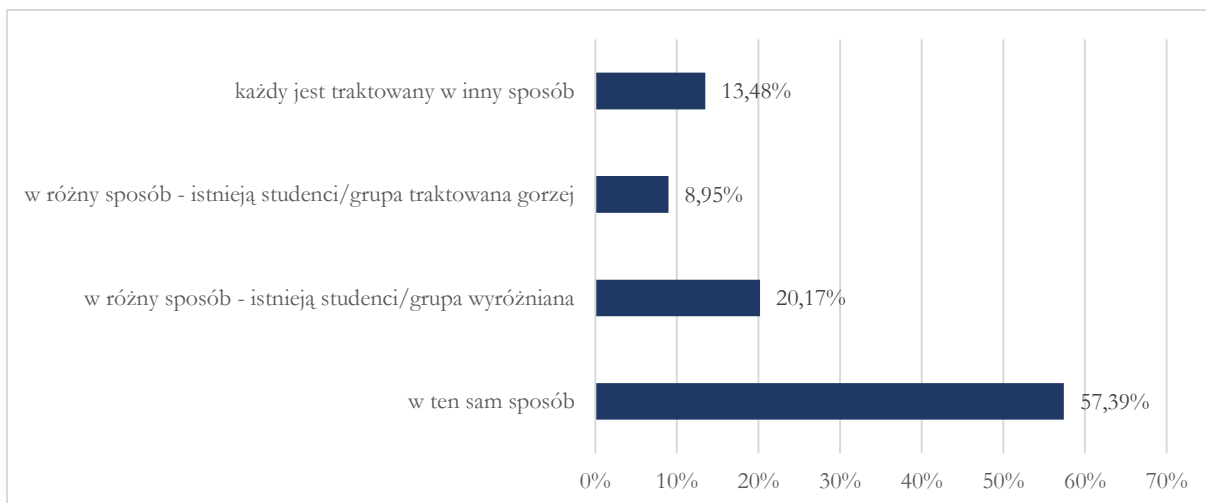
Wśród osób, które ukończyły badanie 68,61% stanowiły kobiety, zaś 26,65% mężczyźni, a 4,75% studentów nie chciało podawać płci. Największą grupę respondentów (68,61%) stanowiły osoby w przedziale wiekowym 21-25 lat.

Uczestnicy badania zostali poproszeni o wskazanie jak oceniają atmosferę w Uczelni. Wśród odpowiedzi studentów najliczniej wskazywana była neutralna atmosfera (43,50%), następnie przyjazna (38,73%), bardzo przyjazna (10,79%). Najmniej respondentów wskazało na atmosferę wrogą (1,29%) i nieprzyjazną (6,69%).



Wykres 8. Frekwencja odpowiedzi na pytanie: Atmosferę w Uniwersytecie Szczecińskim określisz jako (wrogą, przyjazną, neutralną, nieprzyjazną).

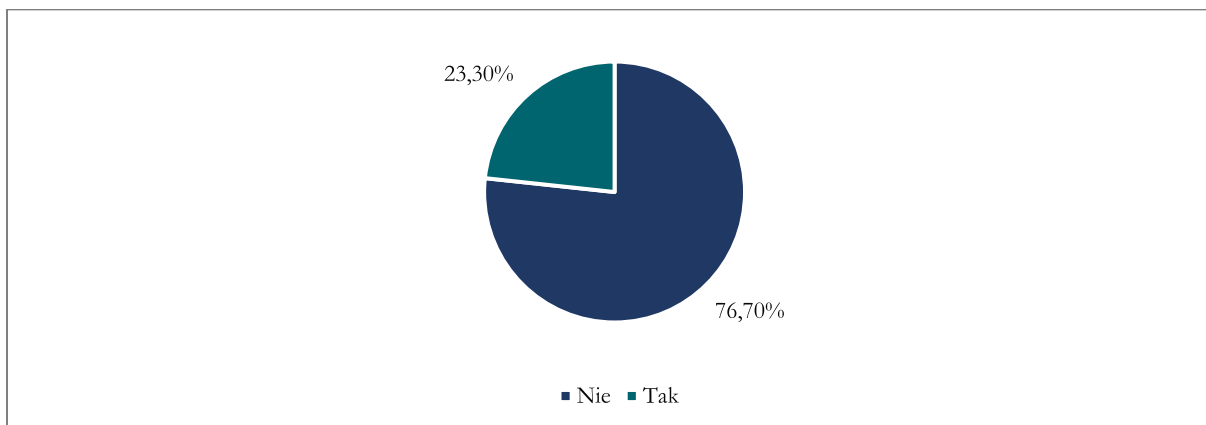
W drugim pytaniu tej części ankiety studenci zostali poproszeni o wskazanie sposobu traktowania studentów w Uczelni. Mieli oni możliwość wybrania jednej spośród czterech odpowiedzi. Pytanie to było obligatoryjne dla wszystkich badanych. Najliczniejszą była odpowiedź „w ten sam sposób”(57,39%). Część studentów biorących udział w badaniu odpowiedziało, że studenci są traktowani w Uczelni „w różny sposób - istnieją studenci/ grupa wyróżniana” (20,17%). Studenci wskazali również na odpowiedzi „w różny sposób, istnieją studenci/ grupa traktowana gorzej” (8,95%) oraz „każdy jest traktowany w inny sposób” (13,48%).



Wykres 9. Frekwencja odpowiedzi na pytanie w jaki sposób studenci są traktowani w Uczelni.

W kolejnej części badania studenci odpowiadali na pytania dotyczące dyskryminacji i nierównego traktowania. Studenci zostali zapoznani w tej części kwestionariusza z pojęciem dyskryminacji (nierównego traktowania) oraz definicją, jaka została przyjęta dla tego terminu w badaniu. W pierwszym pytaniu tej części kwestionariusza studenci odpowiadali na pytanie czy mają doświadczenia lub dostrzegają oznaki dyskryminacji lub nierównego traktowania w trakcie studiów.

Wśród studentów, którzy w pełni ukończyli badanie 76,70% studentów wskazało, że nie doświadczyło lub nie dostrzegło przejawów dyskryminacji lub nierównego traktowania. 23,30% studentów potwierdziło, że doświadczyło lub dostrzegło oznaki dyskryminacji lub nierównego traktowania.



Wykres 10. Frekwencja odpowiedzi na pytanie: Czy masz doświadczenie lub dostrzegasz w trakcie studiów oznaki dyskryminacji/ nierównego traktowania studentów w Uczelni?

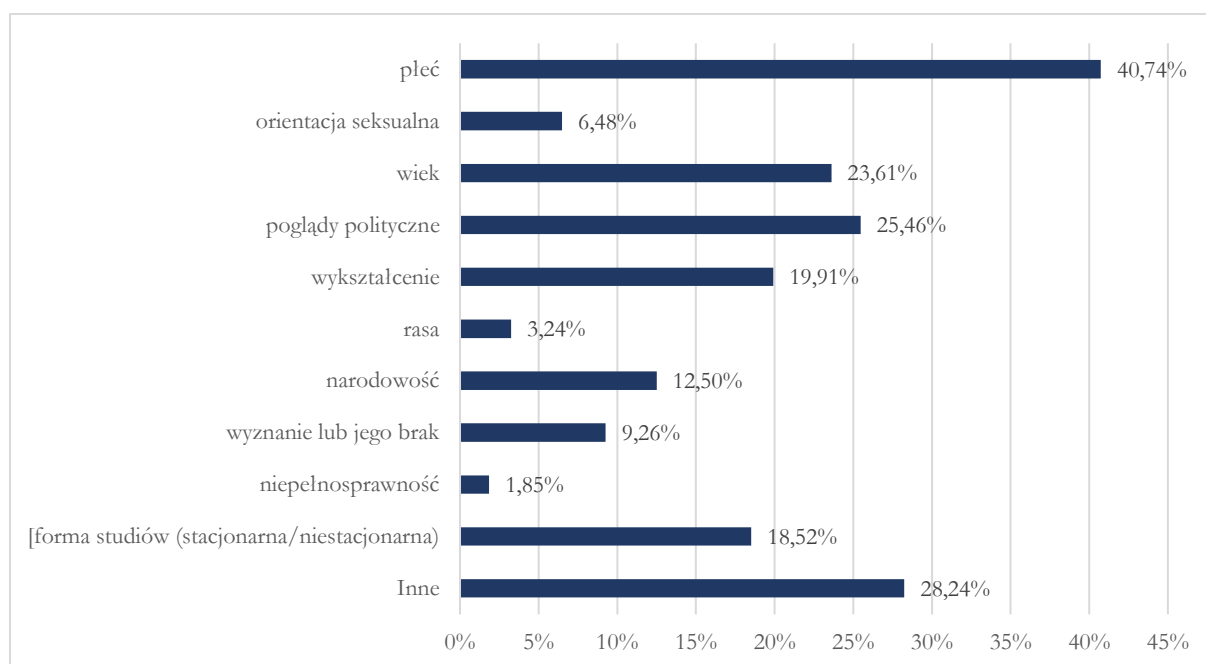
Studenci, którzy doświadczyli dyskryminacji lub nierównego traktowania zostali poproszeni o uszczegółowienie, w jakich sytuacjach dochodziło do niepożądanych sytuacji. Katalog przedstawionych sytuacji niepożądanych zawierał również możliwość wskazania częstości zachodzenia zdarzeń (nigdy, rzadko, często, bardzo często, zawsze).

Najczęściej wskazywanymi przez respondentów zachowaniami o charakterze dyskryminacyjnym były: nierówność ocen (30,56% często; 22,69% bardzo często; 6,02% zawsze); ignorowanie twojego zdania (30,56% często; 13,43% bardzo często; 3,70% zawsze); bierna agresja (27,31% często; 22,22% bardzo często; 2,31% zawsze); nadmierne obciążenie obowiązkami (24,07% często; 14,35% bardzo często; 6,02% zawsze).

W dalszej części kwestionariusza studenci zostali poproszeni o wskazanie przyczyn/y dyskryminacji lub nierównego traktowania, która ich zdaniem była powodem zaistniałej sytuacji. Respondenci mieli możliwość wyboru kilku powodów spośród dziesięciu zaproponowanych. Mieli również możliwość podania innego powodu, niezawartego w formularzu.

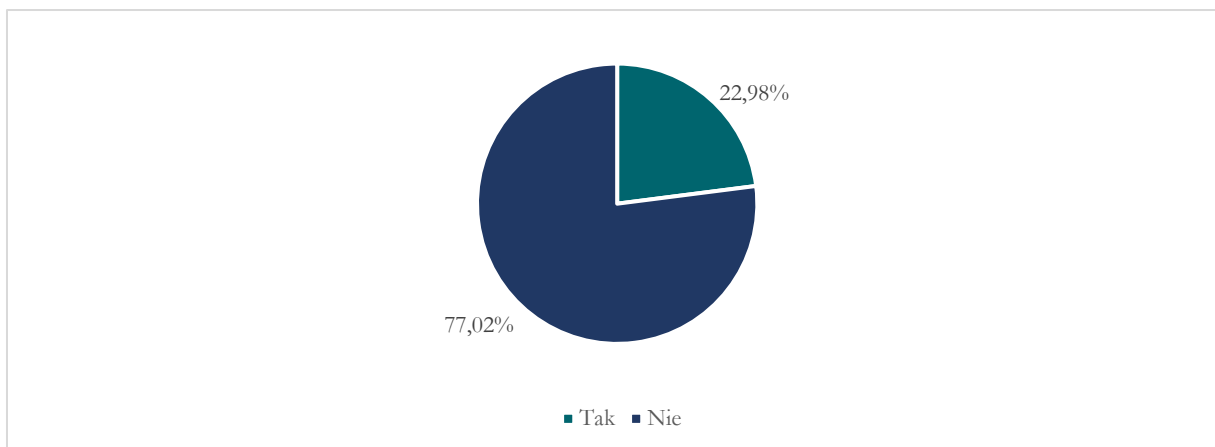
Najczęstszą przyczyną występowania dyskryminacji lub nierównego traktowania zdaniem respondentów była płeć (40,74%). Jako drugi powód wskazano „inne” (28,24%). Podawane przez studentów przyczyny to: wygląd, kierunek studiów, zaszczepienie lub nie przeciw COVID-19, status majątkowy, pochodzenie z miasta lub wsi.

Jako kolejne, najczęstsze przyczyny dyskryminacji lub nierównego traktowania zostały wskazane: poglądy polityczne (25,46%), wiek (23,61%), wykształcenie (19,91%), forma studiów stacjonarna/niestacjonarna (18,52%), narodowość (12,50%), wyznanie lub jego brak (9,26%). Grupę najrzadziej wskazywanych przez studentów powodów stanowiły: orientacja seksualna (6,48%), rasa (3,24%), niepełnosprawność (1,85%).



Wykres 11. Frekwencja odpowiedzi na pytanie: Co było Twoim zdaniem główną przyczyną tego, że doszło w stosunku do Ciebie do dyskryminacji (nierównego traktowania)?

W ostatniej części badania wszyscy studenci biorący w nim udział zostali poproszeni o informację, czy wiedzą do kogo w Uczelni mogą zwrócić się w przypadku występowania dyskryminacji, nierównego traktowania lub innych niepożądanych zachowań. Znacząca większość respondentów (77,02%) odpowiedziała, że nie wie. Twierdząco odpowiedziało 22,98% badanych. Zostali oni poproszeni o wskazanie konkretnego podmiotu, z którym mogą się skontaktować w przypadku wystąpienia sytuacji niepożądanych. Najczęstszymi odpowiedziami były: opiekun roku, prodziekan, pełnomocnik rektora, samorząd studencki, dziekan, dziekanat, starosta.



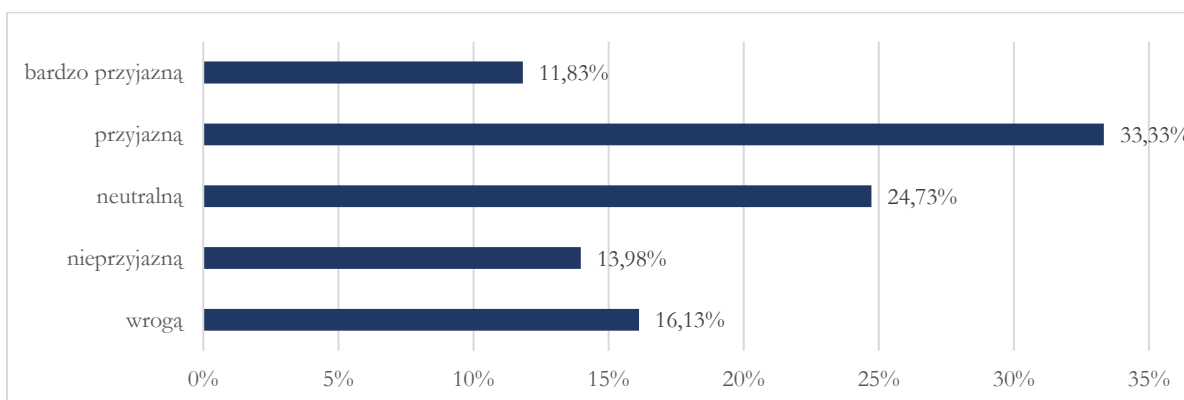
Wykres 12: Frekwencja odpowiedzi na pytanie: Czy wiesz do kogo w Uczelni można się zwrócić w przypadku dyskryminacji i innych niepożądanych zachowań?

2.3. Ankiety doktorantów

W badaniu wzięło udział łącznie 151 doktorantów Uczelni, co stanowi 53,73% ogólnej liczby doktorantów Uniwersytetu Szczecińskiego. Ankiety w sposób kompletny wypełniło 93 doktorantów. Ankieta była również dostępna w wersji anglojęzycznej, jednak żaden z doktorantów nie wypełnił ankiety w tym języku.

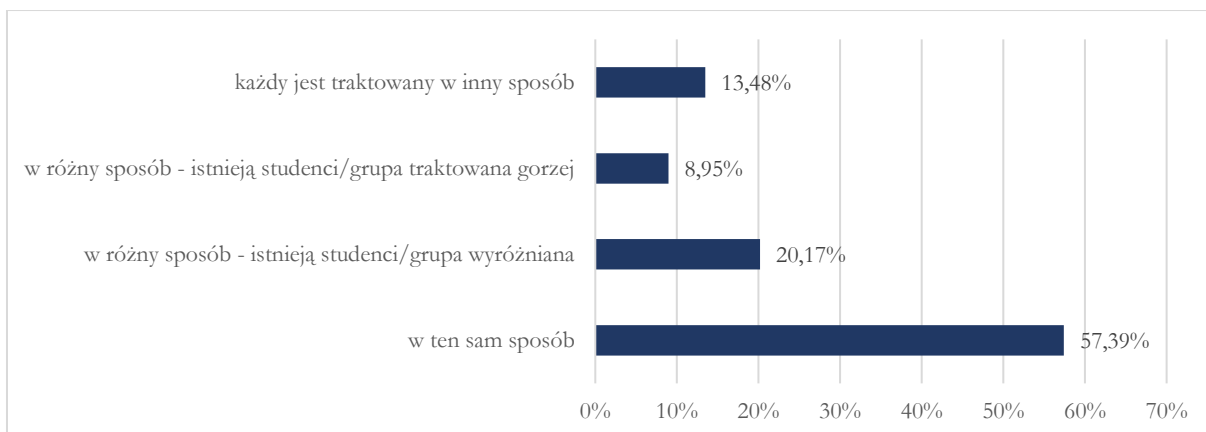
Wśród respondentów było 49 kobiet (52,68%), 41 mężczyzn (44,09%) oraz 3 osoby, które nie chciały podawać płci (3,23%). Największą grupę respondentów stanowiły osoby w przedziale wiekowym 25-30 lat.

Pytania otwierające badanie dotyczyły atmosfery w miejscu studiowania i były obligatoryjne. Doktoranci mieli możliwość oceny atmosfery w Uniwersytecie Szczecińskim. Wśród odpowiedzi 33,33% respondentów wskazało atmosferę jako przyjazną, a 11,83% jako bardzo przyjazną. 24,73% osób biorących udział w badaniu określiło atmosferę jako neutralną. Część doktorantów określiła atmosferę jako nieprzyjazną (16,13%) i wrogą (13,98%).



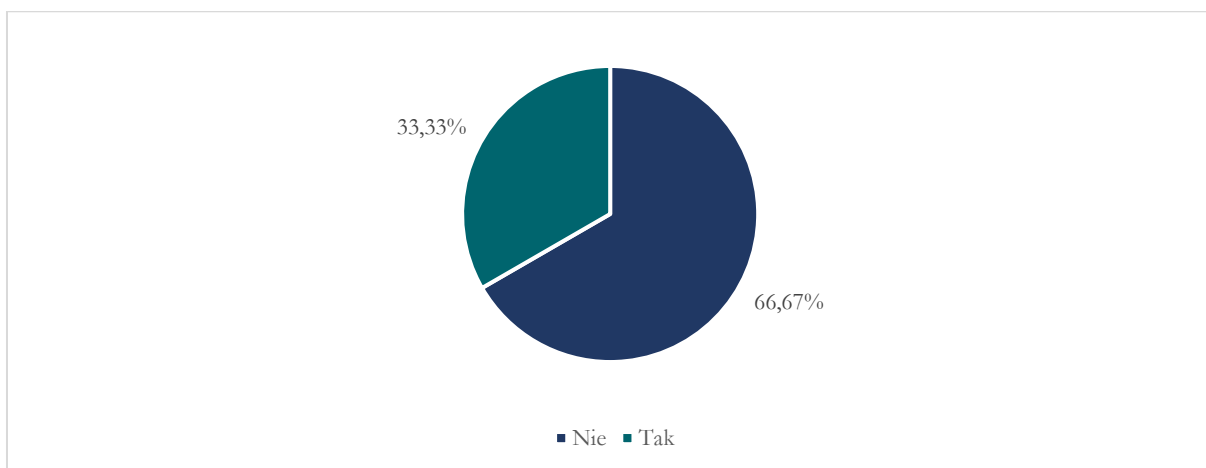
Wykres 13. Frekwencja odpowiedzi na pytanie: Atmosferę w Uniwersytecie Szczecińskim określisz jako: wrogą, nieprzyjazną, neutralną, przyjazną, bardzo przyjazną.

Kolejne pytanie dotyczące atmosfery w miejscu studiowania dotyczyło sposobu w jaki traktowani są doktoranci. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie jednej z czterech odpowiedzi. Najwięcej doktorantów podało, że są traktowani „w ten sam sposób” (45,16%), 18,28% odpowiedziało że „w różny sposób - istnieją studenci/grupa wyróżniana”, 15,05% „w różny sposób - istnieją studenci/grupa traktowana gorzej”, a 21,51% wskazało odpowiedź „każdy jest traktowany w inny sposób”. Świadczy to o dużej rozbieżności w odczuciach traktowania doktorantów.



Wykres 14. Odczucie sposobu traktowania w miejscu studiowania.

Wśród osób biorących udział w badaniu 66,67% doktorantów odpowiedziało, że nie doświadczyło lub nie dostrzegło przejawów dyskryminacji lub nierównego traktowania. Natomiast 33,33% doktorantów potwierdziło, że doświadczyło lub dostrzegło oznaki dyskryminacji lub nierównego traktowania.

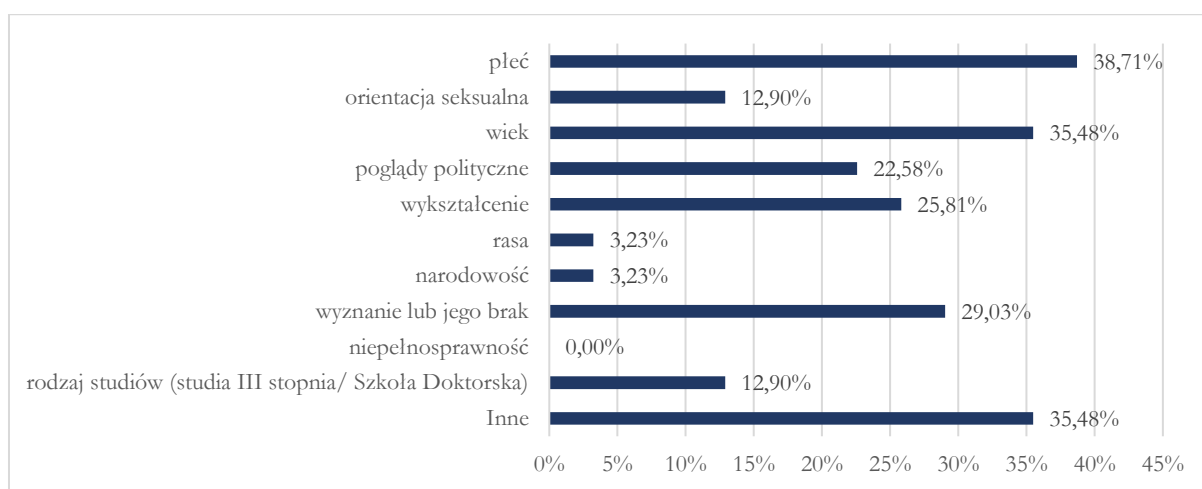


Wykres 15. Frekwencja odpowiedzi na pytanie: Czy masz doświadczenie lub dostrzegasz w trakcie studiów oznaki dyskryminacji / nierównego traktowania doktorantów w Uczelni?

Doktoranci, którzy wskazali w kwestionariuszu, że doświadczyli lub dostrzegli przejawy dyskryminacji i nierównego traktowania zostali poproszeni o odpowiedzi na pogłębione pytania dotyczące występowania zachowań niepożądanych. Katalog przedstawionych sytuacji niepożądanych zawierał również możliwość wskazania częstości zachodzenia zdarzeń (nigdy, rzadko, często, bardzo często, zawsze).

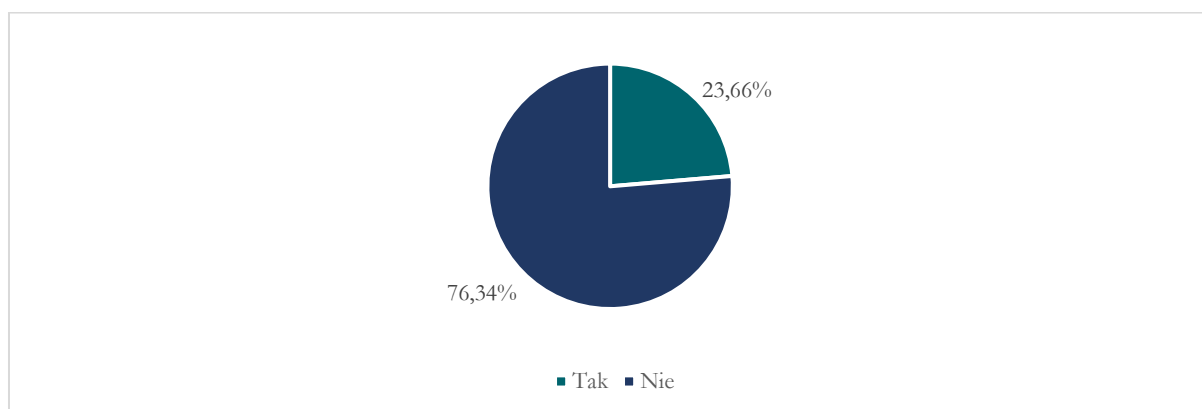
Analiza wyników odpowiedzi doktorantów wskazuje, że 100% badanych nigdy nie doświadczyło propozycji seksualnych. W zakresie poszczególnych odpowiedzi w przeważającej części nigdy nie występują lub występują rzadko: naruszenie nietykalności cielesnej (nigdy 93,55%; rzadko 6,45%), dwuznaczne komentarze o charakterze seksualnym (nigdy 90,32%; rzadko 9,68%), przypisywanie sobie osiągnięć mężczyzn (nigdy 80,65%; rzadko 19,35%), nieadekwatne do sytuacji komentarze na temat ubioru/wyglądu zewnętrznego (nigdy 70,97%; rzadko 29,03%). Najczęstszymi odpowiedziami doktorantów w zakresie dyskryminacji były: traktowanie w sposób gorszy niż innych (często 22,58%; bardzo często 38,71%; zawsze 22,58%); bierna agresja (często 22,58%; bardzo często 32,26%; zawsze 25,81%); nieuzasadnione kwestionowanie wiedzy (często 22,58%; bardzo często 25,81%; zawsze 19,35%).

W dalszej części kwestionariusza zapytano doktorantów o przyczyny dyskryminacji lub nierównego traktowania, które ich zdaniem były powodem zaistniałej sytuacji. Respondenci mieli możliwość wskazania kilku powodów spośród dziesięciu zaproponowanych w kwestionariuszu. Mogli również wskazać inny powód, niż ten zawarty w formularzu. Najczęstszą przyczyną występowania dyskryminacji lub nierównego traktowania zdaniem respondentów była płeć (38,71%). Jako drugi powód wskazano „inne” (35,48%). Podawane przez doktorantów przyczyny jako inne to: wygląd, bezpośredniość w relacjach, ciąża lub posiadanie dzieci, reprezentowana dziedzina lub dyscyplina naukowa. Równie częstą odpowiedzią wskazywany był wiek (35,48%). Jako kolejne, najczęstsze przyczyny dyskryminacji lub nierównego traktowania zostały wybrane: wyznanie lub jego brak (29,03%), wykształcenie (25,81%), poglądy polityczne (22,58%), orientacja seksualna (12,90%), rodzaj studiów (studia III stopnia, Szkoła Doktorska) (12,90%). Grupę najrzadziej wskazywanych przez doktorantów powodów stanowiła rasa (3,23%) i narodowość (3,23%). Niepełnosprawność jako powód dyskryminacji lub nierównego traktowania nie została wybrana przez żadnego z doktorantów biorących udział w badaniu.



Wykres 16. Frekwencja odpowiedzi na pytanie: Co było Twoim zdaniem główną przyczyną tego, że doszło w stosunku do Ciebie do dyskryminacji (nierównego traktowania)?

W ostatniej części badania wszyscy doktoranci biorący w nim udział zostali poproszeni o informację czy wiedzą do kogo w Uczelni mogą zwrócić się w przypadku występowania dyskryminacji, nierównego traktowania lub innych niepożądanych zachowań. Znacząca większość respondentów wskazała, że nie wie (76,34%). Twierdząco odpowiedziało 23,66% badanych. Wskazywali oni konkretnych pracowników Uczelni: Pełnomocniczkę ds. równego traktowania, Lokalnego Ambasadora Praw Doktoranta, przedstawicieli Samorządu Doktorantów.



Wykres 17. Frekwencja odpowiedzi na pytanie: Czy wiesz do kogo w Uczelni można się zwrócić w przypadku dyskryminacji i innych niepożądanych zachowań?

3. Funkcje kierownicze w Uniwersytecie Szczecińskim

Pierwszym parametrem istotnym z punktu widzenia równości szans i rozwoju kariery zawodowej jest liczba kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze (Tabela 1.). Zestawienie obejmuje zarówno poziom centralny oraz poziom instytutów, wydziałów i jednostek ogólnouczeniowych. Zgromadzone dane wskazują, że w zakresie pełnionych funkcji kierowniczych przez kobiety i mężczyzn występuje względna równowaga. Na poziomie centralnym udział kobiet wynosi łącznie 53%, zaś udział mężczyzn 47%. Natomiast na poziomie instytutów, wydziałów i jednostek ogólnouczeniowych udział kobiet wynosi 44%, a mężczyzn 56%. Uwzględniając proporcję kobiet i mężczyzn w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi uważa się, że udział kobiet w pełnieniu funkcji kierowniczych na poziomie instytutów, wydziałów i jednostek ogólnouczeniowych jest zapewniony.

Tabela 1. Funkcje kierownicze w US według płci

	K	M	K%	M %
Poziom centralny				
Senat	23	23	50%	50%
komisje senackie	27	23	54%	46%
przewodniczący komisji senackich	2	3	40%	60%
rady dyscyplin naukowych	204	171	54%	46%
rektor	0	1	0%	100%
prorektorzy	3	2	60%	40%
kwestor, kanclerz	0	2	0%	100%
zastępcy kwestora i kanclerza	1	1	50%	50%
Poziom instytutów, wydziałów i jednostek ogólnouczeniowych				
dziekani	3	4	43%	57%
prodziekani	5	8	38%	62%
dyrektorzy instytutów	6	12	33%	67%
zastępcy dyrektorów instytutów	13	8	62%	38%
Razem	287	258	53%	47%

Kolejne zestawienie przedstawia udział kobiet i mężczyzn w radach naukowych poszczególnych instytutów Uniwersytetu Szczecińskiego, który wynosi łącznie 51% kobiet i 49% mężczyzn (Tabela 2.). Szczegółowe dane wskazują, że największy udział kobiet jest w Instytucie Pedagogiki (84%), Instytucie Językoznawstwa (83%), Instytucie Biologii (78%), Instytucie Literatury i Nowych Mediów 65%, a najmniejszy w Instytucie Fizyki (0%), Instytucie Nauk Teologicznych (6%), Instytucie Matematyki (18%), Instytucie Filozofii i Kognitywistyki (25%). Bezwzględna równość występuje w Instytucie Nauk o Morzu i Środowisku (50%) oraz Instytucie Socjologii (50%), zaś względna równość na Wydziale Prawa i Administracji (48%).

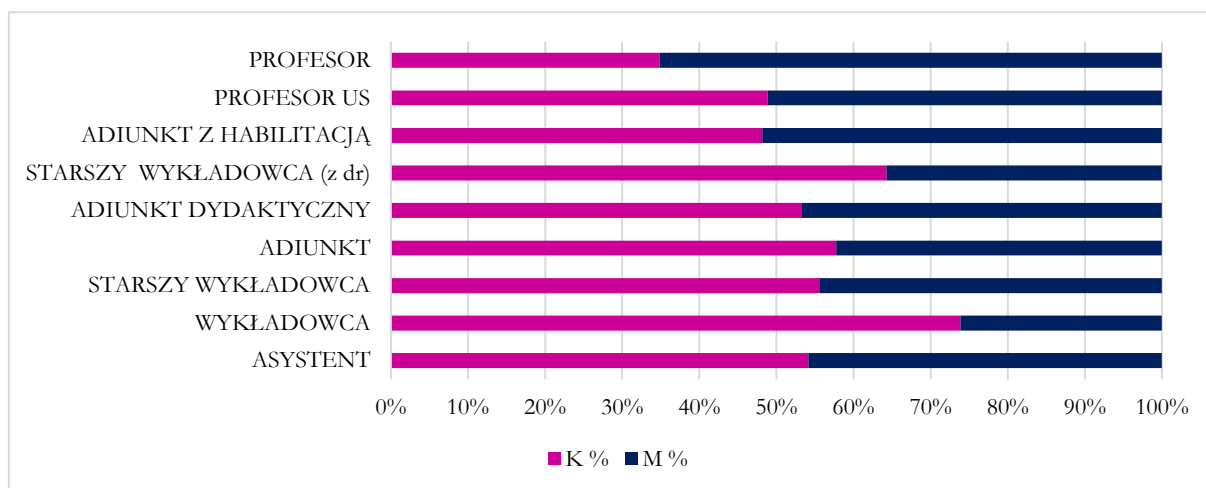
Tabela 2. Rady Naukowe Instytutów US według płci

	K	M	K %	M %
Instytut Biologii	14	4	78%	22%
Instytut Fizyki	0	11	0%	100%
Instytut Matematyki	2	9	18%	82%
Instytut Nauk o Morzu i Środowisku	13	13	50%	50%
Instytut Językoznawstwa	15	3	83%	17%
Instytut Literatury i Nowych Mediów	11	6	65%	35%
Instytut Historyczny	6	13	32%	68%
Instytut Filozofii i Kognitywistyki	3	9	25%	75%
Instytut Psychologii	11	7	61%	39%
Instytut Socjologii	6	6	50%	50%
Instytut Pedagogiki	16	3	84%	16%
Instytut Nauk o Polityce i Bezpieczeństwie	8	10	44%	56%
Instytut Ekonomii i Finansów	26	17	60%	40%
Instytut Zarządzania	25	17	60%	40%
Instytut Gospodarki Przestrzennej i Geografii Społeczno-Ekonomicznej	11	15	42%	58%
Instytut Nauk o Kulturze Fizycznej	11	7	61%	39%
Wydział Prawa i Administracji	14	15	48%	52%
Instytut Nauk Teologicznych	1	17	6%	94%
Razem	193	182	51%	49%

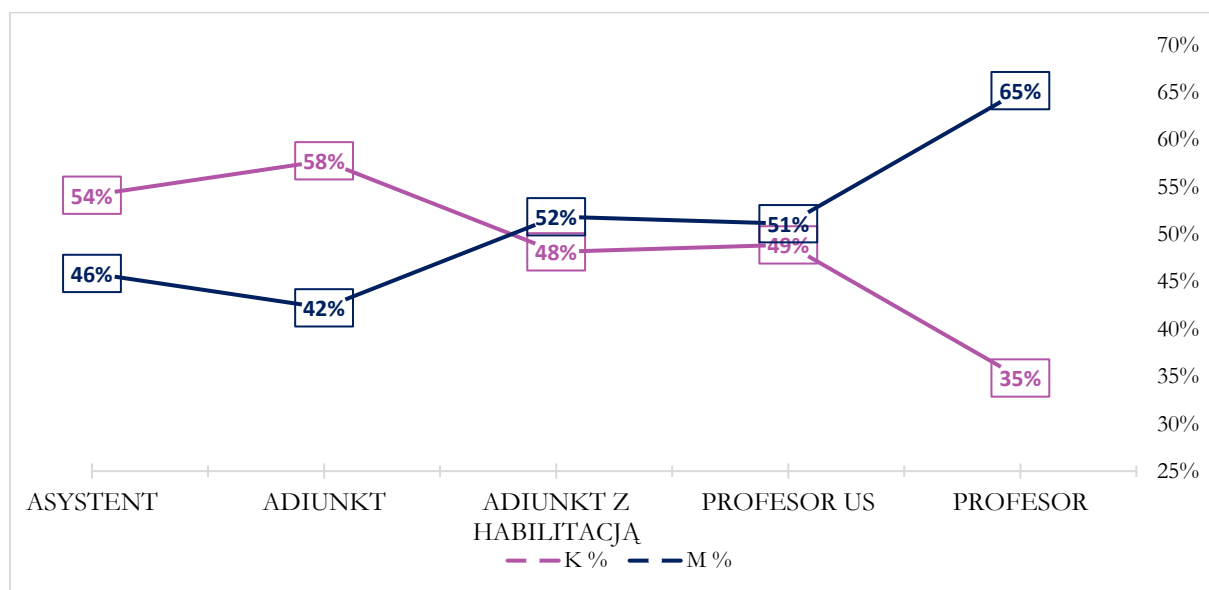
4. Przebieg karier naukowych kobiet i mężczyzn

Zestawienie prezentowane na Wykresie 18. obrazuje udział kobiet i mężczyzn na różnych etapach kariery zawodowej na Uczelni. Analiza przebiegu karier naukowych kobiet i mężczyzn w pierwszej kolejności wskazuje, że największa równość występuje w grupie pracowników będących adiunktami z habilitacją oraz profesorami Uniwersytetu Szczecińskiego, a następnie w grupie adiunktów dydaktycznych, asystentów oraz starszych wykładowców. Największy udział kobiet występuje w grupie nauczycieli akademickich będących wykładowcami i starszymi wykładowcami (z dr), a mężczyzn w grupie profesorów.

Natomiast wartości procentowe przedstawione na Wykresie 19. stanowią rodzaj „stop-klatki” przebiegu karier naukowych kobiet i mężczyzn w Uniwersytecie Szczecińskim. Prezentowane dane wskazują, że przebieg ścieżki kariery naukowej kobiet i mężczyzn nie jest jednakowy. Na pierwszych etapach kariery zawodowej, poczynając od zatrudnienia na stanowisku asystenta, a następnie adiunkta wyraźna jest przewaga kobiet. Następnie przewaga mężczyzn występuje już na etapie adiunkta z habilitacją oraz profesora Uniwersytetu Szczecińskiego. Przewaga ta jest najbardziej widoczna na zwieńczeniu kariery naukowej, tj. etapie uzyskania tytułu profesora.



Wykres 18. Kobiety i mężczyźni na różnych etapach kariery zawodowej na US.



Wykres 19. Kobiety i mężczyźni na różnych etapach kariery zawodowej na US.

Zaobserwowane zjawisko jest elementem ogólnego trendu, który możemy zaobserwować także w innych uczelniach w Polsce i na świecie. Kobiety naukowczynie częściej niż mężczyźni, na pewnym etapie rozwoju naukowego, muszą także godzić pracę na uczelni z obowiązkami określonych ról społecznych w życiu pozazawodowym.

Zgodnie z przyjętym Planem Działania na lata 2022-2024 zadaniem Uczelni będzie wprowadzenie mechanizmów, które pomogą zapobiec rezygnacji kobiet ze zdobywania kolejnych szczebli kariery naukowej z przyczyn pozamerytorycznych oraz pomogą kobietą w godzeniu obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym.

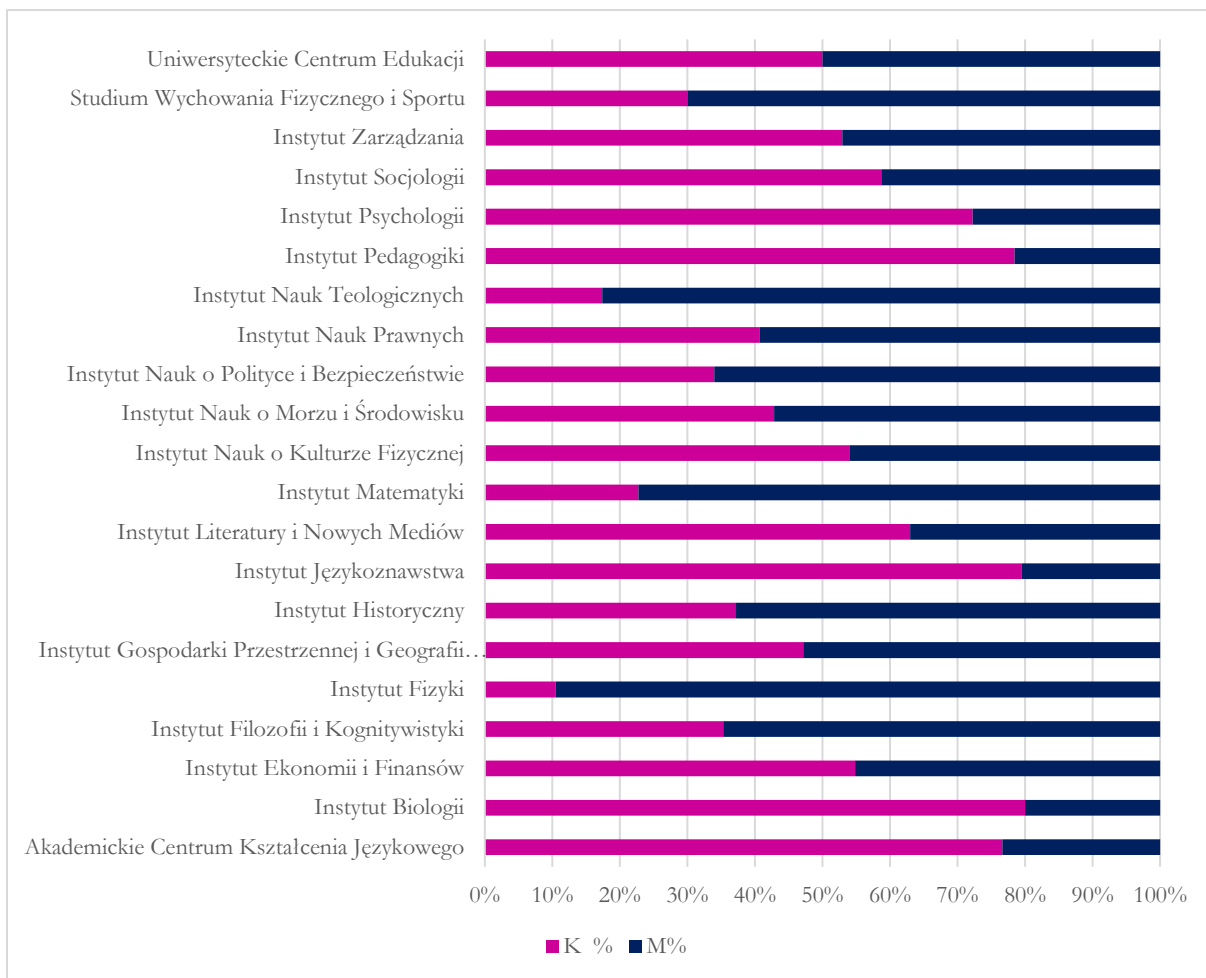
5. Pracownicy akademicy według płci w jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu Szczecińskiego

W Uniwersytecie Szczecińskim zatrudnionych jest łącznie 1033 nauczycieli akademickich, w tym 555 kobiet (54%) oraz 478 mężczyzn (46%). Niemniej jednak widoczne są różnice w poszczególnych jednostkach organizacyjnych, które obrazuje Tabela 3. oraz Wykres 20.

Wśród instytutów są te mocno zmaskulinizowanych (Instytut Fizyki, Instytut Nauk Teologicznych, Instytut Matematyki), jak również sfeminizowane (Instytut Biologii, Instytut Językoznawstwa, Instytut Pedagogiki oraz Instytut Psychologii). W przypadku zaś jednostek ogólnouczeniowych kobiety przeważają w Akademickim Centrum Kształcenia Językowego, zaś mężczyźni w Studium Wychowania Fizycznego i Sportu.

Tabela 3. Nauczyciele akademicy z podziałem na jednostki

	K	M	K %	M%
Uniwersyteckie Centrum Edukacji	2	2	50%	50%
Studium Wychowania Fizycznego i Sportu	3	7	30%	70%
Instytut Zarządzania	72	64	53%	47%
Instytut Socjologii	10	7	59%	41%
Instytut Psychologii	26	10	72%	28%
Instytut Pedagogiki	40	11	78%	22%
Instytut Nauk Teologicznych	4	19	17%	83%
Instytut Nauk Prawnych	37	54	41%	59%
Instytut Nauk o Polityce i Bezpieczeństwie	17	33	34%	66%
Instytut Nauk o Morzu i Środowisku	24	32	43%	57%
Instytut Nauk o Kulturze Fizycznej	27	23	54%	46%
Instytut Matematyki	5	17	23%	77%
Instytut Literatury i Nowych Mediów	46	27	63%	37%
Instytut Językoznawstwa	66	17	80%	20%
Instytut Historyczny	16	27	37%	63%
Instytut Gospodarki Przestrzennej i Geografii Społeczno-Ekonomicznej	25	28	47%	53%
Instytut Fizyki	2	17	11%	89%
Instytut Filozofii i Kognitywistyki	6	11	35%	65%
Instytut Ekonomii i Finansów	68	56	55%	45%
Instytut Biologii	36	9	80%	20%
Akademickie Centrum Kształcenia Językowego	23	7	77%	23%
Razem	555	478	54%	46%



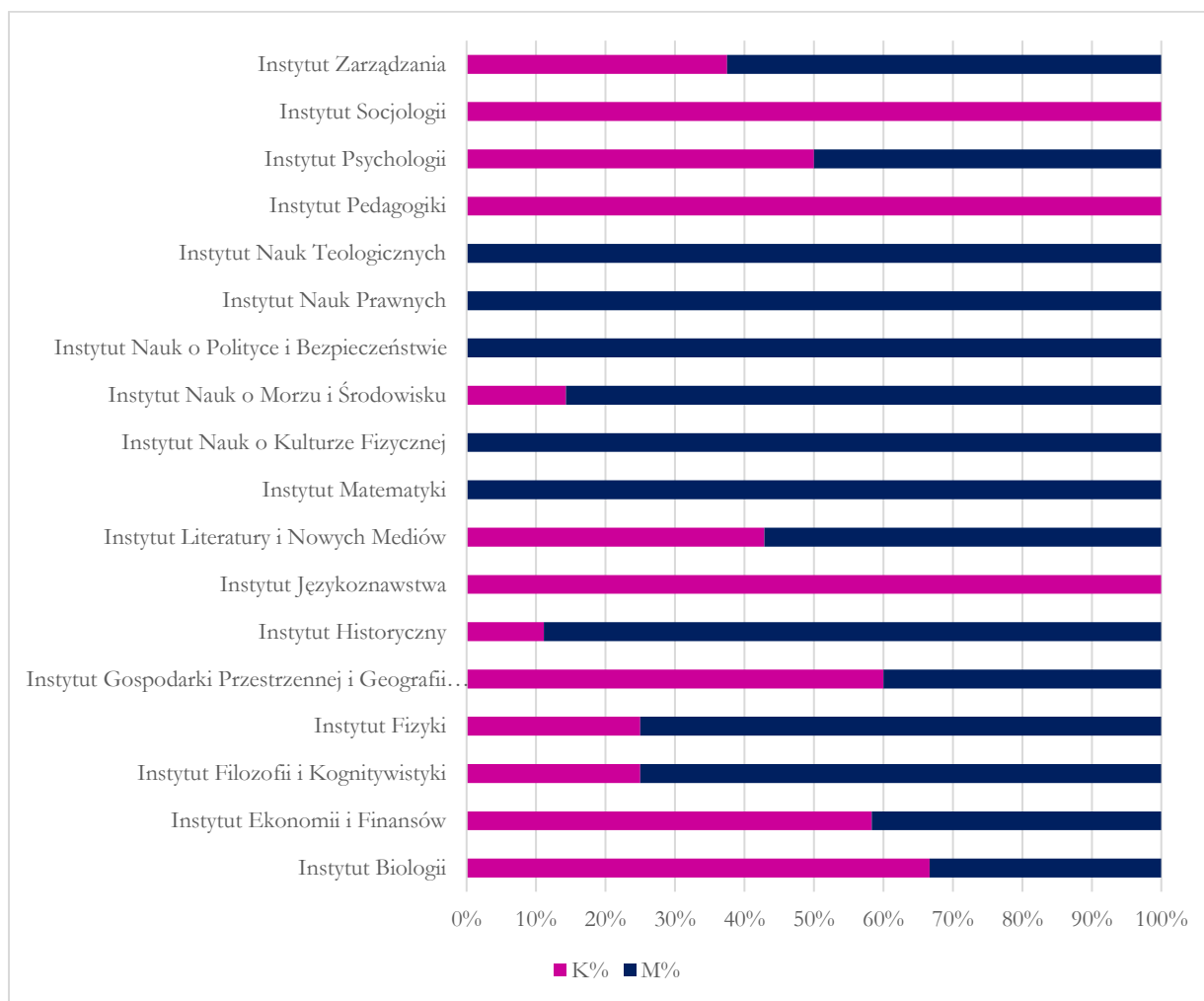
Wykres 20. Nauczyciele akademicy z podziałem na jednostki

Kolejne zestawienia zawarte w Tabeli 4. oraz na Wykresie 21. prezentują udział kobiet i mężczyzn wśród osób posiadających tytuł profesora, będący najwyższym z możliwych do uzyskania w trakcie kariery naukowej na uczelni. Największa dysproporcja występuje w Instytutach: Nauk Teologicznych, Nauk Prawnych, Nauk o Polityce i Bezpieczeństwie, Nauk o Kulturze Fizycznej, Matematyki – w który nie ma kobiet mających tytuł profesora. Natomiast brak jest mężczyzn będących profesorami w Instytutach: Socjologii, Pedagogiki oraz Językoznawstwa.

Tabela 4. Nauczyciele akademicy z tytułem profesora

	K	M
Instytut Zarządzania	3	5
Instytut Socjologii	1	0
Instytut Psychologii	1	1
Instytut Pedagogiki	3	0
Instytut Nauk Teologicznych	0	3
Instytut Nauk Prawnych	0	7
Instytut Nauk o Polityce i Bezpieczeństwie	0	3
Instytut Nauk o Morzu i Środowisku	1	6
Instytut Nauk o Kulturze Fizycznej	0	2
Instytut Matematyki	0	4
Instytut Literatury i Nowych Mediów	3	4

Instytut Językoznawstwa	2	0
Instytut Historyczny	1	8
Instytut Gospodarki Przestrzennej i Geografii Społeczno-Ekonomicznej	3	2
Instytut Fizyki	1	3
Instytut Filozofii i Kognitywistyki	1	3
Instytut Ekonomii i Finansów	7	5
Instytut Biologii	4	2



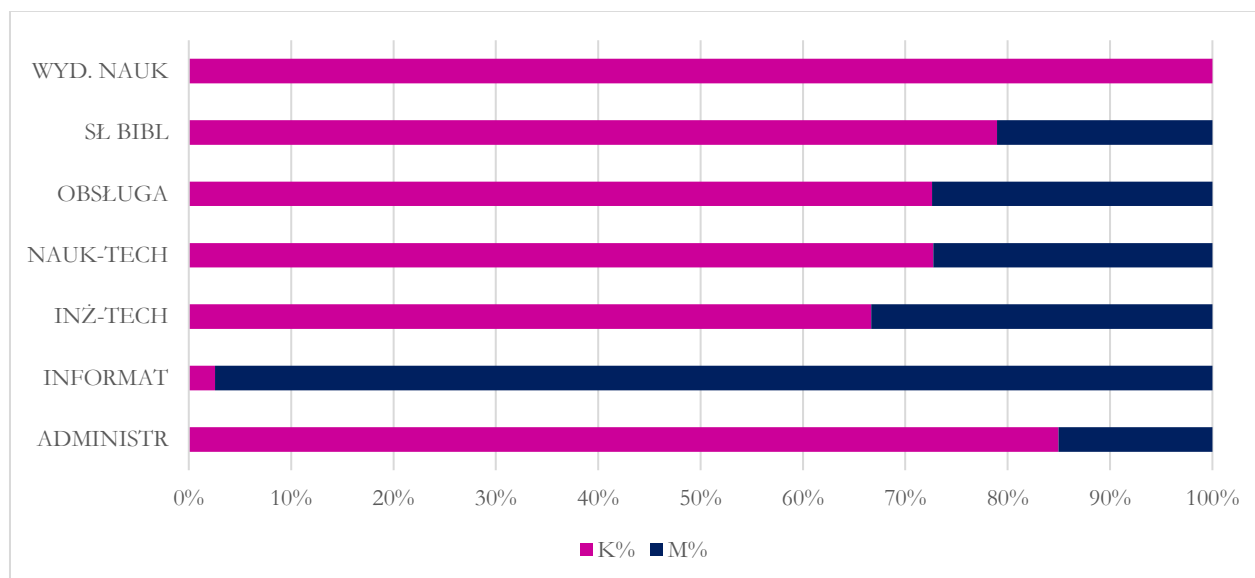
Wykres 21. Nauczyciele akademicy z tytułem profesora udział procentowy.

6. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi według zajmowanych stanowisk i płci

Uniwersytet Szczeciński zatrudnia 817 pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w tym 622 kobiety (76%) oraz 195 mężczyzn (24%). Najbardziej sfeminizowanymi grupami jest grupa stanowisk administracyjnych oraz stanowisk zajmowanych w Wydawnictwie Naukowym Uniwersytetu Szczecińskiego. Natomiast zmaskulizowaną grupą są stanowiska informatyczne, na których 97% stanowią mężczyźni. Szczegółowe dane zawiera Tabela 5. i Wykres 22.

Tabela 5. Pracownicy niebędący nauczycielami według grup umów o pracę i płci.

	K	M	K%	M%
ADMINISTRACYJNI	345	61	85%	15%
INFORMATYCY	1	38	3%	97%
INŻYNIERYJNO-TECHNICZNI	16	8	67%	33%
NAUKOWO-TECHNICZNI	8	3	73%	27%
OBSŁUGA	183	69	73%	27%
SŁUŻBA BIBLIOTECNA	60	16	79%	21%
WYDAWNICTWO NAUKOWE	9	0	100%	0%
Razem	622	195	76%	24%



Wykres 22. Pracownicy niebędący nauczycielami według grup umów o pracę i płci- udział procentowy.

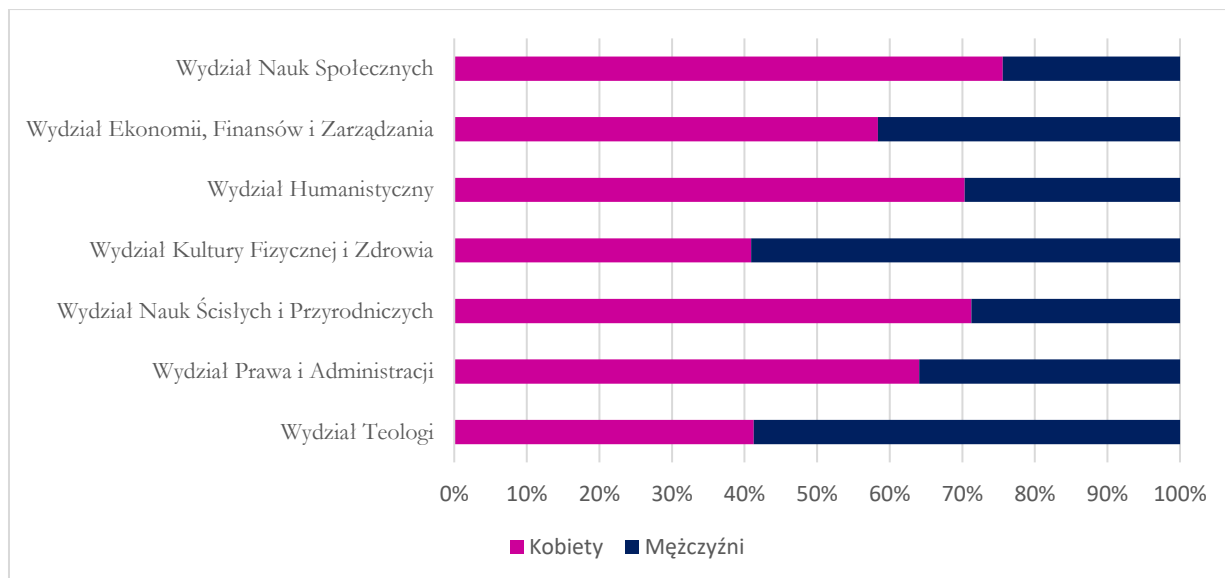
Analiza zajmowanych stanowisk kierowniczych wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wskazuje na wyraźną dominację kobiet w tym zakresie (Tabela 6.). Wynika to niewątpliwie z ogólnej struktury zatrudnienia na Uniwersytecie Szczecińskim kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Tabela 6. Wybrane stanowiska kierownicze według płci

	K	M	K%	M%
KIEROWNIK DZIAŁU	14	9	61%	39%
Z-CA KIEROWNIKA DZIAŁU	8	2	80%	20%
KIEROWNIK SEKCJI	27	4	87%	13%

7. Osoby studiujące

W Uniwersytecie Szczecińskim studiuje łącznie 10 421 osób. W 2021 r. kobiety stanowiły 65,25% liczby studiujących osób w Uczelni. Podział osób studiujących na studiach stacjonarnych ze względu na płeć na poszczególnych wydziałach prezentuje Wykres 23.



Wykres 23. Osoby studiujące na studiach stacjonarnych według wydziału i płci.

Największe dysproporcje pojawiają się na kierunkach: biologia, historia, mikrobiologia, nauki o polityce, nauki o rodzinie, pedagogika, praca socjalna, teologia.

Względna równość płci występuje na kierunkach: bezpieczeństwo wewnętrzne, ekonomia, geologia, logistyka, matematyka, przedsiębiorczość i inwestycje, stosunki międzynarodowe, wychowanie fizyczne, prawo Internetu i ochrony informacji, zarządzanie.

Uczelnia w żaden sposób nie ogranicza dostępu do prowadzonych kierunków studiów kandydatom i kandydatkom. Prowadzona rekrutacja na studia, procedury rekrutacyjne i kryteria kwalifikacji są transparentne, zasady są podane do wiadomości publicznej, rekrutacja odbywa się na podstawie obiektywnych wyników liczbowych. Ponadto warunki rekrutacji zapewniają kandydatom równe szanse na podjęcie studiów. Bezstronność rekrutacji gwarantuje wdrożony proces rekrutacyjny.

Łączna liczba doktorantów w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Szczecińskiego wynosi 112. W 2021 roku 55,36% tej grupy stanowiły kobiety.



CZĘŚĆ II
PLAN DZIAŁAŃ
NA LATA 2022 - 2024

CZĘŚĆ II. PLAN DZIAŁAŃ NA LATA 2022-2024

Przedstawione wyniki diagnozy, analiza dobrych praktyk z innych ośrodków akademickich w kraju i zagranicą oraz konsultacje zespołu przygotowującego plan równości płci stały się podstawą do zaproponowania strategii i harmonogramu działań obejmujących obszary odpowiadające na potrzeby wspólnoty akademickiej Uniwersytetu Szczecińskiego. Plan Równości Uniwersytetu Szczecińskiego obejmuje 5 obszarów kluczowych z perspektywy budowania środowiska sprzyjającego inkluzji członków społeczności akademickiej w całej swej różnorodności:

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym;
2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym oraz w procesie podejmowania decyzji;
3. Równowaga w rozwoju kariery oraz równość płci w rekrutacji i awansie zawodowym;
4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych (integracja równości płci w badaniach i nauczaniu);
5. Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi oraz promowanie równości płci.

Zaplanowano realizację 9 celów strategicznych odpowiadających na potrzeby społeczności akademickiej:

Cel I. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu i docenianiu różnic;

Cel II. Ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego osób pracujących i studiujących w Uniwersytecie Szczecińskim;

Cel III. Promowanie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych, w ciałach decyzyjnych oraz w strukturach zarządczych Uniwersytetu Szczecińskiego;

Cel IV. Zmniejszenie segregacji poziomej poprzez promowanie działań wspierających równowagę płci w rekrutacji;

Cel V. Podnoszenie świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji oraz uwzględnianie aspektu płci w krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych i rozwojowych;

Cel VI. Promocja tematyki równościowej w programach kształcenia/ studiów;

Cel VII. Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie mobbingu oraz dyskryminacji, w tym ze względu na płeć i niepełnosprawność;

Cel VIII. Zwiększenie efektywności obowiązujących na Uczelni procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych;

Cel IX. Implementowanie mechanizmów efektywnego wsparcia pracowników, studentów i doktorantów doświadczających dyskryminacji lub molestowania.

Plan Równości w Uniwersytecie Szczecińskim (zawierający Plan Równości Płci) na lata 2022-2024 obejmuje harmonogram podejmowanych działań, wskazuje jednostki je koordynujące oraz określa sposoby monitorowania wskaźników i mierniki osiągnięcia planowanych działań.



**KULTURA ORGANIZACYJNA
ORAZ RÓWNOWAGA MIĘDZY
ŻYCIEM ZAWODOWYM
I PRYWATNYM**

Cel I. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu i docenianiu różnic

Planowane działania	D1.1. Powołanie specjalistki/specjalisty ds. równości i niedyskryminacji oraz monitorowania realizacji Planu Równości w Uniwersytecie Szczecińskim		
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego		
Miernik (wskaźnik) realizacji	Utworzenie stanowiska pracy w strukturach Biura Rektora		
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rektora		
Opis	<p>Do zakresu obowiązków specjalistki/specjalisty należeć będzie między innymi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gromadzenie danych dotyczących: <ol style="list-style-type: none"> struktury płci oraz wieku osób zatrudnionych w Uczelni; form i czasu zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Uczelni; udziału kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych Uczelni; wykorzystywania urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych przez kobiety i mężczyzn; udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych oraz projektach uczelnianych oraz pozauczelnianych (zarówno krajowych jak i międzynarodowych); liczby spraw w Komisji pojednawczej, Komisji antymobbingowej oraz Komisji ds. równości. Gromadzenie wyników badań na temat równości i różnorodności prowadzonych wśród społeczności Uczelni. Gromadzenie wyników badań z ankiet prowadzonych wśród osób zatrudnionych i studiujących na temat równości i niedyskryminacji. Publikacja aktualności oraz wyników badań i analiz dotyczących działań na rzecz równości i niedyskryminacji na stronie internetowej Uczelni. Opracowanie i promocja materiałów informacyjnych na temat funkcjonowania organów i procedur powołanych do ochrony równości i niedyskryminacji w Uczelni. 		
Harmonogram	2022	2023	2024

Cel I. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu i docenianiu różnic

Planowane działania	D1.2. Utworzenie na stronie internetowej Uniwersytetu Szczecińskiego podstrony poświęconej Planowi Równości Uniwersytetu Szczecińskiego oraz zawierającej materiały o wszelkich aktywnościach w ramach działań równościowych prowadzonych w Uczelni
Adresaci	Spoleczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utworzenie podstrony na stronie internetowej Uniwersytetu Szczecińskiego dotyczącej Planu Równości w języku polskim. 2. Utworzenie podstrony na stronie internetowej Uniwersytetu Szczecińskiego dotyczącej Planu Równości w języku angielskim.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Promocji, Uczelniane Centrum Informatyczne.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024
	■		

Cel I. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu i docenianiu różnic

Planowane działania	D1.3. Publikacja aktualności dotyczących działań na rzecz równości i niedyskryminacji na podstronie strony internetowej Uniwersytetu Szczecińskiego, poświęconej Planowi Równości		
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego		
Miernik (wskaźnik) realizacji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liczba publikowanych materiałów i informacji w danym roku akademickim. 2. Liczba odsłon podstrony poświęconej Planowi Równości w danym roku akademickim. 		
Jednostki odpowiedzialne	Dział Promocji, Uczelniane Centrum Informatyczne.		
Opis	Nie dotyczy		

Harmonogram	2022	2023				2024		

Cel I. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu i docenianiu różnic

Planowane działania	D1.4. Coroczne badanie stanu równości na Uniwersytecie Szczecińskim oraz stanu wiedzy na temat rozwiązań równościowych obowiązujących na Uczelni
Adresaci	Spoleczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników i pracownic oraz studentów i studentek Uczelni
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rektora, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta.
Opis	Coroczne badanie przeprowadzone w formie anonimowej ankiety wśród społeczności Uniwersytetu Szczecińskiego.

Harmonogram	2022	2023	2024
	■	■	■

Cel I. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu i docenianiu różnic

Planowane działania	D1.5. Opracowanie i promocja materiałów informacyjnych na temat funkcjonowania organów i procedur powołanych do ochrony równości i niedyskryminacji w Uniwersytecie Szczecińskim
Adresaci	Spółeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	Liczba opracowanych oraz rozpowszechnionych broszur oraz materiałów informacyjnych w danym roku akademickim
Jednostki odpowiedzialne	Dział Promocji, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024

Cel I. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu i docenianiu różnic

Planowane działania	D1.6. Organizacja szkoleń świadomościowych dla społeczności akademickiej Uniwersytetu Szczecińskiego
Adresaci	Spółeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wzrost poziomu świadomości na temat równości i niedyskryminacji wśród osób zatrudnionych i studiujących w Uczelni (dane szacowane na podstawie ankiety w ramach D1.4.). 2. Liczba przeprowadzonych szkoleń w danym roku akademickim. 3. Uruchomienie kursu na platformie MOODLE. 4. Liczba przeszkolonych osób wśród pracowników i pracownic Uczelni w danym roku akademickim. 5. Liczba przeszkolonych studentów w danym roku akademickim.
Jednostki odpowiedzialne	<p>Biuro Rektora, Uczelniane Centrum Informatyczne, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta.</p>
Opis	<p>Organizacja szkoleń obejmujących swoim zakresem tematycznym między innymi zagadnienia dotyczące rozwijania postaw równościowych oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Szkolenia będą skierowane do różnych grup osób zatrudnionych oraz studiujących w Uniwersytecie Szczecińskim. Ponadto zostanie zorganizowany moduł szkoleniowy na platformie MOODLE dla studentów oraz studentek pierwszych lat kierunków studiów, realizowanych na Uniwersytecie Szczecińskim.</p>

Harmonogram	2022		2023		2024	

Cel I. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu i docenianiu różnic

Planowane działania	D1.7. Podejmowanie współpracy z innymi uczelniami i organizacjami w celu porównania stosowanych rozwiązań oraz rozpoznania najlepszych praktyk w zakresie działań równościowych pod kątem możliwości ich wdrożenia w Uniwersytecie Szczecińskim
Adresaci	Spółeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	1. Liczba spotkań w danym roku akademickim. 2. Liczba zidentyfikowanych dobrych praktyk w danym roku akademickim.
Jednostki odpowiedzialne	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktoratów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta, Wszystkie jednostki organizacyjne Uniwersytetu Szczecińskiego w zakresie swojej działalności.
Opis	Analiza rozwiązań wprowadzanych na innych uczelniach w Polsce oraz za granicą pozwoli na ulepszanie istniejącego Planu Równości w Uniwersytecie Szczecińskim oraz dostosowywanie go do zmieniających się wymogów i zaleceń Komisji Europejskiej. Dobre praktyki będą identyfikowane poprzez monitorowanie rozwiązań przyjętych w innych instytucjach, w tym również poprzez śledzenie zaleceń Komisji Europejskiej. Wiedza z zakresu nowych rozwiązań związanych z tematyką równościową będzie także pozyskiwana w drodze bezpośrednich spotkań z przedstawicielami innych uczelni wdrażających własne plany równościowe.

Harmonogram	2022	2023	2024
	■	■	■

Cel I. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu i docenianiu różnic

Planowane działania	D1.8. Sporządzanie corocznie w języku polskim i angielskim raportu z realizacji Planu Równości w Uniwersytecie Szczecińskim
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	<ol style="list-style-type: none"> Zatwierdzenie przez Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego rocznego sprawozdania z realizacji Planu Równości. Publikacja online Raportu w języku polskim i angielskim.
Jednostki odpowiedzialne	<p>Biuro Rektora, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta, Pośrednio wszystkie jednostki biorące udział w realizacji Planu Równości.</p>
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024
		■	■

Cel II. Ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego osób pracujących i studiujących w Uniwersytecie Szczecińskim

Planowane działania	D2.1. Diagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urloпах rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony Uczelni
Adresaci	Osoby zatrudnione w Uniwersytecie Szczecińskim
Miernik (wskaźnik) realizacji	1. Przeprowadzenie ankiety wśród osób wracających do pracy po urloпах rodzicielskich. 2. Opracowanie i publikacja rekomendacji.
Jednostki odpowiedzialne	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Rzecznik Praw Akademickich, Dział Kadr.
Opis	Opracowanie i przeprowadzenie ankiety badającej potrzeby osób wracających do pracy po urloпах związanych z rodzicielstwem. Na podstawie wyników ankiety oraz wywiadów indywidualnych z pracownikami i pracowniakami, którzy będą odbiorcami planowanych działań, zostaną opracowane rekomendacje dotyczące sposobów realizacji obowiązków pracowniczych ułatwiających ponowne wdrożenie osoby wracającej do pracy.

Harmonogram	2022	2023	2024

Cel II. Ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego osób pracujących i studiujących w Uniwersytecie Szczecińskim

Planowane działania	D2.2. Udostępnianie i rozpowszechnianie przepisów związanych z rodzicielstwem i opieką, w tym dotyczących: praw kobiet w ciąży, praw rodziców po narodzinach dziecka, praw osób przysposabiających dziecko, praw rodziców i opiekunów do urlopów i innych uprawnień związanych z wychowaniem dzieci i opieką
Adresaci	Spółeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	1. Publikacja informatora dla pracujących rodziców i opiekunów oraz jego coroczna aktualizacja. 2. Publikacja informatora dla studiujących rodziców i opiekunów oraz jego coroczna aktualizacja.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Kadr, Dział Promocji, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024
	■	■	■

Cel II. Ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego osób pracujących i studiujących w Uniwersytecie Szczecińskim

Planowane działania	D2.3. Ustalenie rekomendacji w zakresie elastycznych form i czasu pracy dla wszystkich grup pracowniczych
Adresaci	Osoby zatrudnione w Uniwersytecie Szczecińskim
Miernik (wskaźnik) realizacji	Przygotowanie wstępnych rekomendacji oraz przekazanie do jednostek organizacyjnych Uczelni
Jednostki odpowiedzialne	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Rzecznik Praw Akademickich, Dział Kadr.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024

Cel II. Ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego osób pracujących i studiujących w Uniwersytecie Szczecińskim

Planowane działania	D2.4. Analiza potrzeb związanych z dostosowaniem przestrzeni i budynków Uniwersytetu Szczecińskiego do potrzeb rodziców z małymi dziećmi oraz osób z niepełnosprawnościami, będących częścią społeczności akademickiej Uczelni oraz opiekunów tych osób
Adresaci	Spółeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	Przeprowadzenie ankiety oraz jej analiza
Jednostki odpowiedzialne	Pion organizacyjny Kanclerza, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Rzecznik Praw Akademickich.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024
	■	■	

Cel II. Ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego osób pracujących i studiujących w Uniwersytecie Szczecińskim

Planowane działania	D2.5. Podejmowanie inicjatyw w zakresie dostępności komunikacyjno-informacyjnej, architektonicznej oraz cyfrowej
Adresaci	Spółeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	1. Opracowanie planu wraz harmonogramem prac. 2. Liczba podjętych inicjatyw w zakresie dostępności komunikacyjno-informacyjnej, architektonicznej oraz cyfrowej (w danym roku akademickim).
Jednostki odpowiedzialne	Pion organizacyjny Kanclerza, Uczelniane Centrum Informatyczne, Dział Promocji, Biuro Komunikacji.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024



**RÓWNOWAGA PŁCI
NA SZCZEBLU KIEROWNICZYM
I DECYZYJNYM
ORAZ W PROCESIE
PODEJMOWANIA DECYZJI**

Cel III. Promowanie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych, w ciałach decyzyjnych oraz w strukturach zarządczych Uniwersytetu Szczecińskiego

Planowane działania	D3.1. Monitorowanie składu gremiów decyzyjnych oraz stanowisk kierowniczych i ich zbiorcze prezentowanie na stronie internetowej Uniwersytetu Szczecińskiego		
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego		
Miernik (wskaźnik) realizacji	Roczna aktualizacja i publikacja danych		
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rektora, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Rzecznik Praw Akademickich, Dyrektorzy Instytutów, Dziekani Wydziałów.		
Opis	Prowadzenie rejestrów oraz tworzenie raportów i statystyk dotyczących składów gremiów i stanowisk, a także funkcji kierowniczych w zakresie reprezentacji płci. Dane będą odnosić się m.in. do kadry zarządzającej w jednostkach organizacyjnych Uczelni, jak i składu organów zarządczych na wydziałach i w instytutach. Raporty roczne będą publikowane na stronie internetowej w zakładce poświęconej Planowi Równości w Uniwersytecie Szczecińskim.		
Harmonogram	2022	2023	2024
	■	■	■

Cel III. Promowanie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych, w ciałach decyzyjnych oraz w strukturach zarządczych Uniwersytetu Szczecińskiego

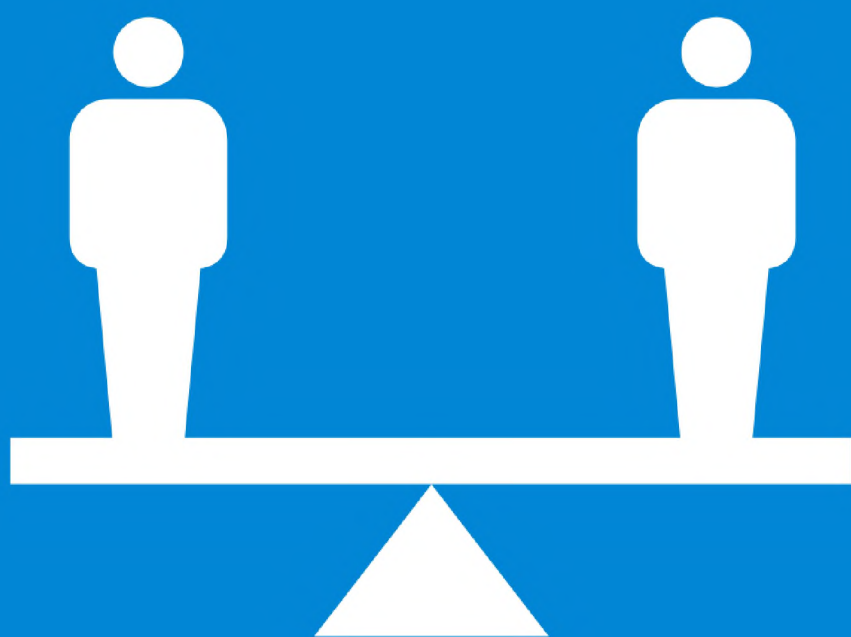
Planowane działania	D3.2. Określenie zaleceń dotyczących zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych, ciałach decyzyjnych oraz w strukturach zarządczych Uniwersytetu Szczecińskiego		
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego		
Miernik (wskaźnik) realizacji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przyjęcie dokumentu określającego zalecenia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych, ciałach decyzyjnych oraz w strukturach zarządczych Uniwersytetu Szczecińskiego. 2. Osiągnięcie i utrzymanie reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych na poziomie odpowiadającym strukturze płci w zatrudnieniu w Uczelni, a w przypadku organów kolegialnych oraz ciał decyzyjnych na wydziałach i w instytutach, odpowiadających strukturze płci w zatrudnieniu do 2024 r. 		
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rektora, Dział Prawny, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Rzecznik Praw Akademickich.		
Opis	Wprowadzenie zasad zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych, ciałach decyzyjnych oraz w strukturach zarządczych Uniwersytetu Szczecińskiego, obejmujących także wydziały oraz instytuty.		

Harmonogram	2022	2023	2024
		■	■

Cel III. Promowanie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych, w ciałach decyzyjnych oraz w strukturach zarządczych Uniwersytetu Szczecińskiego

Planowane działania	D3.3. Sformułowanie zaleceń dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci w wydarzeniach organizowanych w Uniwersytecie Szczecińskim, w zespołach projektowych, komisjach eksperckich, komisjach wydziałowych i uczelnianych
Adresaci	Spoleczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	Przyjęcie dokumentu zawierającego zalecenia dotyczące zrównoważonej reprezentacji płci w wydarzeniach organizowanych w Uniwersytecie Szczecińskim, w zespołach projektowych, komisjach eksperckich, komisjach wydziałowych i uczelnianych.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rektora, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta, Dyrektorzy Instytutów, Dziekani Wydziałów, właściwe komórki organizacyjne w poszczególnych administracyjnych pionach organizacyjnych.
Opis	Wprowadzenie zaleceń zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w wydarzeniach organizowanych w Uniwersytecie Szczecińskim, w zespołach projektowych, komisjach eksperckich, komisjach instytutowych, wydziałowych i uczelnianych w celu osiągnięcia reprezentacji kobiet i mężczyzn na poziomie odpowiadającym strukturze płci w danych jednostkach, w ramach których organizowane są wydarzenia, funkcjonują zespoły lub komisje.

Harmonogram	2022	2023	2024



**RÓWNOWAGA W ROZWOJU
KARIERY ORAZ RÓWNOŚĆ PŁCI
W REKRUTACJI I AWANSIE
ZAWODOWYM**

Cel IV. Zmniejszenie segregacji poziomej poprzez promowanie działań wspierających równowagę płci w rekrutacji

Planowane działania	D4.1. Stosowanie dobrych praktyk, miękkich instrumentów (zachęt) dla niedostatecznie reprezentowanej płci poprzez kampanie promocyjne, odpowiedni język, wizualną promocję karier akademickich kobiet na polach zmaskulinizowanych i karier mężczyzn na polach sfeminizowanych
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	Liczba przeprowadzonych kampanii w danym roku akademickim
Jednostki odpowiedzialne	Dział Promocji, Centrum Edukacji Medialnej i Interaktywności.
Opis	Opracowanie kampanii promocyjnej w formie krótkich wywiadów lub filmów promujących kariery akademickie kobiet na polach zmaskulinizowanych i mężczyzn na polach sfeminizowanych.

Harmonogram	2022	2023	2024
	■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■

Cel IV. Zmniejszenie segregacji poziomej poprzez promowanie działań wspierających równowagę płci w rekrutacji

Planowane działania	D4.2. Przyjęcie wytycznych dotyczących opracowania ogłoszeń konkursowych na stanowiska naukowe (w tym w projektach badawczych i rozwojowych), naukowo-dydaktyczne, dydaktyczne i administracyjne		
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego		
Miernik (wskaźnik) realizacji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przyjęcie i przekazanie do jednostek Uniwersytetu Szczecińskiego dokumentu zawierającego wytyczne. 2. Cykliczna ocena ogłoszeń rekrutacyjnych pod względem zgodności z przyjętymi wytycznymi. 		
Jednostki odpowiedzialne	Dział Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Rzecznik Praw Akademickich, Dyrektorzy Instytutów.		
Opis	Nie dotyczy		

Harmonogram	2022	2023	2024
		■	■

Cel IV. Zmniejszenie segregacji poziomej poprzez promowanie działań wspierających równowagę płci w rekrutacji

Planowane działania	D4.3. Opracowanie zaleceń dotyczących zrównoważonych płciowo składów komisji konkursowych prowadzących procesy rekrutacyjne
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	Przyjęcie i przekazanie do jednostek Uczelni dokumentu zawierającego wytyczne
Jednostki odpowiedzialne	Dział Kadr, Dyrektorzy Instytutów, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Rzecznik Praw Akademickich.
Opis	Opracowanie dokumentu zawierającego zalecenia dotyczące składów komisji konkursowych uczestniczących w rekrutacji pracowników. Dokument powinien uwzględnić specyfikę wynikającą z charakteru dziedzin badawczych, dyscyplin oraz stanów osobowych poszczególnych jednostek i zespołów projektowych, do których będzie prowadzona rekrutacja. Płeć niedoreprezentowana powinna być uwzględniona w składach komisji rekrutacyjnych co najmniej na poziomie odpowiadającym strukturze płci w zatrudnieniu dla danego obszaru badawczego, dyscypliny czy stanu osobowego danej jednostki, zespołu projektowego.

Harmonogram	2022	2023	2024
		■	

Cel IV. Zmniejszenie segregacji poziomej poprzez promowanie działań wspierających równowagę płci w rekrutacji

Planowane działania	D4.4. Uruchomienie szkolenia z zakresu prawa antydyskryminacyjnego dla członków komisji konkursowych
Adresaci	Spółeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	1. Uruchomienie szkolenia na platformie MOODLE. 2. Liczba przeszkolonych osób w danym roku akademickim.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rektora, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Rzecznik Praw Akademickich, Uczelniane Centrum Informatyczne.
Opis	Przygotowanie i udostępnienie szkolenia na platformie MOODLE

Harmonogram	2022	2023				2024		

Cel IV. Zmniejszenie segregacji poziomej poprzez promowanie działań wspierających równowagę płci w rekrutacji

Planowane działania	D4.5. Gromadzenie i publikowanie danych statystycznych dotyczących liczby osób ubiegających się o zatrudnienie oraz liczby osób zatrudnionych w ramach poszczególnych grup stanowisk (z podziałem na płeć)		
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego		
Miernik (wskaźnik) realizacji	Roczna analiza oraz publikacja danych		
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rektora, Dział Kadr, Dyrektorzy Instytutów.		
Opis	Nie dotyczy		

Harmonogram	2022	2023	2024
		■	■

Cel IV. Zmniejszenie segregacji poziomej poprzez promowanie działań wspierających równowagę płci w rekrutacji

Planowane działania	D4.6. Opracowanie zaleceń niedyskryminacyjnej procedury zatrudniania (np. stosowanie inkluzywnego języka)
Adresaci	Spoleczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	1. Przegląd istniejących dokumentów i procedur dotyczących zatrudniania. 2. Opracowanie zaleceń i ich przekazanie do jednostek Uczelni.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Kadr, Dyrektorzy Instytutów.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024
		■ ■	

Cel IV. Zmniejszenie segregacji poziomej poprzez promowanie działań wspierających równowagę płci w rekrutacji

Planowane działania	D4.7. Promowanie równowagi płci w rekrutacji studentów na wszystkie formy kształcenia w Uniwersytecie Szczecińskim.		
Adresaci	Kandydatki i kandydaci na studia w Uniwersytecie Szczecińskim, Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego.		
Miernik (wskaźnik) realizacji	Liczba kampanii związanych z promocją równowagi płci w danym roku akademickim		
Jednostki odpowiedzialne	Pion Prorektora ds. Studenckich, Centrum Edukacji Medialnej i Interaktywności, Dział Promocji, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Studenta, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Rzecznik Praw Akademickich.		
Opis	Opracowanie materiałów promocyjnych uwzględniających równowagę płci i różnorodność na poszczególne wydziały i Szkołę Doktorską Uniwersytetu Szczecińskiego.		
Harmonogram	2022	2023	2024

Cel IV. Zmniejszenie segregacji poziomej poprzez promowanie działań wspierających równowagę płci w rekrutacji

Planowane działania	D4.8. Uruchomienie szkolenia z zakresu metod i technik prowadzenia okresowych rozmów rozwojowych z doktorantami dla promotorów prac doktorskich
Adresaci	Promotorzy prac doktorskich, Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego.
Miernik (wskaźnik) realizacji	1. Uruchomienie szkolenia na platformie MOODLE. 2. Liczba przeszkolonych promotorów (w danym roku akademickim).
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rektora, Szkola Doktorska Uniwersytetu Szczecińskiego, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta, Uczelniane Centrum Informatyczne.
Opis	Przygotowanie i udostępnienie szkolenia na platformie MOODLE.

Harmonogram	2022	2023				2024		



**WŁĄCZENIE WYMIARU PŁCI
DO TREŚCI BADAWCZYCH
I DYDAKTYCZNYCH
ORAZ INTEGRACJA
RÓWNOŚCI PŁCI
W BADANIACH I NAUCZANIU**

Cel V. Podnoszenie świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji oraz uwzględnianie aspektu płci w krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych i rozwojowych

Planowane działania	D5.1. Promowanie zrównoważonych pod względem płci grup badawczych oraz zachęcanie do udziału mniej reprezentowanej płci w sieciach badawczych
Adresaci	Spoleczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	Liczba opublikowanych w danym roku akademickim na stronie internetowej Uniwersytetu Szczecińskiego dobrych praktyk oraz historii sukcesu grup badawczych reprezentowanych przez płć mniej reprezentowaną w danej dziedzinie naukowej.
Jednostki odpowiedzialne	Pion Prorektora ds. Nauki, Dział Promocji, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024

Cel V. Podnoszenie świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji oraz uwzględnianie aspektu płci w krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych i rozwojowych

Planowane działania	D5.2. Przygotowanie oraz publikacja na stronie Uniwersytetu Szczecińskiego opracowania prezentującego przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych w różnych dyscyplinach naukowych
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	Opublikowanie oraz coroczna aktualizacja opracowania prezentującego przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych
Jednostki odpowiedzialne	Pion Prorektora ds. Nauki, Dział Promocji, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta.
Opis	Opracowanie będzie zawierać przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych. Zebrane z polskich i zagranicznych jednostek badawczych przykłady będą dotyczyć głównie obszarów nauk reprezentowanych w Uniwersytecie Szczecińskim.

Harmonogram	2022	2023	2024
		■	■

Cel V. Podnoszenie świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji oraz uwzględnianie aspektu płci w krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych i rozwojowych

Planowane działania	D5.3. Przeprowadzenie w danym roku co najmniej jednego szkolenia z zakresu włączania aspektu płci oraz różnorodności do metodologii i procesów badawczych, skierowanego do nauczycieli akademickich, studentów oraz doktorantów
Adresaci	Spoleczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	1. Liczba zorganizowanych szkoleń w danym roku akademickim. 2. Liczba przeszkolonych osób w danym roku akademickim.
Jednostki odpowiedzialne	Pion Prorektora ds. Nauki
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023				2024		

Cel V. Podnoszenie świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji oraz uwzględnianie aspektu płci w krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych i rozwojowych

Planowane działania	D5.4. Promowanie na stronie internetowej Uniwersytetu Szczecińskiego projektów badawczych i rozwojowych realizowanych przez nauczycieli akademickich, studentów i doktorantów Uczelni, uwzględniających wymiar płci lub różnorodności
Adresaci	Spółeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	Liczba opublikowanych dobrych praktyk w danym roku akademickim
Jednostki odpowiedzialne	Pion Prorektora ds. Nauki, Dział Promocji, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023				2024		

Cel VI. Promocja tematyki równościowej w programach kształcenia/ studiów

Planowane działania	D6.1. Uwzględnienie w programach studiów, kursów (w tym multidyscyplinarnych), szkół letnich i seminariów tematyki z zakresu równości i niedyskryminacji
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	Liczba form zajęć dydaktycznych uwzględniających tematykę równości i niedyskryminacji prowadzonych w Uniwersytecie Szczecińskim w danym roku akademickim
Jednostki odpowiedzialne	Dział Prorektora ds. Kształcenia, Dziekani wydziałów, Kierownicy innych jednostek organizacyjnych o charakterze dydaktycznym.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024

Cel VI. Promocja tematyki równościowej w programach kształcenia/ studiów

Planowane działania	D6.2. Opracowanie materiałów e-learningowych na platformie MOODLE na temat równości płci, różnorodności i inkluzywności, praw człowieka oraz walki ze stereotypami i przemocą - dostępnych dla całej społeczności akademickiej
Adresaci	Spolecność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	1. Utworzone materiały e-learningowe na platformie MOODLE. 2. Liczba użytkowników kursu w ciągu roku akademickiego.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Prorektora ds. Kształcenia, Dziekani wydziałów, Kierownicy innych jednostek organizacyjnych o charakterze dydaktycznym, Uczelniane Centrum Informatyczne.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023				2024		

Cel VI. Promocja tematyki równościowej w programach kształcenia/ studiów

Planowane działania	D6.3. Promocja dobrych praktyk w zakresie używania inkluzywnego języka w procesie dydaktycznym
Adresaci	Spoleczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	<ol style="list-style-type: none"> Opracowanie i umieszczenie na stronie Uniwersytetu Szczecińskiego materiałów informacyjnych w formie ulotki. Liczba odsłon strony w ciągu roku akademickiego.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Prorektora ds. Kształcenia, Dziekani wydziałów, Kierownicy innych jednostek organizacyjnych o charakterze dydaktycznym, Biuro Komunikacji, Dział Promocji, Uczelniane Centrum Informatyczne.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024



**PRZECIWDZIAŁANIE
DYSKRYMINACJI
I MOBBINGOWI
ORAZ PROMOWANIE
RÓWNOŚCI PŁCI**

Cel VII. Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie mobbingu oraz dyskryminacji, w tym ze względu na płeć i niepełnosprawność

Planowane działania	D7.1. Opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych w formie ulotek (broszur) dotyczących dyskryminacji, mobbingu oraz instytucjonalnego wsparcia
Adresaci	Spoleczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	Liczba opracowanych oraz udostępnionych materiałów informacyjnych w danym roku akademickim
Jednostki odpowiedzialne	Dział Promocji, Biuro Komunikacji, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta, Uczelniane Centrum Informatyczne.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024
	■	■	■

Cel VII. Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie mobbingu oraz dyskryminacji, w tym ze względu na płeć i niepełnosprawność

Planowane działania	D7.2. Organizacja szkoleń z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	1. Liczba zorganizowanych szkoleń w danym roku akademickim. 2. Liczba przeszkolonych osób w danym roku akademickim.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rektora, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024
	■	■	■

Cel VII. Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie mobbingu oraz dyskryminacji, w tym ze względu na płeć i niepełnosprawność

Planowane działania	D7.3. Utworzenie na stronie internetowej Uniwersytetu Szczecińskiego podstrony poświęconej wdrożonym procedurom antymobbingowym i antydyskryminacyjnym
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	1. Utworzenie podstrony na stronie internetowej Uniwersytetu Szczecińskiego poświęconej wdrożonym procedurom antymobbingowym i antydyskryminacyjnym. 2. Liczba odsłon podstrony w ciągu roku akademickiego.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Promocji, Uczelniane Centrum Informatyczne, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024
	■	■	■

Cel VIII. Zwiększenie efektywności obowiązujących na Uczelni procedur antymobbingowych i antidyskryminacyjnych

Planowane działania	D8.1. Monitoring wdrożonych procedur antymobbingowych oraz antidyskryminacyjnych oraz regularny przegląd obowiązujących na Uczelni aktów normatywnych
Adresaci	Spoleczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	1. Coroczna ewaluacja procedur antymobbingowych oraz antidyskryminacyjnych. 2. Opracowanie raportu na podstawie ewaluacji procedur antymobbingowych oraz antidyskryminacyjnych na potrzeby Ministerstwa Edukacji i Nauki.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rektora, Rzecznik Praw Akademickich, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Rzecznik Praw Studenta.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024
	■	■	■

Cel VIII. Zwiększenie efektywności obowiązujących na Uczelni procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych

Planowane działania	D8.2. Opracowanie Kodeksu etyki pracowników niebędących nauczycielami akademickimi
Adresaci	Społeczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	Wejście w życie Kodeksu etyki
Jednostki odpowiedzialne	Komisja ds. Etyki powołana zarządzeniem rektora.
Opis	Nie dotyczy

Harmonogram	2022	2023	2024
--------------------	------	------	------

Cel IX. Implementowanie mechanizmów efektywnego wsparcia pracowników, studentów i doktorantów doświadczających dyskryminacji lub molestowania

Planowane działania	D9.1. Implementowanie mechanizmów efektywnego wsparcia pracowników, studentów i doktorantów doświadczających dyskryminacji lub molestowania
Adresaci	Spoleczność Uniwersytetu Szczecińskiego
Miernik (wskaźnik) realizacji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza wyników corocznej ankiety antydyskryminacyjnej i antymobbingowej pod kątem efektywności wsparcia pracowników, studentów i doktorantów doświadczających dyskryminacji, molestowania, zaś w przypadku pracowników również mobbingu. 2. Coroczny monitoring liczby spraw prowadzonych w Uniwersytecie Szczecińskim przez: Komisję pojednawczą, Komisję antymobbingową oraz Komisji ds. równego traktowania.
Jednostki odpowiedzialne	<p>Dyrektorzy Instytutów, Dziekani Wydziałów, Dyrektor Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Szczecińskiego, Kierownicy administracyjnych pionów organizacyjnych, Kierownicy wspomagających jednostek organizacyjnych, Przewodniczący właściwych komisji, Rzecznik Praw Studenta, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania pracowników, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania studentów i doktorantów, Rzecznik Praw Akademickich, Rzecznik Praw Studenta.</p>
Opis	Analiza wyników ankiet antydyskryminacyjnych i antymobbingowych skierowanych do pracowników i pracownic Uniwersytetu Szczecińskiego oraz ankiet antydyskryminacyjnych skierowanych do studentów i studentek, doktorantów i doktorantek Uczelni pod kątem efektywności wsparcia osób doświadczających zachowań niepożądanych.

Harmonogram	2022	2023	2024
	■	■	■



SZCZECIN 2022