UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

PLAN RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI
W UNIWERSYTECIE ŚLĄSKIM W KATOWICACH

NA LATA 2026-2030

Katowice, 2026 rok

Komisja ds. równości i różnorodności UŚ

Osoby Współprzewodniczące pracom Komisji

dr hab. Krzysztof Szopa, prof. UŚ, dr Dominika Bek

www.us.edu.pl

UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

Osoby przygotowujące Plan

Osoby koordynujące całokształt prac	Rada Programowa Obserwatorium	Osoby koordynujące obszary	Biuro ds. Wartości Akademickich
dr Dominika Bek, prof. dr hab. Ewa Jarosz, dr hab. Krzysztof Szopa, prof. UŚ mgr Paweł Zigler	dr Małgorzata Chrupała-Pniak mgr Zuzanna Foltak dr. hab. Rafał Muster, prof. UŚ dr Karolina Prażmowska-Marcinowska dr Emilia Rekosz-Cebula dr Agata Zygmunt-Ziemianek	dr Dagna Kocur, prof. UŚ prof. dr hab. Łukasz Pisarczyk mgr Krzysztof Pszczółka dr hab. Krzysztof Szopa, prof. UŚ mgr Katarzyna Więcek-Jakubek + Zespoły	mgr Ewa Październiora-Palus

Podmioty konsultujące Plan

Komisja ds. równości i różnorodności

Rzecznik Praw i Wartości Akademickich

Rzeczniczka Praw Studenta i Doktoranta

Przewodniczący Komisji Antymobbingowej

Pełnomocniczka Rektora ds. Ochrony Małoletnich i Równości

Przedstawicielka Centrum Projektowania Uniwersalnego

Przedstawicielki lub Przedstawiciele:
- wszystkich wydziałów
- rzeczniczek i rzeczników dyscyplinarnych
- studentek i studentów
- doktorantek i doktorantów
- związków zawodowych
- pracowniczek i pracowników administracji
- osób powołanych do wykonywania zadań związanych z wdrożeniem GEP

Podmioty konsultujące Plan

Zewnętrzna recenzentka

- dr Monika Ryndzionek,

ekspertka operacyjna Krajowego Punktu Kontaktowego dla programu Horyzont Europa w NCBR

Jednostki UŚ

- Kolegium Rektorskie
- Rada Uniwersytetu Śląskiego
- Centrum Spraw Pracowniczych
- Dział Projektów
- Dział Organizacyjno-Prawny

Dlaczego musimy przyjąć Plan Równości i Różnorodności?

- GEP jako kryterium kwalifikowalności w programie Horyzont Europa – jedynie kwalifikowani beneficjenci otrzymują grant
- kryterium sprawdzane jest przed podpisaniem umowy grantowej i musi być spełnione przez cały okres trwania projektu, jego niespełnienie uniemożliwia zawarcie umowy lub prowadzi do jej zerwania, Komisja Europejska weryfikuje to w ramach audytów
- bezpieczeństwo i dobrostan wszystkich osób należących do społeczności Uniwersytetu Śląskiego jako Wspólnoty Równych i Różnorodnych
- zakończenie obowiązywania Planu Równości Płci z 2022 r.

UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

Jakie kryteria musi spełniać Plan?

Publiczny dokument	Dedykowane zasoby	Monitoring i raportowanie	Szkolenia
• opublikowany na stronie internetowej • podpisany i/lub przyjęty przez najwyższe władze	• odpowiednie zasoby organizacyjne, osobowe, finansowe • wiedza ekspercka w zakresie równości płci niezbędna do wdrażania Planu	• danych dotyczących kadry oraz osób studiujących • danych z podziałem na płeć	• podnoszenie świadomości • szkolenia dla kadry i oddzielnie dla kadry kierowniczej • w zakresie równości płci, w tym przeciwdziałania nieuświadomionym uprzedzeniom

Wymogi w zakresie struktury Planu

Diagnoza	Cele
Działania i wskaźniki powiązane z celami	Wskazanie podmiotów odpowiedzialnych za poszczególne działania
Harmonogram implementacji działań	Określenie grup odbiorców działań

Rekomendowane obszary Planu jako standard minimum

kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

równowaga w rekrutacji i rozwoju kariery

integracja wymiaru płci w badaniach i nauczaniu

przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu

Dodatkowe założenia Planu Równości i Różnorodności

- dostrzeżenie i uznanie różnorodności jako warunku realnej równości szans i bezpiecznego środowiska rozwoju
- spójność ze Strategią rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2026-2029
- doskonalenie i rozwijanie modelu wypracowanego w ramach Planu Równości Płci z 2022 r.

UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

Struktura Planu Równości i Różnorodności



5 obszarów → 5 celów strategicznych

1. Nauka i edukacja
Cel strategiczny: Podniesienie świadomości i zmiana postaw w obszarze równości i poszanowania różnorodności w kontekście edukacji i prowadzonych badań

2. Rekrutacja i rozwój kariery
Cel strategiczny: Zapewnienie równych szans w procesach rekrutacji i rozwoju na wszystkich etapach ścieżki zawodowej w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach

3. Kultura organizacyjna oraz równowaga pomiędzy życiem prywatnym, zawodowym i uczeniem się
Cel strategiczny: Pogłębianie działań i polityk w zakresie dobrostanu (w tym zdrowia psychicznego) oraz zasad Work-Life Balance osób ze społeczności akademickiej, budowanie kultury organizacji wspierającej równość i różnorodność, a także wzmacnianie transparentności i ewaluacji podjętych w Uniwersytecie działań

4. Kierownictwo i podejmowanie decyzji
Cel strategiczny: Zapewnienie równowagi płci i różnorodności w procesach i podmiotach decyzyjnych

5. Bezpieczeństwo
Cel strategiczny: Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, tożsamość płciową, orientację psychoseksualną, narodowość, wiek i niepełnosprawność, w tym szczególnie przemocy seksualnej

Przykładowe cele operacyjne i aktywności

Nauka i edukacja

Cel operacyjny 2: Promowanie problematyki płci w badaniach naukowych.

Aktywność: Promowanie i upowszechnianie wyników badań podejmujących aspekty równościowe

- Sposób weryfikacji: monitorowanie stron www, newslettera, mediów społecznościowych UŚ
- Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, Centrum Komunikacji Medialnej
- Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Przykładowe cele operacyjne i aktywności

Rekrutacja i rozwój kariery

Cel operacyjny 3: Doskonalenie instytucjonalnego systemu wsparcia i adaptacji do pracy, ukierunkowane na zapewnienie równych szans i inkluzywnego środowiska pracy.

Aktywność: Aktualizacja procedur wspierających osoby nowo zatrudnione w adaptacji do nowego miejsca pracy oraz uczestnictwa w życiu wspólnoty akademickiej UŚ

- Sposób weryfikacji: zarządzenie (zaktualizowana procedura)
- Podmiot odpowiedzialny: Centrum Spraw Pracowniczych, związki zawodowe
- Proponowany termin realizacji: III kwartał 2027 roku

Przykładowe cele operacyjne i aktywności

Bezpieczeństwo

Cel operacyjny 1: Podniesienie świadomości oraz rozwijanie kompetencji reagowania w zakresie przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji oraz wzmacnianie kultury reagowania w społeczności akademickiej.

Aktywność: Opracowanie i uruchomienie modułu e-learningowego nt. molestowania seksualnego (definicje, formy, konsekwencje prawne i społeczne) dla osób zatrudnionych w Uniwersytecie.

- Sposób weryfikacji: monitorowanie liczby szkoleń i liczby osób uczestniczących w tych szkoleniach
- Podmiot odpowiedzialny: Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu
- Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

Harmonogram Planu Równości i Różnorodności

2026-2027:

- zakończenie procesu diagnozy i ostateczne opracowanie systemu monitorowania zapewniania równości i poszanowania różnorodności;

- wypracowanie pełnej agendy aktywności w ramach przyjętych celów operacyjnych w porozumieniu ze społecznością;

- realizacja zaplanowanych aktywności.

2028:

- realizacja zaplanowanych aktywności oraz ich stałe uzupełnianie w oparciu o potrzeby wspólnoty;

- wewnętrzna ewaluacja realizowanych i planowanych aktywności.

2029-2030:

- realizacja zaplanowanych aktywności;

- ewaluacja i walidacja PRR.