UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

PLAN RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI W UNIWERSYTECIE ŚLĄSKIM W KATOWICACH

NA LATA 2026-2030

Katowice, 2026 rok

SPIS TREŚCI

1. PREAMBUŁA	2.
2. PODSTAWA PRAWNA	6.
3. DIAGNOZA	10.
4. OBSZARY I CELE STRATEGICZNE	38.
5. CELE OPERACYJNE I PRZYKŁADOWE AKTYWNOŚCI	44.
6. WDRAŻANIE PLANU RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI	78.

1.

PREAMBUŁA

1. PREAMBUŁA

Uniwersytet Śląski w Katowicach konsekwentnie podąża ścieżką zmierzającą ku zapewnieniu równości i poszanowaniu różnorodności osób tworzących społeczność akademicką. By przyjęta Deklaracja Uniwersytetu Śląskiego – Wspólnoty Równych i Różnorodnych nie pozostała jedynie efektownym transparentem, w 2021 roku Senat UŚ pozytywnie zaopiniował, a Rektor zarządzeniem ustanowił Plan Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach na lata 2022-2024 (dalej: PRP), którego wdrożenie przedłużone zostało do czerwca 2026 roku. Dokument ten został zaprojektowany przez zespół ekspercki jako jedno ze strategicznych narzędzi zrównoważonego rozwoju Uniwersytetu, a jednocześnie wskaźnik tego rozwoju. Projekt ten był szeroko konsultowany ze społecznością Uniwersytetu. Dynamiczny charakter przyjętego wówczas programu działań pozwolił na rozwinięcie wachlarza aktywności realizujących wytyczone cele strategiczne i operacyjne.

Dnia 29 grudnia 2022 roku Rektor Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, prof. dr hab. Ryszard Koziołek powołał Komisję ds. równości i różnorodności (dalej: Komisja) zapewniającą w swym składzie szeroką reprezentację naszej społeczności akademickiej. W dniu 3 kwietnia 2024 roku powołane zostało Obserwatorium Równości i Różnorodności (dalej: Obserwatorium) jako wyspecjalizowana jednostka badawcza, 1 września 2024 roku natomiast Rektor powierzył obszar wdrażania PRP Pełnomocniczce Rektora ds. ochrony małoletnich i równości, prof. dr hab. Ewie Jarosz. Podmioty te w ścisłej współpracy przystąpiły do ewaluacji dotychczasowego Planu Równości Płci oraz kontynuowały jego wdrożenie, a w kolejnej kadencji od 2025 roku – Komisja oraz Obserwatorium – przystąpiły także do opracowania diagnozy i przygotowania kolejnego Planu Równości i Różnorodności w Uniwersytecie Śląskim na lata 2026-2030 (dalej: PRR lub Plan). Równolegle, Komisja włączyła się w proces konsultacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2026–2029, dbając o to, by opracowywany Plan współgrał z przyjętymi w niej założeniami.

Korzystając z dotychczasowych doświadczeń i w oparciu o wszechstronną diagnozę przeprowadzoną przez Obserwatorium, Komisja wypracowała nowe cele na rzecz rozwijania polityki równości i różnorodności w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach w pięciu kluczowych obszarach:

- nauka i edukacja
- rekrutacja i rozwój kariery
- kultura organizacyjna oraz równowaga pomiędzy życiem prywatnym, zawodowym i uczeniem się
- kierownictwo i podejmowanie decyzji
- bezpieczeństwo

Nie tracąc z pola widzenia potrzeby doskonalenia mechanizmów zapewniających równość płci w poszczególnych obszarach funkcjonowania Uniwersytetu, w obecnym Planie uwypuklono kwestię różnorodności społeczności akademickiej pod innymi jeszcze względami, takimi jak staż pracy, sprawność fizyczna, role rodzinne czy narodowość, a przeciwdziałanie dyskryminacji ujęto intersekcjonalnie. Przesunięcie akcentów znalazło wyraz w zmianie tytułu dokumentu. Plan Równości i Różnorodności postrzega różnorodność jako wartość wzmagającą innowacyjność, tak ważną dla funkcjonowania współczesnego Uniwersytetu. Zgodnie z przyjętą perspektywą, różnorodność, będąc niezaprzeczalną wartością, stanowi jednocześnie wyzwanie. W filozofii nowego Planu jest przede wszystkim szansą na wzbogacanie wspólnoty Uniwersytetu i każdej z osób ją tworzących. Dostrzeżenie i uznanie różnorodności warunkują skuteczne wprowadzanie równości szans i bezpiecznego środowiska rozwoju. Mądra ochrona i wspieranie różnorodności sprzyjają indywidualnej wolności badawczej i artystycznej, a nade wszystko osobistej. Nie bez znaczenia pozostaje także fakt, że obrany kierunek działań wpisuje się w europejskie standardy, których przestrzeganie umacnia obecność Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach w międzynarodowym dyskursie akademickim.

Plan bazuje na sprawdzonym już modelu zakładającym jego rozwojowy i partycypacyjny charakter. Oznacza to, że w kształtowanie i wdrażanie PRR włączona jest cała wspólnota Uniwersytetu, a proces ten wymaga stałego monitorowania i udoskonalania. Monitoring i ewaluacja Planu stanowi podstawowe zadanie Komisji i Obserwatorium. Zgodnie z przyjętym programem strategicznym, w latach 2026-2027 zostanie rozwinięty proces diagnozowania potrzeb oraz dopracowany system stałego gromadzenia i analizowania danych, pozwalający na wewnętrzną ewaluację PRR wraz z końcem bieżącej kadencji Komisji i Obserwatorium (2028 r.). Na bazie sprawozdań, przygotowanych zgodnie z właściwymi statutami przez obecną Komisję i Obserwatorium, Komisja nowej kadencji będzie mogła aktualizować Plan, a następnie przystąpić do prac nad nowym dokumentem, odpowiadającym przyszłym potrzebom.

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.

2.

PODSTAWA PRAWNA

2. PODSTAWA PRAWNA

Plan skonstruowany jest wokół dwóch podstawowych wartości: równości i różnorodności, z których każda znajduje swoje umocowanie w prawie krajowym, europejskim i międzynarodowym. Polska ustawa zasadnicza dostrzega i chroni wybrane aspekty równości i różnorodności. Zasada szeroko pojętej równości wobec prawa i niedyskryminacji wyrażona została w art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, zgodnie z którym

„Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny".

Istotnym przejawem różnorodności jest także gwarantowana prawem swoboda w zakresie myśli, sumienia i wyznania (religii). Wolność ta chroniona jest m.in. w art. 53 Konstytucji. Kluczowym dla społeczności akademickiej rozwinięciem tej wolności jest gwarantowana w art. 73 Konstytucji RP wolność twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, a także wolność nauczania. Na ochronę wybranych aspektów różnorodności wskazuje też art. 47 Konstytucji, obejmujący m.in. prawo do życia prywatnego i rodzinnego oraz do decydowania o swoim życiu osobistym, czyli prawo do kształtowania różnych aspektów życia w sposób zgodny z własnym życzeniem i bez kontroli innych.

Ważnym aspektem tak równości, jak i różnorodności, jest kwestia płci. Zgodnie z art. 33 kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, a w szczególności mają równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do z abezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Różnorodność dość silnie zaznaczona jest w sferze narodowej i etnicznej. Art. 37 Konstytucji wprowadza zasadę korzystania z konstytucyjnych praw i wolności przez wszystkich znajdujących się pod władzą RP, a art. 35 przewiduje, że

„Rzeczpospolita Polska zapewnia obywatelom polskim należącym do mniejszości narodowych i etnicznych wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury".

Wśród kryteriów różnorodności pojawia się także wiek i sprawność fizyczna. Istotną gwarancją równości osób najmłodszych, osłabionych zaawansowanym wiekiem lub z innych przyczyn mniej sprawnych, jest przewidziany w art. 68 ust. 3 Konstytucji, obowiązek władz, by z apewnić szczególną opiekę zdrowotną dzieciom, kobietom ciężarnym, osobom niepełnosprawnym i osobom w podeszłym wieku. Osoby z niepełnosprawnością mogą liczyć także na pomoc państwa w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej (art. 69 Konstytucji).

Podwaliny pod wolną od dyskryminacji przestrzeń uniwersytecką tworzą również wiążące Polskę akty prawa międzynarodowego (m.in. art. 2 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, art. 2 i 26 Międzynarodowych Paktów Praw oraz art. 2 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet), a także prawo Unii Europejskiej (art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej, art. 10, 18 i 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz art. 20-26 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej).

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w badaniach i karierze naukowej znalazło swoje odzwierciedlenie w przepisach Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 ze zmianami), którą to (zgodnie z art. 4 pkt 4d) stosuje się w zakresie dostępu i warunków korzystania z oświaty i szkolnictwa wyższego. Pośrednio zapewnione jest ono także ustawą z 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz. U. z 2024, poz. 1571 ze zmianami), jeśli weźmie się pod uwagę misję szkolnictwa wyższego (art. 2 – kształtowanie postaw obywatelskich,

uczestnictwo w rozwoju społecznym) oraz funkcjonowanie systemu szkolnictwa wyższego z poszanowaniem standardów międzynarodowych, zasad etycznych i dobrych praktyk w zakresie kształcenia i działalności naukowej oraz z uwzględnieniem szczególnego znaczenia społecznej odpowiedzialności nauki (art. 3 ust. 2). Natomiast Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.) za podstawowe zasady prawa pracy uznaje obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11^1) oraz zasadę równego traktowania pracowników, w szczególności kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (art. 11^2), a także zasadę niedyskryminacji (art. 11^3). Nakłada on również na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć (art. 94 pkt 2b oraz art. 18^{3a} –18^{3e}).

Koncepcja Planu Równości i Różnorodności w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach wyraźnie nawiązuje ponadto do priorytetów dokumentów międzynarodowych o strategicznym charakterze, w tym zwłaszcza: Agendy NZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 (cel 4 – dobra jakość edukacji, cel 5 – równość płci), Planu działania na rzecz praw kobiet przyjętego przez Komisję Europejską dnia 7 marca 2025 r., Strategii na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników naukowych, Programu ramowego UE na lata 2021–2027 Horyzont Europa (kładącego duży nacisk na kwestię równości płci oraz inkluzywności w obszarze badań naukowych i innowacji) oraz unijnej Strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2026–2030, a także rekomendacji formułowanych na gruncie krajowym (Rzecznik Praw Obywatelskich, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Narodowe Centrum Nauki).

Poszanowanie wolności, godności i równości szans wszystkich osób tworzących wspólnotę Uniwersytetu jako podstawowych wartości akademickich znajduje swój normatywny wyraz w § 4 Statutu Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach przyjętego w 2023 roku. Uznaje się przy tym za niedopuszczalne jakiekolwiek formy nierównego traktowania i dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Dla ochrony praw i interesów pracowników i pracowniczek Uniwersytetu, a także standardów etycznych obowiązujących we wspólnocie Uniwersytetu powołany został Rzecznik praw i wartości akademickich (§ 39 Statutu), natomiast ochronę praw osób uczących się w Uniwersytecie według Statutu gwarantować ma Rzecznik praw studenta i doktoranta (§ 162). Również Strategia rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2026-2029 wśród swoich filarów wymienia różnorodność badań i kształcenia, sprawiedliwość i równe traktowanie, dobrostan i zdrowie, a także wolność akademicką – wszystkie te założenia umacniają równość i różnorodność społeczności akademickiej. Cele przyjęte w Strategii i Planie dopełniają się i wzmacniają na zasadzie synergii.

3.

DIAGNOZA

3. DIAGNOZA

Wprowadzenie. Założenia dotyczące diagnozy

Diagnoza nie jest dodatkiem do planu równości płci, ale jego punktem wyjścia i warunkiem skuteczności[1]. Jest jednym z fundamentów dobrze zaprojektowanego planu, ponieważ pozwala oprzeć działania nie na potocznych obserwacjach czy odczuciach, lecz na dowodach dotyczących realnej sytuacji w danej organizacji. W ujęciu Komisji Europejskiej plan równości płci nie jest samą deklaracją wartości, ale zestawem zobowiązań i działań służących zmianie strukturalnej oraz zmianie kultury organizacyjnej, które powinny wynikać z rzetelnej oceny stanu wyjściowego, identyfikacji problemów, uprzedzeń i barier oraz wyznaczenia celów i wskaźników postępu. W zaleceniach Komisji Europejskiej[2] już dawno wskazano, że plany równości płci powinny obejmować, jako rodzaj działań, właśnie audyty procedur i praktyk w celu identyfikacji sytuacji równościowej i w oparciu o nie wdrażać strategie korygujące, a także powinny obejmować monitorowanie postępów poprzez odpowiednie wskaźniki. W praktyce, wymogi te zostały doprecyzowane w dokumencie Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans opublikowanym przez Komisję Europejską w 2021 r., który stanowi przewodnik do warunku kwalifikowalności w programie Horyzont Europa. Zgodnie z tym dokumentem organizacje ubiegające się o środki finansowe muszą posiadać plan równości płci lub równoważną strategię. Plan ten powinien być **oparty na rzetelnych danych**, aby określać działania dotyczące co najmniej kilku kluczowych obszarów: równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz kultury organizacyjnej, równowagi płci w przywództwie i procesach decyzyjnych, równości płci w rekrutacji i rozwoju kariery, uwzględniania wymiaru płci w treści badań i dydaktyki oraz przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu. Ponadto plan obejmować powinien ustalenia dotyczące monitoringu w oparciu o trafnie dobrane wskaźniki. Diagnoza powinna więc poprzedzać projektowanie planu działań i obejmować analizę danych już dostępnych w instytucji, ale także celowe pozyskanie odpowiednich danych w procesie ustalania celów strategicznych i operacyjnych. Istotny jest przy tym dobór wskaźników analizy, jako systematycznej zasady monitoringu i ewaluacji[3].

[1] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep
[2] *A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth* (COM 2012)
[3] Szkolenie Krajowego Punktu Kontaktowego programów badawczych UE w NCBR. Przewodnik KPK/NCBR dotyczący planów równości płci.

Podkreśla się wprost, że tworząc plan działań dotyczących równości płci w instytucji, trzeba oprzeć się na wynikach diagnozy przeprowadzonej w pięciu wskazanych obszarach. Diagnoza ma nie tylko opisywać problemy, ale wskazywać priorytety interwencji. W tym sensie badania realizowane w diagnozie służą zidentyfikowaniu obszarów nierówności, grup szczególnie narażonych oraz barier organizacyjnych, proceduralnych i kulturowych, które powinny zostać uwzględnione jako cele działań w planach równości płci. Diagnoza powinna ujawniać nie tylko różnice między kobietami i mężczyznami, lecz także braki danych i mechanizmy ich powstawania. Standardowo obejmuje ona przede wszystkim analizę danych z podziałem na płeć, identyfikację nierówności i ich przyczyn, przegląd praktyk organizacyjnych, analizę luk w gromadzonych danych oraz określenie punktów odniesienia do późniejszego monitoringu[4].

Zakres przeprowadzonej diagnozy w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach

Diagnoza ma charakter audytu i analizy stanu równości płci w Uniwersytecie w oparciu o różne dane, a nie jedynie przeglądu formalnego istniejących regulacji w organizacji. W praktyce diagnoza na rzecz konstruowania planu równości powinna, zgodnie ze standardami europejskimi, obejmować co najmniej pięć obszarów, czyli jak wskazano wyżej: równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i kulturę organizacyjną, równowagę płci w przywództwie i procesach decyzyjnych, równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery, uwzględnianie wymiaru płci w treści badań i dydaktyki oraz przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

W zakresie diagnozy realizowanej na potrzeby Planu Równości i Różnorodności na lata 2026-2030 przeprowadzono w kontekście standardowych obszarów tematycznych, następujące działania badawcze[5]:

- analizę danych ilościowych z podziałem na płeć: dane HR i instytucjonalne, dotyczące zatrudnienia oraz procesów kadrowych, w tym awansów, udziału w projektach, mobilności, korzystania ze wsparcia itp.;
- audyt równościowy w postaci przeglądu procedur i regulacji organizacyjnych [audyt dokumentów i procedur];
- ocenę organizacji w perspektywie jej pracowników [ankieta wśród pracowników][6].

[4] *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* [https://rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/105/2022/11/GEP-in-Horizon-Europe.pdf]
[5] EIGE, *Data collection and monitoring; EIGE. Analysing and assessing the status quo in your organisation oraz Step 5: Monitoring progress and evaluating a Gender Equality Plan* https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep
[6] Target [http://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2022/08/D4.1-Monitoring-tool.pdf]

Kolejnym krokiem na tej ścieżce będzie badanie jakościowe, zalecane w standardach[7], czyli pogłębiona oceny sytuacji poprzez wywiady indywidualne, grupy fokusowe, warsztaty partycypacyjne, pogłębiona analiza dokumentów czy obserwacja uczestnicząca.

Przeprowadzona diagnoza objęła jako komplementarne źródła danych:

- audyt przepisów wewnętrznych, w perspektywie standardów i zaleceń równościowych, formułowanych w regulacjach zewnętrznych i wewnętrznych, w tym Planu Równości Płci;
- analizę danych instytucjonalnych z lat 2020–2025; która dostarczyła obrazu ilościowego w zakresie struktury zatrudnienia, awansów, udziału w projektach, mobilności, składu kierownictwa oraz wybranych form wsparcia;
- badanie sondażowe wśród osób pracujących w Uniwersytecie, pozwalające uchwycić doświadczenia, oceny i postulaty pracowników i pracowniczek dotyczące równości, różnorodności, warunków pracy, procedur reagowania i kultury organizacyjnej.

I. AUDYT PRZEPISÓW WEWNĘTRZNYCH[8]

1. Główne ustalenia z analizy aktów prawa wewnętrznego

Celem analizy prawnej było ustalenie, w jakim stopniu założenia Planu Równości Płci, przyjętego w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach w 2021 roku, znalazły odzwierciedlenie w treści obowiązujących aktów prawa wewnętrznego, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki równości płci w środowisku akademickim. Punktem wyjścia było założenie, że skuteczność planu jako instrumentu polityki równościowej należy oceniać nie tylko przez pryzmat działań, takich jak szkolenia, kampanie czy diagnozy statystyczne, lecz także poprzez zmiany normatywne, regulujące życie wewnętrzne uczelni i odbywające się w niej procesy.

[7] EIGE, *Analysing and assessing the status quo in your organisation oraz Step 5: Monitoring progress and evaluating a Gender Equality Plan* [eige.europa]
[8] Pełny raport z badań prawnych zawierają Załączniki nr 1 i 2 do Planu Równości i Różnorodności Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2026-2030.

Badania prowadzone były z zastosowaniem metodologii komparatystycznej, polegającej na porównaniu treści wybranych aktów prawa wewnętrznego Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach w dwóch punktach czasowych: przed przyjęciem PRP (rok 2019–2021) oraz po jego przyjęciu (rok 2023–2026). Jako cezurę wyznaczającą granicę pomiędzy porównywanymi okresami przyjęto Zarządzenie nr 212 Rektora UŚ z dnia 7 grudnia 2021 roku w sprawie ustalenia Planu Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach.

Wykaz aktów prawa wewnętrznego poddanych analizie

Obszar GEP	Akt prawny	Akt prawny – wersja przed 7 grudnia 2021	Akt prawny – wersja po 7 grudnia 2021
Kierownictwo i decyzje	Statut UŚ	**Statut UŚ –** tekst jednolity z dnia 1 lipca 2021 r. (ze zm. uchwałami Senatu nr 474/2020, 496/2020, 513/2020, 557/2020, 68/2021 i 141/2021)	**Statut UŚ –** tekst jednolity z dnia 28 czerwca 2023 r.
	Regulamin organizacyjny UŚ	**Regulamin organizacyjny UŚ –** tekst jednolity (2021)	**Regulamin organizacyjny UŚ –** tekst jednolity (2026)
Rekrutacja i rozwój kariery	Regulamin pracy	**Regulamin Pracy UŚ** Zarządzenie nr 117 Rektora UŚ z dnia 13 września 2019 r.	**Regulamin Pracy UŚ** Zarządzenie nr 47 Rektora UŚ z dnia 10 kwietnia 2025 r.
Kultura organizacyjna oraz równowaga pomiędzy życiem prywatnym, zawodowym a uczeniem się	Regulamin oceny okresowej NA	**Regulamin Oceny Okresowej Nauczycieli Akademickich UŚ** (2021)	**Regulamin Oceny Okresowej Nauczycieli Akademickich UŚ** na lata 2023–2027 wersja z dnia 19 września 2023 r.
	Regulamin awansowania prac. niebędących NA	**Regulamin awansowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi** Zarządzenie nr 107 Rektora UŚ z dnia 9 czerwca 2021 r.	**Regulamin awansowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi** Zarządzenie nr 174 Rektora UŚ z dnia 29 września 2025 r.
	Regulamin Studiów	**Regulamin Studiów w UŚ** Uchwała nr 108 Senatu UŚ z dnia 27 kwietnia 2021 r.	**Regulamin Studiów w UŚ –** tekst jednolity Uchwała nr 525 Senatu UŚ z dnia 23 kwietnia 2024 r.
	Regulamin Studiów Podyplomowych	**Regulamin studiów podyplomowych w UŚ** Uchwała nr 492 Senatu UŚ z dnia 28 stycznia 2020 r.	**Regulamin studiów podyplomowych w UŚ** Uchwała nr 464 Senatu UŚ z dnia 19 września 2023 r.
	Regulamin Szkoły Doktorskiej	**Regulamin Szkoły Doktorskiej w UŚ –** tekst jednolity Uchwała nr 409 Senatu UŚ z dnia 25 czerwca 2019 r. ze zm. uchwałą nr 430 z dnia 24 września 2019 r.)	**Regulamin studiów podyplomowych w UŚ** Uchwała nr 464 Senatu UŚ z dnia 19 września 2023 r.

Wnioski

Zasadniczym wnioskiem z przeprowadzonego badania jest dostrzegalna **różnica między zakresem celów strategicznych i operacyjnych PRP a stopniem ich odzwierciedlenia** w obowiązujących aktach prawa wewnętrznego. PRP jako instrument polityki równościowej wyznaczył kierunki zmian, jednak **nie doszło do pełnej ich implementacji w aktach prawa wewnętrznego**.

Zjawisko to wpisuje się w szerszy problem rozbieżności między retoryką a praktyką gender mainstreaming w organizacjach publicznych, w którym deklaratywne przyjęcie polityki równościowej nie przekłada się automatycznie na zmianę struktur regulujących codzienne funkcjonowanie instytucji. Wyniki przeprowadzonej analizy wskazują, że realizacja Planu wymaga **wzmocnienia poprzez bardziej systemowe powiązanie jego celów strategicznych z konkretnymi rozwiązaniami normatywno-organizacyjnymi** w Uniwersytecie.

Rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonej analizy prawa regulującego życie uczelni można sformułować następujące rekomendacje:

- **Odwołanie do Planu Równości i Różnorodności w aktach prawa wewnętrznego**

Na wzór rozwiązania wprowadzonego w Regulaminie Pracy z 2025 roku, pożądane byłoby formalne wskazanie w treści Statutu i Regulaminu Organizacyjnego PRR jako obowiązującego dokumentu strategicznego Uczelni. Oba akty powinny zawierać przepis zobowiązujący właściwe organy i jednostki do uwzględniania celów Planu przy wykonywaniu swoich zadań.

- **Systematyczne wdrożenie języka inkluzywnego w dokumentach**

Akty prawa wewnętrznego powinny uwzględniać język neutralny płciowo. Obecnie w większości przeanalizowanych aktów nie wprowadzono systemowego stosowania języka wrażliwego na płeć. Pozytywnym wyjątkiem jest Regulamin Studiów Podyplomowych z 2023 roku, w którym konsekwentnie zastosowano formę „Uczestnik/Uczestniczka" oraz Regulamin Studiów z 2024 roku, gdzie zmiany językowe pojawiają się w wybranych przepisach, zwłaszcza dotyczących uprawnień rodzicielskich.

- **Monitoring i ewaluacja wdrożenia Planu na poziomie prawa wewnętrznego**

Należy rozważyć wprowadzenie obowiązku przeprowadzania oceny wpływu projektowanych aktów prawa wewnętrznego na równość płci. Nowelizowane oraz nowo tworzone regulacje mogłyby podlegać analizie pod kątem ich potencjalnych skutków dla różnych grup tworzących społeczność Uniwersytetu, w szczególności w zakresie dostępu do zasobów, możliwości rozwoju zawodowego oraz warunków pracy i studiowania. Wprowadzenie takiego mechanizmu pozwoliłoby identyfikować ryzyka nierównego traktowania już na etapie tworzenia regulacji oraz zwiększyłoby spójność polityki równościowej.

2. Główne ustalenia z analizy procedury zgłaszania naruszeń w sferze bezpieczeństwa osobistego

Celem analizy było ustalenie skali naruszeń w sferze bezpieczeństwa osobistego na podstawie zgłoszeń kierowanych do podmiotów/jednostek, które potencjalnie mogły mieć kontakt z problematyką zjawisk niepożądanych w uczelni, tj.

Komisja Antymobbingowa	Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu	Biuro Obsługi Komisji Dyscyplinarnych i Rzeczników Dyscyplinarnych
Rzecznik Praw Studenta i Doktoranta UŚ	Rzecznik Praw i Wartości Akademickich	Związek Nauczycielstwa Polskiego
NSZZ Solidarność	Centrum Obsługi Studentów	Społeczny Inspektor Pracy

Badania te przeprowadzono z zastosowaniem metody analizy dokumentów o charakterze instytucjonalnym, tj. sprawozdań przekazywanych do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w latach 2022-2025. Uzupełniająco wykorzystano elementy metody empirycznej, polegające na pozyskiwaniu informacji od właściwych podmiotów i jednostek organizacyjnych Uniwersytetu, które w zakresie swoich kompetencji mogły mieć styczność z problematyką zjawisk niepożądanych.

Wnioski

Jako aktywności zmierzające do realizacji celu strategicznego w obszarze „Bezpieczeństwo" w PRP wymieniono m.in. wypracowanie jednolitej, opartej na zasadach poufności i dyskrecji ścieżki postępowania („krok po kroku") w przypadku zgłoszenia przypadków dyskryminacji ze względu na płeć oraz zorganizowanie profesjonalnego systemu pomocy prawnej i psychologicznej dla osób doświadczających dyskryminacji lub przemocy ze względu na płeć.

Powyższe aktywności podlegały monitorowaniu w postaci:
- zamieszczenia informacji na temat ścieżki wsparcia na stronie Uniwersytetu.

W ramach realizacji celu strategicznego w obszarze bezpieczeństwa powstała strona internetowa Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach[9], która w sposób przejrzysty opisuje do jakich podmiotów można się zwrócić o pomoc lub wsparcie w sytuacjach związanych z nierównym traktowaniem, konfliktami, naruszeniem zasad etycznych czy godności, mobbingiem lub molestowaniem. Stworzono również oficjalny portal[10] przeznaczony do zgłaszania naruszeń, na którym znajduje się karta zgłoszenia naruszenia w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach, czyli formularz online umożliwiający przesłanie zgłoszenia do osoby koordynującej przyjmowanie zgłoszeń (pracownika/pracowniczki Biura Obsługi Komisji Dyscyplinarnych i Rzeczników Dyscyplinarnych).

Należy podkreślić, że obie strony internetowe w **przystępny sposób opisują procedurę zgłoszeń**, przyczyniając się do realizacji celu strategicznego w obszarze bezpieczeństwa.

- **corocznych sprawozdań z działalności wspierającej** w zakresie liczby oraz skutków podjętych interwencji oraz zamieszczenia informacji na temat ścieżki wsparcia na stronie Uniwersytetu. Od 2022 roku coroczne przedmiotowe sprawozdania przesłane są do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

[9] https://us.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie/gdzie-szukac-wsparcia/
[10] https://naruszenia.us.edu.pl/

Analiza danych wskazuje, że:

- najwięcej zgłoszeń dotyczy mobbingu i molestowania, w dalszej kolejności dyskryminacji;
- widoczny jest wzrost liczby zgłoszeń w latach 2023–2024, szczególnie wśród osób studiujących;
- osoby studiujące stanowią najliczniejszą grupę zgłaszającą mobbing, molestowanie oraz dyskryminację (w tym ze względu na płeć, orientację psychoseksualną, tożsamość);
- osoby zatrudnione w grupie NA (nauczyciele akademiccy) i NNA (administracja akademicka, wsparcie) rzadziej zgłaszają naruszenia, ale sprawy te częściej kończą się uznaniem zasadności i dotyczą głównie molestowania, mobbingu oraz nierównego traktowania w rozwoju zawodowym.

Rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonych analiz można sformułować następujące rekomendacje:

- **Zwiększenie współpracy między podmiotami**

Jak wynika ze sprawozdań przesyłanych do Ministerstwa oraz rozmów przeprowadzonych z relewantnymi podmiotami, wpływy konkretnych spraw rejestrowane przez poszczególne podmioty mogą dotyczyć tych samych zdarzeń i związanych z nimi osób, co skutkuje rozproszeniem instytucjonalnym. Dlatego też należałoby wypracować rozwiązania mające na celu zwiększenie współpracy między podmiotami, eliminujące zjawisko „dublowania się" spraw, np. w postaci prowadzenia jednolitego rejestru spraw.

- **Gromadzenie danych z podziałem na płeć**

Obecnie gromadzone dane dotyczące zgłoszeń naruszeń nie są zbierane i analizowane w podziale na płeć. Ogranicza to możliwość pełnego rozpoznania skali, charakteru oraz uwarunkowań nierówności, a także utrudnia to identyfikację grup szczególnie narażonych na ich występowanie. Brak danych zdezagregowanych według płci (gender-disaggregated data) może ograniczać możliwość prowadzenia polityki równościowej opartej na dowodach oraz monitorowania skuteczności podejmowanych działań.

II. DANE DOTYCZĄCE PŁCI GROMADZONE W SYSTEMIE[11]

Proces pozyskiwania danych do monitorowania realizacji PRP oparto na analizie informacji dostępnych w istniejących systemach informatycznych Uniwersytetu, w szczególności w systemach USOS, SAP oraz Portalu Pracownika. W efekcie przeprowadzonych działań zgromadzono zestaw danych obejmujący lata: 2020, 2022 oraz 2024. Analiza danych została ograniczona do tych kategorii, które są faktycznie gromadzone przez jednostki, możliwe do raportowania w podziale na płeć oraz dostępne w formie uporządkowanej, umożliwiającej dalszą analizę analityczno-porównawczą.

Kadra

W ciągu ostatnich lat proporcja kobiet i mężczyzn wśród kadry UŚ **nie uległa zmianie**. Procentowy udział kobiet i mężczyzn różni się w zależności od tego, czy bierzemy pod uwagę przynależność do grupy zawodowej, pełnienie funkcji kierowniczych czy udział w projektach i awansach. Proporcje pomiędzy kobietami a mężczyznami zmieniają się przy uwzględnieniu **zmiennej wieku**.

Powyżej 60 r.ż. jest proporcjonalnie więcej mężczyzn niż kobiet.

Proporcje płci różnią się **w zależności od grupy zawodowej**.

Kobiety stanowią 56% kadry naukowej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Dominacja kobiet występuje na większości stanowisk. Jednakże w przypadku stanowiska profesora można już wyraźnie stwierdzić większą liczbę mężczyzn niż kobiet. To, przy ogólnej dominacji kobiet, wydaje się istotnym parametrem wnioskowania o szansach zawodowych. Najbardziej sfeminizowana kadra naukowa występuje na Wydziale Nauk Społecznych, Wydziale Humanistycznym oraz Wydziale Sztuki i Nauk o Edukacji. Do wydziałów, gdzie w kadrze naukowej przeważają mężczyźni, należą Wydział Teologiczny oraz Szkoła Filmowa im. Krzysztofa Kieślowskiego.

[11] Pełny raport wraz z ekspozycją danych instytucjonalnych na wykresach zawiera Załącznik nr 3 do Planu Równości i Różnorodności Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2026-2030.

Jeszcze większa dysproporcja pomiędzy kobietami a mężczyznami występuje w przypadku osób niebędących nauczycielami akademickimi.

Kobiety stanowią średnio 68% wszystkich pozostałych pracowników.

Również w przypadku stanowisk kierowniczych mamy do czynienia z większą liczbą kobiet niż mężczyzn, przy czym procentowy **udział kierowników jest większy wśród mężczyzn** niż kierowniczek wśród kobiet.

W kwestii zarządzania uczelnią utrzymała się prawidłowość polegająca na tym, że **mężczyźni częściej niż kobiety pełnią różne funkcje zarządcze**.

Choć kobiety stanowią 59% wszystkich stanowisk kierowniczych, to mężczyźni nadal dominują na najwyższych szczeblach zarządzania (wśród dziekanów i dyrektorów instytutów).

Analiza danych dotyczących **awansów i działalności naukowej** nauczycieli akademickich z uwzględnieniem zmiennej płci wykazała, że w tych zmiennych, w których pojawiają się różnice pomiędzy liczbą kobiet a mężczyzn, **mamy do czynienia z niewielką przewagą mężczyzn**, np. wśród osób kierujących zespołami badawczymi, otrzymujących awans stanowiskowy lub uzyskujących stopień/tytuł naukowy.

Dane dotyczące udziału kobiet i mężczyzn w działaniach związanych z aplikowaniem o projekty oraz ich realizacją wskazują na **zbliżone proporcje** pomiędzy kobietami a mężczyznami.

We wszystkich zmiennych analizowanych za lata 2020, 2022 oraz 2024 różnice pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn zaangażowanych w projekty są niewielkie, zarówno pod względem liczb bezwzględnych, jak i rozkładu procentowego.

Ważnym elementem działalności uniwersytetów jest współpraca międzynarodowa oraz realizowanie w różnych formach mobilności międzynarodowych. Dane zgromadzone za lata 2020, 2022 oraz 2024 trudno między sobą porównać z uwagi na panującą w 2020 roku pandemię.

Niemniej, dane dotyczące tych lat pokazują, że **rośnie liczba wyjazdów zagranicznych kobiet**. Dotyczy to zarówno wyjazdów realizowanych przez nauczycielki akademickie, jak i pracowniczki niebędące nauczycielami akademickimi.

W przypadku mobilności międzynarodowej istotnym parametrem dla porównania płci wydaje się być czas realizacji takiego wyjazdu, tu jednak brakuje w systemie dostępnych danych.

Podsumowując, analiza danych instytucjonalnych pokazuje, że Uniwersytet jest organizacją sfeminizowaną na poziomie ogólnym, ale struktura ta zmienia się w zależności od obszaru i pozycji w hierarchii. Kobiety stanowią większość w całej populacji osób zatrudnionych, a także wśród nauczycieli akademickich i pozostałych pracowników, jednak udział mężczyzn rośnie wraz z poziomem zarządzania i w niektórych obszarach kierowniczych utrzymuje się przewaga męska. W strukturze awansów i działalności naukowej widać relatywnie niewielkie, ale zauważalne różnice w dostępie do wybranych zasobów (np. dodatku projakościowego, kierowania zespołami oraz niektórych form aktywności projektowej). Dane sugerują też, że w skali całej uczelni stabilne są nierówności między obszarami tradycyjnie sfeminizowanymi i zmaskulinizowanymi, co odpowiada szerszym wzorcom segregacji poziomej.

Osoby studiujące

Analiza danych instytucjonalnych dotyczących osób studiujących wskazuje na wyraźną feminizację tej części wspólnoty akademickiej.

Kobiety stanowią średnio około 66–67% wszystkich osób studiujących.

Warto przy tym podkreślić obserwowany systematyczny spadek liczby osób studiujących, szczególnie widoczny na pierwszych latach studiów, co wpisuje się w ogólnopolskie trendy demograficzne.

Zróżnicowanie płciowe osób studiujących ma charakter strukturalny i kierunkowy.

Część kierunków humanistycznych, społecznych, pedagogicznych oraz językowych charakteryzuje skrajna feminizacja (powyżej 80–90%), podczas gdy część kierunków STEM – w szczególności informatyka, mechatronika czy mikro i nanotechnologia – pozostaje silnie zmaskulinizowana.

Układ ten jest trwały w okresie 2020-2024 i nie wykazuje tendencji do wyrównywania się proporcji płci.

Należy również zwrócić uwagę na **znaczący odpływ osób studiujących** między pierwszym a trzecim rokiem studiów, co skutkuje redukcją populacji o około połowę. Jednocześnie na wyższych latach, zwłaszcza na piątym roku, rośnie udział kobiet, co sugeruje ich większą skłonność do kontynuowania kształcenia. Najbardziej wyrównane proporcje płci obserwowane są na czwartym roku, co wiąże się m.in. ze specyfiką kierunków inżynierskich.

Dane dotyczące korzystania z form wsparcia przez osoby studiujące pokazują zróżnicowane trendy. Równocześnie obserwuje się wzrost korzystania z indywidualnych dostosowań studiów oraz spadek liczby osób pobierających stypendia socjalne i zapomogi. **Kobiety dominują** tu we wszystkich kategoriach świadczeń, co jest zrozumiałe w związku ze strukturą populacji studiującej.

Osoby kształcące się w szkołach doktorskich

Analiza szkół doktorskich ujawnia odmienną niż dla osób studiujących dynamikę.

Szkoła Doktorska, obejmująca szerokie spektrum dyscyplin, charakteryzuje się względnie **zrównoważoną strukturą płci w rekrutacji i przyjęciach**.

Międzynarodowa Środowiskowa Szkoła Doktorska, skoncentrowana na dyscyplinach STEM, pozostaje wyraźnie zmaskulinizowana.

Wnioski

Wnioski z analizy danych instytucjonalnych należy rozpatrywać w kontekście dostępności i jakości danych wykorzystywanych w celu monitorowania Planu Równości Płci.

Proces realizacji analizy ujawnił **istotne ograniczenia w zakresie dostępności i jakości danych**. Część kluczowych informacji **nie jest obecnie gromadzona** w sposób systemowy, wymaga ręcznego przeszukiwania dokumentacji lub występuje w formie niekompletnej. Dotyczy to w szczególności danych znaczących z punktu widzenia polityki wyrównywania szans i rozwoju zawodowego w perspektywie płci, tj.: o absencjach, pracy zdalnej, czasie trwania wyjazdów służbowych (w tym międzynarodowych) oraz o wygaszaniu pełnionych funkcji (często brakuje aktualnych dat końcowych). Ograniczenia te mają nie tylko charakter organizacyjny, lecz także systemowy – **obowiązujące systemy informatyczne nie wymuszają wprowadzania pełnego zakresu danych**, nie zawsze zawierają obligatoryjne pola dotyczące płci oraz nie opierają się na jednolitych słownikach pojęć, takich jak nazwy stanowisk czy typy funkcji. Problemy te przekładają się bezpośrednio na jakość danych dla analizy sytuacji płci w uczelni. Zidentyfikowano liczne przypadki **niekompletności informacji**, wynikające z braku obowiązku ich uzupełniania, opóźnienia w aktualizacji danych oraz znaczące różnice w praktykach raportowych stosowanych przez poszczególne jednostki.

Dodatkowym ograniczeniem pozostaje **sposób ujmowania kategorii płci** – obecne systemy umożliwiają raportowanie wyłącznie w podziale binarnym (kobiety/mężczyźni), bez możliwości uwzględnienia osób niebinarnych, co aktualnie narusza standardy inkluzywności oraz pełną rzetelną analizę sytuacji równościowej.

Wnioski płynące z przeprowadzonego procesu analizy danych systemowych wskazują, że dla celów diagnozy, pierwotny katalog danych (planowany do analizy wskaźników) wymagał istotnej korekty, aby odpowiadał realnym możliwościom pozyskiwania informacji na poziomie instytucjonalnym. Konieczne okazało się doprecyzowanie definicji i kategorii danych oraz dostosowanie (ograniczenie) zakresu monitoringu do aktualnych uwarunkowań systemowych.

Podsumowując, proces opracowania katalogu danych do monitorowania Planu Równości Płci ujawnił **znaczące różnice w dostępności i jakości danych oraz ograniczenia infrastruktury systemowej**.

Rekomendacje

Skuteczny monitoring Planu Równości Płci powinien mieć **charakter cykliczny** i opierać się na porównywalnym w czasie, **stałym zestawie wskaźników**. Jakość danych zależy w dużej mierze od **ujednoliconych standardów i procedur ich gromadzenia**.

Konieczne jest ustalenie **trwałego katalogu wskaźników** do monitorowania realizacji Planu Równości i Różnorodności oraz wprowadzenie corocznego monitoringu opartego na roku kalendarzowym (zgodnego z ogólnymi systemami raportowania), a także opracowanie procedur zapewniających kompletność i aktualność danych w możliwie wszystkich parametrach funkcjonowania uczelni. Rekomendowane jest przy tym rozszerzenie funkcjonalności kluczowych systemów informatycznych poprzez wprowadzenie **obowiązkowych pól dotyczących płci**, mechanizmów walidacji danych, ujednoliconych słowników systemowych oraz poprawa aktualizacji danych – np. automatyzacja procesów związanych z wygaszaniem funkcji.

W procesie diagnozy wypracowano **realistyczny zestaw wskaźników** możliwych do systematycznego monitorowania oraz wskazano kierunki niezbędnych zmian organizacyjnych i technologicznych, warunkujących dalszy rozwój monitoringu opartego na wiarygodnych i porównywalnych danych.

W podstawowej formule zestaw ten obejmuje:

1. Liczba NA pełniących funkcje kierownicze w podziale na płeć
2. Liczba NA zasiadających w gremiach decyzyjnych w podziale na płeć
3. Liczba NA kierujących zespołami badawczymi w podziale na płeć
4. Liczba NA kierujących badawczymi zespołami grantowymi w podziale na płeć
5. Liczba złożonych aplikacji o granty badawcze w podziale na płeć osoby wnioskującej
6. Liczba uzyskanych grantów badawczych w podziale na płeć osoby wnioskującej
7. Liczba NA kierujących dydaktycznymi zespołami grantowymi w podziale na płeć
8. Liczba złożonych aplikacji o granty dydaktyczne w podziale na płeć osób wnioskujących
9. Liczba uzyskanych grantów dydaktycznych w podziale na płeć osób wnioskujących
10. Liczba NA kierujących inwestycyjnymi zespołami grantowymi w podziale na płeć
11. Liczba złożonych aplikacji o granty inwestycyjne w podziale na płeć osób wnioskujących
12. Liczba uzyskanych grantów inwestycyjnych w podziale na płeć osób wnioskujących

13. Liczba NA, którzy w danym roku uzyskali stopień/tytuł naukowy (doktor, doktor habilitowany, profesor) w podziale na płeć
14. Liczba NA, którzy uzyskali awans stanowiskowy na poszczególne stanowiska w podziale na płeć
15. Średnia liczba publikacji przypadających na jedną osobę w podziale na płeć osoby autorskiej
16. Liczba NA uczestniczących w różnych formach mobilności międzynarodowej w podziale na płeć
17. Liczba NA, którzy otrzymali dodatek projakościowy w danym roku w podziale na płeć
18. Liczba NNA zatrudnionych w UŚ w podziale na wiek i płeć
19. Liczba NNA zajmujących stanowiska kierownicze w podziale na płeć
20. Liczba NNA, którzy uzyskali awans stanowiskowy w danym roku w podziale na płeć
21. Liczba NNA uczestniczących w różnych formach mobilności międzynarodowej w podziale na płeć

Analiza danych ponadto wyraźnie wskazuje, że przedstawienie zróżnicowanej sytuacji kobiet i mężczyzn w wybranych przestrzeniach działania Uniwersytetu wymaga nie tylko danych statystycznych, które są wypracowywane w ramach jednostek UŚ, ale również **dalszych i pogłębionych analiz**, aby ten ilościowy obraz uzupełnić o informacje dotyczące kontekstu społecznego określonych przestrzeni, w szczególności takich jak: projekty, współpraca międzynarodowa czy działalność naukowa.

Istnieje również potrzeba zapewnienia **możliwości rozszerzenia kategorii płci** w raportowanych w systemach danych, w celu uwzględnienia osób niebinarnych.

III. GŁÓWNE USTALENIA Z BADAŃ SONDAŻOWYCH WŚRÓD KADRY[12]

W badaniu wzięło udział łącznie **420** osób zatrudnionych w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach. Większość stanowiły kobiety (**56,9%**). Jedna trzecia badanych (**32,4%**) to mężczyźni. 11,0% osób odmówiło podania informacji na temat swojej płci.

[12] Pełny raport z badań sondażowych zawiera Załącznik nr 4 do Planu Równości i Różnorodności Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2026-2030.

1. Poziom wiedzy osób zatrudnionych w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach na temat podmiotów i ciał kolegialnych wspierających działania równościowe w uczelni

Badania ujawniają **dwutorową świadomość struktur. Podczas gdy organy tradycyjne (związki zawodowe, komisje dyscyplinarne) są powszechnie rozpoznawalne, nowsze jednostki budujące kulturę etyczną i równościową pozostają w dużej mierze nieznane szerszemu ogółowi osób zatrudnionych w uczelni**.

Kluczowym problemem nie jest sam brak wiedzy o istnieniu podmiotów, lecz niski poziom znajomości konkretnych zadań i uprawnień poszczególnych organów (często poniżej 40%), co może prowadzić do nieefektywnego szukania wsparcia. Analiza wykazała, że wiedza o strukturach jest kapitałem „elitarnym", skumulowanym w grupie kadry kierowniczej oraz pracowniczek i pracowników o stażu powyżej 16 lat, co przy jednoczesnej niskiej świadomości osób młodszych stażem oraz niepełniących funkcji kierowniczych wskazuje na niewydolność kaskadowego przepływu informacji i istnienie pokoleniowej luki komunikacyjnej.

Rekomenduje się:

- intensyfikację działań komunikacyjnych poprzez bezpośrednie kampanie informacyjne skierowane do osób zajmujących szeregowe stanowiska oraz osób o stażu pracy poniżej 15 lat;

- opracowanie i upowszechnienie praktycznych przewodników (np. w formie algorytmów postępowania lub infografik), które zamiast samej nazwy jednostki, będą promować jej konkretne kompetencje i zakres interwencji;

- usprawnienie komunikacji wewnętrznej poprzez wzmocnienie roli liderek i l iderów zespołów w przekazywaniu informacji o dostępnych ścieżkach pomocy, tak aby ich wiedza realnie pracowała na rzecz bezpieczeństwa i świadomości całego zespołu;

- wzmocnienie procesu onboardingu, aby osoby nowo zatrudnione od początku mogły korzystać z pełnej architektury systemu wsparcia i etyki uczelni.

2. Poziom wiedzy osób pracujących w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach na temat Planu Równości Płci i procedury zgłaszania naruszeń obowiązujących w uczelni

Badania ujawniły **zjawisko powierzchownej rozpoznawalności Planu Równości Płci**.

Choć większość społeczności słyszała o dokumencie, realna znajomość jego zapisów jest marginalna (15,7%). Dane sugerują, że PRP jest postrzegany jako dokument zarządczy, a nie narzędzie bezpośrednio dotyczące ogółu społeczności. Szczególnie niepokojący jest **brak wiedzy wśród najmłodszych grup wiekowych** i osób o najkrótszym stażu, co wskazuje na potrzebę systemowej edukacji już na starcie kariery w Uniwersytecie.

Rekomenduje się:

- intensyfikację działań komunikacyjnych poprzez bezpośrednie kampanie informacyjne skierowane do osób młodszych (poniżej 25 lat) oraz tych o najdłuższym stażu (powyżej 30 lat);

- usprawnienie komunikacji wewnętrznej poprzez wzmocnienie roli liderek i liderów zespołów w przekazywaniu informacji dotyczących Planu równości płci;

- wzmocnienie procesu onboardingu, aby osoby nowo zatrudnione od początku mogły poznać standardy równościowe uczelni.

Ujawniono **istotną barierę w dostępie do kluczowego dokumentu, jakim jest Plan Równości Płci**.

Aż **75%** badanych **nie posiada informacji o miejscu jego publikacji,** co bezpośrednio rzutuje na niski poziom znajomości jego treści. Dokument ten pozostaje „cyfrowo ukryty", a trudność w jego odnalezieniu ma charakter systemowy, o czym świadczy brak istotnych różnic w poziomie niewiedzy między grupami pracowniczymi. Niepokojący jest fakt, że orientacji w lokalizacji planu brakuje blisko połowie kadry kierowniczej, co uniemożliwia kaskadowy przepływ informacji. Choć młodsze pokolenia sprawniej nawigują w zasobach cyfrowych, ich wiedza pozostaje powierzchowna, podczas gdy u kobiet – mimo ogólnej świadomości istnienia dokumentu – odnotowano niższą orientację operacyjną niż u mężczyzn. Sugeruje to, że Plan jest traktowany raczej jako fakt symboliczny niż praktyczne narzędzie pracy.

Rekomenduje się:

- skrócenie ścieżki dotarcia do dokumentu oraz intensyfikację działań komunikacyjnych;

- wsparcie kompetencji cyfrowych kadry 45+;

- instruktaż dla liderek i liderów zespołów w zakresie korzystania z cyfrowych repozytoriów dokumentów strategicznych, aby wzmocnić ich rolę jako przewodników w ramach swoich zespołów.

Badania ujawniają **krytyczną lukę informacyjną w obszarze bezpieczeństwa organizacji**.

Aż **79%** społeczności akademickiej **nie wie, gdzie odnaleźć procedurę zgłaszania naruszeń**. Tak wysoki poziom niewiedzy, niemal identyczny dla grup pracowniczych, świadczy o systemowej barierze w dostępie do kluczowych mechanizmów ochronnych. Choć znajomość lokalizacji dokumentu rośnie wraz z wiekiem i stażem pracy (osiągając maksimum u osób pracujących powyżej 30 lat), to w najmłodszej grupie osób zatrudnionych (18–25 lat) wynosi ona zaledwie 11%, co wskazuje na nieskuteczność procesu wdrożenia nowych osób. Szczególnie alarmujący jest fakt, że **ponad połowa kadry kierowniczej (58%) nie posiada wiedzy o miejscu publikacji procedur**, co w praktyce uniemożliwia im pełnienie roli przewodników w sytuacjach kryzysowych i blokuje kaskadowy przepływ informacji do podległych pracowniczek i pracowników, wśród których wskaźnik niewiedzy sięga aż **83%**.

Rekomenduje się:

- skrócenie ścieżki dotarcia do dokumentu oraz intensyfikację działań komunikacyjnych;

- szkolenia dla kadry kierowniczej wszystkich szczebli, koncentrujących się na ścieżce formalnej zgłaszania nieprawidłowości, aby wyeliminować lukę informacyjną na poziomie zarządczym;

- wzmocnienie procesu onboardingu, aby osoby nowo zatrudnione od pierwszych dni pracy posiadały narzędzia do reagowania na nieprawidłowości.

Ujawniła się też **systemowa niewydolność w upowszechnianiu wiedzy o formalnych ścieżkach reagowania na nieprawidłowości**.

Aż **86%** społeczności akademickiej nie zna procedury zgłaszania naruszeń, co w praktyce czyni te mechanizmy nieaktywnymi dla większości osób zatrudnionych w uczelni. Szczególnie alarmujący jest stan wiedzy kadry kierowniczej – nieznajomość procedur u blisko **74% liderek i liderów** oznacza, że osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń nie posiadają narzędzi do ich formalnego procedowania. Choć najmłodsza grupa pracowniczek i pracowników (18–25 lat) wykazuje relatywnie najwyższą świadomość, co może być efektem świeżych szkoleń wstępnych, to drastyczny spadek wiedzy w grupach o średnim stażu oraz całkowity brak znajomości procedur u osób powyżej 65. roku życia wskazują na brak ciągłości edukacyjnej wewnątrz organizacji.

Rekomenduje się:

- intensyfikację działań komunikacyjnych polegającą na uproszczeniu procedury do formy czytelnego schematu;

- wprowadzenie szkoleń dla kadry kierowniczej wszystkich szczebli;

- wzmocnienie procesu onboardingu, aby osoby nowo zatrudnione od pierwszych dni pracy posiadały narzędzia do reagowania na nieprawidłowości.

W opinii osób pracujących **dokument zawierający procedurę zgłaszania naruszeń jest przygotowany poprawnie pod względem merytorycznym i językowym, jednak jego funkcja ochronna pozostaje „uśpiona”**.

Powodem jest brak powszechnej świadomości istnienia samego mechanizmu (co wykazały poprzednie etapy badania). Oznacza to, że **kluczowy problem organizacji przesuwa się z płaszczyzny merytorycznej na płaszczyznę komunikacyjną i nawigacyjną**.

Dlatego rekomenduje się:

- intensyfikację działań komunikacyjnych polegającą na zwiększeniu liczby punktów styku osób zatrudnionych w uczelni z tą informacją;

- wykorzystanie opinii „ambasadorów i ambasadorek” poprzez angażowanie osób, które oceniają procedurę jako jasną (szczególnie w grupach kierowniczych), do promowania jej jako narzędzia przyjaznego i zrozumiałego dla każdego członka społeczności akademickiej.

3. Działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i osiągania równości w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach identyfikowane przez pracowników i pracowniczki uczelni jako wymagające poprawy

Wskazując na potencjalne działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i osiągania równości, które w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach należy poprawić, osoby biorące udział w badaniu mówiły przede wszystkim o **konieczności stosowania skutecznych sankcji** wobec osób dopuszczających się dyskryminacji lub nierównego traktowania osób pracujących w strukturach uczelni. W dalszej kolejności wskazywały na **potrzebę reagowania na zgłaszane przypadki** mające znamiona dyskryminacji lub nierównego traktowania, a także **konieczność należytej ochrony osób doświadczających naruszeń oraz świadków i świadkiń** tych sytuacji. W opiniach uczestniczących w badaniu pracowników i pracowniczek UŚ istotne znaczenie miało również **informowanie o sposobach** uzyskania pomocy w strukturach Uniwersytetu.

Wyniki te sugerują **istnienie deficytu zaufania** do skuteczności obowiązujących mechanizmów instytucjonalnych oraz **istnienie obaw** dotyczących bezpieczeństwa osób zgłaszających nieprawidłowości. Pomimo tego, że formalne regulacje funkcjonują, to ich **praktyczna skuteczność** jest przez część społeczności akademickiej oceniana jako **niewystarczająca**.

Rekomenduje się:

- egzekwowanie sankcji wobec osób dopuszczających się naruszeń; można postulować audyt istniejących regulaminów dyscyplinarnych, sankcje – w przypadku udowodnienia naruszeń – powinny być nieuchronne i proporcjonalne do przewinień;

- wprowadzenie jasnych i transparentnych standardów czasowych dla rozpatrywania zgłoszeń, bezwzględnie każdy sygnał o nierównym traktowaniu musi spotkać się z szybką i merytoryczną odpowiedzią organów uczelni;

- wzmocnienie mechanizmów ochrony osób zgłaszających naruszenia i świadków i świadkiń poprzez np. opracowanie i implementację założeń polityki ochrony sygnalistów;

- przeprowadzenie kampanii informacyjnej o mechanizmach wsparcia, z jakich mogą korzystać osoby uważające, że doświadczają dyskryminacji.

4. Ocena warunków pracy w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach przez osoby zatrudnione w tej uczelni

W zdecydowany sposób uczelnia postrzegana jest jako **zakład pracy, który daje wysokie poczucie stabilizacji zatrudnienia**.

Ponadto większość uczestników i uczestniczek badania pozytywnie wypowiadała się na temat **możliwości rozwoju kariery i awansu** niezależnie od płci, wieku, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej. Respondenci i respondentki podzielają także zdanie, że **standardy równego traktowania ze względu na płeć są respektowane** w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach.

Jednocześnie wyniki ujawniają pewne obszary wymagające dalszego wzmocnienia, w szczególności w zakresie:

- **zwiększenia świadomości dotyczącej możliwości uzyskania wsparcia w sytuacjach poczucia niesprawiedliwego traktowania we wszelkich aspektach związanych z funkcjonowaniem w środowisku akademickim;**
- **większej transparentności procedur reagowania na przejawy dyskryminacji;**
- **intensyfikacji komunikacji dotyczącej działań uczelni na rzecz równości i różnorodności;**
- **poprawy warunków umożliwiających zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.**

Rekomenduje się:

- przeprowadzenie kampanii przybliżającej rolę wszystkich podmiotów w uczelni, do których można się zgłosić w przypadku doświadczania dyskryminacji i przejawów nierównego traktowania, z działaniami tymi powinny być zaznajamiane osoby rozpoczynające pracę w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach (onboarding);

- implementację transparentnych procedur interwencyjnych dotyczących przypadków dyskryminacji – zgłaszający pracownik czy pracowniczka powinni mieć dostęp do informacji o tym, na jakim etapie jest rozpatrywana sprawa i jakie są ramy czasowe podjęcia odpowiednich decyzji,

- budowanie kultury „bezpiecznego zgłaszania" naruszeń w miejscu pracy;

- promocja polityki DEI (Diversity, Equity, Inclusion) – intensyfikacja komunikowania o sukcesach i realnych działaniach uczelni na rzecz równości, cykliczne publikowanie raportów o tym, jak równość w pracy wpływa na jakość pracy badawczej, dydaktycznej i organizacyjnej;

- wdrożenie standardów WLB (Work-Life Balance), w miarę możliwości uelastycznienie form organizacji pracy (np. praca hybrydowa, elastyczne godziny, „godziny wolne od e-maili"), szczególnie w grupach obciążonych opieką nad dziećmi lub osobami starszymi.

5. Ocena dobrostanu w pracy

Analiza dobrostanu pracowników i pracowniczek Uniwersytetu Śląskiego pokazuje **generalnie pozytywny obraz satysfakcji i sensu pracy**, jednak ujawnia również **kilka obszarów ryzyka**. Okazuje się, że zdecydowana większość ankietowanych ma przekonanie, że pracodawca umożliwia im **elastyczne podejście do organizacji** czasu pracy w sytuacjach, w których jest to możliwe. Wyraźna większość respondentów i respondentek deklaruje posiadanie w miejscu pracy przynajmniej jednej, **zaufanej osoby**, do której może zwrócić się z problemem. Jednocześnie należy podkreślić **poczucie sensu pracy** u większości osób ankietowanych oraz to, że odczuwają satysfakcję z pracy. Poczucie satysfakcji z pracy jest wskaźnikiem zaspokojenia na odpowiednim poziomie oczekiwań pracowników i pracowniczek względem całego systemu organizacyjnego Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Implikacją tego stanu rzeczy jest fakt, że zdecydowana większość badanych nie planuje w najbliższym roku zmienić miejsca pracy. W kontekście postrzegania Uniwersytetu Śląskiego jako dobrego miejsca pracy, niepokoi zastanawiająco duża grupa osób (powyżej 20%), która nie poleciłaby tej uczelni jako dobrego miejsca pracy. Jednocześnie zauważalne są także inne istotne wyzwania.

Najsłabszym elementem dobrostanu jest dostęp do konstruktywnej informacji zwrotnej na temat swojej pracy.

Okazuje się, że co trzeci badany uważa, że nie otrzymuje konstruktywnej informacji zwrotnej na temat swojej pracy. Może to świadczyć o deficycie kompetencji komunikacyjnych części kadry kierowniczej. Dane wskazują również na zróżnicowanie dobrostanu w zależności od wieku, grupy pracowniczej oraz pełnienia funkcji kierowniczych. Pracownicy młodsi częściej deklarują brak sensu pracy, poczucie braku rozwoju, niższą satysfakcję i większą gotowość do odejścia z uczelni.

Rekomenduje się:

- szkolenie kadry kierowniczej i rozwój ich kompetencji zarządczych, m.in. z zakresu: udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej, zarządzania przez cele i oczekiwania, planowania i monitorowania pracy, przeciwdziałania przeciążeniu i wspierania work-life balance;

- doskonalenie standardów zarządczych poprzez wprowadzenie cyklicznych rozmów rozwojowych 1:1, standaryzację feedbacku w całej organizacji;

- wprowadzenie działań na rzecz poprawy rozwoju zawodowego, w szczególności audyt oferty szkoleniowej i dopasowanie do realnych potrzeb pracowników i pracowniczek, wprowadzenie klarownych ścieżek kariery w obu grupach pracowniczych, wdrożenie mentoringu/ intermentoringu wewnętrznego, doskonalenie procedury adaptacji i onboardingu w celu wsparcia w pierwszych miesiącach pracy;

- wprowadzenie programów przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu w grupach szczególnie narażonych (26-55 lat), obejmujących warsztaty odporności psychicznej, programy coachingu/ mentoringu dla grup wysokiego ryzyka;

- wzmocnienie wsparcia społecznego poprzez np. kluby mentoringowe, program buddy dla nowych pracowników, autonomiczne grupy robocze/ projektowe;

- wzmocnienie poczucia przynależności i kapitału społecznego poprzez regularne wydarzenia integracyjne i międzydziałowe, audyt barier komunikacyjnych i doskonalenie komunikacji wewnętrznej, badania jakościowe dotyczące przyczyn braku identyfikacji;

- wprowadzenie kampanii informacyjnej w zakresie poprawy organizacji czasu pracy i zapewnienia ochrony prawa do odpoczynku obejmującej np. szkolenia dla osób pełniących funkcje kierownicze/ zajmujących stanowiska kierownicze z zakresu norm czasu pracy i monitorowania obciążeń, wypracowanie jasnych zasad dotyczących dostępności pracownika i pracowniczki poza godzinami pracy, wprowadzenie „czerwonych flag" dla jednostek o wysokim poziomie przeciążenia;

- intensyfikację działań wizerunkowych w zakresie poprawy wizerunku uczelni jako dobrego miejsca pracy, w szczególności wzmocnienie programów doceniania i nagradzania, uspójnienie polityki kadrowej i jej widoczność w organizacji.

6. Osobiste doświadczanie i bycie świadkiem/świadkiną sytuacji problemowych w miejscu pracy przez osoby zatrudnione w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach

Osobiste doświadczenia zachowań negatywnych, jak ich obserwacja, to szczególnie istotne z punktu widzenia poczucia bezpieczeństwa w środowisku pracy wskaźniki dla monitorowania sytuacji równościowej w uczelni. Dlatego każda odpowiedź potwierdzająca występowanie tych zachowań zasługuje na uwagę, nawet jeśli dotyczy nielicznych, a wręcz pojedynczych przypadków.

W oparciu o wypowiedzi osób biorących udział w badaniu **nie można stwierdzić, że przestrzeń Uniwersytetu jest wolna od zachowań negatywnych**. Naruszenia występują w relacjach zawodowych z punktu widzenia poczucia osobistego bezpieczeństwa, w tym zachowań odnoszących się do sfery seksualnej. Pojedyncze odpowiedzi potwierdzające osobiste ich doświadczanie oraz większa liczba osób deklarujących bycie świadkami lub świadkiniami, wskazują na istnienie tych zachowań wśród pracowników i pracowniczek.

Wśród zachowań negatywnych dominują te, które można odnieść do zachowań wpływających **negatywnie na relacje zawodowe**. Rzadziej pojawiały się zachowania, które związane były z podejmowaniem działań naruszających przestrzeń osobistą, a jeszcze mniej dotyczących sfery seksualnej, których doświadczenie dotyczyło tylko niewielkiej grupy osób, które wzięły udział w badaniu. Nawet jednak pojedyncze przypadki powinny być brane pod uwagę w kontekście dbania o bezpieczne środowisko pracy.

Rekomenduje się:

- prowadzenie pogłębionych badań dotyczących negatywnych zachowań, zwłaszcza w kontekście naruszania przestrzeni osobistej, w tym w sferze seksualnej;

- prowadzenie cyklicznych badań zmierzających do oszacowania rozmiarów zjawiska związanego z pojawianiem się zachowań naruszających przestrzeń osobistą i powodujących dyskomfort w sferze relacji zawodowych, zwłaszcza w kontekście próby zbadania kierunku tych zachowań (relacje wynikające z usytuowania w strukturze, przynależność do grupy pracowniczej) oraz określenia potrzeb w tym zakresie wśród tych, którzy ich doznają;

- objęcie szczególną uwagą młodych pracowników, którzy choć w niewielkiej liczbie wzięli udział w ankiecie, wskazują na osobiste doświadczenia związane z negatywnymi zachowaniami, w tym dotyczącymi sfery seksualnej;

- upowszechnianie wiedzy o możliwych sposobach postępowania na wypadek wystąpienia jakichkolwiek naruszeń, co pozwoli także rzetelnie monitorować istnienie zjawiska.

WNIOSKI PRZEKROJOWE

- Występuje luka między formalnym istnieniem narzędzi równościowych (prawo uczelni) a ich rzeczywistą dostępnością dla społeczności akademickiej. Uczelnia posiada dokumenty, komisje i procedury, ale ich rozpoznawalność oraz zrozumiałość działań są ograniczone, co osłabia ich skuteczność i faktyczną dostępność.

- Występują nierówności o charakterze organizacyjnym, zwłaszcza w zakresie obciążenia pracą, dostępu do awansu, udziału w decyzjach i uznania pracy wykonywanej przez różne grupy pracownicze.

- Istnieje potrzeba doskonalenia kultury pracy i komunikacji: w badaniach sondażowych wielokrotnie pojawiały się sygnały o potrzebie większego szacunku, lepszej informacji zwrotnej, ograniczenia uznaniowości oraz poprawy relacji między poziomami hierarchii, a także bardziej intensywnego promowania zasad i działań równościowych.

- Równość w uczelni nie może być traktowana jedynie jako kwestia płci rozumianej wąsko. Obok problemów związanych z płcią pojawiały się także kwestie wieku, stanowiska, form zatrudnienia, stażu, obciążeń opiekuńczych, niepełnosprawności, statusu doktoranckiego czy relacji między personelem a osobami studiującymi. Oznacza to, że Plan Równości i Różnorodności powinien mieć charakter inkluzywny w głębokim znaczeniu i uwzględniać przecięcia różnych nierówności (intersekcjonalność), nawet jeśli jego oś konstrukcyjna pozostaje związana z płcią.

- Społeczność Uniwersytetu oczekuje nie tylko deklaracji, ale przede wszystkim widocznych mechanizmów reagowania, ochrony i odpowiedzialności dotyczących równości i bezpieczeństwa, w tym reakcji wobec naruszeń.

REKOMENDACJE STARTEGICZNE

» **Wzmocnienie komunikacji i widoczności polityki równości**

Najpilniejszą rekomendacją jest uproszczenie i upowszechnienie informacji o wszystkich narzędziach równościowych, procedurach oraz instytucjach wsparcia. Dobrze byłoby przygotować krótkie, czytelne materiały: przewodniki, infografiki, mapę ścieżki postępowania i jednoznaczne odpowiedzi na pytanie „gdzie zgłosić problem?”. Informacje te powinny być kierowane nie tylko do kadry kierowniczej, ale do całej społeczności, szczególnie osób nowo zatrudnionych i młodszych stażem. Komunikacja powinna być cykliczna oraz powiązana z onboardingiem oraz regularnymi kampaniami informacyjnymi.

» **Obligatoryjne szkolenia**

Priorytetem powinno być wdrożenie cyklicznych szkoleń dla całej wspólnoty akademickiej, z obowiązkowym komponentem dla osób kierowniczych. Szkolenia powinny obejmować przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu, mikroagresjom, komunikację inkluzywną, obowiązki osób zarządzających co do wsparcia polityki równości uczelni oraz realizacji zasady bezpiecznego reagowania na naruszenia. W przypadku kadry kierowniczej szkolenia powinny być praktyczne, oparte na studiach przypadków i połączone z odpowiedzialnością za wdrażanie standardów w jednostkach. Warto również opracować krótkie moduły edukacyjne dla osób studiujących i kształcących się w szkołach doktorskich, szczególnie dotyczące wzajemnego szacunku i funkcjonowania w środowisku akademickim.

» **Transparentność decyzji i wynagrodzeń**

Widoczna jest potrzeba społeczności w zakresie zwiększenia przejrzystości w obszarze wynagrodzeń, awansów, dodatków, nagród oraz przydziału zadań. Brak jawnych reguł wzmacnia poczucie nierówności i uznaniowości. Uczelnia powinna więc stworzyć i publikować jasne kryteria, uzasadnienia decyzji oraz bardziej przejrzyste zasady awansowe i premiowe. Warto również monitorować, czy wynagrodzenia i dodatki nie wykazują różnic trudnych do uzasadnienia zmiennymi merytorycznymi.

» **Skuteczność procedury reagowania**

Istniejące procedury nie są wystarczająco znane ani wystarczająco zaufane, dlatego trzeba wzmocnić nie tylko ich treść, ale także praktykę działania. Należy uprościć ścieżkę zgłoszenia, zapewnić anonimowość wszędzie tam, gdzie jest to możliwe, zagwarantować poufność i określić przewidywane terminy reakcji. Równie ważne jest zapewnienie osobom zgłaszającym i świadkom ochrony przed odwetem oraz jasnego systemu konsekwencji wobec osób dopuszczających się naruszeń. Mechanizm zgłaszania naruszeń powinien być systematycznie monitorowany i analizowany.

» **Monitoring polityki równości i różnorodności**

Należy wypracować zasady stałego monitoringu wskaźników równościowych w podziale na płeć, stanowisko, wiek, typ jednostki i obszar działalności. Szczególną uwagę warto poświęcić awansom, udziałowi w projektach, mobilności, kierowaniu zespołami, pełnieniu funkcji kierowniczych oraz korzystaniu z form wsparcia. W sondażu pojawiały się też postulaty monitorowania obciążeń zadaniowych i różnic między jednostkami organizacyjnymi. Takie dane powinny być analizowane cyklicznie i wykorzystywane do szybkiego identyfikowania obszarów ryzyka.

W ramach monitoringu polityki równości i różnorodności konieczna jest realizacja badań jakościowych o pogłębionym charakterze, eksplorujących sytuację oraz potrzeby równościowe różnych grup osób pracujących ze względu na specyfikę ich sytuacji (np. osoby wracające po dłuższej nieobecności, osoby opiekujące się zależnymi członkami rodziny oraz inne osoby w specyficznej sytuacji). Badania te zrealizowane w optyce intersekcjonalnej analizy mogą znacząco poprawić charakter funkcjonowania zawodowego tych grup osób oraz ich dobrostan zawodowy i ogólny. Rekomendować też należy w zakresie monitorowania realizację badań sondażowych na temat satysfakcji z polityki równościowej uczelni oraz potrzeb w tym zakresie wśród osób studiujących, jak również docelowo także wobec tej grupy wskazana byłaby eksploracja jakościowa określonych grup.

4.

OBSZARY I CELE STRATEGICZNE

4. OBSZARY I CELE STRATEGICZNE

Plan Równości i Różnorodności opiera się na celach strategicznych sformułowanych w ramach pięciu obszarów:

- nauka i edukacja;
- rekrutacja i rozwój kariery;
- kultura organizacyjna oraz równowaga pomiędzy życiem prywatnym, zawodowym i uczeniem się;
- kierownictwo i podejmowanie decyzji;
- bezpieczeństwo.

Nauka i edukacja

Cel strategiczny:

Podniesienie świadomości i zmiana postaw w obszarze równości i poszanowania różnorodności w kontekście edukacji i prowadzonych badań.

Uzasadnienie:

Realizacja działań na rzecz równości płci w Uniwersytecie jest możliwa tylko wtedy, gdy cała społeczność akademicka pozna, zrozumie i przyjmie tę fundamentalną wartość humanistyczną.

Regulacje o charakterze nakazowym lub zakazowym mogą pełnić jedynie funkcję pomocniczą; kluczowe znaczenie ma natomiast powszechna świadomość potrzeby równego traktowania oraz zapewniania równych szans osobom wszystkich płci — w tym równorzędnych możliwości rozwoju naukowego, uczenia się i pracy, niezależnie od płci czy pełnionych ról społecznych. Z tego względu konieczne jest podejmowanie działań obejmujących zarówno wzbogacanie oferty edukacyjnej o treści dotyczące równości płci i poszanowania różnorodności, jak i promowanie perspektywy płci w badaniach naukowych oraz kształtowanie kultury komunikacji wrażliwej na kwestie równości i różnorodności.

Rekrutacja i rozwój kariery

Cel strategiczny:

Zapewnienie równych szans w procesach rekrutacji i rozwoju na wszystkich etapach ścieżki zawodowej w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach.

Uzasadnienie:

Obszar Rekrutacja i Rozwój obejmuje działania związane z wprowadzaniem osób zatrudnianych w Uniwersytecie do wspólnoty akademickiej, wspieraniem ich pracy i rozwoju oraz oceną i awansem. Nowy Plan Równości i Różnorodności kładzie nacisk na zapewnienie równych szans na każdym etapie ścieżki zawodowej, co stanowi rozwinięcie wcześniejszego podejścia opartego przede wszystkim na zapewnieniu mechanizmów wspierających różnorodność kadry. Zmiana ta wynika zarówno z doświadczeń realizacyjnych w zakresie Planu Równości Płci (m.in. potrzeba większej przejrzystości procedur i ich standaryzacja), jak i z nowych obowiązków wynikających z regulacji europejskich, w tym Dyrektywy 2023/970, Europejskiej Karty Naukowca i wytycznych Open, Transparent, and Merit-based Recruitment (OTM-R), standardów Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) oraz nowej Strategii Uniwersytetu. Cele operacyjne ujęte w Planie Równości i Różnorodności – dotyczące rekrutacji, adaptacji, oceny okresowej, rozwoju zawodowego, awansu – odpowiadają na zidentyfikowane potrzeby i służą budowaniu środowiska pracy opartego na rzetelności, przejrzystości i poszanowaniu zasad równego traktowania.

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.

Uzasadnienie:

Plan Równości i Różnorodności powinien jeszcze mocniej zakładać rozwijanie polityk i działań wspierających równowagę między życiem prywatnym, zawodowym i uczeniem się, a także zawierać w sobie elementy ewaluacyjne dla tych polityk. Należy wzmocnić te działania, zwłaszcza w odniesieniu do osób równocześnie sprawujących obowiązki opiekuńcze, a także zadbać o transparentność i ogólnodostępność rozwiązań wprowadzanych w tym zakresie w Uniwersytecie. Rozwinięcie tej osi – poprzez konkretne instrumenty opiekuńcze – stanowi logiczną kontynuację wcześniejszych założeń określonych w poprzednim PRP. Dodatkowo, z uwagi na to, że poprzedni plan nie formułuje wprost celów dotyczących zdrowia psychicznego oraz w kontekście nowych wyzwań – cyfrowego przeciążenia, rosnącego stresu – włączenie wyraźnego celu dotyczącego zdrowia psychicznego jest naturalnym rozszerzeniem dotychczasowego zakresu pojęcia „dobrostanu".

Kierownictwo i podejmowanie decyzji

Cel strategiczny:

Zapewnienie równowagi płci i różnorodności w procesach i podmiotach decyzyjnych.

Uzasadnienie:

Brak równowagi płci i różnorodności w procesach i podmiotach decyzyjnych. Pomimo podejmowanych działań, w niektórych sferach utrzymuje się stan nierównowagi. Jest to zjawisko, które nie ogranicza się do Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Występuje w wielu obszarach życia społecznego, gospodarczego i politycznego. Szkoły wyższe mają natomiast potencjał i instrumenty prawne, aby temu niepożądanemu zjawisku efektywnie przeciwdziałać. Należy jednak stworzyć mechanizm, który będzie bardziej efektywny od stosowanego dotychczas. Dotyczy to zarówno stanu wiedzy, jak i sposobów przeciwdziałania nierówności. Dlatego proponujemy skoncentrowanie się na trzech kluczowych obszarach: diagnozie obecnej sytuacji, podnoszeniu stanu świadomości co do przyczyn nierówności i jej skali oraz działań służących ograniczaniu luki w dostępie do stanowisk i procesu decyzyjnego.

Bezpieczeństwo

Cel strategiczny:

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

Uzasadnienie:

Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć stanowi jedno z kluczowych wyzwań dla współczesnych uczelni. Działania w tym obszarze są bezpośrednio związane z ochroną praw osobistych i godności wszystkich osób tworzących społeczność akademicką. Problem dyskryminacji ze względu na płeć oraz związanej z nią przemocy dotyczy zarówno kobiet, mężczyzn oraz osób niebinarnych. Najbardziej dotkliwe naruszenia równości odnoszą się do sfery bezpieczeństwa osobistego i wolności seksualnej, obejmując zachowania od napaści i nadużyć seksualnych po werbalne formy naruszania godności. Badania wskazują, że przypadki molestowania i przemocy seksualnej często pozostają niezgłaszane, a ich występowaniu sprzyjają relacje zależności i podporządkowania, typowe również dla środowiska akademickiego. Dlatego niezbędne jest zapewnienie przejrzystych, bezpiecznych i dostępnych procedur wsparcia, w których kluczową rolę odgrywają poufność, dyskrecja oraz kompleksowa pomoc psychologiczna i prawna. Nowa odsłona Planu wzmacnia istniejące mechanizmy i równolegle kładzie nacisk na budowanie kultury reagowania i współodpowiedzialności w całej społeczności akademickiej. Wdrażane działania mają mieć charakter zarówno prewencyjny, jak i interwencyjny: z jednej strony wzmacniają świadomość i kompetencje społeczności, z drugiej – gwarantują realne wsparcie osobom dotkniętym dyskryminacją czy przemocą. Dzięki temu Uniwersytet dąży do stworzenia środowiska wolnego od przemocy i nierówności, opartego na szacunku, bezpieczeństwie i równości szans dla wszystkich.

5.

CELE OPERACYJNE

I PRZYKŁADOWE AKTYWNOŚCI

5. CELE OPERACYJNE I PRZYKŁADOWE AKTYWNOŚCI

Nauka i edukacja

Cel strategiczny:

Podniesienie świadomości i zmiana postaw w obszarze równości i poszanowania różnorodności w kontekście edukacji i prowadzonych badań.

Cel operacyjny 1:

Wzbogacenie oferty edukacyjnej kierowanej do osób uczących się o treści dotyczące równości i poszanowania różnorodności.

Grupa docelowa:

osoby studiujące i kształcące się w szkołach doktorskich, osoby kandydujące na studia

Uzasadnienie kierunku działań:

Uniwersytet, jako instytucja publiczna i środowisko kształtujące przyszłe społeczeństwo, ma obowiązek rozwijać kompetencje sprzyjające równości, inkluzywności i poszanowaniu różnorodności. Opracowanie modułów ogólnoakademickich oraz tworzenie seminariów dyplomowych dotyczących równości płci i różnorodności wzmacnia jakość kształcenia, realizuje misję społeczną uczelni i odpowiada na europejskie standardy (m.in. wymogi polityk równościowych w projektach badawczych). Działania te przygotowują osoby studiujące do pracy w zróżnicowanych zespołach, rozwijają kompetencje społeczne i wspierają budowanie bezpiecznego, otwartego środowiska akademickiego.

Przykładowe aktywności:

1) Opracowanie i doskonalenie oferty modułów ogólnouniwersyteckich prowadzących do rozwoju wiedzy i kształtowania postaw w zakresie równości płci i poszanowania różnorodności.

- Sposób weryfikacji: monitorowanie oferty dydaktycznej
- Podmiot odpowiedzialny: Kolegium Dydaktyki Ogólnouniwersyteckiej UŚ
- Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

2) Tworzenie i doskonalenie oferty seminariów dyplomowych w ramach różnych dyscyplin, podejmujących tematykę równości płci i poszanowania różnorodności.

- Sposób weryfikacji: monitoring oferty dydaktycznej
- Podmiot odpowiedzialny: Prodziekani ds. studenckich i kształcenia, Komisja ds. studenckich i kształcenia
- Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Uzasadnienie kierunku działań:

Promowanie działań pozadydaktycznych, które kształtują postawy oparte na szacunku dla równości i różnorodności.

Przykładowe aktywności:

Promowanie działań pozadydaktycznych, które kształtują postawy oparte na szacunku dla równości i różnorodności.

1) Wsparcie w organizacji konferencji naukowych, w ramach których podejmowane będą kwestie równości płci i poszanowania różnorodności.

- Sposób weryfikacji: monitorowanie programów konferencji, przegląd newslettera UŚ
- Podmiot odpowiedzialny: dziekani lub odpowiedni prodziekani
- Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

2) Organizowanie konkursów artystycznych, literackich i naukowych uwzględniających równość płci i poszanowanie różnorodności.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie regulaminów konkursów, przegląd newslettera UŚ

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

3) Przeprowadzanie zajęć dla uczniów uwzględniających równość płci i poszanowanie różnorodności.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie oferty edukacyjnej dla otoczenia

• Podmiot odpowiedzialny: Uniwersytet Otwarty UŚ, Pełnomocniczka Rektora ds. współpracy ze szkołami, Biuro Kandydata

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Cel operacyjny 2:

Promowanie problematyki płci w badaniach naukowych.

Grupa docelowa:

osoby prowadzące badania naukowe i uczące się

Uzasadnienie kierunku działań:

Promowanie i wspieranie badań naukowych o tematyce równości płci i różnorodności w różnych dyscyplinach. Wspieranie i upowszechnianie inicjatyw organizacyjnych, które sprzyjają prowadzeniu badań naukowych uwzględniających perspektywę równości płci i różnorodności w różnych dyscyplinach.

Przykładowe aktywności:

1) Przygotowanie i wspieranie oferty uniwersyteckich grantów na badania naukowe.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie oferty grantów

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, Dział Nauki, Dział Projektów

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

2) 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

3) Sieciowanie osób prowadzących badania naukowe i zajmujących się problematyką równości płci i różnorodności w ramach różnych dyscyplin.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie stron www, newslettera, mediów społecznościowych UŚ

• Podmiot odpowiedzialny: Obserwatorium Równości i Różnorodności

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Cel operacyjny 3:

Umacnianie kultury komunikacji wrażliwej na równość płci i różnorodność.

Grupa docelowa:

cała społeczność akademicka

Uzasadnienie kierunku działań:

Uzasadnienie kierunku działań: Szkolenia z równości i różnorodności w komunikacji, organizacja kursów związanych z inkluzywnością wzmacniają kulturę szacunku, podnoszą kompetencje osób tworzących wspólnotę akademicką oraz wspierają realizację misji Uniwersytetu. Zapobiegają konfliktom, poprawiają jakość współpracy i budują nowoczesne, inkluzywne środowisko akademickie.

Przykładowe aktywności:

1) Organizowanie szkoleń kierowanych do osób pracujących i uczących się, dotyczących poszanowania równości i różnorodności w procesie komunikowania się.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie liczby szkoleń i liczby osób uczestniczących w tych szkoleniach

• Podmiot odpowiedzialny: Pełnomocniczka ds. przeciwdziałania molestowaniu, Pełnomocniczka ds. ochrony małoletnich i równości, Komisja ds. równości i różnorodności, Centrum Spraw Pracowniczych

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

2) Przygotowanie kursów e-learningowych, tworzenie ogólnodostępnych materiałów edukacyjnych online dotyczących równości (np. język inkluzywny).

• Sposób weryfikacji: monitorowanie liczby kursów i liczby osób uczestniczących w tych kursach

• Podmiot odpowiedzialny: Pełnomocniczka ds. przeciwdziałania molestowaniu, Pełnomocniczka ds. Równości, Komisja ds. równości i różnorodności, Centrum Spraw Pracowniczych

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

3) Wzmacnianie kampanii informacyjnych na temat wagi poszanowania równości płci i różnorodności w materiałach informacyjnych i promocyjnych.

• Sposób weryfikacji: liczba informacji w newsletterze, stron www i broszur/publikacji PDF

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, Centrum Komunikacji Medialnej

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

4) Analizowanie komunikatów pojawiających w mediach uniwersyteckich pod względem równości płci i różnorodności.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie stron www, newslettera, mediów społecznościowych UŚ

• Podmiot odpowiedzialny: Obserwatorium Równości i Różnorodności, Centrum Komunikacji Medialnej

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Rekrutacja i rozwój kariery

Cel strategiczny:

Zapewnienie równych szans w procesach rekrutacji i rozwoju na wszystkich etapach ścieżki zawodowej w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach.

Cel operacyjny 1:

Doskonalenie polityki otwartej, przejrzystej i opartej na kryteriach merytorycznych rekrutacji na wolne stanowiska pracy w UŚ (polityki OTM-R) zgodnie z wytycznymi Europejskiej Karty Naukowca.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione w UŚ i kandydujące do pracy

Uzasadnienie kierunku działań:

Realizacja celu przyczyni się do zapewnienia spójności procesu rekrutacyjnego z wymogami Europejskiej Karty Naukowca, zapewnienia przejrzystości i obiektywności procesu rekrutacyjnego.

Przykładowe aktywności:

1) Dostosowanie treści ogłoszeń rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy w UŚ do standardów przejrzystości wynagrodzeń oraz zasad równego traktowania określonych w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r.

- Sposób weryfikacji: zarządzenie (zaktualizowana procedura)
- Podmiot odpowiedzialny: Centrum Spraw Pracowniczych
- Proponowany termin realizacji: II kwartał 2026 roku

2) Zwiększanie różnorodności składu komisji konkursowych/rekrutacyjnych pod względem m.in. płci, pełnionego stanowiska/funkcji, doświadczenia zawodowego, pochodzenia kulturowego oraz innych istotnych cech dla zapewnienia wieloperspektywicznej oceny kandydatur i ograniczenia ryzyka wpływu nieświadomych uprzedzeń.

- Sposób weryfikacji: analiza składów komisji konkursowych/rekrutacyjnych
- Podmiot odpowiedzialny: Centrum Spraw Pracowniczych
- Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

3) Przegląd i modyfikacja narzędzi służących ocenie aplikacji na wolne stanowiska pracy w UŚ w szczególności pod kątem ich zgodności z zasadami Europejskiej Karty Naukowca.

- Sposób weryfikacji: analiza funkcjonalności narzędzi
- Podmiot odpowiedzialny: Centrum Spraw Pracowniczych
- Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

4) Modernizacja narzędzi służących do badania doświadczeń osób aplikujących w procesach rekrutacyjnych umożliwiająca identyfikację barier systemowych.

- Sposób weryfikacji: analiza funkcjonalności narzędzi
- Podmiot odpowiedzialny: Centrum Spraw Pracowniczych
- Proponowany termin realizacji: III kwartał 2027 roku

5) Przeprowadzenie szkoleń/instruktaży w zakresie identyfikowania i ograniczania wpływu nieuświadomionych uprzedzeń w procesach oceny aplikacji dla osób zaangażowanych w prace komisji konkursowych/rekrutacyjnych.

- Sposób weryfikacji: monitorowanie liczby szkoleń i liczby osób uczestniczących w tych szkoleniach
- Podmiot odpowiedzialny: Centrum Spraw Pracowniczych
- Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Cel operacyjny 2:

Doskonalenie procedur oceny okresowej zgodnie ze standardami koalicji CoARA dotyczącymi odpowiedzialnej oceny działalności naukowej.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione w UŚ (NA)

Uzasadnienie kierunku działań:

Realizacja celu przyczyni się do zapewnienia spójności procesu oceny okresowej z kierunkiem europejskiej reformy sposobu oceny działalności naukowej - CoARA.

Przykładowe aktywności:

1) Przeprowadzenie przeglądu i opracowanie rekomendacji dotyczących zgodności regulaminu oceny okresowej NA z wymaganiami CoARA.

- Sposób weryfikacji: raport
- Podmiot odpowiedzialny: Dział Nauki, Centrum Spraw Pracowniczych
- Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2026 roku

2) Opracowanie nowego regulaminu oceny okresowej NA, zgodnie ze Strategią UŚ.

- Sposób weryfikacji: zarządzenie (zaktualizowana procedura)
- Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. kadry akademickiej, Centrum Spraw Pracowniczych, Dział Nauki, Dział Jakości i Analiz Strategicznych
- Proponowany termin realizacji: II kwartał 2027 roku

3) Przeprowadzenie szkolenia w zakresie identyfikowania i ograniczania wpływu nieuświadomionych uprzedzeń w procesie oceny okresowej NA.

- Sposób weryfikacji: monitorowanie liczby szkoleń i liczby osób uczestniczących w tych szkoleniach
- Podmiot odpowiedzialny: Centrum Spraw Pracowniczych
- Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Cel operacyjny 3:

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

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione w UŚ (nowo zatrudnione i powracające do pracy po dłuższych nieobecnościach)

Uzasadnienie kierunku działań:

Realizacja celu przyczyni się do szybszej adaptacji do pracy i wzmocni kulturę pracy w uczelni opartą na zasadach współpracy, równości, różnorodności i inkluzywności.

Przykładowe aktywności:

1) Identyfikacja potrzeb i oczekiwań osób nowo zatrudnionych.

- Sposób weryfikacji: poziom satysfakcji osób nowozatrudnionych – wyniki ankiet
- Podmiot odpowiedzialny: Centrum Spraw Pracowniczych, związki zawodowe
- Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2026 roku

2) 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

3) Opracowanie standardu wsparcia osób zatrudnionych w procesie readaptacji w UŚ.

- Sposób weryfikacji: standard ponownego wdrożenia dla osób zatrudnionych
- Podmiot odpowiedzialny: Centrum Spraw Pracowniczych, związki zawodowe
- Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2028 roku

Cel operacyjny 4:

Rozwijanie kompetencji kadry Uniwersytetu w zakresie różnorodności, równości i inkluzywności (DEI) poprzez programy szkoleniowe, działania edukacyjne oraz upowszechnianie dobrych praktyk.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione w UŚ

Uzasadnienie kierunku działań:

Realizacja celu przyczyni się do budowania kultury opartej na wartościach DEI poprzez wzrost świadomości kadry. Szkolenia umożliwią lepsze rozumienie mechanizmów wykluczenia, co przełoży się na bardziej sprawiedliwe i otwarte środowisko pracy.

Przykładowe aktywności:

1) Przygotowanie oferty szkoleń dla kadry UŚ z tematyki DEI (np. dotyczącej zarządzania różnorodnością w projektach badawczych).

- Sposób weryfikacji: monitorowanie liczby szkoleń i liczby osób uczestniczących w tych szkoleniach
- Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, Centrum Spraw Pracowniczych
- Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Cel operacyjny 5:

Doskonalenie instytucjonalnego systemu wsparcia rozwoju kariery, ukierunkowanego na zapewnienie równych szans i transparentnych możliwości awansu.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione w UŚ (NA)

Uzasadnienie kierunku działań:

Realizacja celu przyczyni się do eliminowania barier systemowych oraz wsparcia równości szans w rozwoju naukowym.

Przykładowe aktywności:

1) Przegląd funkcjonujących programów wsparcia rozwoju kariery naukowej pod kątem ich zgodności z zasadami Europejskiej Karty Naukowca.

- Sposób weryfikacji: analiza programów
- Podmiot odpowiedzialny: Centrum Spraw Pracowniczych, Dział Nauki, Szkoły Doktorskie
- Proponowany termin realizacji: II kwartał 2027 roku

2) Ewaluacja funkcjonujących programów mentoringowych pod kątem ich zgodności z zasadami równości, różnorodności i inkluzywności.

- Sposób weryfikacji: analiza programów
- Podmiot odpowiedzialny: Centrum Spraw Pracowniczych, Dział Nauki, Szkoły Doktorskie
- Proponowany termin realizacji: II kwartał 2027 roku

3) Analiza dostępności programów mobilnościowych z uwzględnieniem różnorodności (np. płeć, narodowość, sytuacja rodzinna) oraz identyfikacja barier w korzystaniu z nich.

• Sposób weryfikacji: analiza programów

• Podmiot odpowiedzialny: Obserwatorium Równości i Różnorodności, Dział Mobilności Międzynarodowych

• Proponowany termin realizacji: III kwartał 2027 roku

4) Przegląd kryteriów oceny w procedurach awansowych, z uwzględnieniem przejrzystości wymagań, jednoznaczności interpretacyjnej oraz zgodności z zasadami otwartej i opartej na osiągnięciach ścieżki kariery akademickiej.

• Sposób weryfikacji: raport

• Podmiot odpowiedzialny: Kanclerz, Centrum Spraw Pracowniczych, Dział Nauki, Dział Jakości i Analiz Strategicznych, Komisja ds. kadry akademickiej

• Proponowany termin realizacji: II kwartał 2027 roku

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

Cel operacyjny 1:

Zwiększenie elastyczności organizacji pracy w celu ułatwienia godzenia życia zawodowego i prywatnego.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione w Uniwersytecie

Uzasadnienie kierunku działań:

W poprzednim PRP wskazano potrzebę ułatwienia godzenia życia zawodowego i prywatnego, lecz brakowało konkretnych narzędzi organizacyjnych. Praca hybrydowa zwiększa dostępność zatrudnienia dla osób z obowiązkami rodzinnymi, poprawia efektywność i dobrostan kadry.

Przykładowe aktywności:

1) Rozwój elastycznych form organizacji pracy, ich uregulowanie oraz przeszkolenie kadry zarządzającej zespołem hybrydowym.

• Sposób weryfikacji: coroczne raporty i rekomendacje, działania ewaluacyjne

• Podmiot odpowiedzialny: Kanclerz, Rektor, związki zawodowe, Centrum Spraw Pracowniczych

• Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2027 roku

2) Kampania „Tata na UŚ", spotkania informacyjne organizowane z udziałem przedstawicieli i przedstawicielek związków zawodowych, promujące korzystanie z urlopów ojcowskich.

• Sposób weryfikacji: liczba kampanii i działań informacyjnych, liczba osób uczestniczących w spotkaniach i szkoleniach, opracowanie kodeksu lub rekomendacji komunikacyjnych, liczba przeprowadzonych analiz obciążenia pracą, raport z monitoringu, liczba zgłoszonych rekomendacji lub wdrożonych rozwiązań.

• Podmiot odpowiedzialny: związki zawodowe

• Proponowany termin realizacji: III kwartał 2026 r. – IV kwartał 2027 r.

Cel operacyjny 2:

Ograniczenie organizacyjnych źródeł przeciążenia czasowego w pracy i komunikacji wewnętrznej

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione w Uniwersytecie

Uzasadnienie kierunku działań:

W poprzednim PRP zauważono przeciążenie kadry obowiązkami dydaktycznymi i administracyjnymi. Promocja dobrych praktyk komunikacyjnych i „godzin cichych" pozwoli przeciwdziałać stresowi i zmęczeniu cyfrowemu.

Przykładowe aktywności:

1) Promocja „godzin cichych" bez spotkań online/offline.

• Sposób weryfikacji: coroczne raporty i rekomendacje, działania ewaluacyjne

• Podmiot odpowiedzialny: związki zawodowe, Komisja ds. równości i różnorodności

• Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2027 roku

2) Opracowanie „Kodeksu dobrych praktyk komunikacji elektronicznej".

• Sposób weryfikacji: liczba kampanii i działań informacyjnych, liczba osób uczestniczących w spotkaniach i szkoleniach, opracowanie kodeksu lub rekomendacji komunikacyjnych, liczba przeprowadzonych analiz obciążenia pracą, raport z monitoringu, liczba zgłoszonych rekomendacji lub wdrożonych rozwiązań.

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, związki zawodowe

• Proponowany termin realizacji: III kwartał 2026 r. – IV kwartał 2027 roku

3) Kampania informacyjna o dobrych praktykach komunikacyjnych.

• Sposób weryfikacji: coroczne raporty i rekomendacje, działania ewaluacyjne

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, związki zawodowe, Centrum Komunikacji Medialnej,

• Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2027 roku

Cel operacyjny 3:

Lepsze dostosowanie organizacji dydaktyki i obowiązków zawodowych do z różnicowanych potrzeb osób uczących się i pracujących, w tym osób z obowiązkami opiekuńczymi.

Grupa docelowa:

osoby pracujące i uczące się w Uniwersytecie

Uzasadnienie kierunku działań:

Poprzedni PRP rekomendował dostosowanie warunków pracy i uczenia się do indywidualnych potrzeb, zwłaszcza osób opiekujących się dziećmi. Elastyczne planowanie harmonogramów zajęć ułatwia godzenie ról rodzinnych i zawodowych.

Przykładowe aktywności:

1) Elastyczne planowanie zajęć dydaktycznych, uwzględnianie sytuacji rodzinnej i zdrowotnej w planach zajęć.

• Sposób weryfikacji: coroczne raporty i rekomendacje, działania ewaluacyjne

• Podmiot odpowiedzialny: Rektor, dziekani oraz odpowiedni prodziekani, kierownicy pozostałych jednostek, związki zawodowe

• Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2027 roku

Cel operacyjny 4:

Wzmocnienie systemu wsparcia dla osób sprawujących obowiązki opiekuńcze.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione i uczące się w Uniwersytecie

Uzasadnienie kierunku działań:

Rozszerzenie infrastruktury przyjaznej rodzinie. W poprzednim PRP wskazano na brak wystarczającej infrastruktury wspierającej rodziców (pokoje rodzica). Jej rozbudowa ułatwia uczestnictwo w życiu akademickim osobom z dziećmi.

Przykładowe aktywności:

1) Zwiększenie dostępności rozwiązań infrastrukturalnych sprzyjających łączeniu ról zawodowych, edukacyjnych i opiekuńczych w postaci dodatkowych pokoi rodzica z dzieckiem w budynkach UŚ oraz "mapy miejsc przyjaznych rodzinie" w serwisie www uczelni

- Sposób weryfikacji: coroczne raporty i rekomendacje, działania ewaluacyjne
- Podmiot odpowiedzialny: Kanclerz, Komisja ds. równości i różnorodności, związki zawodowe
- Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2027 roku

Cel operacyjny 5:

Ułatwienie włączenia nowych osób do społeczności.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione i uczące się w Uniwersytecie

Uzasadnienie kierunku działań:

Włączenie do wspólnoty Uniwersytetu powinno być procesem przyjaznym i dostępnym, zarówno dla osób uczących się, jak i tych, które znalazły zatrudnienie w UŚ. Aktywności związane ze wsparciem adaptacji i readaptacji osób zatrudnionych przewidziane zostały w obszarze „Rekrutacja i rozwój kariery".

Przykładowe aktywności:

1) Doskonalenie systemu powitania i integracji osób studiujących i uczących się w Szkołach Doktorskich (spotkania adaptacyjne).

- Sposób weryfikacji: coroczne raporty i rekomendacje, działania ewaluacyjne
- Podmiot odpowiedzialny: Centrum ds. Osób Studiujących, Samorząd Studencki, Samorząd Doktorantów, Rzecznik Praw Studentów i Doktorantów
- Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2027 roku

Cel operacyjny 6:

Zwiększenie troski o zdrowie psychiczne i dobrostan osób tworzących społeczność akademicką.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione i uczące się w Uniwersytecie

Uzasadnienie kierunku działań:

W nowoczesnym środowisku akademickim przeciążenie informacyjne i stres są istotnymi czynnikami ryzyka. Dostęp do pomocy psychologicznej wspiera równowagę i zdrowie psychiczne. Należy położyć nacisk na troskę o dobrostan osób tworzących społeczność akademicką – w zakresie wsparcia psychologicznego, programów szkoleniowych dot. radzenia sobie ze stresem, zarządzania czasem oraz wspierających dobrostan.

Przykładowe aktywności:

1) Stała współpraca z poradnią psychologiczną UŚ – konsultacje psychologiczne on-line dla osób uczących się i pracujących w Uniwersytecie.

• Sposób weryfikacji: coroczne raporty i rekomendacje, działania ewaluacyjne

• Podmiot odpowiedzialny: Rzecznik Praw Studenta i Doktoranta, Centrum ds. Osób Studiujących, związki zawodowe

• Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2027 roku

2) Podniesienie kompetencji społeczności akademickiej w zakresie profilaktyki stresu, wypalenia i higieny cyfrowej w postaci programów szkoleniowych (np. "UŚ w Równowadze", warszaty z technik relaksacji, zarządzania czasem itp.)

• Sposób weryfikacji: coroczne raporty i rekomendacje, działania ewaluacyjne

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, związki zawodowe, Centrum Spraw Pracowniczych

• Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2027 roku

3) Promocja i upowszechnieniem kultury organizacyjnej respektującej dobrostan psychiczny, prawo do odpoczynku i zdrowe granice (ulotki, materiały graficzne, spotkania informacyjne)

• Sposób weryfikacji: coroczne raporty i rekomendacje, działania ewaluacyjne

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, związki zawodowe

• Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2027 roku

4) Coroczne badanie satysfakcji osób pracujących, studiujących i kształcących się w szkołach doktorskich, przygotowanie ankiet online, raportowanie wyników.

• Sposób weryfikacji: liczba przeprowadzonych ankiet, liczba wypełnionych ankiet, liczba opracowanych raportów i zestawień, liczba opublikowanych wyników i rekomendacji, liczba spotkań prezentujących rezultaty, wdrożone korekty lub nowe działania wynikające z ewaluacji.

• Podmiot odpowiedzialny: Obserwatorium Równości i Różnorodności, Komisja ds. równości i różnorodności, Centrum ds. Osób Studiujących, Zespół ds. Dobrostanu

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Kierownictwo i podejmowanie decyzji

Cel strategiczny: Zapewnienie równowagi płci i różnorodności w procesach i podmiotach decyzyjnych.

Cel operacyjny 1: Analiza procesu decyzyjnego i identyfikacja podmiotów oraz procesów decyzyjnych.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione, osoby studiujące i kształcące się w szkołach doktorskich

Uzasadnienie kierunku działań:

Konieczna jest pełna identyfikacja obszarów istotnych dla funkcjonowania Uczelni, które mogą być dotknięte problemem niewystarczającej reprezentacji.

Przykładowe aktywności:

1) Identyfikacja podmiotów i procesów decyzyjnych istotnych dla sytuacji członków i członkiń wspólnoty.

• Sposób weryfikacji: analiza dokumentów

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, Obserwatorium Równości i Różnorodności

• Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2026 r.

2) Identyfikacja obszarów, w których występuje niewystarczająca reprezentacja pracowników albo pracowniczek jednej płci.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie składu wytypowanych jednostek i ciał kolegialnych

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, Obserwatorium Równości i Różnorodności, pełnomocnicy

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

3) Regularne spotkania monitorujące implementację założeń PRR z kluczowymi uczestnikami i uczestniczkami procesu decyzyjnego w celu zwiększenia odpowiedzialności za Plan, a także wzmocnienia potencjału i zwiększenia jego wpływu.

• Sposób weryfikacji: Roczne harmonogramy spotkań monitorujących, protokoły ze spotkań

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, Obserwatorium Równości i Różnorodności, pełnomocnicy ds. równości i różnorodności

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Cel operacyjny 2:

Promocja równości płci i różnorodności w funkcjonowaniu Uniwersytetu

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione, osoby studiujące i kształcące się w szkołach doktorskich

Uzasadnienie kierunku działań:

Źródłem nierówności jest brak świadomości, co do samego zjawiska oraz jego skali, a także nieuzasadnione poglądy i stereotypy na temat potencjału i roli płci. Przede wszystkim należy uświadomić społeczności akademickiej istnienie zjawiska i jego skalę. Należy wyjaśnić, że zróżnicowanie w takim zakresie nie jest uzasadnione kryteriami obiektywnymi, ale uprzedzeniami, stereotypami oraz określonym modelem funkcjonowania organizacji. Podmiotami wspierającymi promocję równości i różnorodności powinni być pełnomocnicy dziekanów ds. równości i różnorodności.

Przykładowe aktywności:

1) Powołanie pełnomocników dziekanów ds. równości i różnorodności wchodzących w skład Komisji ds. równości i różnorodności.

• Sposób weryfikacji: zarządzenie, liczba powołanych pełnomocników

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, Rektor, Dziekani

• Proponowany termin realizacji: I kwartał 2027 r.

2) Wspieranie działań na rzecz odpowiedniej reprezentacji kobiet i mężczyzn we władzach oraz podmiotach uczestniczących w podejmowaniu decyzji dotyczących badań, dydaktyki oraz organizacji Uczelni.

• Sposób weryfikacji: monitoring danych na temat udziału kobiet i mężczyzn w podmiotach i procesach decyzyjnych,

• Podmiot odpowiedzialny: Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości, pełnomocnicy ds. równości i różnorodności, Komisja ds. równości i różnorodności

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

3) Upowszechnienie zaleceń w tym zakresie we wszystkich jednostkach Uniwersytetu.

• Sposób weryfikacji: monitoring działań

• Podmiot odpowiedzialny: Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości, pełnomocnicy ds. równości i różnorodności, Komisja ds. równości i różnorodności

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

4) Promowanie zrównoważonej reprezentacji płci i różnorodności we wszystkich wydarzeniach organizowanych w Uniwersytecie (osobno dla komitetów naukowych i organizacyjnych konferencji), w zespołach, komisjach eksperckich, w zakresie przewodniczenia wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim itd.

• Sposób weryfikacji: monitoring danych na temat partycypacji różnych grup w podmiotach i procesach decyzyjnych,

• Podmiot odpowiedzialny: Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości, pełnomocnicy ds. równości i różnorodności, Komisja ds. równości i różnorodności

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

5) Przygotowanie dobrych praktyk w zakresie równowagi płci i różnorodności w podmiotach i procesach decyzyjnych.

• Sposób weryfikacji: publikacja dobrych praktyk

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości

• Proponowany termin realizacji: II kwartał 2027 r.

Cel operacyjny 3:

Równoważenie reprezentacji kobiet i mężczyzn w podmiotach i procesach decyzyjnych.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione, osoby studiujące i kształcące się w szkołach doktorskich

Uzasadnienie kierunku działań:

Przede wszystkim, należy podjąć bardziej efektywne i skuteczne działania służące zmniejszaniu istniejącej luki. Łącznie można je określić jako systematyczną akcję afirmacyjną w Uniwersytecie. Ważnym działaniem jest też podnoszenie kompetencji wspomagających zarządzanie różnorodnością, takich jak komunikacja interpersonalna, kompetencje międzykulturowe.

Przykładowe aktywności:

1) Sformułowanie wytycznych dotyczących równoważnej reprezentacji kobiet i mężczyzn w podmiotach i procesach decyzyjnych, w tym naprzemiennego powierzania funkcji.

• Sposób weryfikacji: zarządzenie

• Podmiot odpowiedzialny: Rektor, Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości, Komisja ds. równości i różnorodności

• Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2027 r.

Cel operacyjny 4:

Wzmacnianie kompetencji w zakresie równowagi płci.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione, osoby studiujące i kształcące się w szkołach doktorskich

Uzasadnienie kierunku działań:

Potrzebne jest kształtowanie świadomości osób mających wpływ na obsadę stanowisk i procesów związanych z kierownictwem w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach.

Przykładowe aktywności:

1) Sformułowanie rekomendacji i wytycznych w zakresie aktywnego wspierania równości przez kadrę kierowniczą.

• Sposób weryfikacji: analiza dokumentów

• Podmiot odpowiedzialny: Rektor, Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości, Komisja ds. równości i różnorodności

• Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2027 r.

2) Wzmacnianie kompetencji w zakresie potencjalnych działań na rzecz wsparcia i promowania równości płci, w tym przez organizowanie spotkań i szkoleń.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie liczby szkoleń i liczby osób uczestniczących w tych szkoleniach

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności, Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości, Centrum Spraw Pracowniczych

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Cel operacyjny 5:

Wzmocnienie potencjału grup niedoreprezentowanych w procesie decyzyjnym.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione, osoby studiujące i kształcące się w szkołach doktorskich

Uzasadnienie kierunku działań:

Należy zwiększać świadomość oraz budować kompetencje osób należących do grup reprezentowanych w niewystarczającym stopniu.

Przykładowe aktywności:

1) Wspieranie rozwoju kompetencji osobistych uczestników procesu decyzyjnego.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie liczby szkoleń i liczby osób uczestniczących w tych szkoleniach

• Podmiot odpowiedzialny: Rektor, Kanclerz, Komisja ds. równości i różnorodności, Centrum Spraw Pracowniczych

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

2) Oferowanie kursów mentoringu i wzmacniania potencjałów w celu poprawy widoczności, pewności siebie, umiejętności negocjacyjnych i przywódczych, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb grup niedostatecznie reprezentowanych.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie liczby szkoleń i liczby osób uczestniczących w tych szkoleniach

• Podmiot odpowiedzialny: Rektor, Kanclerz, Komisja ds. równości i różnorodności, Centrum Spraw Pracowniczych

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Cel operacyjny 6:

Inkluzywność języka.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione, osoby studiujące i kształcące się w szkołach doktorskich, otoczenie Uniwersytetu

Uzasadnienie kierunku działań:

Ważnym narzędziem budowania świadomości, ale również zapewnienia dostępu do stanowisk i procesów decyzyjnych jest inkluzywny język, który nie wyłącza a priori grup reprezentowanych w mniejszym stopniu.

Przykładowe aktywności:

1) Szersze stosowanie i promowanie języka inkluzywnego w formalnej komunikacji w Uniwersytecie.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie dokumentów, komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, stron internetowych UŚ

• Podmiot odpowiedzialny: Rektor, Kanclerz, Komisja ds. równości i różnorodności, Centrum Komunikacji Medialnej

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

2) Sformułowanie zaleceń w zakresie stosowania języka inkluzywnego w innych obszarach oraz aktualizacja „Narzędziownika nazw stanowisk, funkcji i zawodów w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach".

• Sposób weryfikacji: monitorowanie dokumentów, komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, stron internetowych UŚ

• Podmiot odpowiedzialny: Komisja ds. równości i różnorodności

• Proponowany termin realizacji: III kwartał 2027 r.

3) Promowanie języka inkluzywnego w relacjach z otoczeniem Uniwersytetu.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie dokumentów, komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, stron internetowych UŚ

• Podmiot odpowiedzialny: Centrum Komunikacji Medialnej

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Bezpieczeństwo

Cel strategiczny: Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, w tym przemocy seksualnej.

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

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione, osoby studiujące i kształcące się w szkołach doktorskich

Uzasadnienie kierunku działań:

Podnoszenie poziomu wiedzy oraz rozwijanie umiejętności reagowania w zakresie molestowania seksualnego i dyskryminacji sprzyja ich wczesnemu rozpoznawaniu i skutecznemu przeciwdziałaniu. Działania edukacyjne wspierają budowanie kultury reagowania opartej na odpowiedzialności i gotowości do działania w sytuacjach naruszeń. W efekcie przyczyniają się do wzmacniania poczucia bezpieczeństwa oraz tworzenia środowiska pracy i studiowania opartego na szacunku i współodpowiedzialności.

Przykładowe aktywności:

1) 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

2) Warsztaty z przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i innym przejawom nierównego traktowania dla osób uczących się i pracujących 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

3) Popularyzacja publikacji „Zbiór dobrych praktyk w obszarze równości i różnorodności oraz przykłady ich naruszeń".

• Sposób weryfikacji: rejestrowanie działań promocyjnych, analiza zmian w zgłaszalności przypadków (wzrost zgłoszeń jako efekt większej świadomości i odwagi)

• Podmiot odpowiedzialny: Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, Komisja ds. równości i różnorodności, Centrum Komunikacji Medialnej

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

4) Dystrybucja ulotki informacyjnej dotyczącej dostępnych sposobów reagowania w przypadku doświadczania lub bycia świadkiem molestowania seksualnego oraz innych form dyskryminacji.

• Sposób weryfikacji: rejestrowanie działań promocyjnych, analiza zmian w zgłaszalności przypadków (wzrost zgłoszeń jako efekt większej świadomości i odwagi)

• Podmiot odpowiedzialny: Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, Komisja ds. równości i różnorodności, Centrum Komunikacji Medialnej

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

Cel operacyjny 2:

Rozwój i kontynuacja systemu wsparcia dla osób doświadczających dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć oraz upowszechnianie informacji o dostępnych formach pomocy.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione, osoby studiujące i kształcące się w szkołach doktorskich

Uzasadnienie kierunku działań:

Zapewnienie łatwo dostępnych i jasno opisanych form wsparcia zwiększa poczucie bezpieczeństwa osób uczących się i pracujących oraz ułatwia zgłaszanie trudnych doświadczeń.

Przykładowe aktywności:

1) Aktualizacja i upowszechnienie procedur zgłaszania przypadków przemocy i molestowania poprzez przyjęte kanały komunikacyjne funkcjonujące w Uczelni.

• Sposób weryfikacji: raportowanie liczby i rodzaju zgłoszeń przy zachowaniu poufności, sprawozdania roczne z działalności wspierającej

• Podmiot odpowiedzialny: Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

2) Rozszerzenie dostępności konsultacji psychologicznych i prawnych.

• Sposób weryfikacji: raportowanie liczby i rodzaju zgłoszeń przy zachowaniu poufności, sprawozdania roczne z działalności wspierającej

• Podmiot odpowiedzialny: Rzecznik Praw i Wartości Akademickich, Rzecznik Praw Studenta i Doktoranta, Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, Centrum ds. Osób Studiujących, związki zawodowe

• Proponowany termin realizacji: IV kwartał 2027 roku

3) Opracowanie i rozpowszechnienie ulotki informacyjnej dotyczącej procedur zgłaszania przypadków molestowania seksualnego.

• Sposób weryfikacji: raportowanie liczby i rodzaju zgłoszeń przy zachowaniu poufności, sprawozdania roczne z działalności wspierającej

• Podmiot odpowiedzialny: Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, Centrum Komunikacji Medialnej

• Proponowany termin realizacji: do IV kwartału 2027 roku

Cel operacyjny 3:

Opracowanie materiałów wspierających reagowanie w sytuacjach trudnych, występujących na terenie Uczelni.

Grupa docelowa:

osoby zatrudnione, osoby studiujące i kształcące się w szkołach doktorskich

Uzasadnienie kierunku działań:

Opracowanie materiałów wspierających reagowanie w sytuacjach trudnych na terenie Uczelni pozwala zwiększyć gotowość kadry do podejmowania adekwatnych działań w niejasnych sytuacjach wymagających interwencji. Dostęp do jasnych i praktycznych wskazówek sprzyja redukcji niepewności oraz wzmacnia poczucie kompetencji w reagowaniu. W efekcie przyczynia się to do budowania bezpieczniejszego, bardziej przewidywalnego i wspierającego środowiska pracy i studiowania.

Przykładowe aktywności:

1) Rozbudowa strony „Bezpieczeństwo" i publikacja materiałów dotyczących reagowania w sytuacjach trudnych.

• Sposób weryfikacji: rejestrowanie materiałów informacyjnych

• Podmiot odpowiedzialny: Kanclerz, Dział Spraw Obronnych i Ochrony

• Proponowany termin realizacji: I kwartał 2028 roku

2) Organizacja szkoleń dla kadry w zakresie reagowania na sytuacje trudne.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie liczby szkoleń i liczby osób uczestniczących w tych szkoleniach

• Podmiot odpowiedzialny: Kanclerz, Dział Spraw Obronnych i Ochrony, Centrum Spraw Pracowniczych

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

3) Prowadzenie spotkań i warsztatów dotyczących bezpieczeństwa na terenie Uczelni.

• Sposób weryfikacji: monitorowanie liczby szkoleń i liczby osób uczestniczących w tych szkoleniach

• Podmiot odpowiedzialny: Kanclerz, Dział Spraw Obronnych i Ochrony

• Proponowany termin realizacji: realizacja ciągła

6.

WDRAŻANIE PLANU

RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI

6. WDRAŻANIE PLANU RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI

Przyjęcie Planu stanowi kolejny etap wzmacniania strategicznych filarów Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Sprzyja różnorodności badań i kształcenia, sprawiedliwemu i równemu traktowaniu wszystkich osób tworzących społeczność akademicką oraz ich bezpieczeństwu i dobrostanowi. Postawa Uniwersytetu nie powinna pozostać bez wpływu na jego otoczenie społeczne, przyczyniając się do umacniania wartości przyświecających Planowi. Wymiernym rezultatem wdrożenia Planu będzie postrzeganie Uniwersytetu jako miejsca zapewniającego harmonijny rozwój naukowy, z awodowy i osobisty. Może to wpłynąć na wzrost widzialności Uniwersytetu w przestrzeni krajowej i międzynarodowej. To z kolei przełożyć może się na dalszy wzrost zainteresowania studiowaniem, doktoryzowaniem się lub podjęciem zatrudnienia w Uniwersytecie przez osoby o wysokim potencjale i różnorodnym doświadczeniu.

Wdrażanie Planu jest pod wieloma względami kontynuacją i doskonaleniem mechanizmów wypracowanych już w czasie obowiązywania Plan Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach. Sprawne funkcjonowanie Komisji ds. równości i różnorodności oraz Obserwatorium Równości i Różnorodności w ścisłej współpracy z władzami rektorskimi i wszystkimi podmiotami odpowiedzialnymi za realizację poszczególnych celów operacyjnych jest koniecznym warunkiem powodzenia Planu.

Przeprowadzone badania wykazały, że przyjęte kierunki działań wymagają dalszej edukacji i wzmacniania świadomości wspólnoty. Osiągnięcie zakładanych celów nie będzie bowiem możliwe bez zaangażowania wszystkich osób tworzących społeczność Uniwersytetu. Poszczególne aktywności muszą być realizowane i ewaluowane w stałym dialogu ze społecznością akademicką. Uniwersytet, wdrażając Plan, wykorzystać musi maksymalnie dostępne mu zasoby, w szczególności ludzkie i finansowe, w celu stopniowego osiągnięcia pełnej realizacji przyjętych celów.

Poniższa tabela obrazuje zaangażowanie zasobów oraz warunki umożliwiające realizację poszczególnych aktywności objętych Planem.

Obszar	Przykładowe aktywności	Podmiot odpowiedzialny	Realizacja w oparciu o zasoby wewnętrzne	Realizacja w oparciu o zasoby wewnętrzne na poziomie minimum; realizacja pełna pod warunkiem pozyskania środków zewnętrznych	Realizacja pod warunkiem pozyskania środków zewnętrznych
Nauka i edukacja	Opracowanie i doskonalenie oferty modułów ogólnouniwersyteckich prowadzących do rozwoju wiedzy i kształtowania postaw w zakresie równości płci i poszanowania różnorodności.	**Kolegium Dydaktyki Ogólnouniwersyteckiej UŚ**	X		
	Tworzenie i doskonalenie oferty seminariów dyplomowych w ramach różnych dyscyplin, podejmujących tematykę równości płci i poszanowania różnorodności.	**prodziekani ds. studenckich i kształcenia,** **Komisja ds. studenckich i kształcenia**	X		
	Wsparcie w organizacji konferencji naukowych, w ramach których podejmowane będą kwestie równości płci i poszanowania różnorodności.	**dziekani lub odpowiedni prodziekani**	X		
	Organizowanie konkursów artystycznych, literackich i naukowych uwzględniających równość płci i poszanowanie różnorodności.	**Komisja ds. równości i różnorodności**		X	
	Przeprowadzanie zajęć dla uczniów uwzględniających równość płci i poszanowanie różnorodności.	**Uniwersytet Otwarty UŚ,** **Pełnomocniczka Rektora ds. współpracy ze szkołami,** **Biuro Kandydata**		X	

Nauka i edukacja

Przygotowanie i wspieranie oferty uniwersyteckich grantów na badania naukowe.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **Dział Nauki,** **Dział Projektów**				X
Promowanie i upowszechnianie wyników badań podejmujących aspekty równościowe.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **Centrum Komunikacji Medialnej**	X			
Sieciowanie osób prowadzących badania naukowe i zajmujących się problematyką równości płci i różnorodności w ramach różnych dyscyplin.	**Obserwatorium Równości i Różnorodności**	X			
Organizowanie szkoleń kierowanych do osób pracujących i uczących się, dotyczących poszanowania równości i różnorodności w procesie komunikowania się.	**Pełnomocniczka ds. przeciwdziałania molestowaniu,** **Pełnomocniczka ds. ochrony małoletnich i równości,** **Komisja ds. równości i różnorodności,** **Centrum Spraw Pracowniczych**			X	
Przygotowanie kursów e-learningowych.	**Pełnomocniczka ds. przeciwdziałania molestowaniu,** **Pełnomocniczka ds. Równości,** **Komisja ds. równości i różnorodności,** **Centrum Spraw Pracowniczych**			X	
Wzmacnianie kampanii informacyjnych na temat wagi poszanowania równości płci i różnorodności w materiałach informacyjnych i promocyjnych.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **Centrum Komunikacji Medialnej**	X			
Analizowanie komunikatów pojawiających w mediach uniwersyteckich pod względem równości płci i różnorodności.	**Obserwatorium Równości i Różnorodności,** **Centrum Komunikacji Medialnej**				X

Rekrutacja i rozwój kariery

Dostosowanie treści ogłoszeń rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy w UŚ do standardów przejrzystości wynagrodzeń oraz zasad równego traktowania określonych w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r.	**Centrum Spraw Pracowniczych**		X		
Zwiększanie różnorodności składu komisji konkursowych/rekrutacyjnych pod względem m.in. płci, pełnionego stanowiska/funkcji, doświadczenia zawodowego, pochodzenia kulturowego oraz innych istotnych cech dla zapewnienia wieloperspektywicznej oceny kandydatur i ograniczenia ryzyka wpływu nieświadomych uprzedzeń.	**Centrum Spraw Pracowniczych**		X		
Przegląd i modyfikacja narzędzi służących ocenie aplikacji na wolne stanowiska pracy w UŚ w szczególności pod kątem ich zgodności z zasadami Europejskiej Karty Naukowca.	**Centrum Spraw Pracowniczych**		X		
Modernizacja narzędzi służących do badania doświadczeń osób aplikujących w procesach rekrutacyjnych umożliwiająca identyfikację barier systemowych.	**Centrum Spraw Pracowniczych**		X		
Przeprowadzenie szkoleń/instruktaży w zakresie identyfikowania i ograniczania wpływu nieuświadomionych uprzedzeń w procesach oceny aplikacji dla osób zaangażowanych w prace komisji konkursowych/rekrutacyjnych.	**Centrum Spraw Pracowniczych**			X	
Przeprowadzenie przeglądu i opracowanie rekomendacji dotyczących zgodności regulaminu oceny okresowej NA z wymaganiami CoARA.	**Dział Nauki,** **Centrum Spraw Pracowniczych**		X		

Rekrutacja i rozwój kariery	Opracowanie nowego regulaminu oceny okresowej NA, zgodnie ze Strategią UŚ.	**Komisja ds. kadry akademickiej,** **Centrum Spraw Pracowniczych,** **Dział Nauki,** **Dział Jakości i Analiz Strategicznych**	X		
	Przeprowadzenie szkolenia w zakresie identyfikowania i ograniczania wpływu nieuświadomionych uprzedzeń w procesie oceny okresowej NA.	**Centrum Spraw Pracowniczych**		X	
	Identyfikacja potrzeb i oczekiwań osób nowo zatrudnionych.	**Centrum Spraw Pracowniczych,** **związki zawodowe**	X		
	Aktualizacja procedur wspierających osoby nowo zatrudnione w adaptacji do nowego miejsca pracy oraz uczestnictwa w życiu wspólnoty akademickiej UŚ.	**Centrum Spraw Pracowniczych,** **związki zawodowe**	X		
	Opracowanie standardu wsparcia osób zatrudnionych w procesie readaptacji w UŚ.	**Centrum Spraw Pracowniczych,** **związki zawodowe**	X		
	Przygotowanie oferty szkoleń dla kadry UŚ z tematyki DEI.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **Centrum Spraw Pracowniczych**		X	
	Przegląd funkcjonujących programów wsparcia rozwoju kariery naukowej pod kątem ich zgodności z zasadami Europejskiej Karty Naukowca.	**Centrum Spraw Pracowniczych,** **Dział Nauki,** **Szkoły Doktorskie**	X		
	Ewaluacja funkcjonujących programów mentoringowych pod kątem ich zgodności z zasadami równości, różnorodności i inkluzywności.	**Centrum Spraw Pracowniczych,** **Dział Nauki,** **Szkoły Doktorskie**	X		
	Analiza dostępności programów mobilnościowych z uwzględnieniem różnorodności oraz identyfikacja barier w korzystaniu z nich.	**Obserwatorium Równości i Różnorodności,** **Dział Mobilności Międzynarodowych**	X		

Rekrutacja i rozwój kariery	Przegląd kryteriów oceny w procedurach awansowych, z uwzględnieniem przejrzystości wymagań, jednoznaczności interpretacyjnej oraz zgodności z zasadami otwartej i opartej na osiągnięciach ścieżki kariery akademickiej.	**Kanclerz,** **Centrum Spraw Pracowniczych,** **Dział Nauki,** **Dział Jakości i Analiz Strategicznych,** **Komisja ds. kadry akademickiej**	X		
	Rozwój elastycznych form organizacji pracy, ich uregulowanie oraz przeszkolenie kadry zarządzającej zespołem hybrydowym.	**Kanclerz,** **Rektor,** **związki zawodowe,** **Centrum Spraw Pracowniczych**	X		
Kultura organizacyjna i work-life balance	Kampania „Tata na UŚ", spotkania informacyjne organizowane z udziałem przedstawicieli i przedstawicielek związków zawodowych, promujące korzystanie z urlopów ojcowskich.	**związki zawodowe**	X		
	Promocja tzw. „godzin cichych" bez spotkań online/offline.	**związki zawodowe,** **Komisja ds. równości i różnorodności**	X		
	Opracowanie „Kodeksu dobrych praktyk komunikacji elektronicznej" i kampanii informacyjnej.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **związki zawodowe**	X		
	Kampania informacyjna o dobrych praktykach komunikacyjnych.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **związki zawodowe,** **Centrum Komunikacji Medialnej**		X	
	Elastyczne planowanie zajęć dydaktycznych, uwzględnianie sytuacji rodzinnej i zdrowotnej w planach zajęć.	**Rektor,** **dziekani oraz odpowiedni prodziekani,** **kierownicy pozostałych jednostek,** **związki zawodowe**	X		

Kultura organizacyjna i work-life balance	Zwiększenie dostępności rozwiązań infrastrukturalnych sprzyjających łączeniu ról zawodowych, edukacyjnych i opiekuńczych w postaci dodatkowych pokoi rodzica z dzieckiem w budynkach UŚ oraz "mapy miejsc przyjaznych rodzinie" w serwisie www uczelni	**Kanclerz,** **Komisja ds. równości i różnorodności,** **związki zawodowe**			X
	Doskonalenie systemu powitania i integracji osób studiujących i uczących się w Szkołach Doktorskich.	**Centrum ds. Osób Studiujących,** **Samorząd Studencki,** **Samorząd Doktorantów,** **Rzecznik Praw Studentów i Doktorantów**	X		
	Stała współpraca z poradnią psychologiczną UŚ – konsultacje psychologiczne on-line dla osób uczących się i pracujących w Uniwersytecie.	**Rzecznik Praw Studenta i Doktoranta,** **Centrum ds. Osób Studiujących,** **związki zawodowe**		X	
	Podniesienie kompetencji społeczności akademickiej w zakresie profilaktyki stresu, wypalenia i higieny cyfrowej w postaci programów szkoleniowych.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **związki zawodowe,** **Centrum Spraw Pracowniczych**			X
	Promocja i upowszechnieniem kultury organizacyjnej respektującej dobrostan psychiczny, prawo do odpoczynku i zdrowe granice.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **związki zawodowe**		X	
	Coroczne badanie satysfakcji osób pracujących, studiujących i kształcących się w szkołach doktorskich, przygotowanie ankiet online, raportowanie wyników	**Obserwatorium Równości i Różnorodności,** **Komisja ds. równości i różnorodności,** **Centrum ds. Osób Studiujących,** **Zespół ds. Dobrostanu**		X	
Kierownictwo i podejmowanie decyzji	Identyfikacja podmiotów i procesów decyzyjnych istotnych dla sytuacji członków i członkiń wspólnoty.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **Obserwatorium Równości i Różnorodności**	X		

Kierownictwo i podejmowanie decyzji	Identyfikacja obszarów, w których występuje niewystarczająca reprezentacja pracowników albo pracowniczek jednej płci.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **Obserwatorium Równości i Różnorodności,** **pełnomocnicy**			X
	Regularne spotkania monitorujące implementację założeń PRR z kluczowymi uczestnikami i uczestniczkami procesu decyzyjnego w celu zwiększenia odpowiedzialności za Plan, a także wzmocnienia potencjału i zwiększenia jego wpływu.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **Obserwatorium Równości i Różnorodności,** **pełnomocnicy**			X
	Powołanie pełnomocników dziekanów ds. równości i różnorodności wchodzących w skład Komisji ds. równości i różnorodności.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **Rektor,** **Dziekani**			X
	Wspieranie działań na rzecz odpowiedniej reprezentacji kobiet i mężczyzn we władzach oraz podmiotach uczestniczących w podejmowaniu decyzji dotyczących badań, dydaktyki oraz organizacji Uczelni.	**Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości,** **pełnomocnicy ds. równości i różnorodności,** **Komisja ds. równości i różnorodności**			X
	Upowszechnienie zaleceń w tym zakresie we wszystkich jednostkach Uniwersytetu.	**Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości,** **pełnomocnicy ds. równości i różnorodności,** **Komisja ds. równości i różnorodności**			X
	Promowanie zrównoważonej reprezentacji płci i różnorodności we wszystkich wydarzeniach organizowanych w Uniwersytecie, w zespołach i komisjach.	**Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości,** **pełnomocnicy ds. równości i różnorodności,** **Komisja ds. równości i różnorodności**			X
	Przygotowanie dobrych praktyk w zakresie równowagi płci i różnorodności w podmiotach i procesach decyzyjnych.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości**			X

Kierownictwo i podejmowanie decyzji	Sformułowanie wytycznych dotyczących równoważnej reprezentacji kobiet i mężczyzn w podmiotach i procesach decyzyjnych, w tym naprzemiennego powierzania funkcji.	**Rektor,** **Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości,** **Komisja ds. równości i różnorodności**	X		
	Sformułowanie rekomendacji i wytycznych w zakresie aktywnego wspierania równości przez kadrę kierowniczą.	**Rektor,** **Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości,** **Komisja ds. równości i różnorodności**	X		
	Wzmacnianie kompetencji w zakresie potencjalnych działań na rzecz wsparcia i promowania równości płci, w tym przez organizowanie spotkań i szkoleń.	**Komisja ds. równości i różnorodności,** **Pełnomocniczka Rektora ds. ochrony małoletnich i równości,** **Centrum Spraw Pracowniczych**			X
	Wspieranie rozwoju kompetencji osobistych decydentów.	**Rektor,** **Kanclerz,** **Komisja ds. równości i różnorodności,** **Centrum Spraw Pracowniczych**			X
	Oferowanie kursów mentoringu i wzmacniania potencjałów w celu poprawy widoczności, pewności siebie, umiejętności negocjacyjnych i przywódczych, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb grup niedostatecznie reprezentowanych.	**Rektor,** **Kanclerz,** **Komisja ds. równości i różnorodności,** **Centrum Spraw Pracowniczych**			X
	Szersze stosowanie i promowanie języka inkluzywnego w formalnej komunikacji w Uniwersytecie.	**Rektor,** **Kanclerz,** **Komisja ds. równości i różnorodności,** **Centrum Komunikacji Medialnej**	X		
	Sformułowanie zaleceń w zakresie stosowania języka inkluzywnego w innych obszarach oraz aktualizacja „Narzędziownika nazw stanowisk, funkcji i zawodów w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach".	**Komisja ds. równości i różnorodności**		X	

Kierownictwo i podejmowanie decyzji	Promowanie języka inkluzywnego w relacjach z otoczeniem Uniwersytetu.	**Centrum Komunikacji Medialnej**	X		
	Opracowanie i uruchomienie modułu e-learningowego nt. molestowania seksualnego dla osób zatrudnionych w Uniwersytecie.	**Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu**	X		
	Warsztaty z przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i innym przejawom nierównego traktowania dla osób uczących się i pracujących w Uniwersytecie.	**Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu**		X	
Bezpieczeństwo	Popularyzacja publikacji „Zbiór dobrych praktyk w obszarze równości i różnorodności oraz przykłady ich naruszeń".	**Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu,** **Komisja ds. równości i różnorodności,** **Centrum Komunikacji Medialnej**	X		
	Dystrybucja ulotki informacyjnej dotyczącej dostępnych sposobów reagowania w przypadku doświadczania lub bycia świadkiem molestowania seksualnego oraz innych form dyskryminacji.	**Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu,** **Komisja ds. równości i różnorodności,** **Centrum Komunikacji Medialnej**		X	
	Aktualizacja i upowszechnienie procedur zgłaszania przypadków przemocy i molestowania poprzez przyjęte kanały komunikacyjne funkcjonujące w Uczelni.	**Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu**	X		
	Rozszerzenie dostępności konsultacji psychologicznych i prawnych.	**Rzecznik Praw i Wartości Akademickich,** **Rzecznik Praw Studenta i Doktoranta,** **Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu,** **Centrum ds. Osób Studiujących,** **związki zawodowe**			X

Bezpieczeństwo	Opracowanie i rozpowszechnienie ulotki informacyjnej dotyczącej procedur zgłaszania przypadków molestowania seksualnego.	**Pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu,** **Centrum Komunikacji Medialnej**		X	
	Rozbudowa strony „Bezpieczeństwo" i publikacja materiałów dotyczących reagowania w sytuacjach trudnych.	**Kanclerz,** **Dział Spraw Obronnych i Ochrony**	X		
	Organizacja szkoleń dla kadry w zakresie reagowania na sytuacje trudne.	**Kanclerz,** **Dział Spraw Obronnych i Ochrony,** **Centrum Spraw Pracowniczych**		X	
	Prowadzenie spotkań i warsztatów dotyczących bezpieczeństwa na terenie Uczelni.	**Kanclerz,** **Dział Spraw Obronnych i Ochrony,** **Centrum Spraw Pracowniczych**	X		

Pełna realizacja założeń Planu warunkowana jest m.in. pozyskaniem zewnętrznych źródeł finansowania we wskazanych obszarach. Oznacza to zatem nie tylko możliwość elastycznego wzbogacania projektowanych działań, ale też potrzebę wewnętrznej ewaluacji i weryfikacji realizowanych i planowanych aktywności z uwzględnieniem aktualnych potrzeb i możliwości finansowych.

Realizacja wytyczonych celów wymaga także podjęcia inicjatyw prawodawczych przez organy Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Plan Równości i Różnorodności powinien zostać wskazany w Statucie i Regulaminie Organizacyjnym Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach jako obowiązujący dokument strategiczny. Gromadzenie, analizowanie i raportowanie danych czy przygotowywanie i prowadzenie szkoleń oznaczają ogromną mobilizację zatrudnionych w Uczelni osób odpowiedzialnych za określone obszary i zwiększenie zakresu ich obowiązków. Skuteczna komunikacja z poszczególnymi jednostkami Uniwersytetu rodzi konieczność powołania pełnomocników i pełnomocniczek ds. równości i różnorodności poszczególnych jednostek, którzy mogliby na bieżąco monitorować poziom realizacji Planu w tych jednostkach. Plan, jako dokument o charakterze strategicznym, wyznacza kierunki działań. Działania te jednak powinny znaleźć konkretne umocowanie w aktach prawa wewnętrznego Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.