

ZARZĄDZENIE NR 21

**Rektora Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie
z dnia 10 lutego 2022 r.**

**w sprawie wprowadzenia Planu równości płci
dla Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie**

Na podstawie art. 23 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, z późn.zm.) zarządza się, co następuje:

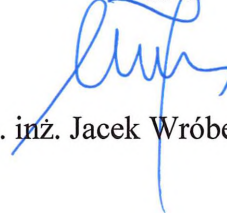
§ 1.

Wprowadza się Plan równości płci dla Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie, który stanowi załącznik do zarządzenia.

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor



dr hab. inż. Jacek Wróbel, prof. ZUT

Plan równości płci

dla Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie

Spis treści

Wprowadzenie	4
1. Równość i dyskryminacja na Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie – analiza stanu bieżącego	5
1.1. Struktura płci na ZUT	5
Władze Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie	5
Władze Wydziałów ZUT	5
Rady dyscyplin naukowych	9
Osoby zatrudnione w ZUT	12
Studenci	18
Doktoranci	22
Studia podyplomowe.....	26
Kobiety w projektach na ZUT.....	26
Podsumowanie analiz	27
1.2. Badanie dotyczące równego traktowania i dyskryminacji	28
1.3. Wybrane dotychczasowe działania na rzecz promocji równości i przeciwdziałania dyskryminacji	28
DZ1. Wdrażanie zasad i zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.....	28
DZ2. Informacja dla pracowników dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu	29
DZ3. Wsparcie osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnością	29
DZ4. Uwzględnianie aspektu płci w kampaniach rekrutacyjnych	30
2. Cele i plan działań	31
2.1. Cel 1: Uświadamianie społeczności Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania	31
D1.1. Utworzenie zakładki poświęconej wdrażaniu Planu na stronie WWW uczelni	31
D1.2. Opracowanie systemu komunikacji wewnętrznej dla osób studiujących oraz nauczających.....	31
D1.3. Opracowanie i dystrybucja ulotki dotyczącej dyskryminacji dla społeczności akademickiej ZUT	31
D1.4. Szkolenia świadomościowe dla społeczności akademickiej na ZUT	31
2.2. Cel 2: Dążenie do równoważenia reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych.....	32
D2.1. Analiza potrzeb w zakresie równoważenia reprezentacji płci wśród grup pracowniczych	32
D2.2. Analiza potrzeb i sformułowanie wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych	32
D2.3. Popularyzacja uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach rekrutacyjnych	32
2.3. Cel 3: Dążenie do równoważenia reprezentacji płci osób studiujących.....	33
D3.1. Analiza potrzeb w zakresie równoważenia reprezentacji płci w kampaniach rekrutacyjnych	33
2.4. Cel 4: Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	34
D4.1. Przeprowadzenie diagnozy potrzeb zatrudnionych w ZUT badaczek pod kątem możliwości wspierania ich rozwoju i awansu zawodowego	34
D4.2. Sformułowanie rekomendacji i propozycji w zakresie działań na rzecz aktywnego wspomaganie karier naukowych kobiet.....	34
2.5. Cel 5: Przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji.....	35
D5.1. Przyjęcie i wdrożenie procedury zgłaszania i procedowania przypadków dyskryminacji. Aktualizacja procedur antymobbingowych	35
D5.2. Dokonanie przeglądu obowiązujących na ZUT kodeksów etycznych i wybranych wewnętrznych aktów prawnych pod kątem treści dotyczących dyskryminacji i równości	35

D5.3. Diagnoza głównych przyczyn doświadczeń dyskryminacyjnych osób niebędących nauczycielami akademickimi oraz sformułowanie rekomendacji w zakresie wdrożenia bardziej równościowego modelu kariery na tych stanowiskach	35
2.6. Podsumowanie celów i planowanych działań	36
3. Wdrażanie Planu równości w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie	38
3.1. Administrowanie realizacją Planu	38
3.2. Monitorowanie, raportowanie i komunikowanie	38
3.3. Weryfikacja i aktualizacja Planu	38
3.4. Odpowiedzialność za realizację Planu	38
Spis rysunków	39
Spis tabel z danymi.....	40

Wprowadzenie

Głównym celem Planu równości płci dla Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie, zwanego dalej „Planem”, jest promowanie równości i różnorodności jako tych zasad, które wpływają na dobrostan osób pracujących i studiujących na Uczelni, rozwój i wykorzystanie ich potencjału oraz pogłębiają ich autonomię myślenia i działania. Równocześnie zwiększają bezpieczeństwo, autonomię oraz walczą z uprzedmiotowieniem całego środowiska akademickiego.

Przyjęcie niniejszego Planu stanowi uzupełnienie i rozszerzenie zakresu działań prorównościowych i antydyskryminacyjnych, realizujących zobowiązania podjęte przez Uniwersytet w związku z przyznaniem jej przez Komisję Europejską wyróżnienia „HR Excellence in Research”¹.

W założeniu realizować ma on również zalecenia Komisji Europejskiej w zakresie wdrożenia planu równości płci (*Gender Equality Plan*) w jednostkach badawczych².

Niezależnie od wypełnienia spoczywających na Uniwersytecie zobowiązań, Plan odpowiadać ma także na potrzebę prowadzenia systematycznych działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i promocji równości, na którą wskazują wnioski z badań dotyczących zjawiska dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego na polskich uczelniach³. Na potrzebę prowadzenia działań w tym zakresie wskazał także Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego⁴.

Plan Równości jest efektem prac Komisji ds. równego traktowania w ZUT powołanego zarządzeniem⁵ Rektora Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie, prof. Jacka Wróbla, 4 lutego 2022 r. Dokument został opracowany na podstawie analizy podobnego rodzaju dokumentów obowiązujących na uczelniach polskich i europejskich oraz w oparciu o wyniki diagnozy przeprowadzonej na Uniwersytecie w ostatnim kwartale 2021 roku.

¹ Strona internetowa dedykowana wdrażaniu zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie <https://www.zut.edu.pl/zut-strona-glowna/hrs4r-zut.html>

² Strona European Institute for Gender Equality dedykowana równości płci w instytucjach akademickich i badaniach naukowych, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

³ Zob. RPO, Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2018, <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do%20C5%9Bwiadczzenie%20molestowania%20w%20C5%9Br%20C3%B3d%20studentek%20i%20Ostudent%20C3%B3w,%202018.pdf>; Gerlich Julia, Molestowanie na polskich uczelniach publicznych, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2019.

⁴ Zob. Odpowiedź MNSzW dla RPO w sprawie nieprawidłowości w ŚUM w Katowicach, 24.06.2020, <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Odpowiedz%20MNSzW%20dla%20RPO%20w%20sprawie%20nieprawid%20C5%82%20C5%9Bci%20w%20C5%9AUM%20w%20Katowicach%20C%202024.06.2020.pdf>

⁵ Zarządzenie Nr 17 Rektora ZUT z dnia 4 lutego 2022 r. w sprawie powołania Zespołu ds. równego traktowania w ZUT - https://www.zut.edu.pl/fileadmin/pliki/users/206/2022/zarz_17_2022.pdf

1. Równość i dyskryminacja na Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie – analiza stanu bieżącego

1.1. Struktura płci na ZUT

Do pierwszych działań podejmowanych w celu zdiagnozowania sytuacji kobiet i mężczyzn na Uczelni należało zgromadzenie i analiza danych liczbowych dotyczących struktury zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach oraz w poszczególnych jednostkach w aspekcie płci. Poniższe zestawienie bazuje na danych zgromadzonych w czwartym kwartale 2021 r.

Władze Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie

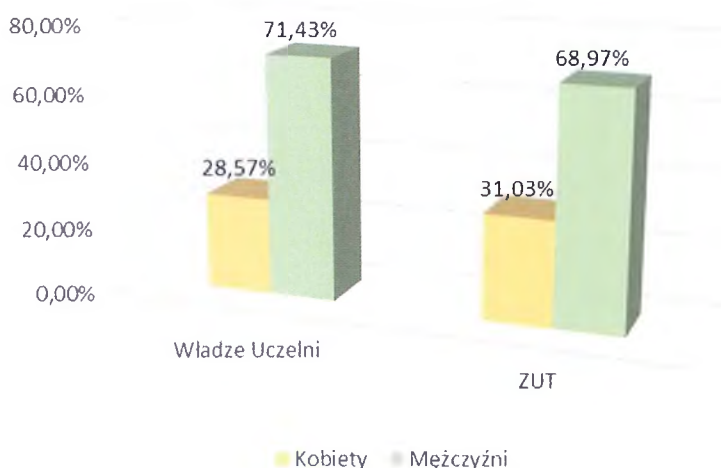
Funkcję Rektora ZUT⁶ sprawował we wskazanym okresie mężczyzna, podobnie funkcje prorektorów: ds. organizacji i rozwoju uczelni, ds. nauki, ds. studenckich oraz ds. kształcenia. Funkcje Kwestora oraz Kanclerza ZUT pełnią kobiety. Aktualnie w składzie Rady Uczelni jest 7 osób, w tym dwie kobiety⁷. Dane liczbowe przedstawiono w Tab. 1. Władze ZUT i organy kolegialne z perspektywy płci oraz na Rys. 1. Władze Uczelni oraz organy z perspektywy płci. Dyrektor Szkoły Doktorskiej w ZUT to również kobieta.

Tab. 1. Władze ZUT i organy kolegialne z perspektywy płci

		Funkcje kierownicze, organy	K	M	SUMA	Kośr [%]	Mośr [%]	Ko1 [%]	Mo1 [%]
Władze Uczelni	Rektor			1	1	30,77%	69,23%	28,57%	71,43%
	Prorektorzy			4	4				
	Kanclerz i Kwestor	2			2				
	Dyrektor Szkoły Doktorskiej	1			1				
ZUT	Senat		15	35	50			31,03%	68,97%
	Rada Uczelni		2	5	7				

Poszczególne kolumny w Tab. 1. Władze ZUT i organy kolegialne z perspektywy płci:

- Kośr [%] – procentowy udział kobiet w Senacie, Radzie Uczelni i władzach Uczelni łącznie;
- Mośr [%] – procentowy udział mężczyzn w Senacie, Radzie Uczelni i władzach Uczelni łącznie;
- Ko1 [%] – procentowy udział kobiet we władzach oraz w organach ZUT;
- Mo1 [%] – procentowy udział mężczyzn we władzach oraz w organach ZUT.
- Tytuł rysunku/wykresu - wówczas do usunięcia z samego wykresu.



Rys. 1. Władze Uczelni oraz organy z perspektywy płci (Ko1, Mo1)

Władze Wydziałów ZUT

Wśród władz wydziałów na Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie aktualnie stosunek liczby kobiet do mężczyzn bliski jest równowadze (blisko 40% K, około 60% M). Spośród 11 osób pełniących funkcję dziekana 10 to mężczyźni.

⁶ <https://www.zut.edu.pl/uczelnia/wladze-uczelni.html>

⁷ <https://radauczelni.zut.edu.pl/rada-uczelni/sklad-rady.html>

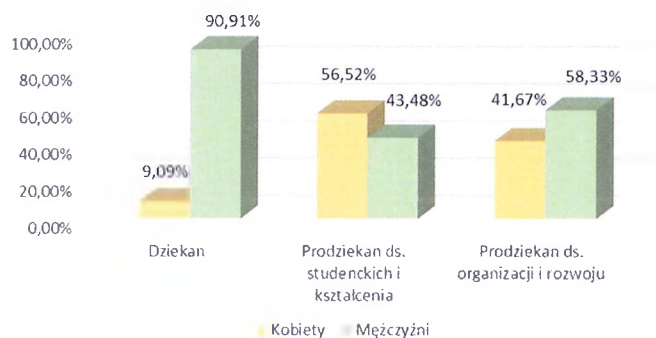
Nie zauważa się jednoznacznego związku pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn zatrudnionych na wydziałach a rozkładem reprezentacji płci wśród władz tych jednostek. Na wydziale, na którym funkcję Dziekana pełni kobieta również stosunek płci pośród władz wydziału wynosi 3K do 1M. Na jednym z bardziej sfeminizowanych, tj. Wydziale Technologii i Inżynierii Chemicznej dziekanem jest mężczyzna zaś władze wydziału to w przeważającej części kobiety. Wydziały Elektryczny zarządzany jest całkowicie przez mężczyzn, zaś wydziały Informatyki oraz Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki zarządzane są w przeważającej części przez mężczyzn. Są to jednocześnie wydziały o wysokim stopniu maskulinizacji, zarówno w grupie pracowników jak i studentów, co w dużej mierze wynika z mocno technicznej specyfiki tych jednostek. Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawiono w Tab. 2. Reprezentacja kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów ZUT z podziałem na pełnione funkcje.

Tab. 2. Reprezentacja kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów ZUT z podziałem na pełnione funkcje

Funkcja kierownicza		K	M	SUMA	Kwśr [%]	Mwśr [%]
Wydziały ZUT	Dziekan	1	10	11	9,09%	90,91%
	Wydział Architektury		1	1		
	Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt		1	1		
	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	1		1		
	Wydział Ekonomiczny		1	1		
	Wydział Elektryczny		1	1		
	Wydział Informatyki		1	1		
	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki		1	1		
	Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa		1	1		
	Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa		1	1		
	Wydział Techniki Morskiej i Transportu		1	1		
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej			1	1		
Prodziekan ds. studenckich i kształcenia	13	10	23	56,52%	43,48%	
Wydziały ZUT	Wydział Architektury		1	1		
	Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	2		2		
	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	1	1	2		
	Wydział Ekonomiczny	2		2		
	Wydział Elektryczny		2	2		
	Wydział Informatyki	1	2	3		
	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	1	2	3		
	Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	1	1	2		
	Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	1	1	2		
	Wydział Techniki Morskiej i Transportu	2		2		
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	2		2			
Prodziekan ds. organizacji i rozwoju	5	7	12	41,67%	58,33%	
Wydziały ZUT	Wydział Architektury	1	1	2		
	Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt		1	1		
	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	1		1		
	Wydział Ekonomiczny	1		1		
	Wydział Elektryczny		1	1		
	Wydział Informatyki		1	1		
	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki		1	1		
	Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	1		1		
	Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa		1	1		
	Wydział Techniki Morskiej i Transportu		1	1		
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	1		1			
Suma	19	27	46	41,30%	58,70%	

Poszczególne kolumny w Tab. 2. Reprezentacja kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów ZUT z podziałem na pełnione funkcje:

- Kwśr [%] – procentowy udział kobiet we władzach wydziałów ZUT;
- Mwśr [%] – procentowy udział mężczyzn we władzach wydziałów ZUT.



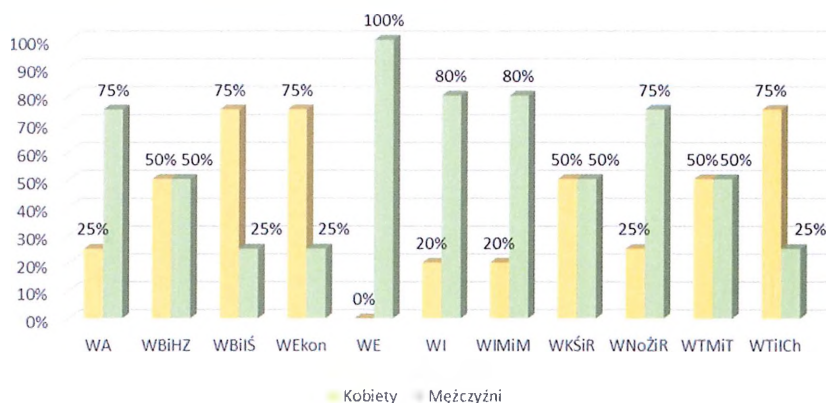
Rys. 2. Reprezentacja kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów ZUT (K, M, Kśr, Mśr)

W Tab. 3. Kobiety i mężczyźni we władzach wydziałów - ogólnie oraz na Rys. 3. Kobiety i mężczyźni we władzach wydziałów - ogólnie (Kw1, Mw1) przedstawiono:

- Kw1 [%] – procentowy udział kobiet we władzach danego wydziału ZUT;
- Mw1 [%] – procentowy udział mężczyzn we władzach danego wydziału ZUT.

Tab. 3. Kobiety i mężczyźni we władzach wydziałów - ogólnie

Wydział ZUT	Kw1 [%]	Mw1 [%]
Wydział Architektury	25%	75%
Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	50%	50%
Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	75%	25%
Wydział Ekonomiczny	75%	25%
Wydział Elektryczny	0%	100%
Wydział Informatyki	20%	80%
Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	20%	80%
Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	50%	50%
Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	25%	75%
Wydział Techniki Morskiej i Transportu	50%	50%
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	75%	25%
Średnia	42,27%	57,73%



Rys. 3. Kobiety i mężczyźni we władzach wydziałów - ogólnie (Kw1, Mw1)

Kolejne zestawienie przedstawia udział kobiet i mężczyzn we władzach danego wydziału w populacjach odpowiednio kobiet i mężczyzn we władzach wszystkich wydziałów ZUT:

- Kw2 [%] – procentowy udział kobiet we władzach danego wydziału w populacji kobiet we władzach wszystkich wydziałów w ZUT;
- Mw2 [%] – procentowy udział mężczyzn we władzach danego wydziału w populacji mężczyzn we władzach wszystkich wydziałów w ZUT.

Tab. 4. Kobiety i mężczyźni we władzach wydziałów ZUT z perspektywy populacji władz wydziałów

Wydział ZUT	Kw2 [%]	Mw2 [%]
Wydział Architektury	5,26%	11,11%
Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	10,53%	7,41%
Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	15,79%	3,70%
Wydział Ekonomiczny	15,79%	3,70%
Wydział Elektryczny	0,00%	14,81%
Wydział Informatyki	5,26%	14,81%
Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	5,26%	14,81%
Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	10,53%	7,41%
Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	5,26%	11,11%
Wydział Techniki Morskiej i Transportu	10,53%	7,41%
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	15,79%	3,70%
Suma	100,00%	100,00%

Na uwagę (patrz Rys. 4. Kobiety i mężczyźni we władzach ZUT - udział w populacji władz wydziałów) zasługują wydziały: Budownictwa i Inżynierii Środowiska (WBiŚ), Ekonomiczny (WEkon) oraz Technologii i Inżynierii Chemicznej, na których 75% składu zespołu zarządzającego wydziałami stanowią kobiety (Rys. 3. Kobiety i mężczyźni we władzach wydziałów - ogólnie (Kw1, Mw1)) stanowiąc tym samym istotny odsetek (15,79%) pomimo, iż nie są to pod względem władz wydziałów najliczniejsze zespoły (patrz Tab. 2. Reprezentacja kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów ZUT z podziałem na pełnione funkcje).



Rys. 4. Kobiety i mężczyźni we władzach ZUT - udział w populacji władz wydziałów

W Tab. 5. Udział kobiet w pełnieniu funkcji zarządczych na wydziałach kolumny oznaczają:

- Kw4 [%] – procentowy udział kobiet w ramach funkcji zarządczej wydziału w populacji władz wszystkich wydziałów w ZUT;
- Mw4 [%] – procentowy udział mężczyzn w ramach funkcji zarządczej wydziału w populacji władz wszystkich wydziałów w ZUT.

Tab. 5. Udział kobiet w pełnieniu funkcji zarządczych na wydziałach

Funkcja kierownicza	Kw4 [%]	Mw4 [%]
Dziekan	9,09%	90,91%
Prodziekan ds. studenckich i kształcenia	56,52%	43,48%
Prodziekan ds. organizacji i rozwoju	41,67%	58,33%
Średnia	35,76%	64,24%

Dane liczbowe Tab. 5. Udział kobiet w pełnieniu funkcji zarządczych na wydziałach zobrazowano już na Rys.

2. Reprezentacja kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów ZUT (K, M, Kśr, Mśr).

W kolejnym podrozdziale skupiono się na analizie składów rad dyscyplin naukowych w ZUT.

Rady dyscyplin naukowych

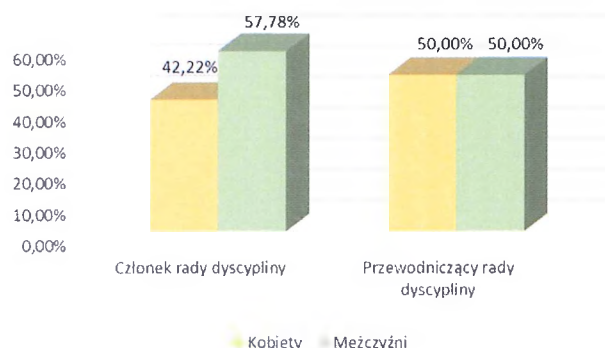
W Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie ewaluacji podlega 14 dyscyplin naukowych. Powołano tym samym równorzędną liczbę rad dyscyplin naukowych, które na dzień dzisiejszy nie są organami kolegialnymi.

Tab. 6. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin naukowych

Rola w ZUT		K	M	SUMA	Kdśr [%]	Mdśr [%]
Członek rady dyscypliny		141	193	334	42,22%	57,78%
Rada dyscypliny naukowej	Architektura i urbanistyka	8	13	21	42,22%	57,78%
	Automatyka, elektronika i elektrotechnika	1	24	25		
	Ekonomia i finanse	7	7	14		
	Informatyka techniczna i telekomunikacja	5	25	30		
	Inżynieria chemiczna	15	12	27		
	Inżynieria lądowa i transport	10	16	26		
	Inżynieria materiałowa	13	8	21		
	Inżynieria mechaniczna	6	23	29		
	Inżynieria środowiska, górnictwo, energetyka	15	13	28		
	Nauki chemiczne	10	7	17		
	Rolnictwo i ogrodnictwo	13	16	29		
	Sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki	7	6	13		
	Technologia żywności i żywienia	15	7	22		
	Zootechnika i rybactwo	16	16	32		
Przewodniczący rady dyscypliny		7	7	14	50,00%	50,00%
Rada dyscypliny naukowej	Architektura i urbanistyka		1	1	50,00%	50,00%
	Automatyka, elektronika i elektrotechnika		1	1		
	Ekonomia i finanse		1	1		
	Informatyka techniczna i telekomunikacja		1	1		
	Inżynieria chemiczna	1		1		
	Inżynieria lądowa i transport	1		1		
	Inżynieria materiałowa	1		1		
	Inżynieria mechaniczna		1	1		
	Inżynieria środowiska, górnictwo, energetyka		1	1		
	Nauki chemiczne	1		1		
	Rolnictwo i ogrodnictwo	1		1		
	Sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki	1		1		
	Technologia żywności i żywienia		1	1		
	Zootechnika i rybactwo	1		1		
Suma		148	200	348	42,53%	57,47%

Radami dyscyplin kieruje taka sama liczba kobiet jak i mężczyzn (Tab. 6. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin naukowych):

- Kdśr [%] – łączny procentowy udział kobiet w radach dyscyplin naukowych;
- Mdśr [%] – łączny procentowy udział mężczyzn w radach dyscyplin naukowych.



Rys. 5. Kobiety i mężczyźni w radach dyscyplin naukowych w ZUT

Udział kobiet w radach dyscyplin naukowych wskazuje, iż w ZUT trzy rady dyscyplin naukowych są typowo męskie (Tab. 7. Stosunek liczby kobiet do mężczyzn w radach dyscyplin naukowych w ZUT). To rady dyscyplin:

- Automatyka, elektronika i elektrotechnika,
- Informatyka techniczna i telekomunikacja,
- Inżynieria mechaniczna.

Rady dyscyplin o przeważającej wyraźnie liczbie kobiet to rady, reprezentujące dyscypliny:

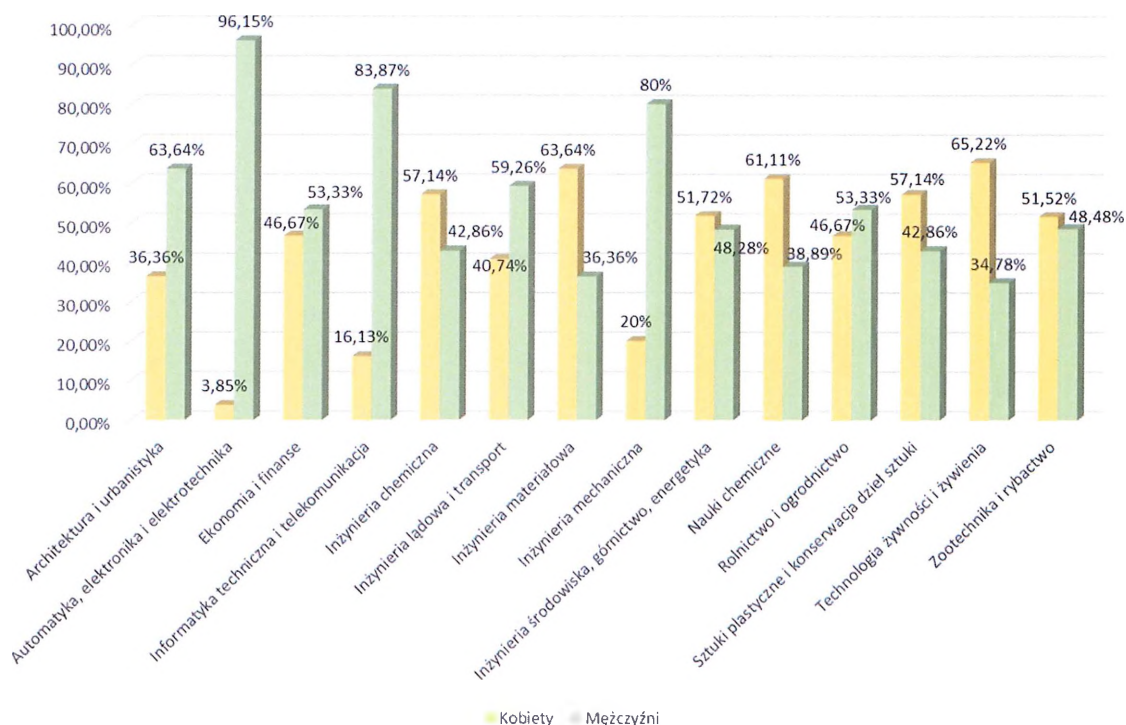
- Inżynieria materiałowa,
- Nauki chemiczne,
- Technologia żywności i żywienia.

Tab. 7. Stosunek liczby kobiet do mężczyzn w radach dyscyplin naukowych w ZUT

Rada dyscypliny naukowej	Kd1 [%]	Md1 [%]
Architektura i urbanistyka	36,36%	63,64%
Automatyka, elektronika i elektrotechnika	3,85%	96,15%
Ekonomia i finanse	46,67%	53,33%
Informatyka techniczna i telekomunikacja	16,13%	83,87%
Inżynieria chemiczna	57,14%	42,86%
Inżynieria lądowa i transport	40,74%	59,26%
Inżynieria materiałowa	63,64%	36,36%
Inżynieria mechaniczna	20%	80%
Inżynieria środowiska, górnictwo, energetyka	51,72%	48,28%
Nauki chemiczne	61,11%	38,89%
Rolnictwo i ogrodnictwo	46,67%	53,33%
Sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki	57,14%	42,86%
Technologia żywności i żywienia	65,22%	34,78%
Zootechnika i rybactwo	51,52%	48,48%
Średnia	42,53%	57,47%

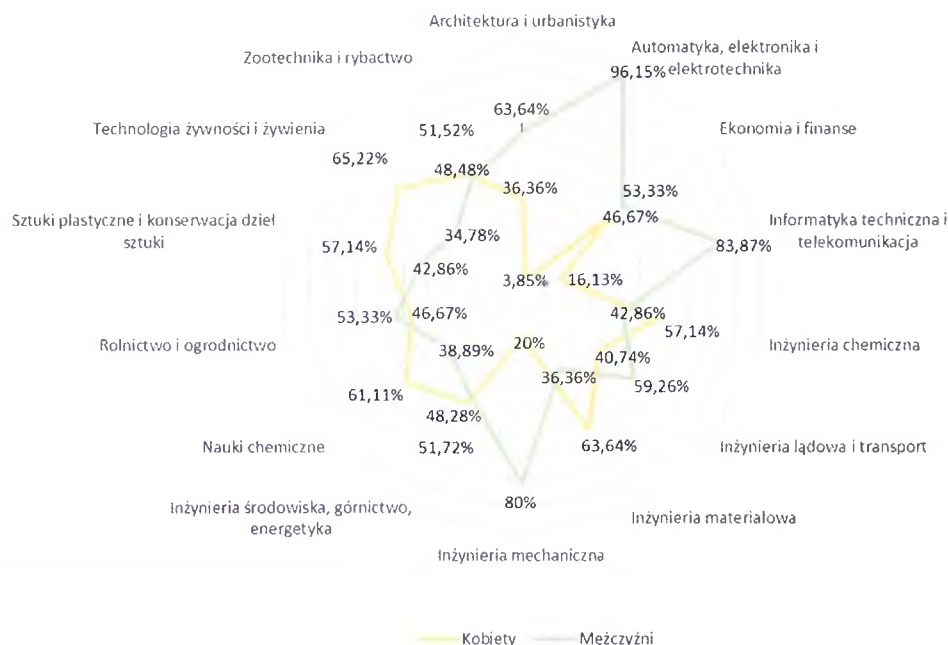
Kolumny Tab. 7. Stosunek liczby kobiet do mężczyzn w radach dyscyplin naukowych w ZUT oznaczają:

- Kd1 [%] – procentowy udział kobiet w danej radzie dyscypliny naukowej;
- Md1 [%] – procentowy udział mężczyzn w danej radzie dyscypliny naukowej;



Rys. 6. Rady dyscyplin naukowych w ZUT z perspektywy płci

Na Rys. 7. Rady dyscyplin naukowych w ZUT z perspektywy płci (synteza) przedstawiono w sposób syntetyczny wyniki analizy aktualnego składu rad dyscyplin naukowych w ZUT z perspektywy płci. Wyraźnie widać rady, w których przeważają kobiety i mężczyźni.



Rys. 7. Rady dyscyplin naukowych w ZUT z perspektywy płci (synteza)

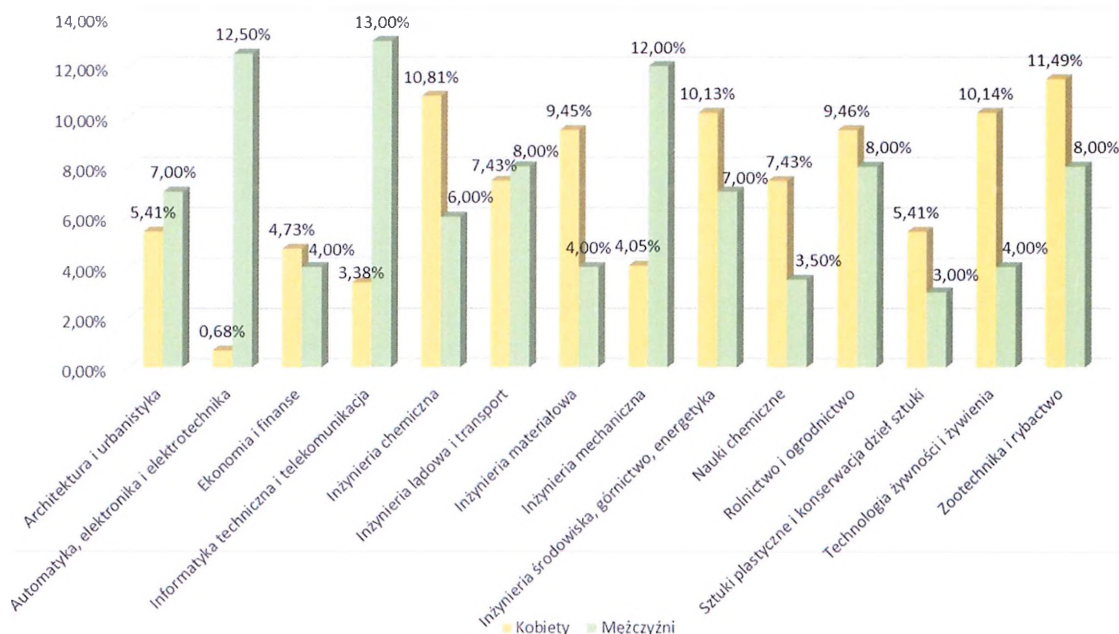
Kolumny Tab. 8. Stosunek liczby kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin naukowych w stosunku do wszystkich kobiet i mężczyzn – członków rad dyscyplin naukowych należy odczytywać następująco:

- Kd2 [%] – procentowy udział kobiet danej rady dyscypliny naukowej w populacji kobiet wszystkich rad dyscyplin naukowych w ZUT;
- Md2 [%] – procentowy udział mężczyzn danej rady dyscypliny naukowej w populacji mężczyzn wszystkich rad dyscyplin naukowych w ZUT.

Tab. 8. Stosunek liczby kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin naukowych w stosunku do wszystkich kobiet i mężczyzn – członków rad dyscyplin naukowych

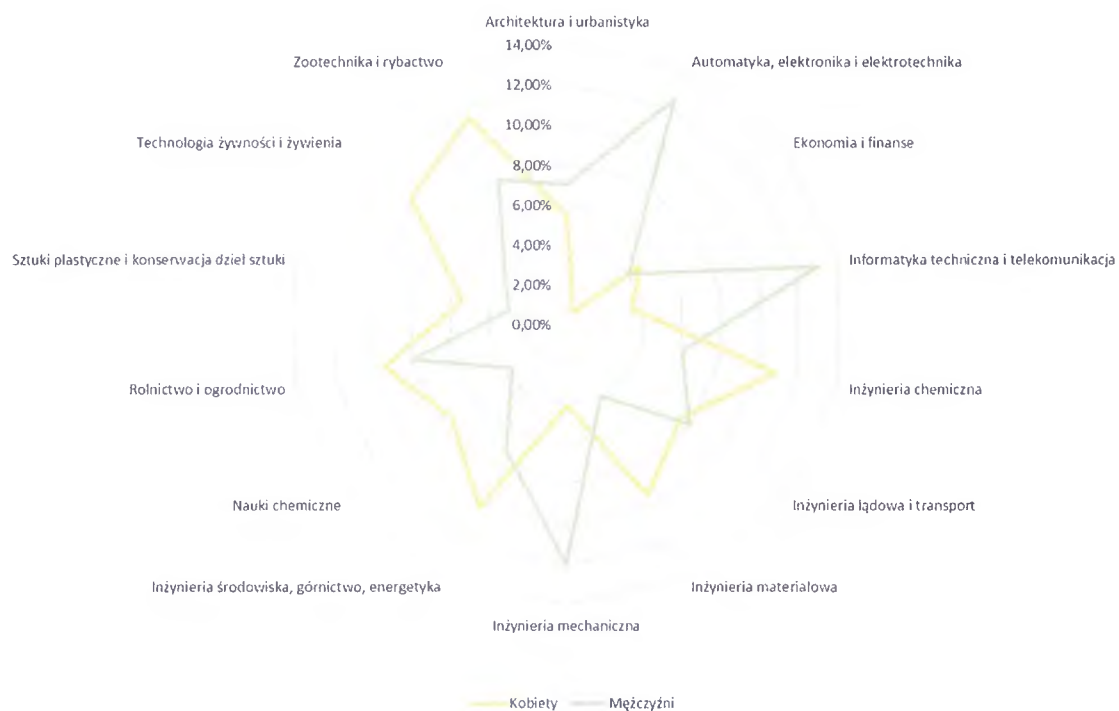
Rada dyscypliny naukowej	Kd2 [%]	Md2 [%]
Architektura i urbanistyka	5,41%	7,00%
Automatyka, elektronika i elektrotechnika	0,68%	12,50%
Ekonomia i finanse	4,73%	4,00%
Informatyka techniczna i telekomunikacja	3,38%	13,00%
Inżynieria chemiczna	10,81%	6,00%
Inżynieria lądowa i transport	7,43%	8,00%
Inżynieria materiałowa	9,45%	4,00%
Inżynieria mechaniczna	4,05%	12,00%
Inżynieria środowiska, górnictwo, energetyka	10,13%	7,00%
Nauki chemiczne	7,43%	3,50%
Rolnictwo i ogrodnictwo	9,46%	8,00%
Sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki	5,41%	3,00%
Technologia żywności i żywienia	10,14%	4,00%
Zootechnika i rybactwo	11,49%	8,00%
Suma	100,00%	100,00%

Tak przedstawione dane o składach rad dyscyplin naukowych potwierdzają wnioski przedstawione na początku podrozdziału.



Rys. 8. Stosunek liczby kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin naukowych w stosunku do wszystkich kobiet i mężczyzn – członków rad dyscyplin naukowych

Do rad dyscyplin naukowych o dużym (tym razem względem ogólnej populacji członków i członków rad dyscyplin) dotychczas należy radę dyscypliny inżynieria chemiczna.



Rys. 9. Stosunek liczby kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin naukowych w stosunku do wszystkich kobiet i mężczyzn – członków rad dyscyplin naukowych (synteza)

Można stwierdzić, że w dużej mierze udział kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin naukowych w ZUT jest zrównoważony, zaś pod względem zarządzania radami dyscyplin – modelowy – 50%K 50%M.

Osoby zatrudnione w ZUT

Kolejnym obszarem analizy ZUT z perspektywy płci jest zatrudnienie na wskazanych w tytule grupach stanowisk.

Procentowy udział kobiet w ramach grupy pracowniczej w całej populacji pracowników ZUT zaprezentowano w Tab. 9. Grupy pracownicze w populacji pracowników ZUT z perspektywy płci oraz Tab. 10. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych w ZUT:

- Kjsr [%] – łączny procentowy udział kobiet zatrudnionych w ZUT;
- Mjsr [%] – łączny procentowy udział mężczyzn zatrudnionych w ZUT;
- Kj4 [%] – procentowy udział kobiet w ramach grupy pracowniczej w populacji pracowników ZUT;
- Mj4 [%] – procentowy udział mężczyzn w ramach grupy pracowniczej w populacji pracowników ZUT.

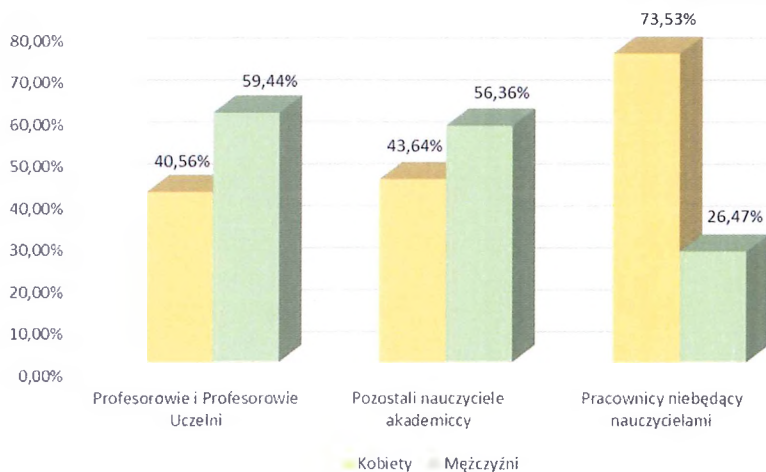
Tab. 9. Grupy pracownicze w populacji pracowników ZUT z perspektywy płci

Grupa pracownicza		Kj4 [%]	Mj4 [%]
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	40,56%	59,44%
	Pozostali nauczyciele akademicy	43,64%	56,36%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	73,53%	26,47%
	Średnia	52,58%	47,42%

łącznie, na 1739 pracowników ZUT, kobiety (1 020) stanowią blisko 60% osób zatrudnionych (Tab. 10. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych w ZUT).

Tab. 10. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych w ZUT

Grupa pracownicza		K	M	SUMA	Kjsr [%]	Mjsr [%]
Profesorowie i Profesorowie Uczelni		116	170	286	40,56%	59,44%
Jednostki organizacyjne Uczelni	Administracja centralna			0		
	Jednostki międzywydziałowe	1	1	2		
	Wydział Architektury	7	13	20		
	Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	21	15	36		
	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	8	7	15		
	Wydział Ekonomiczny	6	3	9		
	Wydział Elektryczny	1	24	25		
	Wydział Informatyki	1	18	19		
	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	6	26	32		
	Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	19	22	41		
	Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	15	10	25		
	Wydział Techniki Morskiej i Transportu	2	11	13		
	Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	29	20	49		
Pozostali nauczyciele akademicy	240	310	550	43,64%	56,36%	
Jednostki organizacyjne Uczelni	Administracja centralna			0		
	Jednostki międzywydziałowe	39	25	64		
	Wydział Architektury	18	24	42		
	Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	12	6	18		
	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	22	32	54		
	Wydział Ekonomiczny	28	18	46		
	Wydział Elektryczny	4	50	54		
	Wydział Informatyki	17	58	75		
	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	22	43	65		
	Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	18	17	35		
Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	24	10	34			
Wydział Techniki Morskiej i Transportu	7	9	16			
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	29	18	47			
Pracownicy niebędący nauczycielami	664	239	903	73,53%	26,47%	
Jednostki organizacyjne Uczelni	Administracja centralna	279	96	375		
	Jednostki międzywydziałowe	16	8	24		
	Wydział Architektury	17	4	21		
	Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	22	7	29		
	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	35	10	45		
	Wydział Ekonomiczny	26	6	32		
	Wydział Elektryczny	37	11	48		
	Wydział Informatyki	40	11	51		
	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	31	24	55		
	Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	53	19	72		
	Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	31	14	45		
Wydział Techniki Morskiej i Transportu	21	8	29			
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	56	21	77			
Suma, średnia	1020	719	1739	58,65%	41,35%	



Rys. 10. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych w ZUT z perspektywy płci

Analiza reprezentacji kobiet i mężczyzn w poszczególnych jednostkach ZUT:

- K_{j1} [%] – procentowy udział kobiet w danej jednostce organizacyjnej ZUT;
- M_{j1} [%] – procentowy udział mężczyzn w danej jednostce organizacyjnej ZUT;

wskazuje na trzy wydziały (Elektryczny, Informatyki oraz Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki) jako typowo męskie pod względem średniego z perspektywy płci, zatrudnienia.

Tab. 11. Kobiety i mężczyźni w poszczególnych jednostkach ZUT z perspektywy płci

Jednostka organizacyjna	K _{j1} [%]	M _{j1} [%]
Administracja centralna	74,40%	25,60%
Jednostki międzywydziałowe	62,22%	37,78%
Wydział Architektury	50,60%	49,40%
Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	66,27%	33,73%
Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	57,02%	42,98%
Wydział Ekonomiczny	68,97%	31,03%
Wydział Elektryczny	33,07%	66,93%
Wydział Informatyki	40,00%	60,00%
Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	38,82%	61,18%
Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	60,81%	39,19%
Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	67,31%	32,69%
Wydział Techniki Morskiej i Transportu	51,72%	48,28%
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	65,90%	34,10%
Średnia	56,70%	43,30%



Rys. 11. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w poszczególnych jednostkach ZUT

W Tab. 12. Kobiety i mężczyźni w poszczególnych jednostkach w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych w ZUT przedstawiono:

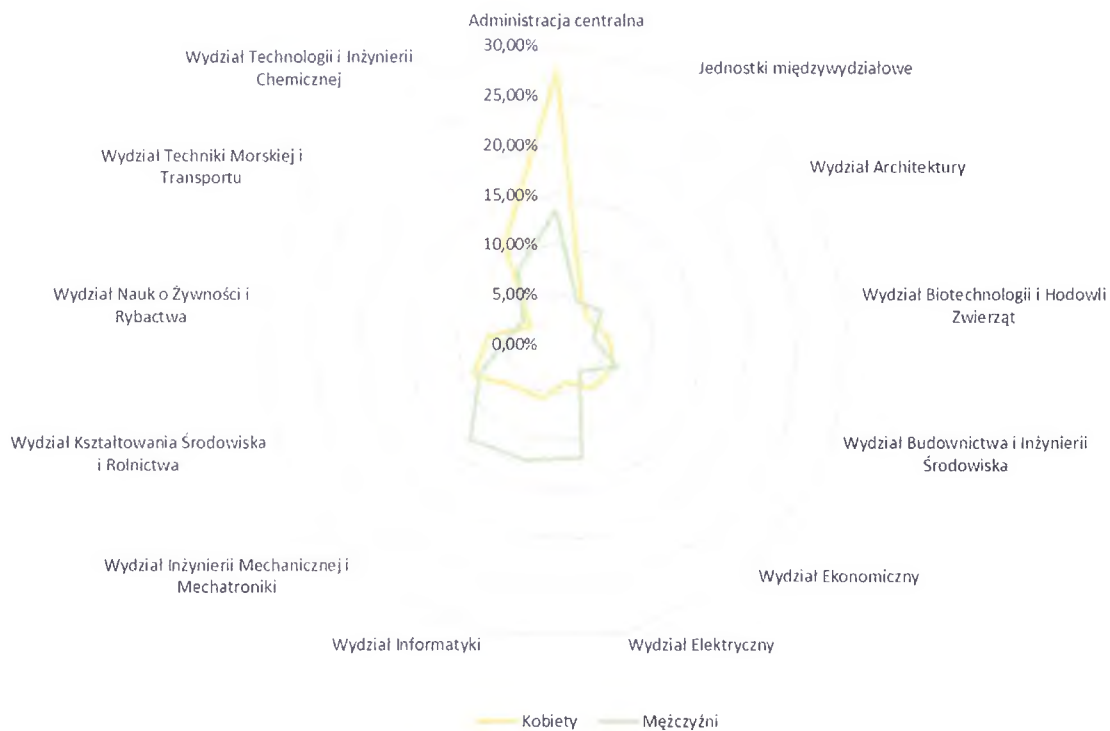
- K_{j2} [%] – procentowy udział kobiet danej jednostki organizacyjnej w populacji kobiet wszystkich jednostek organizacyjnych w ZUT;
- M_{j2} [%] – procentowy udział mężczyzn danej jednostki organizacyjnej w populacji mężczyzn wszystkich jednostek organizacyjnych w ZUT.

Dane te są o tyle interesujące, że wskazują na jeden wydział z niskim zatrudnieniem kobiet w stosunku do kobiet zatrudnionych w ZUT (Wydział Techniki Morskiej i Transportu) oraz trzy wydziały o dużej w stosunku do populacji mężczyzn w ZUT liczbie zatrudnionych na nich mężczyzn (Wydział Elektryczny, Wydział Informatyki, Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki). Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej z kolei zatrudnia istotnie dużą liczbę kobiet w stosunku do pozostałej części uczelni.

Dane te zostaną skomentowane w dalszej części podrozdziału.

Tab. 12. Kobiety i mężczyźni w poszczególnych jednostkach w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych w ZUT

Jednostka organizacyjna		K _{j2} [%]	M _{j2} [%]
Jednostki organizacyjne Uczelni	Administracja centralna	27,35%	13,35%
	Jednostki międzywydziałowe	5,49%	4,73%
	Wydział Architektury	4,12%	5,70%
	Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	5,39%	3,89%
	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	6,37%	6,82%
	Wydział Ekonomiczny	5,88%	3,76%
	Wydział Elektryczny	4,12%	11,82%
	Wydział Informatyki	5,69%	12,10%
	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	5,78%	12,93%
	Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	8,82%	8,07%
	Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	6,86%	4,73%
	Wydział Techniki Morskiej i Transportu	2,94%	3,89%
	Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	11,18%	8,21%
	Suma	100,00%	100,00%



Rys. 12. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w poszczególnych jednostkach wobec ogółu zatrudnionych w ZUT

W kolumnach Tab. 13. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych, w ramach poszczególnych jednostek zawarto dane:

- Kj3 [%] – procentowy udział kobiet w ramach grupy pracowniczej w danej jednostce organizacyjnej ZUT;
- Mj3 [%] – procentowy udział mężczyzn w ramach grupy pracowniczej w danej jednostce organizacyjnej ZUT.

Dane z powyższej tabeli przedstawiono na Rys. 13. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w podziale na grupy pracowników. W Tab. 14. Struktura zatrudnienia nauczycieli w ZUT z kolei zaprezentowano szczegółowe dane na temat struktury zatrudnienia nauczycieli w ZUT. Dane te uszczegóławiają dotychczasową dyskusję, nie zmieniając w istotny sposób postawionych tez i wyciągniętych wniosków.

Tab. 13. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych, w ramach poszczególnych jednostek

Jednostka organizacyjna		Kj3 [%]	Mj3 [%]
Administracja centralna		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	0,00%	0,00%
	Pozostali nauczyciele akademicy	0,00%	0,00%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	100,00%	100,00%
Jednostki międzywydziałowe		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	1,79%	2,94%
	Pozostali nauczyciele akademicy	69,64%	73,53%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	28,57%	23,53%
Wydział Architektury		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	16,67%	31,71%
	Pozostali nauczyciele akademicy	42,86%	58,54%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	40,48%	9,76%
Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	38,18%	53,57%
	Pozostali nauczyciele akademicy	21,82%	21,43%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	40,00%	25,00%
Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	12,31%	14,29%
	Pozostali nauczyciele akademicy	33,85%	65,31%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	53,85%	20,41%
Wydział Ekonomiczny		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	10,00%	11,11%
	Pozostali nauczyciele akademicy	46,67%	66,67%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	43,33%	22,22%
Wydział Elektryczny		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	2,38%	28,24%
	Pozostali nauczyciele akademicy	9,52%	58,82%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	88,10%	12,94%
Wydział Informatyki		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	1,72%	20,69%
	Pozostali nauczyciele akademicy	29,31%	66,67%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	68,97%	12,64%
Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	10,17%	27,96%
	Pozostali nauczyciele akademicy	37,29%	46,24%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	52,54%	25,81%
Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	21,11%	37,93%
	Pozostali nauczyciele akademicy	20,00%	29,31%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	58,89%	32,76%
Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	21,43%	29,41%
	Pozostali nauczyciele akademicy	34,29%	29,41%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	44,29%	41,18%
Wydział Techniki Morskiej i Transportu		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	6,67%	39,29%
	Pozostali nauczyciele akademicy	23,33%	32,14%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	70,00%	28,57%
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej		100,00%	100,00%
Grupa	Profesorowie i Profesorowie Uczelni	25,44%	33,90%
	Pozostali nauczyciele akademicy	25,44%	30,51%
	Pracownicy niebędący nauczycielami	49,12%	35,59%

Trudno oczekiwać zatrudnienia profesorów, profesorów uczelni i pozostałych nauczycieli w administracji centralnej ZUT. W Jednostkach międzywydziałowych udział płci jest dość równomierny.

To, co jest zauważalne dzięki wskaźnikom Kj3 i Mj3 to wyraźny udział kobiet na prawie wszystkich wydziałach w grupie pracowników niebędących nauczycielami.

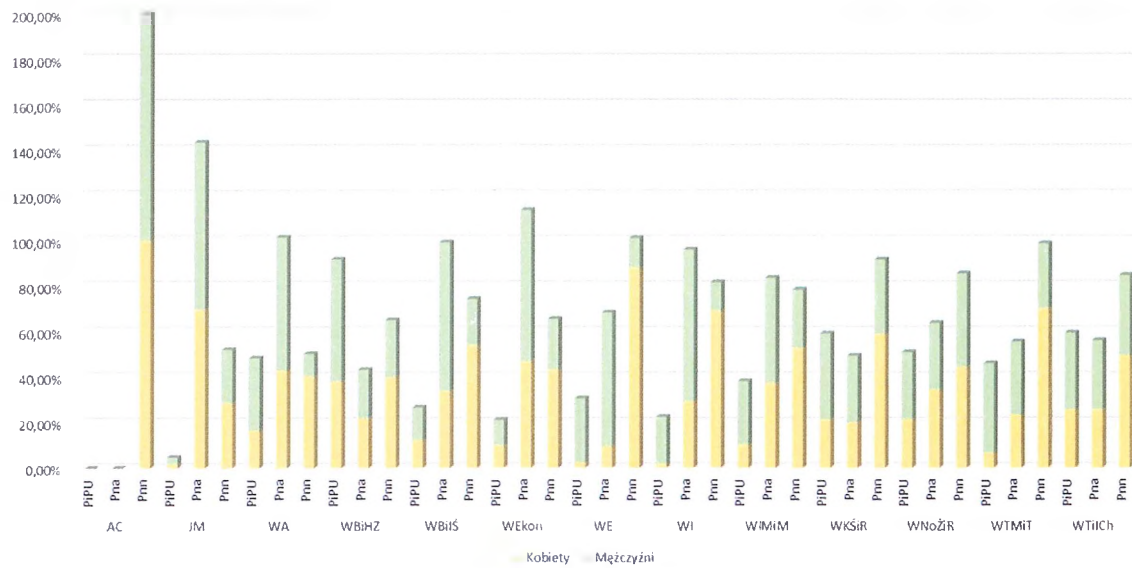
Na Wydziale Biotechnologii i Hodowli Zwierząt (38,18% kobiet na wydziale) jako na jedynym jest wysoki odsetek zatrudnionych kobiet, które są w grupie profesorów i profesorów uczelni.

Na tym samym wydziale udział profesorów i profesorów uczelni wśród mężczyzn jest również na wysokim poziomie (53,57%).

Na wydziałach: Elektrycznym, Informatyki oraz Techniki Morskiej i Transportu kobiet – profesorek jest średnio w populacjach kobiet najmniej (odpowiednio: 2,38%, 1,72% oraz 6,67% - liczbowo: 1, 1 i 2 - Tab. 10. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych w ZUT).

Analogicznie, wydziały te mają najwyższy odsetek kobiet pracujących w grupie pracowników niebędących nauczycielami (oczywiście po administracji centralnej ZUT).

Nie należy w tym upatrywać złej woli władz wydziałów – wynika to jednoznacznie z charakteru uprawianych na tych wydziałach dyscyplin naukowych, które od wielu lat nie cieszą się popularnością wśród kobiet w Polsce.



Rys. 13. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w podziale na grupy pracowników

Tab. 14. Struktura zatrudnienia nauczycieli w ZUT

Grupa nauczyciel	Stanowisko	Jednostki Międzywydziałowe		Wydział Architektury		Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt		Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska		Wydział Ekonomiczny		Wydział Elektryczny		Wydział Informatyki		Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki		Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa		Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa		Wydział Techniki Morskiej i Transportu		Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej		Łącznie			
		K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M		
Nauczyciel z grupy badawczo-dydaktycznej	adiunkt z dr.		3	8	9	5	1	12	18	19	12	4	13	7	16	4	24	10	2	15	3	4	4	21	11	109	116		
	adiunkt z dr hab.					1	1					1	8	1	1	1			3	1			1		4	5			
	asystent ze st. dr.		1	1	1	1	1					1	1	1	1	1				1						5	5		
	asystent ze st. mgr.			4	4	1						1	14	1	14	4	3	6	3	7	2	3	1		8	5	16	44	
	profesor	1		2	2	4	5	4	4			8	4	4	4	3	6	3	7	2	3	3	2	2	8	5	26	46	
	profesor uczelni	1	1	7	11	17	11	4	3	7	4		17	2	15	6	12	21	22	16	8	2	6	6	21	12	104	122	
	profesor uczelni bez habilitacji														1						2						3	3	
	SUMA		2	5	20	27	29	19	23	33	27	16	6	53	11	52	19	45	35	34	34	16	7	12	51	29	264	341	
	Nauczyciel z grupy dydaktycznej	adiunkt z dr.	8	3	2	2	1		5	6	4	1	7	7	7	21	7	10	1	1	2	1	1	1			38	53	
		adiunkt z dr hab.																		1									1
asystent ze st. dr.																													
asystent ze st. mgr.		1	1	4	10			2				2	1	2	2	1							1	2			11	18	
lektor		8	7																								8	7	
profesor						2										1											2	8	
profesor uczelni																1							1				1	1	
profesor uczelni bez habilitacji																	5										2	1	
starszy inżynier w-f		3	4										1														3	4	
starszy lektor		12	2																								12	2	
SUMA		32	17	6	12	3		7	6	4	1	11	8	24	9	17	1	2	2	1	2	4			74	95			
Nauczyciel z grupy badawczej	adiunkt z dr.																												
	adiunkt z dr hab.																												
	asystent ze st. dr.																												
	asystent ze st. mgr.																												
	profesor																												
	profesor uczelni																												
	profesor uczelni bez habilitacji																												
	SUMA																												
	SUMA																												
	SUMA końcowa		34	22	26	39	32	19	30	39	31	17	6	64	19	76	28	62	38	36	37	19	9	17	54	38	344	448	

Studenci

Szczegółowe dane o liczbach osób studiujących na ZUT na dzień opracowania niniejszego Planu zawarto w Tab. 15. Liczby studiujących w ZUT osób z podziałem na stopnie studiów i prowadzące kształcenie wydziały.

Tab. 15. Liczby studiujących w ZUT osób z podziałem na stopnie studiów i prowadzące kształcenie wydziały

Poziom studiów		K	M	SUMA	Ksśr [%]	Msśr [%]
S1		1529	2637	4166	36,70%	63,30%
Wydziały ZUT	Wydział Architektury	280	77	357		
	Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	279	47	326		
	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	196	282	478		
	Wydział Ekonomiczny	164	137	301		
	Wydział Elektryczny	32	498	530		
	Wydział Informatyki	78	699	777		
	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	83	369	452		
	Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	119	161	280		
	Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	120	76	196		
	Wydział Techniki Morskiej i Transportu	79	212	291		
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	99	79	178			
N1		244	675	919	26,55%	73,45%
Wydziały ZUT	Wydział Architektury			0		
	Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	58	8	66		
	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	56	150	206		
	Wydział Ekonomiczny	46	26	72		
	Wydział Elektryczny	3	117	120		
	Wydział Informatyki	21	152	173		
	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	34	172	206		
	Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	26	50	76		
	Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa			0		
	Wydział Techniki Morskiej i Transportu			0		
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej			0			
S2		240	284	524	45,80%	54,20%
Wydziały ZUT	Wydział Architektury	79	34	113		
	Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt			0		
	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	20	43	63		
	Wydział Ekonomiczny	31	15	46		
	Wydział Elektryczny	6	46	52		
	Wydział Informatyki	10	55	65		
	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	14	24	38		
	Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	20	13	33		
	Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	34	2	36		
	Wydział Techniki Morskiej i Transportu	4	24	28		
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	22	28	50			
N2		174	255	429	40,56%	59,44%
Wydziały ZUT	Wydział Architektury	11	3	14		
	Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	23	5	28		
	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	87	90	177		
	Wydział Ekonomiczny			0		
	Wydział Elektryczny	4	68	72		
	Wydział Informatyki	0	25	25		
	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	35	59	94		
	Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	12	5	17		
	Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	2	0	2		
	Wydział Techniki Morskiej i Transportu			0		
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej			0			
Suma		2187	3851	6038	36,22%	63,78%

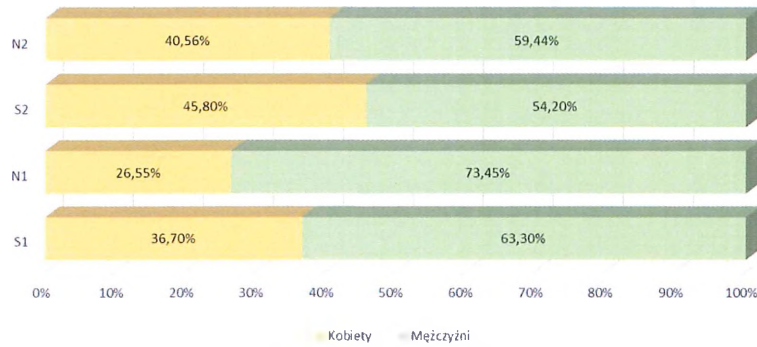
Znaczenie kolumn tabel Tab. 16. Liczby studiujących w ZUT osób z podziałem na stopnie studiów oraz Tab. 15. Liczby studiujących w ZUT osób z podziałem na stopnie studiów i prowadzące kształcenie wydziały:

- Ksśr [%] – procentowy udział kobiet studentek w ZUT;
- Msśr [%] – procentowy udział mężczyzn studentów w ZUT;
- Ks4 [%] – procentowy udział kobiet studentek w ramach poziomu studiów w populacji studentek wszystkich wydziałów w ZUT;
- Ms4 [%] – procentowy udział mężczyzn studentów w ramach poziomu studiów w populacji studentów wszystkich wydziałów w ZUT.

Tab. 16. . Liczby studiujących w ZUT osób z podziałem na stopnie studiów

Poziom studiów		Ks4 [%]	Ms4 [%]
Poziom	S1	36,70%	63,30%
	N1	26,55%	73,45%
	S2	45,80%	54,20%
	N2	40,56%	59,44%
	Średnia	37,40%	62,60%

Na tym poziomie ogólności można stwierdzić, że w ZUT średnio studiuje blisko dwukrotnie mniej kobiet aniżeli mężczyzn.



Rys. 14. Stosunek reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród studiujących na ZUT z podziałem na stopień studiów

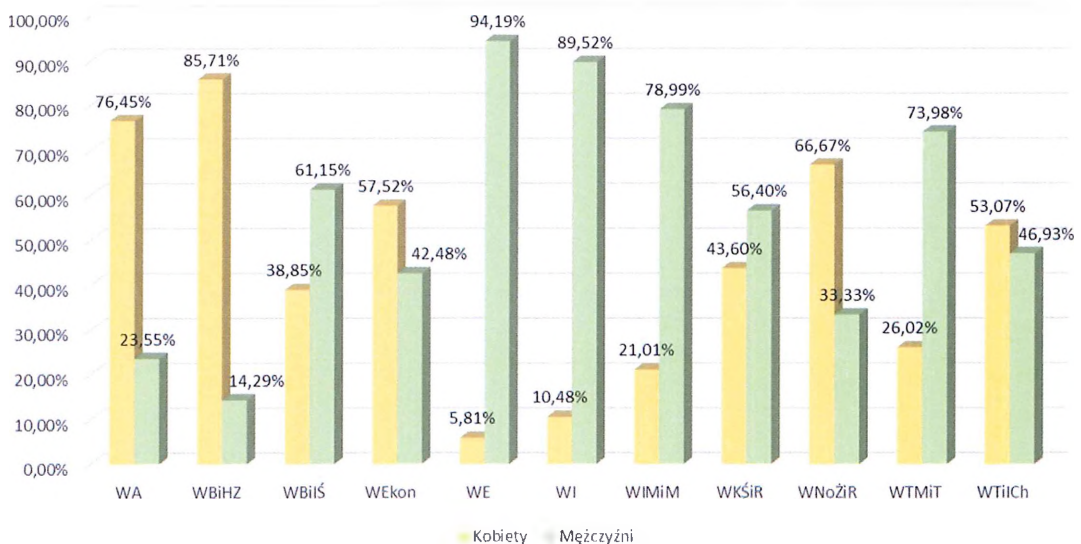
W Tab. 17. Udział kobiet i mężczyzn w populacjach osób studiujących na poszczególnych wydziałach ZUT przedstawiono:

- Ks1 [%] – procentowy udział kobiet studentek na wydziałach ZUT, niezależnie od poziomu studiów;
- Ms1 [%] – procentowy udział mężczyzn studentów na wydziałach ZUT, niezależnie od poziomu studiów.

Tab. 17. Udział kobiet i mężczyzn w populacjach osób studiujących na poszczególnych wydziałach ZUT

Wydział ZUT	Ks1 [%]	Ms1 [%]
Wydział Architektury	76,45%	23,55%
Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	85,71%	14,29%
Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	38,85%	61,15%
Wydział Ekonomiczny	57,52%	42,48%
Wydział Elektryczny	5,81%	94,19%
Wydział Informatyki	10,48%	89,52%
Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	21,01%	78,99%
Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	43,60%	56,40%
Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	66,67%	33,33%
Wydział Techniki Morskiej i Transportu	26,02%	73,98%
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	53,07%	46,93%
Średnia	44,11%	55,89%

Na wydziałach: Architektury, Biotechnologii i Hodowli Zwierząt, Ekonomicznym oraz Nauk o Żywności i Rybactwa studiuje zauważalnie więcej kobiet. Z kolei wydziały: Elektryczny, Informatyki, Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki oraz Techniki Morskiej i Transportu są wydziałami o dużej przewadze studiujących na nich mężczyzn.

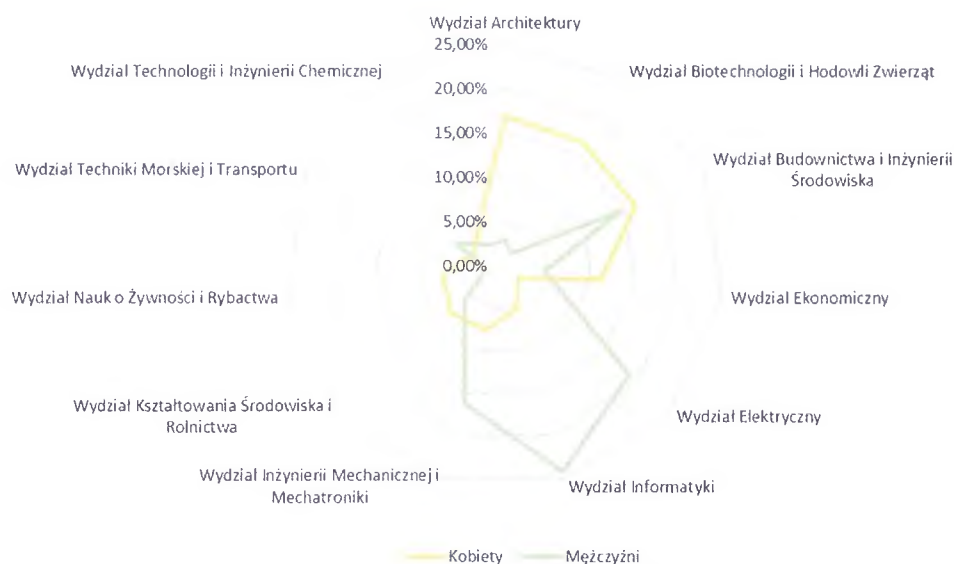


Rys. 15. Stosunek reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród studiujących na poszczególnych wydziałach

Spośród studiujących na ZUT kobiet, większość wybrało wydziały: Architektury, Biotechnologii i Hodowli Zwierząt, Budownictwa i Inżynierii Środowiska, podczas gdy mężczyźni w większości (studiujących na ZUT mężczyzn) wybrali wydziały: Informatyki, Elektryczny, Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki oraz Budownictwa i Inżynierii Środowiska.

Tab. 18. Studiujący na poszczególnych wydziałach kobiety i mężczyźni z perspektywy populacji studiujących w ZUT kobiet i mężczyzn

Wydział ZUT	Ks2 [%]	Ms2 [%]
Wydział Architektury	16,92%	2,96%
Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	16,46%	1,56%
Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	16,42%	14,67%
Wydział Ekonomiczny	11,02%	4,62%
Wydział Elektryczny	2,06%	18,93%
Wydział Informatyki	4,98%	24,18%
Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	7,59%	16,20%
Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	8,09%	5,95%
Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	7,13%	2,03%
Wydział Techniki Morskiej i Transportu	3,80%	6,13%
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	5,53%	2,78%
Suma	100,00%	100,00%



Rys. 16. Reprezentacja kobiet i mężczyzn wśród studiujących na poszczególnych wydziałach wobec ogółu studiujących w ZUT

Kolumny Tab. 18. Studiujący na poszczególnych wydziałach kobiety i mężczyźni z perspektywy populacji studiujących w ZUT kobiet i mężczyzn oznaczają:

- Ks2 [%] – procentowy udział kobiet studentek na wydziałach w populacji kobiet studentek na wszystkich wydziałach ZUT;
- Ms2 [%] – procentowy udział mężczyzn studentów na wydziałach w populacji mężczyzn studentów na wszystkich wydziałach ZUT;

Tab. 19. Odsetek studiujących kobiet i mężczyzn na poszczególnych wydziałach w ramach stopni studiów

	Wydział ZUT	Ks3 [%]	Ms3 [%]
Poziom	Wydział Architektury	100,00%	100,00%
	S1	75,68%	67,54%
	N1	0,00%	0,00%
	S2	21,35%	29,82%
	N2	2,97%	2,63%
Poziom	Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	100,00%	100,00%
	S1	77,50%	78,33%
	N1	16,11%	13,33%
	S2	0,00%	0,00%
	N2	6,39%	8,33%
Poziom	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	100,00%	100,00%
	S1	54,60%	49,91%
	N1	15,60%	26,55%
	S2	5,57%	7,61%
	N2	24,23%	15,93%
Poziom	Wydział Ekonomiczny	100,00%	100,00%
	S1	68,05%	76,97%
	N1	19,09%	14,61%
	S2	12,86%	8,43%
	N2	0,00%	0,00%
Poziom	Wydział Elektryczny	100,00%	100,00%
	S1	71,11%	68,31%
	N1	6,67%	16,05%
	S2	13,33%	6,31%
	N2	8,89%	9,33%
Poziom	Wydział Informatyki	100,00%	100,00%
	S1	71,56%	75,08%
	N1	19,27%	16,33%
	S2	9,17%	5,91%
	N2	0,00%	2,69%
Poziom	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	100,00%	100,00%
	S1	50,00%	59,13%
	N1	20,48%	27,56%
	S2	8,43%	3,85%
	N2	21,08%	9,46%
Poziom	Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	100,00%	100,00%
	S1	67,23%	70,31%
	N1	14,69%	21,83%
	S2	11,30%	5,68%
	N2	6,78%	2,18%
Poziom	Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	100,00%	100,00%
	S1	76,92%	97,44%
	N1	0,00%	0,00%
	S2	21,79%	2,56%
	N2	1,28%	0,00%
Poziom	Wydział Techniki Morskiej i Transportu	100,00%	100,00%
	S1	95,18%	89,83%
	N1	0,00%	0,00%
	S2	4,82%	10,17%
	N2	0,00%	0,00%
Poziom	Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	100,00%	100,00%
	S1	81,82%	73,83%
	N1	0,00%	0,00%
	S2	18,18%	26,17%
	N2	0,00%	0,00%

Na większości wydziałów ZUT udział kobiet studiujących na poziomie S1 w stosunku do wszystkich studiujących na wydziałach kobiet jest na poziomie 70 do 76%. Kobiety studiujące łącznie na stopniu S2/N2 stanowią blisko 30% studiujących na wydziale kobiet, na wydziałach: Architektury, Budownictwa i Inżynierii Środowiska oraz Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki. W przypadku mężczyzn odsetek studiujących na stopniu S2/N2 w stosunku do wszystkich studiujących na wydziałach mężczyzn sięga 30% jedynie na Wydziale Architektury, zaś 26% na Wydziale Technologii i Inżynierii Chemicznej.

Wskazuje to na większą w stosunku do ogólnie studiujących kobiet determinację do ukończenia pełnego cyklu kształcenia na dwóch stopniach studiów.

Znaczenie kolumn:

- Ks3 [%] – procentowy udział kobiet studentek w ramach poziomu studiów na wybranym wydziale ZUT;
- Ms3 [%] – procentowy udział mężczyzn studentów w ramach poziomu studiów na wybranym wydziale ZUT.

Doktoranci

Aktualnie w ZUT prowadzona jest Szkoła Doktorska. W jedenastu dyscyplinach naukowych prowadzi swoje prace łącznie 40 kobiet i 48 mężczyzn.

Tab. 20. Dane na temat kobiet i mężczyzn z podziałem na jednostki organizacyjne

Jednostka organizacyjna	K	M	SUMA	Kdrsśr [%]	Mdrsśr [%]
Szkoła Doktorska	40	48	88	45,45%	54,55%
Architektura i Urbanistyka	1	1	2		
Automatyka, Elektronika i Elektrotechnika	1	5	6		
Informatyka techniczna i telekomunikacja	0	5	5		
Inżynieria Chemiczna	12	10	22		
Inżynieria Lądowa i Transport	1	0	1		
Inżynieria Materiałowa	10	9	19		
Inżynieria Mechaniczna	1	11	12		
Inżynieria Środowiska, Górnictwo i Energetyka	1	0	1		
Rolnictwo i Ogrodnictwo	2	1	3		
Technologia Żywności i Żywnienia	3	3	6		
Zootechnika i Rybactwo	8	3	11		
Wydział Architektury	3	0	3	100,00%	0,00%
Architektura i Urbanistyka	3	0	3		
Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	17	1	18	94,44%	5,56%
Biotechnologia	11	0	11		
Zootechnika	6	1	7		
Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	3	2	5	60,00%	40,00%
Budownictwo	3	1	4		
Inżynieria Środowiska	0	1	1		
Wydział Elektryczny	2	10	12	16,67%	83,33%
Automatyka i Robotyka	1	3	4		
Elektrotechnika	1	7	8		
Wydział Informatyki	1	9	10	10,00%	90,00%
Informatyka	1	9	10		
Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	5	5	10	50,00%	50,00%
Budowa i Eksploatacja Maszyn	4	4	8		
Inżynieria Materiałowa	1	1	2		
Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	8	6	14	57,14%	42,86%
Agronomia	2	1	3		
Inżynieria Rolnicza	0	2	2		
Ochrona i Kształtowanie Środowiska	3	3	6		
Ogrodnictwo	3	0	3		
Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	6	4	10	60,00%	40,00%
Rybactwo	2	2	4		
Technologia Żywności i Żywnienia	4	2	6		
Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej	19	22	41	46,34%	53,66%
Inżynieria Chemiczna	3	6	9		
Technologia Chemiczna	16	16	32		
Suma	104	107	211	49,29%	50,71%



Rys. 17. Reprezentacja kobiet i mężczyzn wśród doktorantów w podziale na jednostki ZUT

W Tab. 20. Dane na temat kobiet i mężczyzn z podziałem na jednostki organizacyjne zgromadzono informacje na temat kobiet i mężczyzn studiujących w ZUT na trzecim stopniu studiów z podziałem na jednostki ZUT:

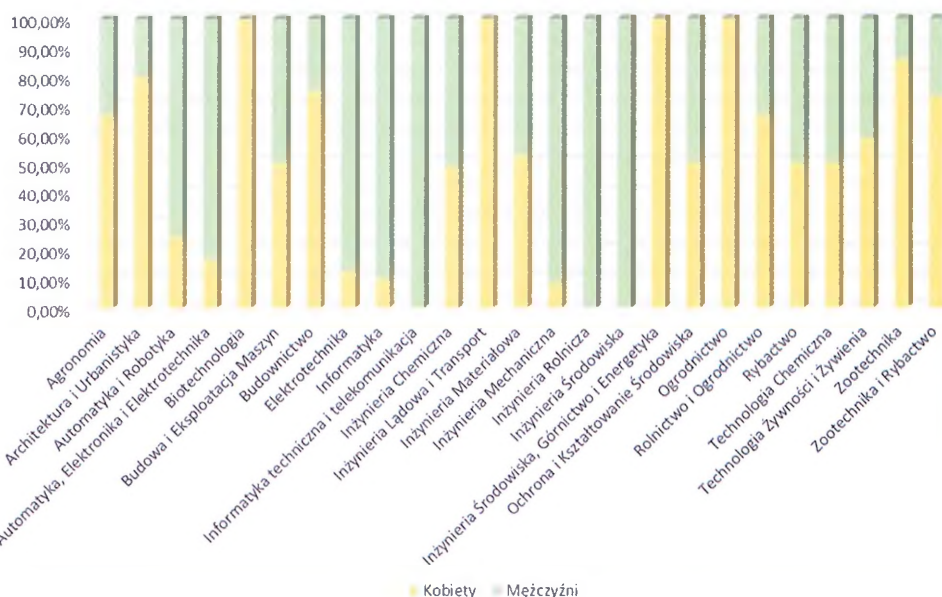
- Kdrsśr [%] – procentowy udział kobiet doktorantek w ZUT;
- Mdrsśr [%] – procentowy udział mężczyzn doktorantów w ZUT.

Podział na dyscypliny naukowe jest przedmiotem danych w Tab. 21. Kobiety i mężczyźni realizujący prace doktorskie w dyscyplinach naukowych:

- Kdr1 – udział kobiet doktorantek w dyscyplinach naukowych w ZUT (również procentowy Kdr1 [%]);
- Mdr1 – udział mężczyzn doktorantów w dyscyplinach naukowych w ZUT (również procentowy Mdr1 [%]).

Tab. 21. Kobiety i mężczyźni realizujący prace doktorskie w dyscyplinach naukowych

Dyscypliny naukowe	Kdr1	Mdr1	SUMA	Kdr1 [%]	Mdr1 [%]
Agronomia	2	1	3	66,67%	33,33%
Architektura i Urbanistyka	4	1	5	80,00%	20,00%
Automatyka i Robotyka	1	3	4	25,00%	75,00%
Automatyka, Elektronika i Elektrotechnika	1	5	6	16,67%	83,33%
Biotechnologia	11	0	11	100,00%	0,00%
Budowa i Eksploatacja Maszyn	4	4	8	50,00%	50,00%
Budownictwo	3	1	4	75,00%	25,00%
Elektrotechnika	1	7	8	12,50%	87,50%
Informatyka	1	9	10	10,00%	90,00%
Informatyka techniczna i telekomunikacja	0	5	5	0,00%	100,00%
Inżynieria Chemiczna	15	16	31	48,39%	51,61%
Inżynieria Lądowa i Transport	1	0	1	100,00%	0,00%
Inżynieria Materiałowa	11	10	21	52,38%	47,62%
Inżynieria Mechaniczna	1	11	12	8,33%	91,67%
Inżynieria Rolnicza	0	2	2	0,00%	100,00%
Inżynieria Środowiska	0	1	1	0,00%	100,00%
Inżynieria Środowiska, Górnictwo i Energetyka	1	0	1	100,00%	0,00%
Ochrona i Kształtowanie Środowiska	3	3	6	50,00%	50,00%
Ogrodnictwo	3	0	3	100,00%	0,00%
Rolnictwo i Ogrodnictwo	2	1	3	66,67%	33,33%
Rybnictwo	2	2	4	50,00%	50,00%
Technologia Chemiczna	16	16	32	50,00%	50,00%
Technologia Żywności i Żywnienia	7	5	12	58,33%	41,67%
Zootechnika	6	1	7	85,71%	14,29%
Zootechnika i Rybnictwo	8	3	11	72,73%	27,27%
Suma	104	107	211	49,29%	50,71%



Rys. 18. Stosunek reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród doktorantów we wszystkich dyscyplinach naukowych w ZUT

Ostatnie zestawienie w tym podrozdziale dotyczy dyscyplin naukowych ZUT, które wybierają kobiety i mężczyźni (wg stanu na dzień 04.02.2022 r.):

- Kdr2 [%] – procentowy udział kobiet doktorantek w populacji kobiet doktorantek we wszystkich uprawianych dyscyplinach naukowych;
- Mdr2 [%] – procentowy udział mężczyzn doktorantów w populacji mężczyzn doktorantów we wszystkich uprawianych dyscyplinach naukowych.

Tab. 22. Kobiety i mężczyźni pracujący nad pracami doktorskimi w podziale na dyscypliny

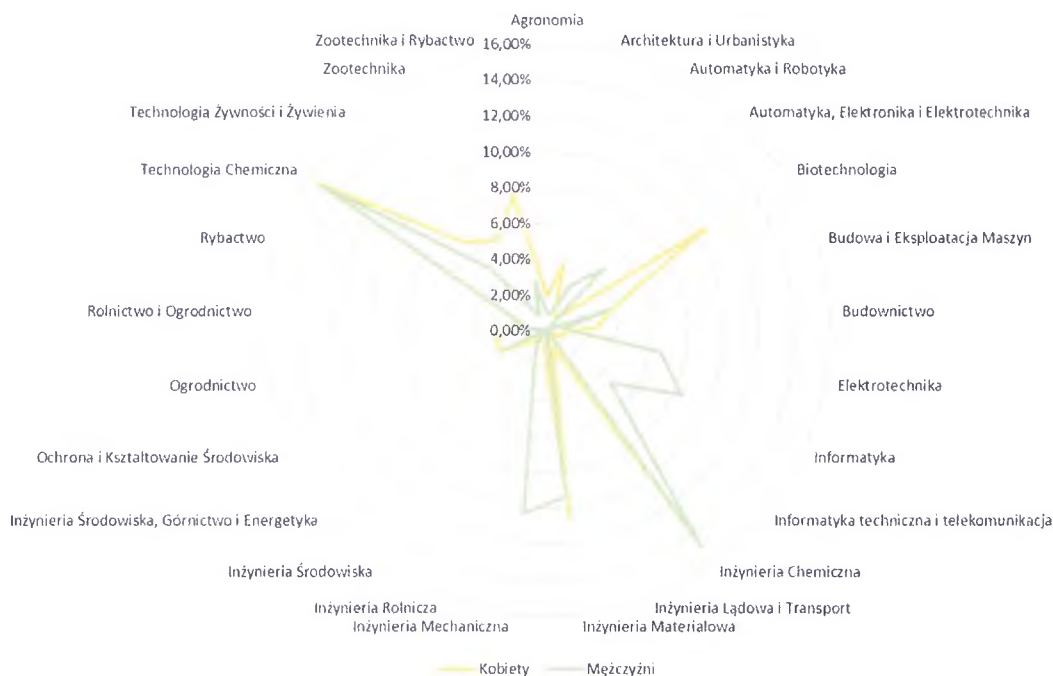
Dyscypliny naukowe	Kdr2 [%]	Mdr2 [%]
Agronomia	1,92%	0,93%
Architektura i Urbanistyka	3,85%	0,93%
Automatyka i Robotyka	0,96%	2,80%
Automatyka, Elektronika i Elektrotechnika	0,96%	4,67%
Biotechnologia	10,58%	0,00%
Budowa i Eksploatacja Maszyn	3,85%	3,74%
Budownictwo	2,88%	0,93%
Elektrotechnika	0,96%	6,54%
Informatyka	0,96%	8,41%
Informatyka techniczna i telekomunikacja	0,00%	4,67%
Inżynieria Chemiczna	14,42%	14,95%
Inżynieria Lądowa i Transport	0,96%	0,00%
Inżynieria Materiałowa	10,58%	9,35%
Inżynieria Mechaniczna	0,96%	10,28%
Inżynieria Rolnicza	0,00%	1,87%
Inżynieria Środowiska	0,00%	0,93%
Inżynieria Środowiska, Górnictwo i Energetyka	0,96%	0,00%
Ochrona i Kształtowanie Środowiska	2,88%	2,80%
Ogrodnictwo	2,88%	0,00%
Rolnictwo i Ogrodnictwo	1,92%	0,93%
Rybacktwo	1,92%	1,87%
Technologia Chemiczna	15,38%	14,95%
Technologia Żywności i Żywnienia	6,73%	4,67%
Zootechnika	5,77%	0,93%
Zootechnika i Rybacktwo	7,69%	2,80%
Suma	100,00%	100,00%

Do dyscyplin naukowych, wybieranych przez większość kobiet doktorantek w ZUT należą:

- Technologia chemiczna,
- Inżynieria chemiczna,
- Biotechnologia,
- Inżynieria materiałowa.

Dyscypliny naukowe, najczęściej wybierane przez doktorantów w ZUT to:

- Technologia chemiczna,
- Inżynieria chemiczna,
- Inżynieria mechaniczna,
- Inżynieria materiałowa,
- Informatyka.



Rys. 19. Reprezentacja doktorantek i doktorantów we wszystkich uprawianych w ZUT dyscyplinach (synteza)

Studia podyplomowe

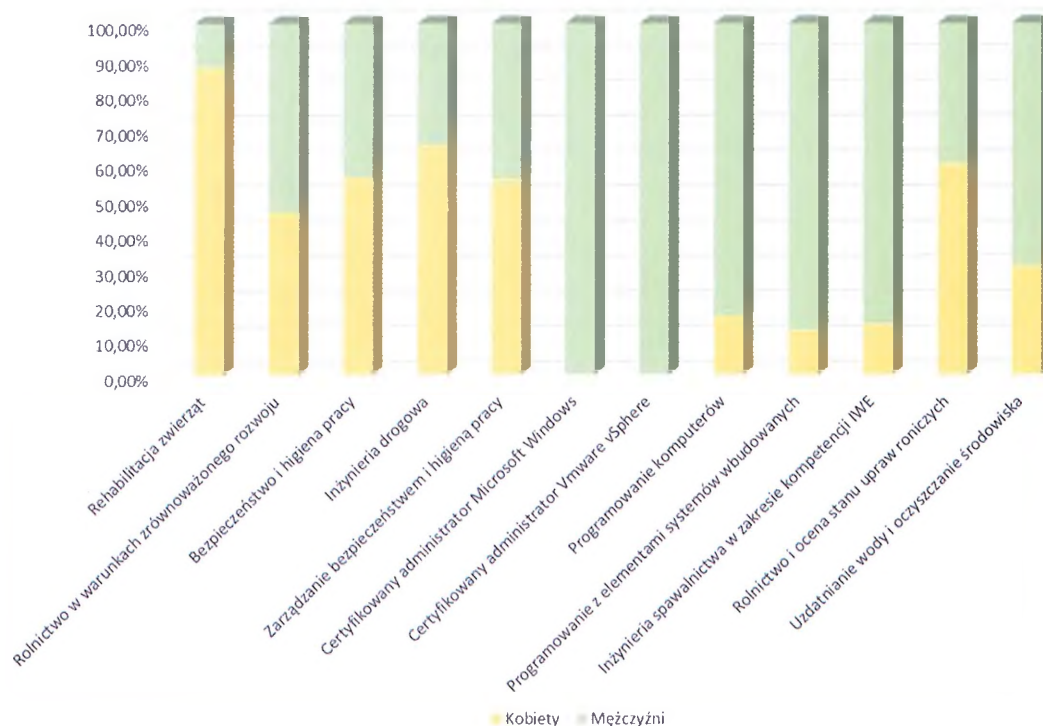
Na sześciu wydziałach ZUT prowadzonych jest łącznie 12 różnych studiów podyplomowych. W połowie z nich udział uczestniczek jest przeważający, choć nie tak bardzo jak w pozostałych sześciu. Znaczenie kolumn w Tab. 23. Uczestnicy studiów podyplomowych w ZUT z perspektywy płci:

- Ksp [%] – procentowy udział kobiet wśród słuchaczy studiów podyplomowych w ZUT;
- Msp [%] – procentowy udział mężczyzn wśród słuchaczy studiów podyplomowych w ZUT.

Tab. 23. Uczestnicy studiów podyplomowych w ZUT z perspektywy płci

Wydziały	K	M	SUMA	Ksp [%]	Msp [%]
Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	20	9	29	68,97%	31,03%
Rehabilitacja zwierząt	14	2	16	87,50%	12,50%
Rolnictwo w warunkach zrównoważonego rozwoju	6	7	13	46,15%	53,85%
Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	50	36	86	58,14%	41,86%
Bezpieczeństwo i higiena pracy	37	29	66	56,06%	43,94%
Inżynieria drogową	13	7	20	65,00%	35,00%
Wydział Ekonomiczny	25	20	45	55,56%	44,44%
Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy	25	20	45	55,56%	44,44%
Wydział Informatyki	4	48	52	7,69%	92,31%
Certyfikowany administrator Microsoft Windows	0	12	12	0,00%	100,00%
Certyfikowany administrator Vmware vSphere	0	14	14	0,00%	100,00%
Programowanie komputerów	3	15	18	16,67%	83,33%
Programowanie z elementami systemów wbudowanych	1	7	8	12,50%	87,50%
Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	3	18	21	14,29%	85,71%
Inżynieria spawalnictwa w zakresie kompetencji IWE	3	18	21	14,29%	85,71%
Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	19	19	38	50,00%	50,00%
Rolnictwo i ocena stanu upraw rolniczych	15	10	25	60,00%	40,00%
Uzdatnianie wody i oczyszczanie środowiska	4	9	13	30,77%	69,23%
Suma końcowa	121	150	271	44,65%	55,35%

Pięć z dwunastu oferowanych na ZUT studiów podyplomowych skierowanych jest wyraźnie do mężczyzn. Pozostałe mają wyraźnie niezależnych od płci adresatów.



Rys. 20. Kobiety i mężczyźni - uczestniczki i uczestnicy studiów podyplomowych w ZUT

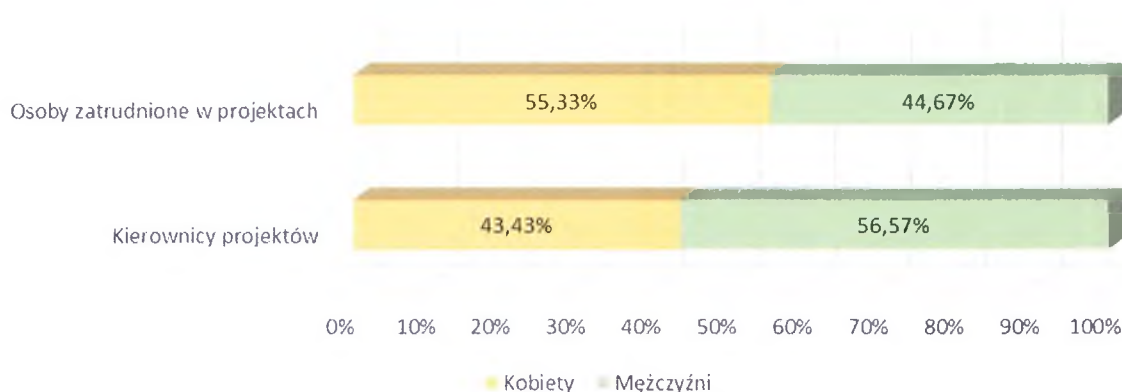
Kobiety w projektach na ZUT

Udział procentowy kobiet i mężczyzn realizujących zadania na rzecz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych jest przedmiotem ostatniej z analiz.

Tab. 24. Udział kobiet i mężczyzn w projektach realizowanych w ZUT

Rola w projekcie	K	M	SUMA	Kproj [%]	Mproj [%]
Kierownicy projektów	43	56	99	43,43%	56,57%
Osoby zatrudnione w projektach	488	394	882	55,33%	44,67%

Trudno się w tych danych doszukiwać jakiegóś prawidłowości – kobiety w ZUT generalnie kierują podobną liczbą projektów co mężczyźni.



Rys. 21. Udział procentowy kobiet i mężczyzn w projektach realizowanych w ZUT

Podobnie udział kobiet w projektach realizowanych w ZUT jest na podobnym poziomie co mężczyźni. Nie należy się doszukiwać w tym obszarze związku z płcią, a raczej z doświadczeniem i potencjałem zespołów pozyskujących finansowanie projektów.

Podsumowanie analiz

Przedstawione w Planie analizy można pod względem jakości danych podzielić na dwie grupy:

- informacje o charakterze statycznym, nie ulegające zmianom często (zarządy wydziałów, składy rad dyscyplin naukowych, organy kolegialne uczelni jak Senat, skład osobowy uczelni),
- informacje o charakterze dynamicznym – liczby studentek i studentów, słuchaczy studiów doktoranckich (mniejsza dynamika zmian).

Wydaje się tym samym celowe opracowanie procedur i narzędzi, dzięki którym możliwa będzie w przyszłości bieżąca analiza przedstawionych w niniejszym Planie danych w zakresie udziału płci w zdefiniowanych tutaj grupach.

1.2. Badanie dotyczące równego traktowania i dyskryminacji

W Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie badanie dotyczące równego traktowania i dyskryminacji zostanie przeprowadzone w roku 2022, w ramach prac nad wdrażaniem strategii zarządzania zasobami ludzkimi.

Aktualnie przeprowadzono badanie wynikające z posiadania przez uczelnię wyróżnienia „HR Excellence in Research”⁸. Podczas badania zebrano 646 pełnych odpowiedzi, z czego odpowiedzi udzieliło 284 kobiety oraz 362 mężczyzn.

Zdaniem respondentów w ZUT nie zauważa się przejawów dyskryminacji, w tym ze względu na płeć.

Tab. 25. Wybrane zagadnienia badania, związane z równością płci

	Zgadzam się [%]	Trudno powiedzieć [%]	Nie zgadzam się [%]
Na uczelni są jasno określone standardy i procedury przyjmowania naukowców do pracy	68,42	21,98	9,6
Nabór na każde wolne stanowisko pracy prowadzi obiektywna komisja rekrutacyjna	67,33	23,85	8,82
Na uczelni panuje równowaga płci, tzn. w każdej jednostce i na każdym szczeblu kariery jest mniej więcej po równo kobiet i mężczyzn	54,64	29,72	15,64
Pod względem płci na uczelni panuje polityka równych szans na etapie rekrutacji, kolejnych szczeblach kariery zawodowej, a także w dostępie do dalszego rozwoju	74,61	20,59	4,8
Na uczelni zwracana jest uwaga na włączanie wymiaru płci do realizowanych badań naukowych	31,27	57,58	11,15
Kultura organizacyjna uczelni buduje poczucie wspólnoty pomiędzy poszczególnymi grupami pracowników	50,77	27,71	21,52
Na uczelni zauważam przejawy dyskryminacji m.in. ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, język, orientację seksualną, przekonania, religię itd.	11,77	13,31	74,92

1.3. Wybrane dotychczasowe działania na rzecz promocji równości i przeciwdziałania dyskryminacji
Poniżej przedstawiono przekrojowo działania podejmowane w ZUT⁹ w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji oraz zapobiegania szeroko rozumianemu wykluczeniu.

DZ1. Wdrażanie zasad i zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych są jednymi z najważniejszych dokumentów europejskiej polityki na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców w Europie. Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie jako uczelnia przestrzegająca zasad Karty oraz Kodeksu zobowiązana jest do postępowania w sposób odpowiedzialny, uznający poszanowanie godności człowieka oraz życia.

Dostosowując się do zaleceń zebranych w Karcie i Kodeksie w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie w roku 2020 opracowano i wydano Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego (Zarządzenie Nr 148 Rektora ZUT z dnia 5 października 2020¹⁰).

Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego przedstawia najważniejsze standardy i wartości etyczne oraz zasady postępowania i powinności nauczyciela akademickiego, które gwarantują przestrzeganie takich wartości jak równe traktowanie wszystkich osób w szczególności mając na względzie rozwój atrakcyjnego, otwartego oraz zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców.

⁸ Badanie związane z opracowaniem raportu „Badanie opinii na temat warunków pracy i zatrudnienia w ZUT” przeprowadzane zostało przez Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie. Miało na celu zbadanie opinii na temat warunków pracy i zatrudnienia w ZUT. Do wypełnienia ankiety uprawnieni są nauczyciele akademicy oraz doktoranci. Jej wyniki są niezbędne do sporządzenia raportu z wdrażania zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uczelni

⁹ DZ – Działania ZUT w zakresie promocji równości i przeciwdziałania dyskryminacji

¹⁰ Zarządzenie Nr 148 Rektora ZUT z dnia 5 października 2020 r. w sprawie Kodeksu Etyki Nauczyciela Akademickiego Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie. <https://www.zut.edu.pl/pion-prorektora-ds-organizacji-i-rozwoju-uczelni/dzial-organizacyjno-prawny/najnowsze-akty-prawne/article/zarządzenie-nr-148-rektora-zut-z-dnia-5-października-2020-r-w-sprawie-kodeksu-etyki-nauczyciela-aka.html>

DZ2. Informacja dla pracowników dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu

W roku 2021 wydano Pismo Okólne Nr 7 Rektora Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie z dnia 13 kwietnia 2021 r. w sprawie Procedury zatrudniania oraz przebiegu rozwoju zawodowego pracowników Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie¹¹. Procedura ta została wdrożona w toku realizacji działań wynikających z posiadania wyróżnienia „HR Excellence in Research”, które obligowało Uczelnię do wykonania działania pn. Przewodnik po zatrudnieniu wraz z dobrymi akademickimi praktykami w tym zakresie.

Przewodnik ten miał określać zasady rekrutacji, zatrudnienia i innych kwestii na różnych etapach kariery pracowników, także w celu znacznej poprawy warunków zatrudnienia poprzez uczciwą, otwartą, efektywną i przejrzystą procedurę rekrutacyjną w Uczelni.

DZ3. Wsparcie osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnością

W ZUT sukcesywnie zwiększana jest dostępność architektoniczna, cyfrowa i informacyjno-komunikacyjna. Obecnie funkcjonują dwie ścieżki zabezpieczania potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami (OzN).

Pierwsza ścieżka obejmuje bieżące zadania związane z dostosowaniem procesu rekrutacji i kształcenia realizowane są przez Pełnomocnika ds. studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami we współpracy w Prorektorem ds. kształcenia. W ramach tych działań w ostatnich latach m. in.:

- na wnioski dziekanów i kierowników jednostek międzywydziałowych dostosowywano sale dydaktyczne m. in. w projekторы multimedialne o wysokim kontraście, sprzęt komputerowy z dotykowym ekranem, czy dostosowane stoliki laboratoryjne dla osoby poruszającej się na wózku;
- zakupiono sprzęt do Biura wsparcia Osób z Niepełnosprawnością (BON¹²) służący do adaptacji materiałów dydaktycznych m. in. wygrzewarka do papieru pęcznijącego, etykieciarka brajlowska, lupa elektroniczna, urządzenie skanująco-udźwiękawiające oraz zamontowano fakturowe oznakowanie nawierzchni i zakupiono tabliczki z opisem w alfabecie brajla do zamontowania w budynku, w którym siedzibę ma BON;
- rozpoczęto wyposażanie dziekanatów i portierni w pętle indukcyjne, wspomagające słyszenie osób z dysfunkcją narządu słuchu;
- zakupiono pierwszą partię krzeseł ewakuacyjnych do bezpiecznej ewakuacji osób z problemami z poruszaniem się. W ramach bieżących działań zatrudniani są asystenci dydaktyczni studentów, którzy potrzebują takiego wsparcia oraz finansowane są szkolenia specjalistyczne dla nauczycieli w zakresie zwiększania kompetencji we wspieraniu OzN.
- przeprowadzono otwarte warsztaty online dla wszystkich chętnych członków społeczności ZUT (studenci, doktoranci, pracownicy) pt. „Student w trakcie pandemii – uświadomienie mechanizmów obronnych w sytuacji pandemii”.

Druga ścieżka realizowana jest od 1 stycznia 2020 do 30 czerwca 2023 roku w ramach projektu pod nazwą „Niwelowanie barier w dostępie do edukacji – dostosowani bez zarzutów” (POWR.03.05.00-00-A050/19-00), który ma na celu zwiększenie dostępności uczelni dla osób z niepełnosprawnościami poprzez zmiany organizacyjne i podniesienie kompetencji kadry kierowniczej, administracyjnej oraz akademickiej ZUT w zakresie racjonalnego dostosowania do potrzeb ON z różnymi rodzajami niepełnosprawności. W ramach tego projektu:

- powołano w strukturze uczelni BON, zatrudniono osobę z niepełnosprawnością jako pracownika administracyjnego oraz psychologa;

¹¹ <https://www.zut.edu.pl/pion-prorektora-ds-organizacji-i-rozwoju-uczelni/dzial-organizacyjno-prawny/najnowsze-akty-prawne/article/pismo-okolne-nr-7-rektora-zut-z-dnia-13-kwietnia-2021-r-w-sprawie-procedury-zatrudniania-oraz-przeb.html>

¹² <https://bon.zut.edu.pl/index.php?id=24483>

- powołano zespół ds. dostępności do edukacji składający się z przedstawicieli nauczycieli akademickich, kadry administracyjnej, którzy mają za zadanie monitorowanie i zgłaszanie racjonalnych pomysłów związanych z niwelowaniem barier w przestrzeni akademickiej; tworzenie i aktualizowanie procedur i standardów dotyczących funkcjonowania BON, rekrutacji, kształcenia, dostępności dla osób ze specjalnymi potrzebami, katalogu możliwego wsparcia itp.; oraz przegląd i inicjowanie dostosowywania aktów prawnych Uczelni do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnością;
- dzięki działaniom konsultantki ds. dostępności cyfrowej i jej asystenta (pracownicy UCI) zwiększono dostępność stron internetowych, czego efektem jest znaczne zwiększenie dostępności stron uczelni do potrzeb osób m. in. z dysfunkcjami narządu wzroku. W maju 2021 strony uczelni zostały ocenione jako najlepsze w Raporcie dostępności cyfrowej uczelni wyższych w Polsce;
- zrealizowany zostanie szereg szkoleń mających na celu zwiększenie kompetencji kadry dydaktycznej i administracyjnej w zakresie wsparcia OzN. Planowane są szkolenia świadomościowe obejmujące ponad 450 nauczycieli akademickich i 90 osób z kadry administracyjnej oraz dodatkowo szkolenia specjalistyczne w zakresie wspierania OzN z dysfunkcją narządu wzroku, dysfunkcją narządu słuchu oraz z zaburzeniami psychicznymi a także szkolenia z PJM (Polskiego Języka Migowego) dla co najmniej 15 osób.

ZUT ma coraz większą świadomość potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami i stale chce doskonalić się w tym zakresie czego dowodem są kolejne projekty z zakresu szeroko pojętej dostępności i wspierania OzN które realizuje tj. „Akademia Kształtowania Przestrzeni Dostępnej” (POWR.03.05.00-00-PU13/19-00)¹³ oraz projekt partnerski z Uniwersytetem Szczecińskim pt. „Uniwersyteckie Centrum Wiedzy o Dostępności” (POWR.03.05.00-00-CW03/20-00).

DZ4. Uwzględnianie aspektu płci w kampaniach rekrutacyjnych

Pracownicy działu ds. studenckich oraz członkowie Wydziałowych Komisji Rekrutacyjnych zajmujących się rekrutacją kandydatów na studia, dbają z takim samym zaangażowaniem o wszystkich kandydatów na studia, bez względu na płeć, obywatelstwo, czy inne aspekty. Zasady zawarte w uchwale rekrutacyjnej zapewniają sprawiedliwe traktowanie kandydatów na studia, a przeprowadzone na kierunkach artystycznych egzaminy sprawdzające uzdolnienia kandydatów są przeprowadzane z użyciem kodowania prac. Zachęcamy kandydatki do studiowania na kierunkach zmaskulinizowanych, np. poprzez akcje „Dziewczyny na politechniki”, jednak oprócz doradzenia kandydatom, nie możemy ingerować w indywidualne preferencje co do wyboru kierunku studiów.

Uczelnia stwarza dogodne warunki kandydatom – osobom z niepełnosprawnością, w szczególności przystępującym do sprawdzianu umiejętności plastycznych lub testu/rozmowy kwalifikacyjnej. Kandydat z niepełnosprawnością przed przystąpieniem do rekrutacji kontaktuje się z BON, w dogodnej dla siebie formie, w celu ustalenia rodzaju wsparcia podczas rekrutacji na studia oraz ustalenia potrzeb kandydata na wybranym kierunku studiów. istnieje możliwość dostosowania warunków i formy egzaminu do potrzeb kandydata z niepełnosprawnością, m.in. polegających na przedłużonym czasie trwania egzaminu, dostosowaniu wielkości czcionki, wykorzystaniu urządzeń technicznych, korzystaniu z pomocy osoby wspomagającej.

Z roku na rok obserwujemy zwiększającą się liczbę kandydatek na studia w stosunku do liczby kandydatów w ogóle spośród osób podejmujących studia na ZUT. Analizując dane statystyczne dotyczące struktury studentów uczelni, należy zwrócić uwagę, iż najbardziej sfeminizowany na uczelni jest Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt (85,71% kobiet), Wydział Architektury (76,45%) oraz Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa (66,67%), najmniejszy udział % studentek studiuje na Wydziale Informatyki oraz Wydziale Techniki Morskiej i Transportu.

¹³ <http://symulatorium.zut.edu.pl/>

2. Cele i plan działań

2.1. Cel 1: Uświadamianie społeczności Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania

Cele Planu Równości Płci dla ZUT zostały opracowane na podstawie spotkań z przedstawicielami i przedstawicielkami władz, jednostek administracyjnych, komisji uczelnianych. Wynikiem prac przyjęto do realizacji pięć podstawowych celów:

- zwiększenie świadomości wśród społeczności Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania,
- dążenie do równoważenia reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych,
- dążenie do równoważenia reprezentacji płci osób studiujących,
- wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet,
- przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji.

D1.1. Utworzenie zakładki poświęconej wdrażaniu Planu na stronie WWW uczelni

Uruchomienie i aktualizowanie strony internetowej „Równi i transparentni w ZUT”¹⁴ służącej popularyzacji postaw równościowych oraz przeciwdziałaniu zjawisku dyskryminacji wśród studentów oraz pracowników Uczelni.

D1.2. Opracowanie systemu komunikacji wewnętrznej dla osób studiujących oraz nauczających

Przekazywanie informacji dotyczących procedur antydyskryminacyjnych oraz zasad równego traktowania za pośrednictwem wewnętrznej poczty elektronicznej dla całej społeczności akademickiej.

W ramach komunikacji wewnętrznej planowane jest utworzenie sieci kontaktów administrowanej we współpracy z Pełnomocnikiem ds. równego traktowania z wykorzystaniem poczty mailowej ZUT i innych sieci społecznościowych. W celu usprawnienia komunikacji utworzono dedykowany adres e-mail: rownizut@zut.edu.pl.

D1.3. Opracowanie i dystrybucja ulotki dotyczącej dyskryminacji dla społeczności akademickiej ZUT

Opracowanie ulotki (tradycyjna, elektroniczna, plakat) zawierającej podstawowe informacje definiujące formy dyskryminacji wraz z procedurą zgłaszania naruszeń.

Ulotki w formie plakatu powinny być umieszczone w miejscach dostępnych dla całej społeczności akademickiej m.in. dziekanaty, dział ds. studenckich, dział mobilności międzynarodowej, domy studenckie, dziale kadr. Ulotka w formie elektronicznej (baner) powinna być stale umieszczona w widocznym miejscu na stronie uczelni.

D1.4. Szkolenia świadomościowe dla społeczności akademickiej na ZUT

Planowane są szkolenia e-learningowe dedykowane całej społeczności akademickiej ZUT z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Szkolenia będą miały na celu zwiększenie wiedzy na temat zjawisk dyskryminacji, przemocy i molestowania, co zwiększy umiejętność rozpoznawania tych zjawisk i odpowiednią reakcją.

¹⁴ Strona internetowa <https://www.rowni.zut.edu.pl/>

2.2. Cel 2: Dążenie do równoważenia reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie podejmie działania mające na celu zrównoważenie struktury płci wśród wszystkich grup pracowniczych oraz na wszystkich szczeblach zatrudnienia na uczelni, dążąc do uzyskania jej równości. Przedstawione w części pierwszej dane liczbowe wskazują strukturę zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach oraz w poszczególnych jednostkach w aspekcie płci. Osiągnięcie równości płci należy traktować jako cel długoterminowy, któremu nie powinno się przypisać konkretnej daty realizacji. Niemniej jednak uczelnia będzie podejmować działania, które zbliżą do osiągnięcia założonego celu. Pierwszym działaniem jest zastosowanie równości w procesie rekrutacji. Wszyscy pracownicy, a także kandydaci na pracowników uczestniczący w procesie rekrutacji, muszą mieć równe prawa z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków. Przesłankami zatrudnienia powinny być kompetencje i doświadczenie. Należy nadmienić, że istnieją sytuacje, w których różnicowanie sytuacji pracowników ma swoje uzasadnienie prawne i nie jest traktowane jako naruszenie zasady równego traktowania, dlatego też, każdy przypadek wymaga wnikliwej analizy. Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie podejmie działania wyrównawcze, które są dopuszczonym przez prawo sposobem na przeciwdziałanie dyskryminacji uwarunkowanej płcią oraz wzmocnienie równości szans kobiet i mężczyzn.

D2.1. Analiza potrzeb w zakresie równoważenia reprezentacji płci wśród grup pracowniczych

Dokonanie analizy w zakresie równoważenia reprezentacji płci wśród grup pracowniczych oraz opracowanie wytycznych określających zasady powoływania osób na funkcje kierownicze w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie, jednocześnie uwzględniając aspekt równoważenia reprezentacji płci we władzach i kierownictwie uczelni oraz jednostek organizacyjnych, jak również w komisjach konkursowych oraz różnego rodzaju zespołach i komisjach eksperckich oraz recenzenckich, sprawia, że możliwe jest wskazanie wytycznych w regulacjach wewnętrznych ZUT, do końca roku 2023.

D2.2. Analiza potrzeb i sformułowanie wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie zobowiązuje się do opracowania rozwiązań w zakresie uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych. Wszelkiego rodzaju ogłoszenia o konkursach na stanowiska badawcze, badawczo-dydaktyczne i dydaktyczne powinny uwzględniać równość płci. Wytyczne w tym zakresie powinny być opracowane i przekazane do wiadomości jednostkom uczelni do końca 2022 r.

D2.3. Popularyzacja uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach rekrutacyjnych

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie zobowiązuje się do zwracania szczególnej uwagi na to, by przekaz kampanii rekrutacyjnych uwzględniał aspekt równoważenia reprezentacji płci wśród osób ubiegających o status studenta ZUT. Materiały promocyjne powinny promować podejmowanie przez kobiety studiów na wydziałach i kierunkach studiów, gdzie przeważają mężczyźni oraz mężczyzn na kierunkach/wydziałach zdominowanych przez płć żeńską. Niezależnie od własnej kampanii promocyjnej ZUT będzie włączał się w działania innych podmiotów zaangażowanych i promujących akcję: „Dziewczyny na politechniki”.

2.3. Cel 3: Dążenie do równoważenia reprezentacji płci osób studiujących

Bezpośrednie działania promocyjno-informacyjne wpisujące się w cykliczny kalendarz spotkań to spotkania z maturzystami oraz uczniami szkół średnich, podczas zorganizowanych spotkań w klasach, podczas targów edukacyjnych oraz wydarzeń plenerowych i Dni Otwartych. Na powyższych spotkaniach planowany jest duży nacisk na promocję wśród kobiet kierunków technicznych, na których stanowią one mniejszość. Promocja ta będzie polegać na wskazaniu sylwetek i osiągnięć naszych studentek i nauczycielek akademickich, ale również na podaniu przykładów kobiet w biznesie, które osiągnęły sukces na arenie krajowej i międzynarodowej studiując kierunki ścisłe. Podczas prezentacji oferty studiów w akcjach plenerowych będziemy starać się zapraszać do współpracy szczególnie studentki ZUT.

Działania pośrednie oparte będą na:

- realizacji projektów poświęconych kobietom, gdzie zastosowany będzie parytet płci przy zatrudnianiu w realizacji projektów;
- reklamie zewnętrznej typu: spoty radiowe, bannery internetowe, reklama w mediach społecznościowych, gdzie przedstawiany wizerunek na zdjęciach lub w informacjach audio, zawsze jest dobrany tak, aby był przedstawicielem płci damskiej i męskiej.

D3.1. Analiza potrzeb w zakresie równoważenia reprezentacji płci w kampaniach rekrutacyjnych

Dotychczas analizy tego typu prowadzone były jedynie na potrzeby procesów rekrutacyjnych w ramach projektów finansowanych ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój¹⁵. Dzięki temu dostęp do działań projektów był równy tam, gdzie aktualnie zauważano dysproporcje, które mogły skutkować mniejszym udziałem kobiet. Powołana w ZUT Zespół ds. równego traktowania przeprowadzi do trzeciego kwartału 2024 roku badania, dzięki którym, niezależnie od wytycznych w zakresie dofinansowania projektów, zostaną wypracowane rekomendacje dla działań rekrutacyjnych w ZUT, dzięki którym w kolejnej wersji Planu zaproponowane zostaną działania, skutkujące zrównoważeniem reprezentacji płci w różnych kampaniach rekrutacyjnych w ZUT, zarówno na studia jak i do działań Uczelni, skierowanych do osób studiujących.

¹⁵ <https://www.zut.edu.pl/dps/zrealizowane-projekty.html>

<https://www.zut.edu.pl/dps/realizowane-projekty/zut-20-nowoczesny-zintegrowany-universytet-power.html>

<https://www.zut.edu.pl/dps/realizowane-projekty/zut-40-kierunek-przyszlosc-power.html>

2.4. Cel 4: Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

Wyjście naprzeciw potrzebom kobiet budujących karierę naukową to także zwrócenie uwagi na potrzeby młodych mam, które pragną spełniać się zawodowo. Stąd, planuje się sukcesywne tworzenie przestrzeni wspierających aktywność młodych matek, które z jakichś powodów będą musiały zaopiekować się dzieckiem w miejscu pracy.

Dzięki wydzieleniu odpowiedniej przestrzeni kobiety będą mogły nakarmić czy przewinąć swoje dziecko, a także spędzić z nim ustawową przerwę w pracy. Docelowo pomieszczenia takie powinny być wyposażone w m.in. wygodne miejsce do siedzenia (np. fotel/kanapa), czy przewijak oraz zapewniać dostęp do lodówki, aby matki mogły przechowywać np. mleko, i mikrofalówki, aby mogły podgrzać odpowiedni posiłek.

Ponadto, dla nieco starszych dzieci przewiduje się zabezpieczenie gier, zabawek czy kolorowanek, aby czas spędzony w pracy rodzica był jak najbardziej komfortowy i atrakcyjny, a dla matki pobyt w pracy z dzieckiem pozbawiony zbędnego stresu.

Dodatkowo, planuje się umieścić w przestrzeniach Uczni tablice posterowe/korkowe, na których można by wywieszać zdjęcia kobiet naukowców i ich dzieci (rodzin) albo prace dzieci, ulotki dotyczące grantów dla młodych matek, czy inne czasopisma i materiały promocyjne związane z opieką nad dzieckiem i godzeniem życia prywatnego z zawodowym.

D4.1. Przeprowadzenie diagnozy potrzeb zatrudnionych w ZUT badaczek pod kątem możliwości wspierania ich rozwoju i awansu zawodowego

Przeprowadzenie diagnozy potrzeb, która pozwoli odpowiedzieć na pytania, jakiego rodzaju problemy napotykają na swojej drodze zawodowej kobiety pracujące w grupach pracowników badawczych oraz badawczo-dydaktycznych ZUT jako kobiety oraz, przede wszystkim, jakiego wsparcia ze strony uczelni by w związku z nimi oczekiwały. Proces ten uwzględnić powinien przeprowadzenie konsultacji z wykorzystaniem metod nie tylko bazujących na ankietach ale również wywiadów behawioralnych czy badań fokusowych. Diagnoza potrzeb powinna być przeprowadzona do końca 2023 r.

D4.2. Sformułowanie rekomendacji i propozycji w zakresie działań na rzecz aktywnego wspomaganie karier naukowych kobiet

W oparciu o wyniki diagnozy potrzeb w zakresie równego traktowania¹⁶ zespół przygotowuje zestaw rekomendacji i propozycji dotyczących możliwych konkretnych działań na rzecz aktywnego wspomaganie karier naukowych kobiet na Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie, które zostaną uwzględnione w aktualizacji Planu. Rekomendacje te powinny zostać sformułowane do końca trzeciego kwartału 2024 r.

¹⁶ <https://www.rowni.zut.edu.pl/index.php?id=31784>

2.5. Cel 5: Przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji

Przeciwdziałanie dyskryminacji jest jednym z podstawowych celów, który ukształtuje zmiany polityki antydyskryminacyjnej, pomoże zapobiegać i reagować na sytuacje dyskryminacji na Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie. Wypracowanie procedur, programów szkoleniowych, materiałów informacyjnych skierowanych do wszystkich pracowników, doktorantów i studentów pomoże przeciwdziałać wszelkim przejawom nierównego traktowania i dyskryminacji.

D5.1. Przyjęcie i wdrożenie procedury zgłaszania i procedowania przypadków dyskryminacji. Aktualizacja procedur antymobbingowych

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie zobowiązuje się przeprowadzić diagnozę stanu faktycznego wśród pracowników na temat identyfikacji i występowania dyskryminacji, i na tej podstawie podjąć próbę sformułowania rekomendacji w zakresie wdrożenia równościowego modelu kariery. Na podstawie otrzymanych danych planowana jest aktualizacja Procedury przeciwdziałania mobbingowi w ZUT (Zarządzenie nr 27 Rektora ZUT z dnia 18 kwietnia 2018 r.¹⁷).

D5.2. Dokonanie przeglądu obowiązujących na ZUT kodeksów etycznych¹⁸ i wybranych wewnętrznych aktów prawnych pod kątem treści dotyczących dyskryminacji i równości

Komisja ds. równego traktowania w ZUT we współpracy z Rektorską Komisją ds. etyki zweryfikuje Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego ZUT (Zarządzenie nr 148 Rektora ZUT z dnia 5 października 2020 r.¹⁹) pod kątem treści dotyczących dyskryminacji i równości. Na podstawie analiz dokona ewentualnych zmian w dokumencie. Należy rozważyć, czy nie powinno rozszerzyć dokument o pozostałych pracownikach.

D5.3. Diagnoza głównych przyczyn doświadczeń dyskryminacyjnych osób niebędących nauczycielami akademickimi oraz sformułowanie rekomendacji w zakresie wdrożenia bardziej równościowego modelu kariery na tych stanowiskach

Należy zaznaczyć, że bez przeprowadzenia ankiet dotyczących dyskryminacji wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi nie można przedstawić jednoznacznej diagnozy przyczyn występowania zjawisk dyskryminacji (i mobbingu). Na podstawie pojedynczych zdarzeń, wydaje się, że podstawową przyczyną jest niska świadomość osób na temat identyfikacji zjawiska dyskryminacji i mobbingu oraz możliwości podjęcia próby działań, aby im przeciwdziałać. Inną przyczyną jest próba marginalizowania zdarzeń i odkładania działań w czasie.

Zaleca się okresowe anonimowe ankiety ewaluacyjne dotyczące nadużyć o charakterze dyskryminacyjnym skierowane do pracowników niebędących nauczycielami. Podstawowym działaniem w zakresie wdrożenia równościowego modelu kariery będą szkolenia z zakresu zwiększenia świadomości zagadnień równościowych i dyskryminacyjnych.

¹⁷ Zarządzenie Nr 27 Rektora ZUT z dnia 18 kwietnia 2018 r. w sprawie wprowadzenia Procedury przeciwdziałania mobbingowi na Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie. <https://www.zut.edu.pl/pion-prorektora-ds-organizacji-i-rozwoju-uczelnego/dzial-organizacyjno-prawny/najnowsze-akty-prawne/article/zarzadzenie-nr-27-rektora-zut-z-dnia-18-kwietnia-2018-r-w-sprawie-wprowadzenia-procedury-przeciwdzi.html>

¹⁸ Zarządzenie Nr 46 Rektora ZUT z dnia 22 kwietnia 2021 r. w sprawie Rektorskiej Komisji ds. Etyki w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie. <https://www.zut.edu.pl/pion-prorektora-ds-organizacji-i-rozwoju-uczelnego/dzial-organizacyjno-prawny/najnowsze-akty-prawne/article/zarzadzenie-nr-46-rektora-zut-z-dnia-22-kwietnia-2021-r-w-sprawie-rektorskiej-komisji-ds-etyki-w-z.html>

¹⁹ Zarządzenie Nr 148 Rektora ZUT z dnia 5 października 2020 r. w sprawie Kodeksu Etyki Nauczyciela Akademickiego Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie. <https://www.zut.edu.pl/pion-prorektora-ds-organizacji-i-rozwoju-uczelnego/dzial-organizacyjno-prawny/najnowsze-akty-prawne/article/zarzadzenie-nr-148-rektora-zut-z-dnia-5-pazdziernika-2020-r-w-sprawie-kodeksu-etyki-nauczyciela-aka.html>

2.6. Podsumowanie celów i planowanych działań

Podsumowanie zawartych w aktualnej wersji Planu celów oraz działań na najbliższy czas zawarto w Tab. 26. Cele i plan działania. Wykres Gantta z rozdzielczością do jednego kwartału przedstawia

Tab. 26. Cele i plan działania

Cel	Działanie	Termin realizacji
C1. Uświadamianie społeczności ZUT na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania	D1.1. Utworzenie zakładki poświęconej wdrażaniu Planu na stronie WWW uczelni	Cały okres realizacji Planu
	D1.2. Opracowanie systemu komunikacji wewnętrznej dla osób studiujących oraz nauczających	Do końca 2022 r.
	D1.3. Opracowanie i dystrybucja ulotki dotyczącej dyskryminacji dla społeczności akademickiej ZUT	Do końca 2022 r.
	D1.4. Szkolenia świadomościowe dla społeczności akademickiej na ZUT	Cały okres realizacji Planu
C2. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych	D2.1. Analiza potrzeb w zakresie równoważenia reprezentacji płci wśród grup pracowniczych	Do końca 2023 r.
	D2.2. Analiza potrzeb i sformułowanie wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych	Do końca 2022 r.
	D2.3. Popularyzacja uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach rekrutacyjnych	Cały okres realizacji Planu
C3. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci osób studiujących	D3.1. Analiza potrzeb w zakresie równoważenia reprezentacji płci w kampaniach rekrutacyjnych	Do końca trzeciego kwartału 2024 r.
C4. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	D4.1. Przeprowadzenie diagnozy potrzeb zatrudnionych w ZUT badaczek pod kątem możliwości wspierania ich rozwoju i awansu zawodowego	Do końca 2023 r.
	D4.2. Sformułowanie rekomendacji i propozycji w zakresie działań na rzecz aktywnego wspomaganie karier naukowych kobiet	Do końca trzeciego kwartału 2024 r.
C5. Przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji	D5.1. Przyjęcie i wdrożenie procedury zgłaszania i procedowania przypadków dyskryminacji. Aktualizacja procedur antymobbingowych	Do końca 2022 r.
	D5.2. Dokonanie przeglądu obowiązujących na ZUT kodeksów etycznych i wybranych wewnętrznych aktów prawnych pod kątem treści dotyczących dyskryminacji i równości	Do końca 2023 r.
	D5.3. Diagnoza głównych przyczyn doświadczeń dyskryminacyjnych osób niebędących nauczycielami akademickimi oraz sformułowanie rekomendacji w zakresie wdrożenia bardziej równościowego modelu kariery na tych stanowiskach	Do końca trzeciego kwartału 2024 r.

Cel	Działanie	Termin realizacji	2022				2023				2024			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
C1. Uświadamianie społeczności ZUT na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania	D1.1. Utworzenie zakładki poświęconej wdrażaniu Planu na stronie WWW uczelni	Cały okres realizacji Planu												
	D1.2. Opracowanie systemu komunikacji wewnętrznej dla osób studiujących oraz nauczających	Do końca 2022 r.												
	D1.3. Opracowanie i dystrybucja ulotki dotyczącej dyskryminacji dla społeczności akademickiej ZUT	Do końca 2022 r.												
	D1.4. Szkolenia świadomościowe dla społeczności akademickiej na ZUT	Cały okres realizacji Planu												
C2. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych	D2.1. Analiza potrzeb w zakresie równoważenia reprezentacji płci wśród grup pracowniczych	Do końca 2023 r.												
	D2.2. Analiza potrzeb i sformułowanie wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych	Do końca 2022 r.												
	D2.3. Popularyzacja uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach rekrutacyjnych	Cały okres realizacji Planu												
C3. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci osób	D3.1. Analiza potrzeb w zakresie równoważenia reprezentacji płci w kampaniach rekrutacyjnych	Do końca trzeciego kwartału 2024 r.												
C4. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	D4.1. Przeprowadzenie diagnozy potrzeb zatrudnionych w ZUT badaczek pod kątem możliwości wspierania ich rozwoju i awansu zawodowego	Do końca 2023 r.												
	D4.2. Sformułowanie rekomendacji i propozycji w zakresie działań na rzecz aktywnego wspomaganie karier naukowych kobiet	Do końca trzeciego kwartału 2024 r.												
C5. Przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji	D5.1. Przyjęcie i wdrożenie procedury zgłaszania i procedowania przypadków dyskryminacji. Aktualizacja procedur antymobbingowych	Do końca 2022 r.												
	D5.2. Dokonanie przeglądu obowiązujących na ZUT kodeksów etycznych i wybranych wewnętrznych aktów prawnych pod kątem treści dotyczących dyskryminacji i równości	Do końca 2023 r.												
	D5.3. Diagnoza głównych przyczyn doświadczeń dyskryminacyjnych osób niebędących nauczycielami akademickimi oraz sformułowanie rekomendacji w zakresie wdrożenia bardziej równościowego modelu kariery na tych stanowiskach	Do końca trzeciego kwartału 2024 r.												

Rys. 22. Wykres Gantta dla realizacji celów Planu

3. Wdrażanie Planu równości w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie

Wdrażanie Planu zostanie podzielone na trzy główne fazy: administrowanie realizacją, monitorowanie, raportowanie i komunikowanie zarówno wewnątrz Uczelni jak i na zewnątrz oraz weryfikację i aktualizację Planu. Aktualna wersja Planu zostanie rozbudowana o kolejne działania w miarę jak gromadzone będą informacje z kolejnych obszarów, które obejmuje niniejszy Plan.

3.1. Administrowanie realizacją Planu

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie podejmie odpowiednie środki w celu realizacji oraz koordynacji przewidzianych w Planie działań, monitorowania stopnia realizacji planu oraz raportowania. Administracyjne wsparcie w realizacji niniejszego Planu oraz procedowaniu w sprawach z zakresu dyskryminacji stanowi Pełnomocnik ds. równego traktowania oraz Zespół ds. równego traktowania działający w strukturach ZUT.

3.2. Monitorowanie, raportowanie i komunikowanie

Zapisy zawarte w Planie będą na bieżąco aktualizowane, jeśli nastąpi w tym zakresie uzasadniona potrzeba. Sprawozdanie z prowadzonych działań będzie przygotowane w formie corocznego raportu. Do głównych zadań podmiotów odpowiedzialnych za realizację Planu na Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie, będzie wypracowanie rozwiązań, które usprawnią systematyczne monitorowanie zmian w zakresie równowagi płci oraz skali problemu dyskryminacji na uczelni. Szczególnie istotne jest monitorowanie w długiej perspektywie struktury zatrudnienia ze względu na płeć w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie. Na tej podstawie, będzie można określić, jak kształtuje się równowaga płci zatrudnianych osób w ZUT. Ponadto należy mieć również na względzie systematyczne monitorowanie poziomów różnic płacowych między zatrudnionymi na uczelni kobietami i mężczyznami. Okresowe raportowanie pozwoli na podjęcie odpowiednich działań w przypadku wystąpienia ewentualnych przypadków dyskryminacji w celu ich zniwelowania. Dane statystyczne będą gromadzone w systemie rocznym, po zakończeniu danego roku kalendarzowego w formie raportu. Pierwsza ocena realizacji niniejszego Planu zostanie przeprowadzona w 2023 roku.

3.3. Weryfikacja i aktualizacja Planu

Realizacja założonych w Planie celów będzie wiązać się z wprowadzaniem różnego rodzaju nowatorskich rozwiązań. Dlatego ich wdrażanie jak i sam Plan muszą podlegać okresowej weryfikacji i aktualizacji. W związku z tym, na początku każdej kadencji Rektora, nowo powołany Pełnomocnik ds. równego traktowania oraz Zespół ds. równego traktowania dokonają oceny wdrożonych rozwiązań. Poddany analizie zostanie również sam Plan równości w kontekście ewentualnych nowych okoliczności zewnętrznych oraz zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.

3.4. Odpowiedzialność za realizację Planu

Za realizację niniejszego Planu odpowiada Rektor Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie. Wsparcie dla Rektora w tym zakresie stanowią Pełnomocnik ds. równego traktowania oraz Zespół ds. równego traktowania w ZUT.

Spis rysunków

Rys. 1. Władze Uczelni oraz organy z perspektywy płci (Ko1, Mo1).....	5
Rys. 2. Reprezentacja kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów ZUT (K, M, Kśr, Mśr).....	7
Rys. 3. Kobiety i mężczyźni we władzach wydziałów - ogólnie (Kw1, Mw1)	7
Rys. 4. Kobiety i mężczyźni we władzach ZUT - udział w populacji władz wydziałów	8
Rys. 5. Kobiety i mężczyźni w radach dyscyplin naukowych w ZUT	9
Rys. 6. Rady dyscyplin naukowych w ZUT z perspektywy płci	10
Rys. 7. Rady dyscyplin naukowych w ZUT z perspektywy płci (synteza)	11
Rys. 8. Stosunek liczby kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin naukowych w stosunku do wszystkich kobiet i mężczyzn – członków rad dyscyplin naukowych	12
Rys. 9. Stosunek liczby kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin naukowych w stosunku do wszystkich kobiet i mężczyzn – członków rad dyscyplin naukowych (synteza).....	12
Rys. 10. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych w ZUT z perspektywy płci	14
Rys. 11. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w poszczególnych jednostkach ZUT	14
Rys. 12. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w poszczególnych jednostkach wobec ogółu zatrudnionych w ZUT	15
Rys. 13. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w podziale na grupy pracowników	17
Rys. 14. Stosunek reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród studiujących na ZUT z podziałem na stopień studiów	20
Rys. 15. Stosunek reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród studiujących na poszczególnych wydziałach	20
Rys. 16. Reprezentacja kobiet i mężczyzn wśród studiujących na poszczególnych wydziałach wobec ogółu studiujących w ZUT	21
Rys. 17. Reprezentacja kobiet i mężczyzn wśród doktorantów w podziale na jednostki ZUT	23
Rys. 18. Stosunek reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród doktorantów we wszystkich dyscyplinach naukowych w ZUT	24
Rys. 19. Reprezentacja doktorantek i doktorantów we wszystkich uprawianych w ZUT dyscyplinach (synteza)	25
Rys. 20. Kobiety i mężczyźni - uczestniczki i uczestnicy studiów podyplomowych w ZUT	26
Rys. 21. Udział procentowy kobiet i mężczyzn w projektach realizowanych w ZUT	27
Rys. 22. Wykres Gantta dla realizacji celów Planu	37

Spis tabel z danymi

Tab. 1. Władze ZUT i organy kolegialne z perspektywy płci	5
Tab. 2. Reprezentacja kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów ZUT z podziałem na pełnione funkcje	6
Tab. 3. Kobiety i mężczyźni we władzach wydziałów - ogólnie	7
Tab. 4. Kobiety i mężczyźni we władzach wydziałów ZUT z perspektywy populacji władz wydziałów	8
Tab. 5. Udział kobiet w pełnieniu funkcji zarządczych na wydziałach	8
Tab. 6. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin naukowych	9
Tab. 7. Stosunek liczby kobiet do mężczyzn w radach dyscyplin naukowych w ZUT	10
Tab. 8. Stosunek liczby kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin naukowych w stosunku do wszystkich kobiet i mężczyzn – członków rad dyscyplin naukowych	11
Tab. 9. Grupy pracownicze w populacji pracowników ZUT z perspektywy płci	13
Tab. 10. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych w ZUT	13
Tab. 11. Kobiety i mężczyźni w poszczególnych jednostkach ZUT z perspektywy płci.....	14
Tab. 12. Kobiety i mężczyźni w poszczególnych jednostkach w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych w ZUT	15
Tab. 13. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych, w ramach poszczególnych jednostek	16
Tab. 14. Struktura zatrudnienia nauczycieli w ZUT	18
Tab. 15. Liczby studiujących w ZUT osób z podziałem na stopnie studiów i prowadzące kształcenie wydziały	19
Tab. 16. Liczby studiujących w ZUT osób z podziałem na stopnie studiów	19
Tab. 17. Udział kobiet i mężczyzn w populacjach osób studiujących na poszczególnych wydziałach ZUT	20
Tab. 18. Studiujący na poszczególnych wydziałach kobiety i mężczyźni z perspektywy populacji studiujących w ZUT kobiet i mężczyzn	21
Tab. 19. Odsetek studiujących kobiet i mężczyzn na poszczególnych wydziałach w ramach stopni studiów	22
Tab. 20. Dane na temat kobiet i mężczyzn z podziałem na jednostki organizacyjne	23
Tab. 21. Kobiety i mężczyźni realizujący prace doktorskie w dyscyplinach naukowych	24
Tab. 22. Kobiety i mężczyźni pracujący nad pracami doktorskimi w podziale na dyscypliny.....	25
Tab. 23. Uczestnicy studiów podyplomowych w ZUT z perspektywy płci.....	26
Tab. 24. Udział kobiet i mężczyzn w projektach realizowanych w ZUT	27
Tab. 25. Wybrane zagadnienia badania, związane z równością płci	28
Tab. 26. Cele i plan działania	36