

Zarządzenie Nr 156/2022

Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie z dnia
12 grudnia 2022 r. w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci w
Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie

Na podstawie Na podstawie art. 23 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.), zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadzam Plan Równości Płci w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Nadzór nad wykonaniem niniejszego zarządzenia powierza się Prorektorowi ds. Nauki.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

prof. dr hab. Bogusław Machaliński
Rektor PUM

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
Pomorskiego Uniwersytetu
Medycznego Szczecinie

12 GRUDNIA 2022 R.

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

1. Wprowadzenie

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

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

Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie (zwany w dalszej części Planu jako „PUM”), zgodnie ze swoim statutem, prowadzi działalność z poszanowaniem standardów międzynarodowych, zasad etycznych i dobrych praktyk w zakresie kształcenia i działalności naukowej oraz z uwzględnieniem szczególnego znaczenia społecznej odpowiedzialności nauki¹. Wynika z tego fakt kształtowania postaw etycznych opartych na prawdzie, tolerancji, równości, otwartości oraz wolności intelektualnej.

*„Człowiek jest dla nas podmiotem i osobą. Dlatego poszukując prawd i prawdopodobieństw naukowych oraz krzewiąc umiejętności ich dochodzenia zobowiązani jesteśmy kierować się jego dobrem. To wartości autoteliczne i nierozłączne. Dlatego jesteśmy Uczelnią zawodową i akademicką zarazem. Społeczeństwo oczekuje, że dobro chorego człowieka nadal będzie dla nas prawem najwyższym – **salus aegroti suprema lex esto**”* - oto fragment Misji Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie, która obowiązuje od roku akademickiego 2019-2020.²

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

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

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

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

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

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

- 1) ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wdrażającej Dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy⁴,
- 2) Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r.⁵,
- 3) Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 5 marca 2020 r., „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025” określająca wizję, cele polityki i działania mające na celu osiągnięcie konkretnego postępu w zakresie równości płci w Europie; Strategia ta przedstawia działania mające na celu osiągnięcie do 2025 r. znacznych postępów na rzecz równości płci w Europie. Celem jest Unia, w której wszystkie kobiety i dziewczęta oraz wszyscy mężczyźni i chłopcy, w całej ich różnorodności mogą swobodnie podążać wybraną ścieżką życia, mają równe szanse rozwoju i mogą w równym stopniu uczestniczyć w życiu społecznym i być przywódcami naszego europejskiego społeczeństwa. Głównym celem jest zwalczanie przemocy na tle płciowym, przełamywanie stereotypów związanych z płcią, zniwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy, zapewnienie równego udziału w różnych sektorach gospodarki, rozwiązanie problemu zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć, zniwelowanie różnic płci jeśli chodzi o opiekę nad osobami zależnymi i osiągnięcie równowagi płci w procesie podejmowania decyzji.
- 4) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji "Horyzont Europa" oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013, w którym w punkcie 53 podkreślono znaczenie równości płci: „Działalność prowadzona w ramach Programu powinna dążyć do zniesienia

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

⁴ Dz. U. UE. L.2006.204.23

⁵ Dz. U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. dla pracowników:

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

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

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

B. dla studentów i doktorantów:

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

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

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

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

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

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

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

2.1 Struktura płci na uczelni - władze

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

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

Tabela nr 1 Władze uczelni z perspektywy płci

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów wewnętrznych uczelni.

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

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

Tabela nr 2 Reprezentacja władz wydziałów w podziale na płeć

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

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów wewnętrznych uczelni.

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

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów wewnętrznych uczelni.

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

Tabela nr 4 Organy kolegialne uczelni Senat i Rada uczelni

<i>Organy kolegialne uczelni</i>	<i>Liczba Kobiet</i>	<i>Liczba Mężczyzn</i>	<i>Suma</i>
Senat	16	16	32 ^[DN1] [AK2] [KI3]
Rada uczelni	1	8	9

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów wewnętrznych uczelni.

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

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

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

Tabela nr 5 Rady dyscyplin

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów wewnętrznych uczelni.

2.2 Struktura płci na uczelni - zatrudnienie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3 Struktura płci na uczelni -wynagrodzenie

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

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

Tabela nr 11 Średnie wynagrodzenie w podziale na płeć

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

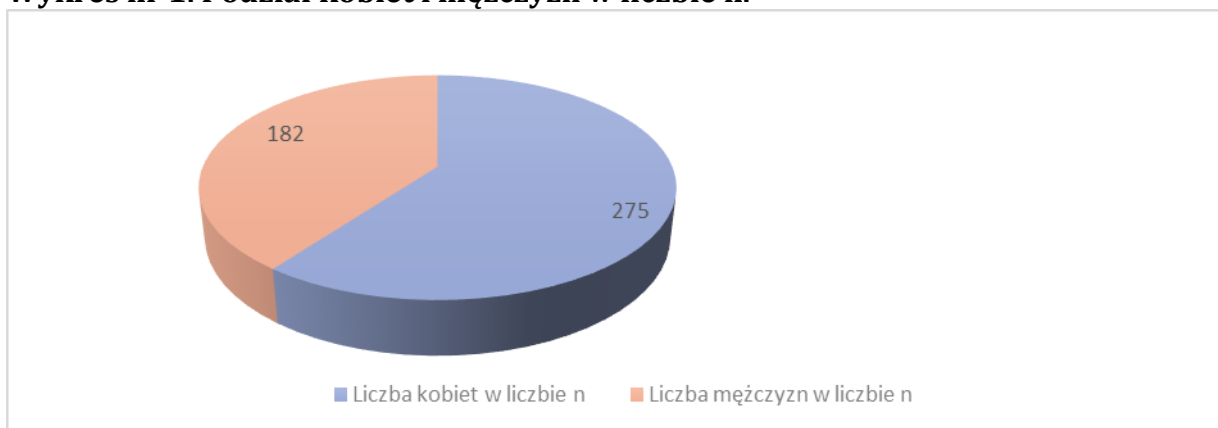
3. Analiza stanu bieżącego w zakresie równości i dyskryminacji w uczelni - działalność naukowa.

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

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

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

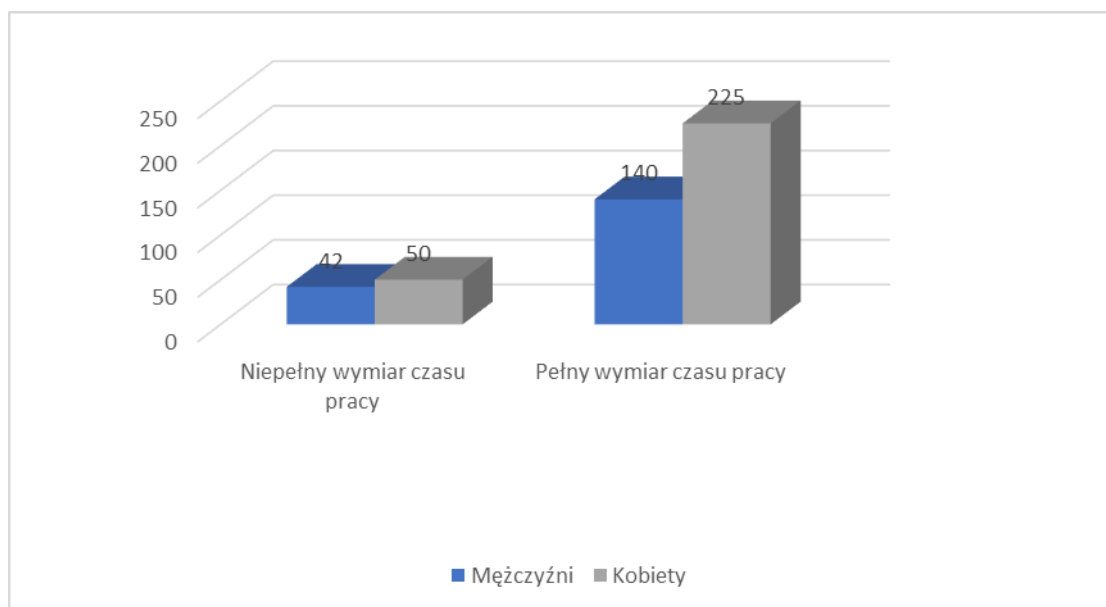
Wykres nr 1. Podział kobiet i mężczyzn w liczbie n.



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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

nauki o zdrowiu	
Liczba Mężczyzn w liczbie n w dyscyplinie nauki medyczne	4
Liczba Kobiet w liczbie n w dyscyplinach nieewaluowanych	16

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

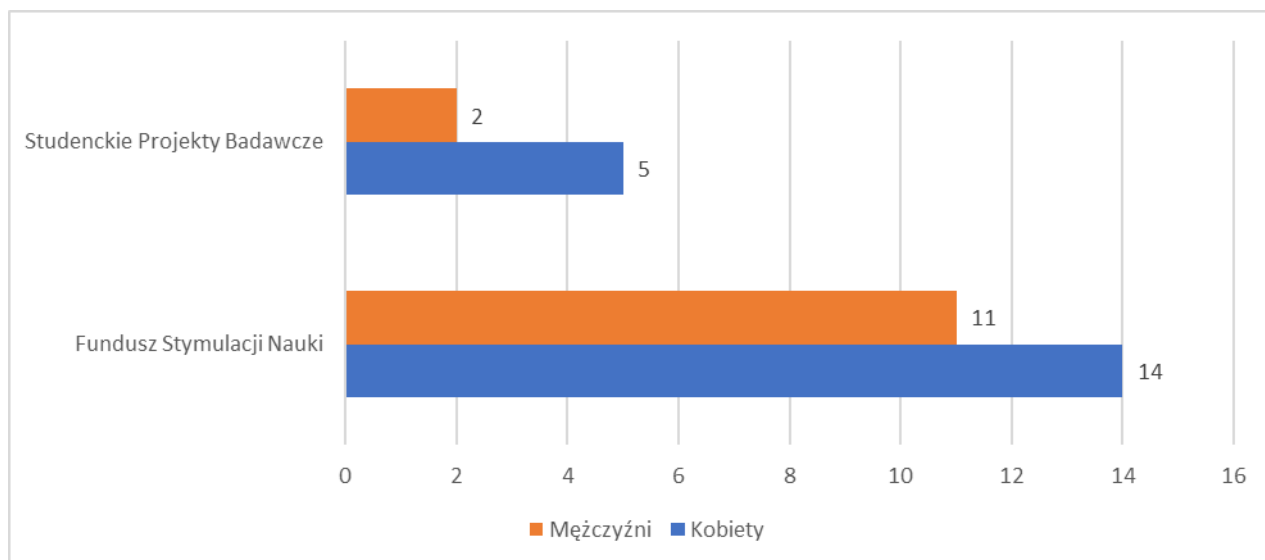
Działalność naukowa realizowana w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie opiera się nie tylko na działaniach związanych z publikowaniem artykułów naukowych w czasopiśmie polskich i zagranicznych ale również na zadaniach związanych aplikowaniem o środki zewnętrzne na realizację badań naukowych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

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

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

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

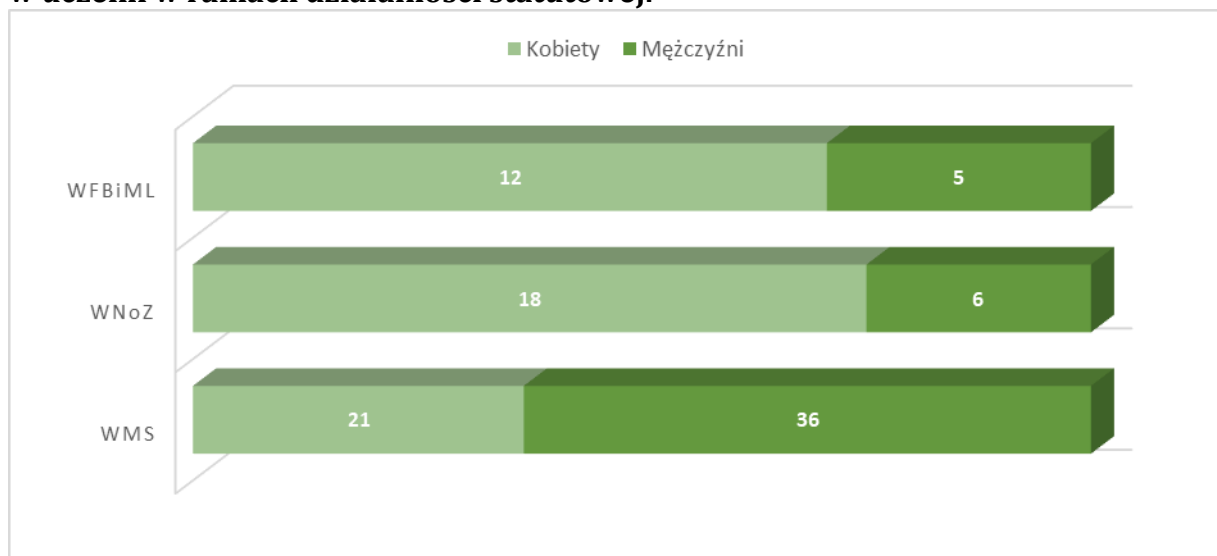
**Wykres nr 3 Podział kierowników projektów wewnętrznych ze względu na płeć-
Fundusz Stymulacji Nauki i Studenckie Projekty badawcze**



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

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

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



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

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

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

4.1 Studenci i rekrutacja

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Liczba studentów ogółem stacjonarne studia	W tym z liczby ogółem kobiety stacjonarne studia	Liczba studentów ogółem niestacjonarne studia	W tym kobiety z liczby ogółem niestacjonarne studia
3870	2917	469	375

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

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

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

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

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

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

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

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

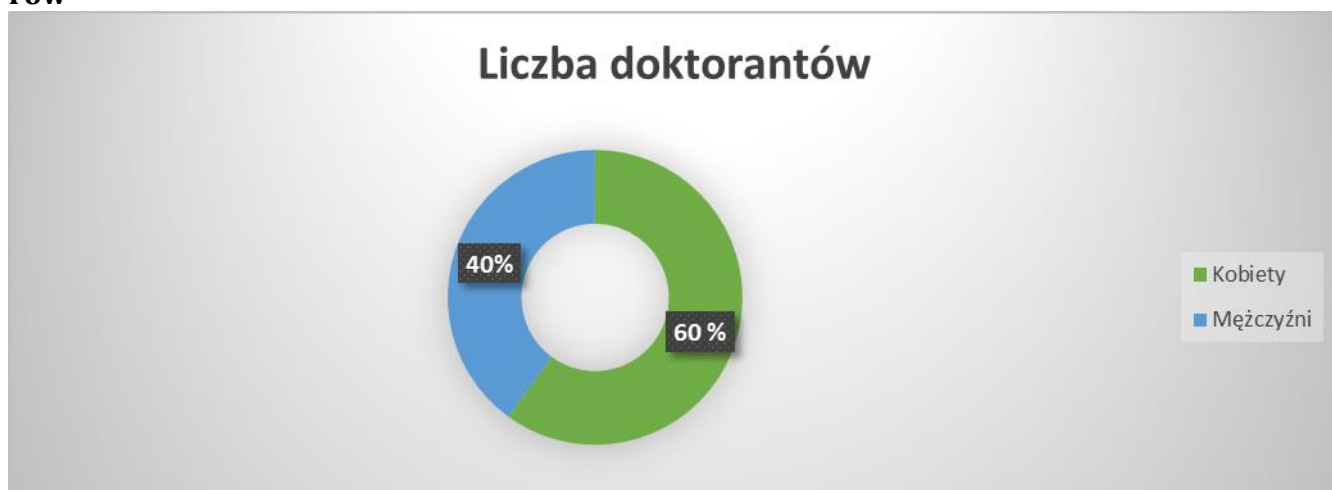
	Kolumna 1: Kierunek studiów	Kolumna 2: Rodzaj studiów	Kolumna 4: Studenci ogółem	Kolumna 5: Studenci w tym kobiety	% kobiety
01	Ogółem	Ogółem	469	375	80
02	Dietetyka Kliniczna	licencjat	6	6	100
03	Fizjoterapia	magisterskie	36	20	56
04	Kierunek lekarski	magisterskie	73	45	62
05	Kierunek lekarsko-dentystyczny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

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

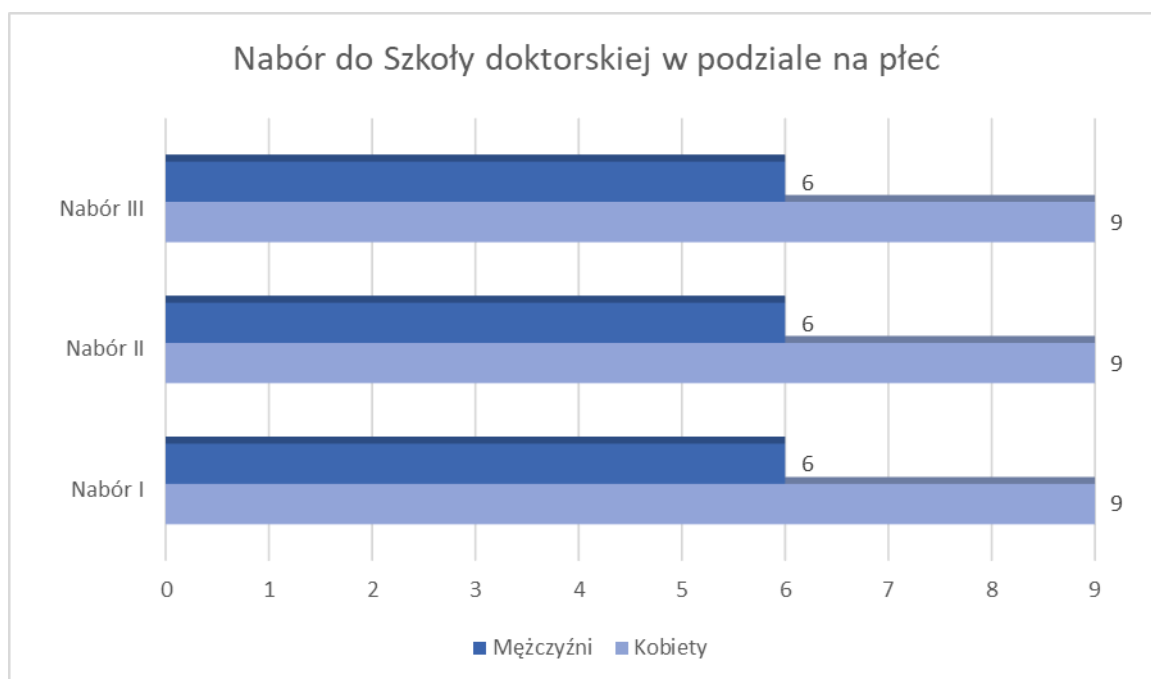
4.2 DOKTORANCI I SZKOŁA DOKTORSKA

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

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



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

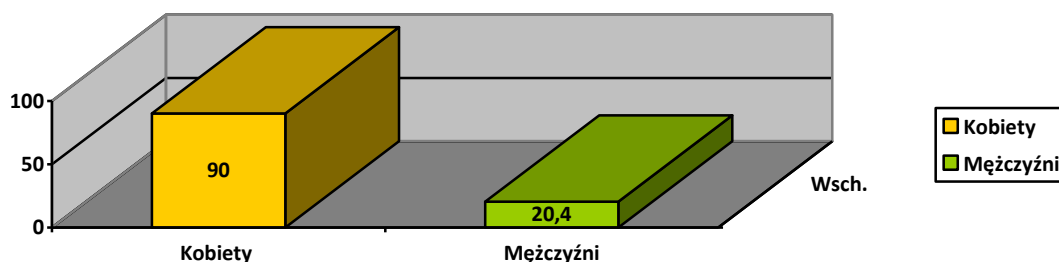


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych ze Szkoły Doktorskiej PUM (dane uzyskane 8.10.2022) – stan na 31.12.2021 r.

4.3 Studium Podyplomowe

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

Wykres nr 6 Liczba słuchaczy kształcących się w Studium Podyplomowym



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

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

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

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

5. Cel i plan działań

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

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

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

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

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

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

6. Wdrażanie planu równości płci w Uczelni

6.1. Monitorowanie realizacji zadań

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

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

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

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

6.2. Odpowiedzialność za realizację Planu

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

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

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

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

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

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

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

7. Piśmiennictwo

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

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