

Plan Równości: raport statusu zadań 2022 - 2024

1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kulturą organizacyjną.

CEL 1: Wsparcie pracowników i pracownic w zachowaniu równowagi między pracą a życiem zawodowym, w szczególności w przypadku pracy zdalnej.

Zadanie	Opis zadania	Grupa docelowa	Osoba odpowiedzialna	Status	Stan realizacji
1.1.1 Opracowanie i wdrożenie zasad pracy zdalnej	<p>Opracowanie rozwiązań prawnych, tak aby umożliwiały równowagę życia zawodowego i osobistego.</p> <p>1. Dostosowanie regulaminu pracy do realiów pracy zdalnej i aktualnych przepisów Kodeksu Pracy.</p> <p>2. Opracowanie regulacji dotyczących kosztów pracy zdalnej.</p> <p>3. Przeprowadzenie szkoleń dla osób</p>	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	<p>1. Został wprowadzony Regulamin Pracy Zdalnej, dostosowany do Kodeksu Pracy. Informacje zostały zamieszczone na stronie dostępnej dla wszystkich osób pracujących - Wirtualnej Uczelni (kwiecień, 2023). Odbyło się spotkanie dotyczące zasad pracy zdalnej dla osób pracujących.</p>

	zarządzających z norm czasu pracy.				<p>2. Ogłoszono wysokość ryczałtu dla pracowników za pracę zdalną (maj, 2023).</p> <p>3. W roku akademickim 2021/2022 przeprowadzono szkolenia z Prawa Pracy dla osób zarządzających w obu pionach. Następnie w roku akademickim 2022/2023 odbyło się szkolenia dla osób zarządzających w pionie organizacyjnym.</p> <p>Działania te będą cyklicznie powtarzane.</p>
1.1.2 Przeprowadzenie audytu obciążenia pracą	<p>1. Przeanalizowanie regulacji prawnych dotyczących ilości dodatkowych obowiązków w pionie akademickim (nadpensum).</p> <p>2. Zbadanie obciążenia pracą w pionie</p>	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	W trakcie	<p>1. Wykonano pierwsze analizy dotyczące obciążenia pracą.</p> <p>2. Na ich podstawie opracowano model czasu pracy, który został przedstawiony osobom zarządzającym</p>

	<p>akademickim i organizacyjnym ze szczególnym uwzględnieniem podziału na płeć, przygotowanie wniosków, planu działania.</p>				<p>w pionie akademickim. Model był walidowany w RA 2023/24. W kolejnym kroku model zostanie przedstawiony osobom funkcyjnym na wydziałach.</p> <p>Jednym z celów strategicznych Uniwersytetu SWPS na lata 2024 - 2029 jest wprowadzenie w życie standardów zapewniających równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (ang. work-life balance). Zadanie 1.1.2 będzie realizowane w kolejnych latach.</p>
<p>1.1.3 Kultura pracy zdalnej</p>	<p>1. Opracowanie zaleceń pracy zdalnej umożliwiających równowagę życia zawodowego i prywatnego z uwzględnieniem prawa do odłączenia się, godzin spotkań</p>	<p>Osoby pracujące</p>	<p>Dyrektor Personalny</p>	<p>Zaplanowane</p>	<p>Zadanie 1.1.3 będzie realizowane w kolejnych latach. Jest ono spójne z jednym z celów strategicznych Uniwersytetu SWPS na lata 2024 - 2029, którym jest wprowadzenie</p>

	<p><i>on line</i>, komunikacji po godzinie 17 itp.</p> <p>2. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej.</p>				<p>w życie standardów zapewniających równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (ang. work-life balance).</p>
<p>1.1.4 Wsparcie pracowników</p>	<p>1. Kontynuowanie wsparcia psychologicznego dla osób pracujących we współpracy z Kliniką Terapii Poznawczo - Behawioralnej</p> <p>2. Kontynuowanie programu wsparcia dla rodziców w opiece nad dziećmi, opiece medycznej, utrzymaniu kondycji fizycznej.</p>	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	<p>1. Uniwersytet SWPS oferuje osobom pracującym i ich rodzinom wsparcie psychologiczne we współpracy z Kliniką Terapii Poznawczo - Behawioralnej.</p> <p>2. Uniwersytet SWPS oferuje osobom pracującym dodatkowe benefity wspierające je w utrzymaniu dobrostanu własnego, a także ich rodzin. Katalog benefitów pracowniczych jest na bieżąco weryfikowany i aktualizowany.</p>

CEL 2: Opracowanie i wprowadzenie nowych zasad dotyczących komunikacji w organizacji.

Zadanie	Opis zadania	Grupa docelowa	Osoba odpowiedzialna	Status	Stan realizacji
1.2.1 Powołanie zespołu komunikacji	Wybór osób do zespołu komunikacji wewnętrznej spośród przedstawicieli pionu organizacyjnego i akademickiego z uwzględnieniem obu płci. Doprowadzenie do powstania i funkcjonowania zespołu.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	W strukturach Uniwersytetu powołano nową jednostkę organizacyjną - Centrum Komunikacji Wewnętrznej, która odpowiada za zapewnienie, efektywnej komunikacji wewnętrznej (styczeń, 2023).
1.2.2 Język równościowy	Opracowanie i wprowadzenie spójnej polityki dotyczącej używania języka równościowego w ramach całego Uniwersytetu.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	W trakcie	Została wykonana analiza stosowania języka równościowego na Uniwersytecie SWPS (grudzień, 2022). Odbyły się również konsultacje z Radą Pracowniczą i kadrą zarządzającą w tej sprawie. Jako

					<p>kolejny krok zaplanowano opracowanie i ogłoszenie rekomendacji dotyczących stosowania języka równościowego.</p> <p>Stworzenie i posługiwanie się językiem równościowym na co dzień jest również jednym z działań strategicznych Uniwersytetu SWPS na lata 2024 - 2029.</p>
<p>1.2.3 Zasady komunikacji</p>	<p>1. Uproszczenie zasad przepływu komunikatów w Uniwersytecie i wyszukiwania niezbędnych we wskazanym obszarze informacji dla osób pracujących i studiujących</p> <p>2. Praca nad rozwiązaniami wspierającymi komunikację wewnętrzną promującą wartości Uniwersytetu.</p>	<p>Osoby pracujące i studiujące</p>	<p>Dyrektor Personalny</p>	<p>W trakcie</p>	<p>1. Powstała "Baza Wiedzy", narzędzie wspierające komunikację wewnętrzną, dzięki któremu osoby pracujące mogą w łatwy sposób wyszukiwać niezbędne informacje.</p> <p>2. Została wdrożona aplikacja mobilna dla osób studiujących - Mój USWPS (maj, 2023).</p>



					<p>Aplikacja umożliwia szybki dostęp do najważniejszych informacji studenckich oraz z życia uczelni. Spełnia ona standardy dostępności WCAG 2.1 oraz jest przyjazna osobom przybyłym z zagranicy.</p> <p>Na rok 2024/2025 planowane jest badanie komunikacji wewnętrznej w uczelni. Będzie ono cyklicznie powtarzane. Badania są elementem realizacji działania strategicznego 4.10 "Zapewniamy efektywny i przyjazny system komunikacji wewnętrznej, oparty na narzędziach cyfrowych".</p> <p>Zespół Centrum Komunikacji Wewnętrznej regularnie bierze</p>
--	--	--	--	--	---



					udział w szkoleniach o tematyce prostej komunikacji i prowadzi szkolenia wewnętrzne w tym zakresie. W szkoleniach z prostej komunikacji wzięły udział również inne działy Uczelni (biura wydziałów oraz Dział Personalny).
1.2.4 Pozostałe zadania dotyczące komunikacji	Opracowanie spójnej polityki dotyczącej używania języka równościowego w ramach całego Uniwersytetu.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	W trakcie	Powołano zespół składający się z przedstawicieli i przedstawicielek różnych jednostek i kampusów, który będzie pracował nad polityką dotyczącą komunikacji. Odbyły się również konsultacje z Radą Pracowniczą i kadrą zarządzającą. Kolejnym krokiem będzie wypracowanie rekomendacji, zaplanowanie szkoleń dodatkowych i materiałów

					budujących język inkluzywny.
--	--	--	--	--	---------------------------------

2. Rozkład płci a równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji na Uniwersytecie SWPS.

CEL 1: Wsparcie kobiet w rozwoju zawodowym.

Zadanie	Opis zadania	Grupa docelowa	Osoba odpowiedzialna	Status	Stan realizacji
2.1.1 Doradztwo	Przeanalizowanie możliwości pozyskania finansowania i powołania doradcy zawodowego dla osób pracujących, potrzebujących wsparcia w planowaniu ścieżki rozwoju naukowego, jak i osób zatrudnionych w pionie organizacyjnym.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny / HR Academic Partner	Zrealizowane	Został uruchomiony program doradców_czyń naukowych lub artystycznych dla pracowników akademickich zainteresowanych rozwojem naukowym (październik, 2024). Program oparty jest na zasadach mentoringu. Wdrożone zostały rozmowy rozwojowe dla pracowników organizacyjnych, aby budować ich

					<p>zaangażowanie i satysfakcję oraz kulturę feedbacku (kwiecień, 2024).</p> <p>W ramach obowiązującej strategii Uniwersytetu SWPS 2024 - 2029 zaplanowano również stworzenie zróżnicowanych i elastycznych ścieżek kariery uwzględniających potrzeby uczelni i osób pracujących.</p>
<p>2.1.2 Analiza i badania trudności i potrzeb</p>	<p>1. Przeprowadzenie badań jakościowych / ilościowych dotyczących czynników utrudniających kobietom awans na ścieżce naukowej oraz ich potrzeb w tym zakresie. 2. Przeanalizowanie średniego czasu uzyskania stopnia doktora habilitowanego na Uniwersytecie SWPS</p>	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	W trakcie	<p>W ramach obowiązującej strategii Uniwersytetu SWPS 2024 - 2029 zaplanowano stworzenie zróżnicowanych i elastycznych ścieżek kariery uwzględniających potrzeby uczelni i osób pracujących.</p> <p>Dokonano analizy średniego czasu uzyskania stopnia</p>



	dla kobiet i mężczyzn.				<p>doktora habilitowanego na Uniwersytecie SWPS.</p> <p>Realizacja tego działania wymagać będzie pogłębionej analizy danych również uwzględniających czynniki utrudniające kobietom awans na ścieżce naukowej i ich potrzeby.</p>
2.1.3 Szkolenie	Przeprowadzenie dla osób pracujących szkolenia dotyczącego specyficznych problemów w karierze akademickiej związanych z płcią.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	W trakcie	W ramach działania strategicznego 4.8 zaplanowane zostały działania pozwalające na zindywidualizowane projektowanie ścieżek rozwoju pracowników i pracownic. Projektowane, zindywidualizowane rozwiązania mają w założeniu zminimalizowanie trudności wpływających na



					planowanie ścieżek karier wynikających z płci.
2.1.4 Mentoring	Opracowanie i uruchomienie projektu mentoringowego.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	Został uruchomiony pilotażowy program mentoringowy nazywany <i>Programem Doradców_czyń Naukowych lub Artystycznych</i> dla pracowników akademickich zainteresowanych rozwojem naukowym (wrzesień, 2024). Program będzie kontynuowany w kolejnych latach po ewaluacji pilotażu.

CEL 2: Zrównoważenie płci w komisjach konkursowych i zespołach eksperckich, a także pozostałych komisjach uczelnianych i wydarzeniach akademickich.

Zadanie	Opis zadania	Grupa docelowa	Osoba odpowiedzialna	Status	Stan realizacji
2.2.1 Rekomendacje reprezentacji płci	Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących minimalnego procentowego udziału reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach: - eksperckich, recenzentów i egzaminacyjnych - komisjach konkursowych i zespołach eksperckich - pozostałych komisjach uczelnianych i wydarzeniach akademickich.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	W trakcie	Senat Uniwersytetu SWPS uchwalił Politykę Równości Płci, w której zobowiązuje się do dbałości o zrównoważoną reprezentację płci w gremiach (w tym zarządczych), zespołach, komisjach oraz w wydarzeniach organizowanych przez Uniwersytet SWPS (grudzień, 2021). Zapisy o obowiązku wystąpienia reprezentacji różnych płci w komisjach konkursowych mają miejsce również w regulaminach przeprowadzania



					<p>konkursów na wolne stanowiska w pionie akademickim.</p> <p>Potrzeba budowania zrównoważonych zespołów jest powszechnie znana. W przypadku budowania innych komisji / reprezentacji osoby powołujące zwracają uwagę na właściwe ich konstruowanie.</p> <p>W ramach działania strategicznego 4.1 "Doskonalimy się jako pracodawca i uczelnia wspierająca różnorodność, równość i dostępność" zaplanowane zostały działania wspierające komunikację zasad dotyczących równości płci.</p>
2.2.2 Komunikacja rekomendacji	Popularyzacja rekomendacji i wytycznych na	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	W trakcie	Senat Uczelni przyjął politykę w myśl, której w powoływanych

	poziomie wszystkich jednostek.				zespołach/jednostkach powinna być zachowana równowaga płci.
--	--------------------------------	--	--	--	---

CEL 3: Wsparcie pracowników i pracownic powracających do pracy po długotrwałej nieobecności.

Zadanie	Opis zadania	Grupa docelowa	Osoba odpowiedzialna	Status	Stan realizacji
2.3.1 Dobre praktyki	Stworzenie podręcznika ze wskazówkami dla Dziekanów_ek Wydziałów / Dyrektorów_ek instytutów dotyczącego przepisów oraz dobrych praktyk związanych z postępowaniem podczas i po długotrwałych nieobecnościach.	Osoby pracujące i osoby zarządzające	Kierownik Sekcji ZKL	W trakcie	Przeprowadzono szkolenia w zakresie prawa pracy dla kadry zarządczej Uniwersytetu SWPS. Szkolenia te obejmowały tematykę przepisów dotyczących długotrwałych nieobecności. W zespole Działu Personalnego zatrudnione są 4 osoby na stanowisku HR Academic Partnera (-ki), które odpowiadają za codzienne wsparcie kadry zarządczej z zakresu prawa pracy, jak również pomoc osobom



					zarządzającym w rozwiązywaniu pojawiających się indywidualnych trudności z osobami pracującymi. Dodatkowo informacje na temat długotrwałych nieobecności zostały zamieszczone w internetowej Bazie Wiedzy, co umożliwia osobom zarządzającym dostęp do nich w każdej chwili.
2.3.2 Granty	Przeanalizowanie możliwości uruchomienia grantów wewnętrznych dla osób po długotrwałej nieobecności, celem wsparcia realizacji projektów badawczych lub publikacji pracowników i pracowników akademickich powracających	Osoby pracujące	Menedżer ds. Badań i Innowacji, Pełnomocnik Prorektorki ds. Nauki	Zrealizowane	Został ogłoszony pierwszy konkurs będący wynikiem przeprowadzonych analiz (wrzesień, 2024). Ponadto w strategii uwzględniono kolejne konkursy bez ograniczeń dla grupy docelowej.

	po długotrwałej nieobecności.				
--	-------------------------------	--	--	--	--

CEL 4: Uwzględnienie potrzeb osób studiujących oraz doktorantów/tek w związku z realizacją obowiązków rodzicielskich.

Zadanie	Opis zadania	Grupa docelowa	Osoba odpowiedzialna	Status	Stan realizacji
2.4.1 Audyt	Przeprowadzenie audytu, którego celem będzie ustalenie, z jakimi problemami wynikającymi z obowiązków rodzicielskich spotykają się w trakcie studiów studenci/ doktoranci, a z jakimi studentki/doktorantki.	Osoby pracujące	Dyrektor Działu Komunikacji i Obsługi	W trakcie	Działania związane z analizą problemów i potrzeb wynikających z obowiązków rodzicielskich, z jakimi spotykają się w trakcie studiów studenci/ doktoranci, a z jakimi studentki/doktorantki zostaną uwzględnione w ramach działania 4.5 "Wspieramy dobrostan psychiczny osób pracujących i uczących się."
2.4.2 Standardy	Opracowanie standardów dotyczących	Osoby studiujące	Obszar Prorektorki ds. Dydaktyki	Zaplanowane	Działania zaplanowane do

	realizacji programu nauczania przez studentów i studentki oraz doktorantów i doktorantki w związku z realizacją obowiązków rodzicielskich.				realizacji na lata 2025-2026.
--	--	--	--	--	-------------------------------

3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery.

CEL 1: Zwiększenie świadomości osób zatrudnionych i osób studiujących dotyczącej polityki dyskryminacyjnej oraz nieświadomych uprzedzeń dotyczących płci.

Zadanie	Opis zadania	Grupa docelowa	Osoba odpowiedzialna	Status	Stan realizacji
3.1.1 Szkolenia w zakresie uprzedzeń	Przeprowadzenie obowiązkowych szkoleń dotyczących nieświadomych uprzedzeń dla osób zatrudnionych oraz dla osób studiujących (nieuzasadnione uprzedzenia	Osoby pracujące i osoby studiujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	W roku 2022 odbyły się 24 szkolenia stacjonarne w grupach dla kierowników i pracowników. Program szkolenia obejmował tematykę mobbingu i dyskryminacji,



	w stosunku do wykładowców i w relacjach między sobą).				zawierał również moduł dotyczący nieświadomych uprzedzeń. Obecnie szkolenia są przeprowadzane cyklicznie w formie e-learningu na platformie szkoleniowej. Szkoleniem objęte są osoby pracujące i osoby studiujące. Szkolenie antydyskryminacyjne zostało dołączone do pakietu szkoleń obowiązkowych.
3.1.2 Szkolenia w zakresie rekrutacji	Przygotowanie programu szkolenia dla menedżerów i menedżerek dotyczącego rekrutacji, w tym zasad niedyskryminacji podczas rekrutacji.	Osoby prowadzące procesy rekrutacji do swoich jednostek.	Dyrektor Personalny	W trakcie	W przypadku uruchomienia nowego konkursu w projekcie badawczym przedstawiciel HR spotyka się z osobą kierującą projektem i informuje o zasadach prowadzenia konkursu, zasadach doboru komisji, oceny kandydatów i sposobu



					<p>prowadzenia rozmów.</p> <p>Szkolenia w zakresie rekrutacji odbędą się w przyszłości.</p>
3.1.3 Szkolenia antymobbingowe	<p>Ponowienie szkoleń podnoszących świadomość z zakresu polityki antymobbingowej oraz antydyskryminacyjnej dla wszystkich osób pracujących.</p>	<p>Osoby pracujące</p>	<p>Dyrektor Personalny</p>	<p>Zrealizowane</p>	<p>W roku 2022 odbyły się 24 szkolenia stacjonarne w grupach dla osób zarządzających pracownikami i osób pracujących Program szkolenia obejmował tematykę mobbingu i dyskryminacji. Szkolenie antymobbingowe zostało dołączone do pakietu szkoleń obowiązkowych. Od 01.03.2022 roku na Uniwersytecie SWPS funkcjonuje stanowisko Rzecznika Akademickiego, którego zadaniem jest podejmowanie działań na rzecz promowania i przestrzegania wysokich standardów</p>



					etycznych, polubownego rozwiązywania sporów oraz promowania rozwiązań służących wspólnocie akademickiej uczelni. Rzecznik Akademicki kieruje Zespołem na rzecz nieformalnego rozwiązywania sporów mających podłoże w Zachowaniach niepożądanych.
3.1.4 Materiały	Przygotowanie materiałów informacyjnych dla menedżerów i menedżerek dotyczących polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	W trakcie	W ramach działania strategicznego 4.1 "Doskonalimy się jako pracodawca i uczelnia wspierająca różnorodność, równość i dostępność" zaplanowane zostały dalsze działania wspierające komunikację zasad dotyczących procedur antymobbingowych i

					<p>antydiskryminacyjnych.</p> <p>Materiały zostały częściowo przygotowane. Zakończenie kompletowania materiałów zaplanowano na koniec roku 2024.</p>
--	--	--	--	--	--

4. Włączenie wymiaru równości płci w treści badawcze i dydaktyczne.

CEL 1: OBSZAR BADAWCZY - Opracowanie i wprowadzenie zasad dotyczących włączenia wymiaru płci w obszarze badawczym.

Zadanie	Opis zadania	Grupa docelowa	Osoba odpowiedzialna	Status	Stan realizacji
4.1.1 Diagnoza	Zdiagnozowanie aktualnego stanu uwzględniającego o wymiar płci w badaniach i wdrożeniach przygotowywanych w Uniwersytecie SWPS oraz	Osoby pracujące	Obszar Prorektorki ds. nauki	Zaplanowane	Działania zaplanowane do realizacji na lata 2025-2026.

	<p>świadomości osób prowadzących badania w zakresie wagi tego zagadnienia. Do zdiagnozowanego stanu zostaną porównywane wyniki Uczelni po przeprowadzonych działaniach, co pozwoli mierzyć ich skuteczność.</p>				
4.1.2 Zespół	<p>Powołanie interdyscyplinarnego zespołu, którego zadaniem byłoby uwrażliwianie na wymiar płci z perspektywy różnych dyscyplin.</p>	Osoby pracujące	Obszar Prorektorki ds. nauki	Zaplanowane	Działania zaplanowane do realizacji na lata 2025-2026.
4.1.2a Materiały szkoleniowe	<p>Przygotowanie materiałów szkoleniowych dotyczących uwrażliwiania na wymiar płci w różnych dziedzinach naukowych.</p>	Osoby pracujące	Obszar Prorektorki ds. nauki	Zaplanowane	Działania zaplanowane do realizacji na lata 2025-2026.
4.1.2b Ambasadorzy	<p>Zaangażowanie członków zespołu jako propagatorów</p>	Osoby pracujące	Obszar Prorektorki ds. nauki	Zaplanowane	Działania zaplanowane do

	znaczenia wymiaru płci w swoich wydziałach.				realizacji na lata 2025-2026.
4.1.2c Opracowanie standardów	Opracowanie wewnętrznych standardów rozważania wymiaru płci w projektowaniu badań (np. wprowadzenie stałej rubryki odnoszącej się do wymiaru płci w wewnętrznych wnioskach grantowych, badawczych, doktoranckich, itp.).	Osoby pracujące	Obszar Prorektorki ds. nauki	Zaplanowane	Działania zaplanowane do realizacji na lata 2025-2026.
4.1.3 Strategia	Uwzględnienie kwestii różnorodności (w tym płci) w dyskusji nad nową strategią Uniwersytetu SWPS.	Osoby pracujące	Obszar Prorektorki ds. nauki	Zrealizowane	W Strategii Uniwersytetu SWPS na lata 2024 - 2029 jako jedno z działań strategicznych uczelnia przyjęła doskonalenie się we wspieraniu różnorodności, równości i dostępności. W roku 2029 Uniwersytet SWPS chce być wspólnotą, które zasadza się na trosce o innych, dobrostanie,

					różnorodności i wzajemnym szacunku.
--	--	--	--	--	-------------------------------------

CEL 2. OBSZAR DYDAKTYCZNY - Opracowanie i wprowadzenie zasad dotyczących włączenia wymiaru płci w obszarze dydaktycznym.

Zadanie	Opis zadania	Grupa docelowa	Osoba odpowiedzialna	Status	Stan realizacji
4.2.1 Diagnoza	Diagnoza stanu aktualnego, uwzględniająca zarówno istniejące wybrane programy nauczania, ale też proces tworzenia wybranych sylabusów i kart przedmiotów, metod nauczania, procesu rekrutacji i komunikacji, w nawiązaniu do celu 2. w pierwszym obszarze planu.	Osoby pracujące	Obszar Prorektorki ds. Dydaktyki	Zaplanowane	Zadanie zaplanowane do realizacji w latach 2025-2026.
4.2.2 Materiały edukacyjne	Rozpoznanie poziomu uwrażliwienia osób prowadzących zajęcia na temat wymiaru płci.	Osoby pracujące	Obszar Prorektorki ds. Dydaktyki	Zaplanowane	Zostały zrealizowane szkolenia dotyczące równości płci przez Centrum Spraw Dydaktycznych.



	<p>Przygotowanie materiałów edukacyjnych oraz szkoleń dla osób uczących na uczelni, a także procesów, które umożliwią swobodny przepływ tej wiedzy niezależnie od statusu osób świadczących usługi dydaktyczne.</p>				<p>Przeprowadzono szkolenia o następującej tematyce:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Różnorodność płciowa i seksualna - inkluzywne podejście do nauczania i afirmatywna komunikacja ze studentami2. Warsztat antydyskryminacyjny : Jak być bardziej równościową nauczycielką i nauczycielem akademickim? <p>Dalsze działania zaplanowane są do realizacji w latach 2025-2026.</p>
<p>4.2.3 Podnoszenie świadomości</p>	<p>Uświadamianie osób studiujących o wadze włączania wymiaru płci w prowadzonych przez nich badaniach.</p>	<p>Osoby studiujące</p>	<p>Obszar Prorektorki ds. Dydaktyki</p>	<p>Zaplanowane</p>	<p>Zadanie zaplanowane do realizacji w latach 2025-2026.</p>

5. Środki zapobiegające przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

CEL 1: Podnoszenie świadomości i edukacja w odniesieniu do zagadnień dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego.

Zadanie	Opis zadania	Grupa docelowa	Osoba odpowiedzialna	Status	Stan realizacji
5.1.1 Szkolenia równościowe	Przeszkolenie osób pracujących oraz zarządzających z zakresu polityki równościowej, mobbingu i dyskryminacji, w tym zaplanowanie cykli webinarów informacyjnych na temat równości płci.	Osoby pracujące i osoby zarządzające	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	W roku 2022 odbyły się 24 szkolenia stacjonarne w grupach dla kierowników i pracowników. Program szkolenia obejmował tematykę mobbingu i dyskryminacji, zawierał również moduł dotyczący nieświadomych uprzedzeń. Obecnie szkolenia są przeprowadzane cyklicznie w formie e-learningu na platformie szkoleniowej i zostały dołączone do pakietu szkoleń obowiązkowych.



					<p>W RA 2023/24 ogłoszony został nowy Regulamin przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym, w tym mobbingowi i dyskryminacji. Katalog naruszeń został rozszerzony o szeroko rozumiane działania niepożądane, w tym molestowanie i molestowanie seksualne.</p>
5.1.2 Materiały informacyjne	<p>Opracowanie materiałów informacyjnych dla osób pracujących i zarządzających oraz ich popularyzacja.</p>	<p>Osoby pracujące i osoby zarządzające</p>	<p>Dyrektor Personalny</p>	<p>Zaplanowane</p>	<p>W ramach działania strategicznego 4.1 "Doskonalimy się jako pracodawca i uczelnia wspierająca różnorodność, równość i dostępność" zaplanowane zostały działania wspierające komunikację zasad dotyczących procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych. Działanie zakłada opracowanie materiałów</p>



					informacyjnych dla kadry zarządzającej i osób pracujących.
5.1.3 Szkolenia dla studentów	Kontynuowanie szkoleń dla osób studiujących z zakresu polityki równościowej, mobbingu i dyskryminacji.	Osoby studiujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	<p>Stworzono szkolenie antydyskryminacyjne w formie e-learningu w dwóch wersjach językowych dla osób studiujących. Informacje na temat kursu są udostępniane osobom studiującym poprzez wiadomości mailowe wysyłane na rozpoczęcie nauki na Uniwersytecie SWPS. Następnie co roku wysyłane są przypomnienia o kursie.</p> <p>Treści są również na stałe dostępne w Bazie Wiedzy.</p>
5.1.4 Rzecz ds. etyki	Powołanie akademickiej osoby rzeczniczej, której podstawowym zadaniem byłoby czuwanie nad szeroko rozumianymi standardami	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	Powołano zarządzeniem Rektora rolę Rzecznika akademickiego, którego zadaniem jest podejmowanie działań na rzecz promowania



	<p>etycznymi w Uniwersytecie. Osoba ta miałaby współpracować z różnymi jednostkami działającymi już na Uczelni, a także wspierać osoby zatrudnione i współpracujące w pionie akademickim i organizacyjnym w nieformalnym rozwiązywaniu sporów i konfliktów z innymi osobami członkowskimi społeczności akademickiej, bez konieczności uruchamiania formalnych procedur.</p>				<p>i przestrzegania wysokich standardów etycznych, polubownego rozwiązywania sporów oraz promowania rozwiązań służących wspólnocie akademickiej uczelni oraz polubownego rozwiązywania konfliktów.</p> <p>W RA 2023/24 powstał Zespół Rzecznika Akademickiego. Jego zadaniem jest prowadzenie postępowania nieformalnego mającego na celu polubowne rozwiązanie sporów związanych z zachowaniami niepożądanymi.</p>
--	---	--	--	--	---