



ZARZĄDZENIE Nr 22/2025
Rektora Politechniki Morskiej w Szczecinie
z dnia 17.04.2025 r.

w sprawie: **Planu Równości Szans na lata 2025-2028 Politechniki Morskiej w Szczecinie.**

Na podstawie art. 23 ust. 1 oraz ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571, z późn. zm.), zarządza się, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się Plan Równości Szans na lata 2025-2028 Politechniki Morskiej w Szczecinie, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Traci moc zarządzenie Rektora nr 13/2025 Rektora Politechniki Morskiej w Szczecinie z dnia 18.02.2025 r. w sprawie Planu Równości Szans na lata 2025-2028 Politechniki Morskiej w Szczecinie.

§ 3.

Nadzór i kontrolę nad realizacją niniejszego zarządzenia powierza się Prorektorowi ds. Kształcenia i Rozwoju

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR

/podpis/

dr hab. inż. kpt. ż. w. Wojciech Ślęczka prof. PM

PLAN RÓWNOŚCI SZANS

na lata 2025-2028

Politechniki Morskiej
w Szczecinie

Zespół ds. Polityki Równości PM
Szczecin, styczeń 2025

Spis treści

Wprowadzenie	4
Diagnoza	5
Struktura płci na Politechnice Morskiej w Szczecinie	6
Funkcje kierownicze na Politechnice Morskiej w Szczecinie	6
Rady Dyscypliny.....	8
Rada Uczelni	9
Senat	9
Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy	11
Pracownicy badawczo-dydaktyczni wg stanowisk	13
Instytut Matematyki, Fizyki i Chemii.....	14
Pracownicy dydaktyczni wg stanowisk.....	15
Wydziałowe Centra Kształcenia	16
Stanowiska kierownicze w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.....	17
Parlament Studentów PM.....	18
Studenci Politechniki Morskiej w Szczecinie.....	19
Osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności	20
Podsumowanie dotychczasowych badań ankietowych	22
Dotychczasowe działania na rzecz promocji równości i przeciwdziałania dyskryminacji.....	22
Wzmocnienie obszarów wymagających pogłębienia działań	24
Cele i plan działania.....	25
Administrowanie i realizacja planu.....	30

Wprowadzenie

Rektor Politechniki Morskiej w Szczecinie (PM) w roku 2022 powołał Zespół ds. Polityki Równości PM, który na podstawie przeprowadzonej diagnozy opracował i wdrożył Plan Równości Szans na lata 2022-2024. Niniejszy dokument stanowi jego kontynuację, wyznaczając Uczelni kolejne cele oraz działania niezbędne do ich osiągnięcia. Przestrzeganie konstytucyjnej zasady równości w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym traktowane jest jako fundament tych działań. Dokument ten potwierdza również zobowiązanie do równego dostępu do kształcenia oraz zatrudnienia. Plan stanowi narzędzie wsparcia dla całej społeczności akademickiej, a także gwarantuje zrównoważony i nieskrępowany rozwój pracowników, doktorantów i studentów. Jego głównym celem jest promowanie i upowszechnianie standardów równości. To szczegółowy, instytucjonalny plan przestrzegania zasad równości, który zawiera jasno określone cele oraz mechanizm systematycznego i transparentnego monitorowania ich realizacji oraz efektywności.

Politechnika Morska w Szczecinie buduje świadomą i otwartą na różnorodność wspólnotę akademicką. Realizując plan Uczelnia dąży do zapewnienia wszystkim osobom pracującym i studiującym w Uczelni prawa do równości i różnorodności, co umożliwi wykorzystanie potencjału oraz pełną realizację praw wszystkich członków społeczności akademickiej. Plan odpowiada na potrzebę prowadzenia systematycznych działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji. Realizacja planu może przyczynić się do zmniejszenia nierówności szans oraz stworzenia bardziej bezpiecznego i wolnego od dyskryminacji środowiska sprzyjającego rozwojowi naukowemu i zawodowemu.

Plan Równości Szans na lata 2025-2028 zawiera:

- diagnozę stanu, w której zestawiono wyniki analizy ilościowej w odwołaniu do struktury Uczelni oraz jakościowej opartej na ankietyzacji społeczności akademickiej;
- podsumowanie działań podjętych w ubiegłych latach;
- cele, działania przyczyniające się do realizacji planu, wskaźniki oraz terminy ich realizacji.

Plan obejmuje wszystkie grupy pracowników oraz studentów i doktorantów Politechniki Morskiej w Szczecinie i jest kontynuacją celów określonych w planie na lata 2022-2024.

Uczelnia w dalszym ciągu chce dążyć do:

1. Zwiększenia świadomości równych szans w społeczności akademickiej.
2. Zapewnienia równowagi między pracą zawodową, nauką i życiem prywatnym.
3. Przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji.
4. Zapewnienia zrównoważonego dostępu do kariery naukowej i rozwoju zawodowego.

Diagnoza

Diagnozę przeprowadzono w celu analizy rozkładu płci wśród osób zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, a także wśród studentów i doktorantów. Dane zebrano od jednostek Uczelni takich jak: Dział Kadr, Dział Kształcenia, Dział Spraw Studenckich, Szkoła Doktorska, Dział Nauki, Wydziały oraz uzyskane zostały z dokumentów wewnętrznych Uczelni. Zespół ds. Polityki Równości przeprowadził ponownie analizę struktury pracowników i studentów Uczelni z uwzględnieniem płci, a także liczby cudzoziemców oraz osób z niepełnosprawnością. Analiza obejmowała dane ilościowe według zajmowanych stanowisk oraz pełnionych funkcji, w tym funkcji w organach decyzyjnych. Zbadano również rozkład płci wśród pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych, a także studentów oraz doktorantów. Wyliczony, procentowy rozkład płci został przedstawiony w zaokrągleniu do pełnych wartości.

W celu zebrania danych jakościowych opracowano i rozpowszechniono wśród pracowników, studentów oraz doktorantów anonimową ankietę ewaluacyjną działań podjętych na podstawie poprzedniego planu. Ankieta została opracowana także w języku angielskim ze względu na kształcących się studentów i pracowników obcojęzycznych. Jej wyniki wykazały bardzo niskie zainteresowanie tematem Polityki Równości. Z ponad 600 pracowników i około 3000 studentów, odpowiedzi udzieliło jedynie 43 pracowników i 45 studentów. Tak mała frekwencja ogranicza możliwość diagnozowania problemów w środowisku akademickim. Niska liczba odpowiedzi może sugerować, że niewiele osób zapoznało się z materiałami dotyczącymi Polityki Równości i/lub nie dostrzega ich znaczenia. To zjawisko może być symptomem braku świadomości społecznej w tej kwestii. Tę sytuację mogą poprawić działania mające na celu zwiększenie zaangażowania pracowników i studentów. Można rozważyć organizację warsztatów, seminariów oraz kampanii informacyjnych, które nie tylko przybliżą temat Polityki Równości, ale także zachęcą do aktywnego uczestnictwa w jej wdrażaniu. Wzrost świadomości społecznej w tym zakresie jest kluczowy dla stworzenia bardziej otwartego środowiska akademickiego, w którym każdy ma równe szanse na nieskrępowany rozwój.

Struktura płci na Politechnice Morskiej w Szczecinie

Niniejszy opis przedstawia strukturę zatrudnienia ze względu na płeć¹ wśród pracowników i wśród studentów Politechniki Morskiej w Szczecinie.

Funkcje kierownicze na Politechnice Morskiej w Szczecinie

Funkcje kierownicze w Politechnice Morskiej w Szczecinie, w rozumieniu ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (dalej „ustawa”), są określone w par. 64 Statutu Politechniki Morskiej w Szczecinie:

„1. Osobami pełniącymi funkcje kierownicze na Politechnice w rozumieniu ustawy są:

- 1) Rektor,
- 2) prorektorzy,
- 3) dziekani,
- 4) prodziekani,
- 5) kierownicy katedr,
- 6) dyrektorzy instytutów,
- 7) Dyrektor Szkoły Doktorskiej,
- 8) Kanclerz,
- 9) Kwestor.

2. Kierownicy jednostek organizacyjnych i studiów niewymienieni w ust. 1 nie pełnią funkcji kierowniczych w rozumieniu ustawy. Kierowników tych odpowiednio powołuje i odwołuje lub zatrudnia Rektor².”

Stan na 31.12.2024:

W strukturze kierowniczej określonej w Statucie jest 15 mężczyzn i 8 kobiet, co odpowiada 35% wszystkich stanowisk kierowniczych. W poprzednim zestawieniu stosunek ten wynosił 18% (wzrost o 14 pp.). Rektor jest mężczyzną, a wśród prorektorów udział kobiet wynosi 50%. Stanowiska Prorektora ds. Studenckich oraz Prorektora ds. Kształcenia i Rozwoju zajmują kobiety, natomiast funkcję Prorektora ds. Nauki i Prorektora ds. Morskich sprawują mężczyźni.

W grupie dziekanów udział kobiet wynosi 20%. Spośród pięciu dziekanów czterech to mężczyźni, a jedna kobieta zarządza Wydziałem Mechanicznym. Wśród prodziekanów ds. nauki oraz ds. kształcenia kobiety stanowią odpowiednio 40% i 20%. Stanowiska: Dyrektora Szkoły Doktorskiej i Kwestora piastują kobiety. Funkcję Kanclerza pełni mężczyzna.

¹ Nie należy traktować wyników tej analizy jako wystarczającego dowodu na istnienie „nierówności” ani tym bardziej na jakąkolwiek formę „dyskryminacji”. Taki wniosek byłby błędny, ponieważ nie wynika bezpośrednio z przedstawionych przesłanek. W naukach społecznych, które opierają się na wnioskowaniu statystycznym, analiza jednowymiarowa nie jest wystarczająca do potwierdzenia lub odrzucenia hipotezy.

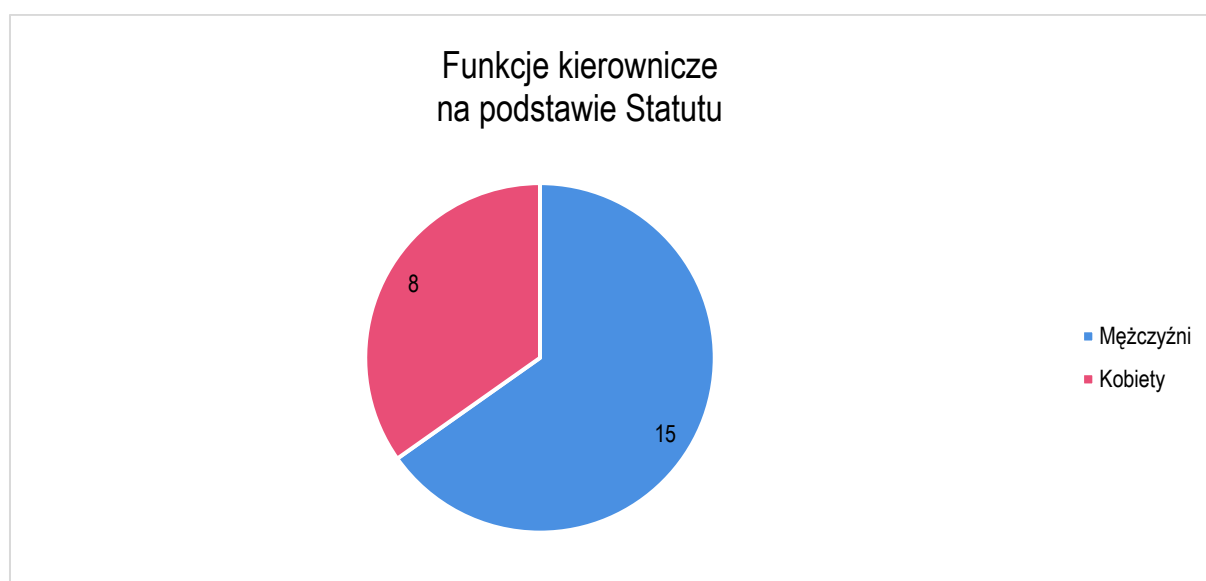
Nie można automatycznie uznawać, że brak równego wyniku jest problemem samym w sobie. Choć nie negujemy ogólnego istnienia problemu dyskryminacji, wskazujemy, że mogą istnieć inne czynniki wyjaśniające zaobserwowane różnice. Wykazanie dysproporcji w zajmowanych stanowiskach może sugerować nierówność wyników, ale niekoniecznie oznacza nierówność szans, czy praw.

²[Statut Politechniki Morskiej w Szczecinie](#)

Udział procentowy kobiet na stanowiskach kierowniczych wśród władz uczelni wyniósł 35%. Sytuację przedstawia poniższa tabela oraz wykres:

Tabela 1. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze w myśl Statutu Politechniki Morskiej w Szczecinie

Stanowisko	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy kobiet
Rektor	1	0	0%
Prorektorzy	2	2	50%
Dziekani	4	1	20%
Prodziekani ds. Nauki	3	2	40%
Prodziekani ds. Kształcenia	4	1	20%
Dyrektor Szkoły Doktorskiej	0	1	100%
Kancierz	1	0	0%
Kwestor	0	1	100%



Wykres 1. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze na podstawie Statutu Politechniki Morskiej w Szczecinie

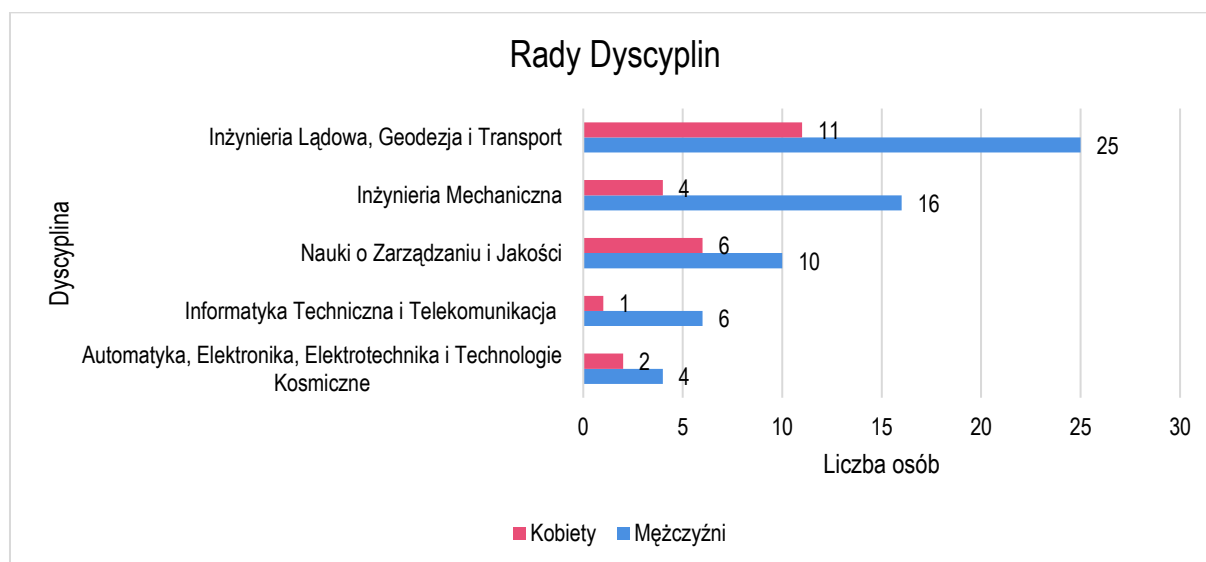
Rady Dyscyplin³

Stan na 31.12.2024 (lub wcześniejszy)⁴

Największy udział kobiet, stanowiący 38% występuje w Radzie Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości. Najmniejszy udział kobiet, wynoszący 14%, odnotowano w Radzie Dyscypliny Informatyka Techniczna i Telekomunikacja. W Radzie Dyscypliny Automatyka, Elektronika, Elektrotechnika i Technologie Kosmiczne kobiety stanowią 33%, co jest drugim najwyższym wynikiem w zestawieniu. W radzie Dyscypliny Inżynieria Mechaniczna udział kobiet wynosi 20%, natomiast w Radzie Dyscypliny Inżynieria Lądowa, Geodezja i Transport kobiety stanowią 31%.

Tabela 2. Rady Dyscyplin

Rada Dyscypliny	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy kobiet
Automatyka, Elektronika, Elektrotechnika i Technologie Kosmiczne	4	2	33%
Informatyka Techniczna i Telekomunikacja	6	1	14%
Nauki o Zarządzaniu i Jakości	10	6	38%
Inżynieria Mechaniczna	16	4	20%
Inżynieria Lądowa, Geodezja i Transport	25	11	31%



Wykres 2. Rady Dyscypliny

³ Rady Dyscypliny Inżynieria Lądowa, Geodezja i Transport wg Zarządzenia Nr 77/2024; Rady Dyscypliny Inżynieria Mechaniczna wg Zarządzenia nr 76/2024; Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości wg Zarządzenia Nr 83/2024; Rady Dyscypliny Informatyka Techniczna i Telekomunikacja Nr 78/2024; Rady Dyscypliny Automatyka, Elektronika, Elektrotechnika i Technologie Kosmiczne wg Zarządzenia Nr 81/2024.

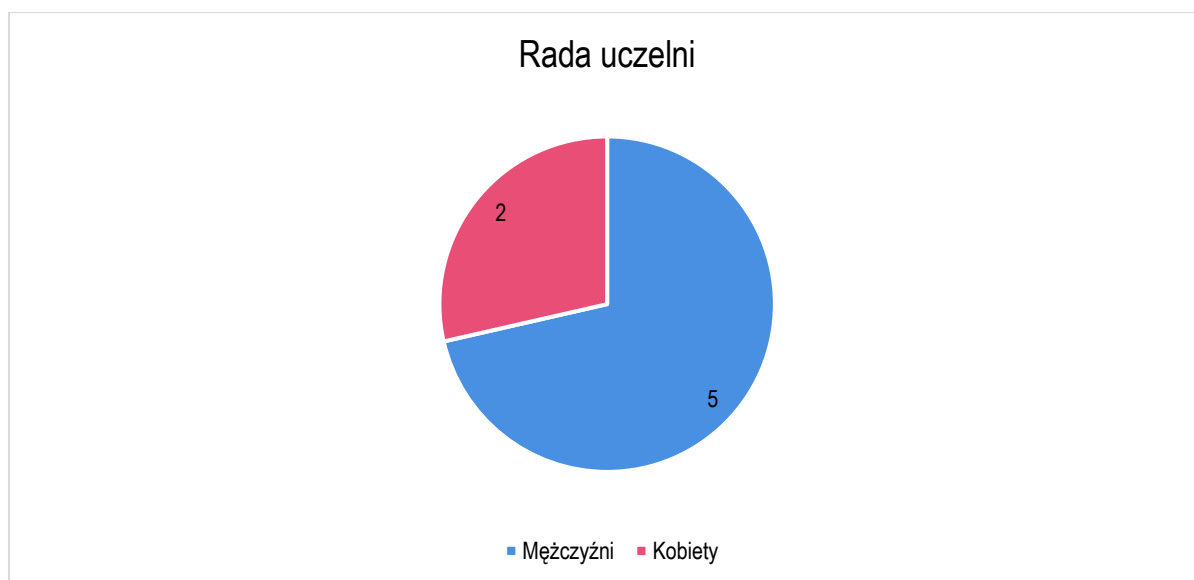
⁴ Dane na podstawie informacji aktualizowanych w zakładkach wydziałów na oficjalnej stronie internetowej, niektóre dane zostały opublikowane wcześniej niż 31.12.2024. Brano pod uwagę najwcześniejsze aktualizacje (daty publikacji) przed tym terminem.

Rada Uczelni⁵

Przewodniczący – mężczyzna.

Członkowie (poza przewodniczącym) – 4 mężczyzn, 2 kobiety.

Łącznie w Radzie Uczelni jest 5 mężczyzn i 2 kobiety.



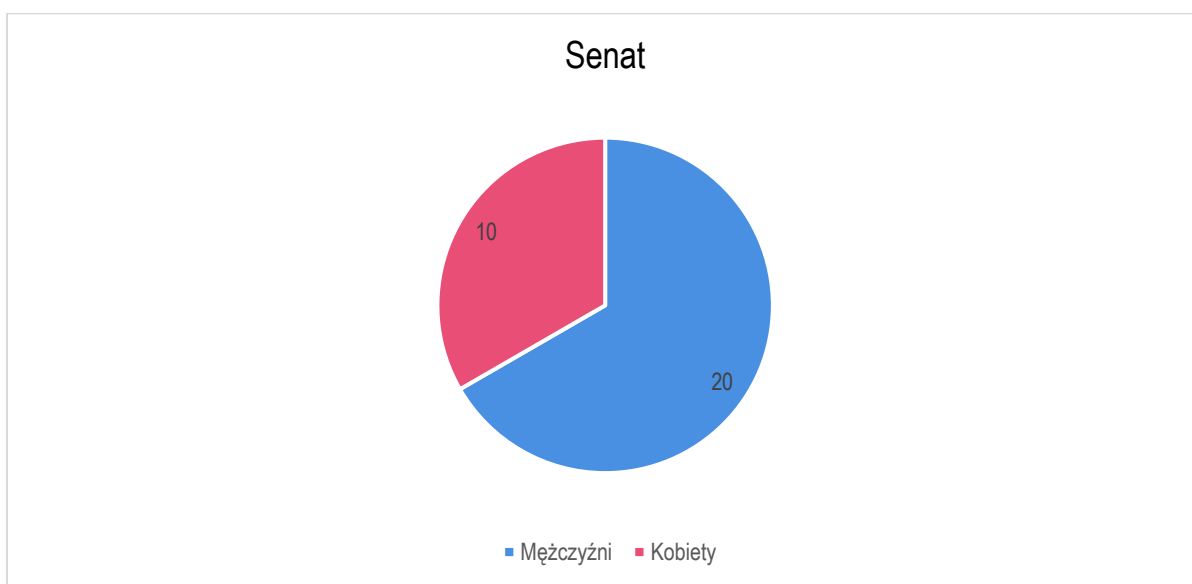
Wykres 3. Rada Uczelni

⁵ <https://web.archive.org/web/20241223085718/https://pm.szczecin.pl/pl/uczelnia/rada-uczelni/> (data publikacji 24.09.2024).

Senat⁶

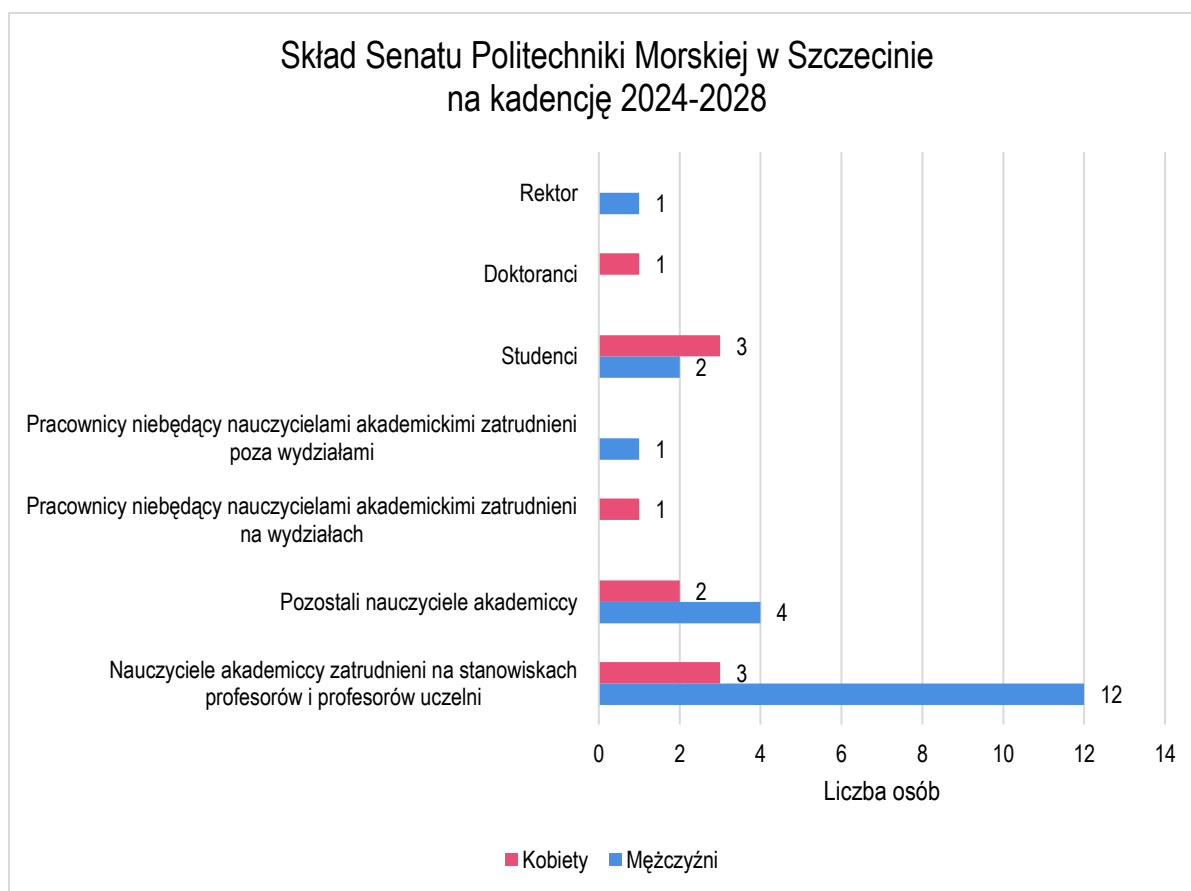
Członkami Senatu na kadencję 2024-2028 jest 20 mężczyzn i 10 kobiet.

Rektorem Uczelni jest mężczyzna. Wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach profesorów i profesorów uczelni jest 12 mężczyzn i 3 kobiety. Pozostali nauczyciele akademicy w Senacie to 4 mężczyźni i 2 kobiety. Wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na wydziałach, występuje jedna kobieta, natomiast przedstawicielem pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych poza wydziałami jest mężczyzna. W grupie studentów zajmujących miejsce w Senacie znajdują się 3 kobiety i 2 mężczyźni, a wśród doktorantów jest jedna kobieta.



Wykres 4. Senat

⁶ [Ogłoszenie Uczelnianej Komisji Wyborczej PM z dnia 6 czer. 2024 r. - Skład Senatu PM 2024-28 .pdf](#)



Wykres 5. Skład Senatu Politechniki Morskiej w Szczecinie na kadencję 2024-2028

Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy (zatrudnieni w katedrach)

Na Wydziale Nawigacyjnym zatrudnionych jest 36 mężczyzn i 20 kobiet, co daje procentowy udział kobiet na poziomie 36%. W poszczególnych katedrach rozkład płci wygląda następująco: w Katedrze Nawigacji Morskiej pracuje 4 mężczyzn i 2 kobiety, w Katedrze Inżynierii Ruchu Morskiego 3 mężczyzn i 4 kobiety, w Katedrze Symulacji Morskich 7 mężczyzn i 2 kobiety, w Katedrze Ratownictwa i Zarządzania Ryzykiem 4 mężczyzn i 5 kobiet, w Katedrze Oceanotechniki i Budowy Okrętów 7 mężczyzn i 2 kobiety, w Katedrze Geoinformatyki i Hydrografii 4 mężczyzn i 1 kobieta, w Katedrze Geodezji i Pomiarów Offshore 5 mężczyzn i brak kobiet, a w Katedrze Hydrografii i Analiz 2 mężczyzn i 4 kobiety.

Na Wydziale Mechanicznym zatrudnionych jest 28 mężczyzn i 3 kobiety, co przekłada się na 10% udziału kobiet. W Katedrze Podstaw Budowy Maszyn i Materiałoznawstwa oraz w Katedrze Diagnostyki i Remontów Maszyn pracuje po 6 mężczyzn i brak kobiet, w Katedrze Siłowni Okrętowych 7 mężczyzn i brak kobiet, w Katedrze Energetyki 6 mężczyzn i 1 kobieta, a w Katedrze Technologii i Technik Wytwarzania Materiałów 3 mężczyzn i 2 kobiety.

Na Wydziale Inżynieryjno-Ekonomicznym Transportu zatrudnionych jest 21 mężczyzn i 30 kobiet, co daje najwyższy udział kobiet w tym zestawieniu, wynoszący 59%. W Katedrze Zarządzania i Logistyki liczba mężczyzn i kobiet jest równa i wynosi 8, w Katedrze Gospodarki Morskiej i Systemów Transportowych pracuje 6 mężczyzn i 10 kobiet, w Katedrze Procesów Technologicznych 6 mężczyzn i 6 kobiet, a w Katedrze Ochrony Środowiska i Towaroznawstwa 1 mężczyzna i 6 kobiet.

Na Wydziale Mechatroniki i Elektrotechniki zatrudnionych jest 19 mężczyzn i 3 kobiety, co daje 14% udziału kobiet. W Katedrze Elektrotechniki i Energoelektroniki pracuje 5 mężczyzn i 2 kobiety, w Katedrze Automatyki Okrętowej 10 mężczyzn i 1 kobieta, a w Katedrze Robotyki i Sterowania 4 mężczyzn i brak kobiet.

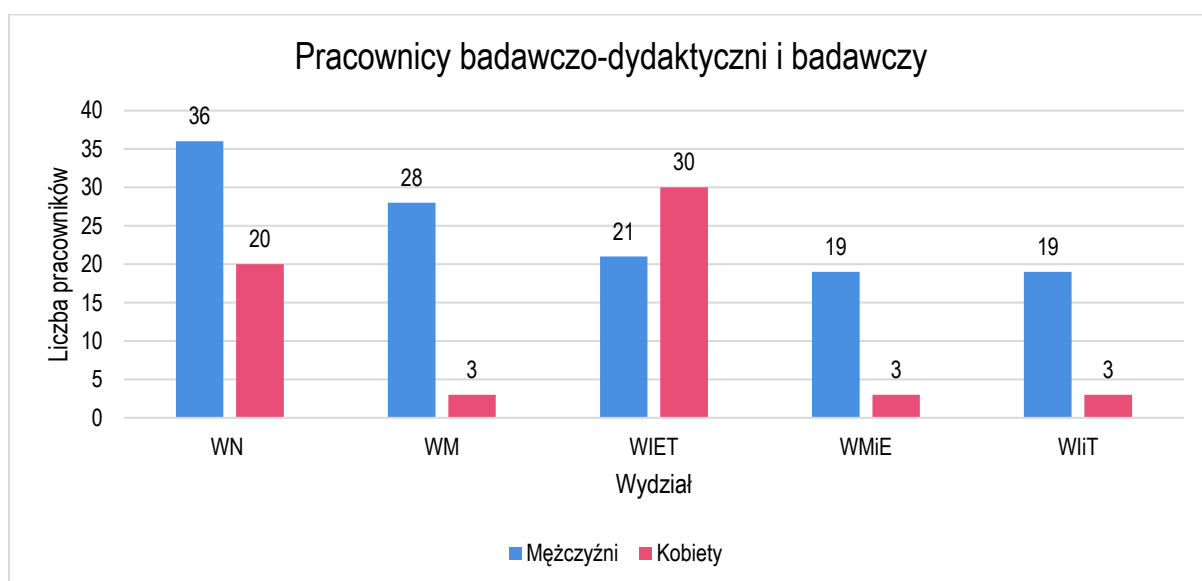
Na Wydziale Informatyki i Telekomunikacji zatrudnionych jest również 19 mężczyzn i 3 kobiety, co oznacza 14% udziału kobiet. W Katedrze Informatyki pracuje 11 mężczyzn i 3 kobiety, a w Katedrze Elektroniki i Telekomunikacji 8 mężczyzn.

Tabela podsumowuje zróżnicowanie płciowe w poszczególnych wydziałach, wskazując na różnice w strukturze zatrudnienia między nimi. Najwyższy udział kobiet odnotowano na Wydziale Inżynierjno-Ekonomicznym Transportu, podczas gdy najniższy na Wydziale Mechanicznym.

Tabela 3. Pracownicy badawczo – dydaktyczni i badawczy

Wydział	Katedra	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy kobiet
Wydział Nawigacyjny	Katedra Nawigacji Morskiej	4	2	33%
	Katedra Inżynierii Ruchu Morskiego	3	4	57%
	Katedra Symulacji Morskich	7	2	22%
	Katedra Ratownictwa i Zarządzania Ryzykiem	4	5	56%
	Katedra Oceanotechniki i Budowy Okrętów	7	2	22%
	Katedra Geoinformatyki i Hydrografii	4	1	20%
	Katedra Geodezji i Pomiarów Offshore	5	0	0%
	Katedra Hydrografii i Analiz	2	4	67%
	Suma	36	20	36%
Wydział	Katedra	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy kobiet
Wydział Mechaniczny	Katedra Podstaw Budowy Maszyn i Materiałoznawstwa	6	0	0%
	Katedra Diagnostyki i Remontów Maszyn	6	0	0%
	Katedra Siłowni Okrętowych	7	0	0%
	Katedra Energetyki	6	1	14%
	Katedra Technologii i Technik Wytwarzania Materiałów	3	2	40%
	Suma	28	3	10%
Wydział	Katedra	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy kobiet
	Katedra Zarządzania i Logistyki	8	8	50%

Wydział Inżynieryjno- Ekonomiczny Transportu	Katedra Gospodarki Morskiej i Systemów Transportowych	6	10	63%
	Katedra Procesów Technologicznych	6	6	50%
	Katedra Ochrony Środowiska i Towaroznawstwa	1	6	86%
	Suma	21	30	59%
Wydział	Katedra	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy kobiet
Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	Katedra Elektrotechniki i Energoelektroniki	5	2	29%
	Katedra Automatyki Okrętowej	10	1	9%
	Katedra Robotyki i Sterowania	4	0	0%
	Suma	19	3	14%
Wydział	Katedra	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy kobiet
Wydział Informatyki	Katedra Informatyki	11	3	21%
	Katedra Elektroniki i Telekomunikacji	8	0	0%
	Suma	19	3	14%



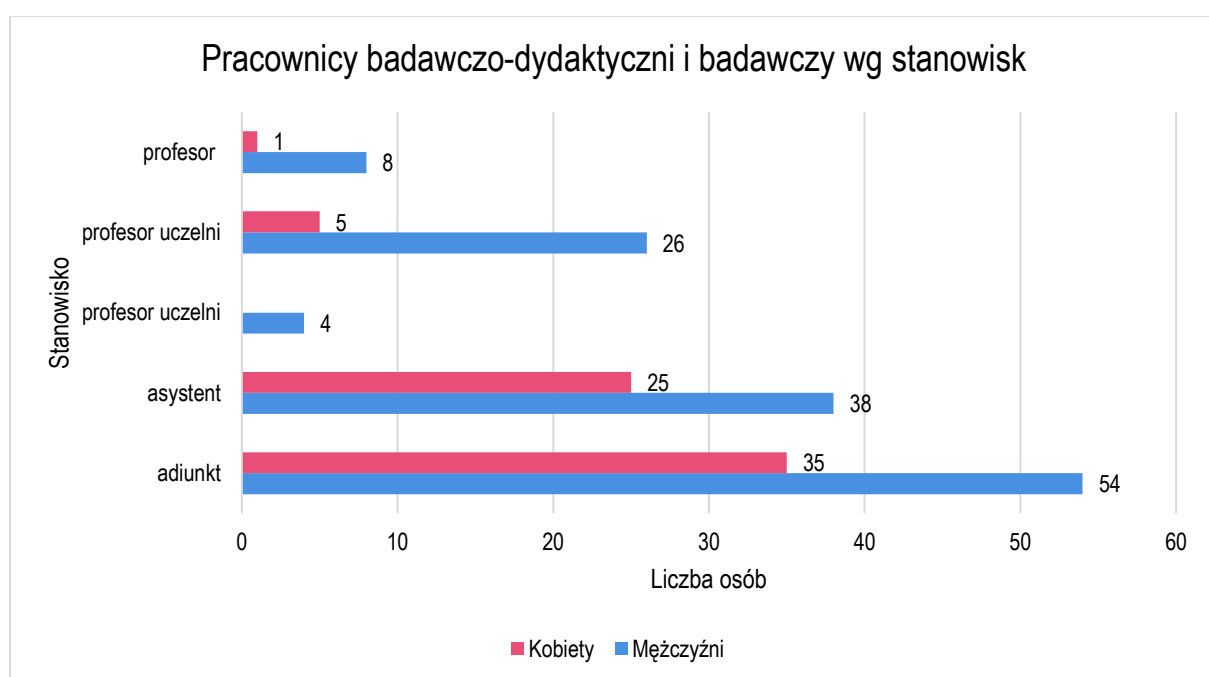
Wykres 6. Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy

Pracownicy badawczo-dydaktyczni wg stanowisk

Kobiety stanowią 34% ogółu pracowników dydaktycznych. Największy udział kobiet odnotowano na stanowisku asystenta (40%) oraz adiunkta (39%). Wraz ze wzrostem stopnia naukowego udział kobiet maleje – wśród profesorów uczelni ze stopniem doktora habilitowanego wynosi on 16%, natomiast w grupie profesorów tytularnych (prof. zw.) jedynie 11%. Na stanowisku profesora uczelni ze stopniem doktora nie odnotowano zatrudnienia kobiet. Dwóch pracowników jest cudzoziemcami.

Tabela 4. Pracownicy badawczo-dydaktyczni wg stanowisk

Stanowisko	Stopień/tytuł	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy Kobiet	Cudzoziemcy
adiunkt	mgr	54	35	39%	1
asystent	mgr	38	25	40%	1
profesor uczelni	dr	4	0	0%	
profesor uczelni	dr hab.	26	5	16%	
profesor	prof. zw.	8	1	11%	
podsumowanie		130	66	34%	2



Wykres 7. Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy wg stanowisk

Instytut Matematyki, Fizyki i Chemii

W Zakładzie Matematyki liczba mężczyzn wynosi 3, a kobiet 6, co daje procentowy udział kobiet na poziomie 67%. Oznacza to, że w tym zakładzie kobiety stanowią większość.

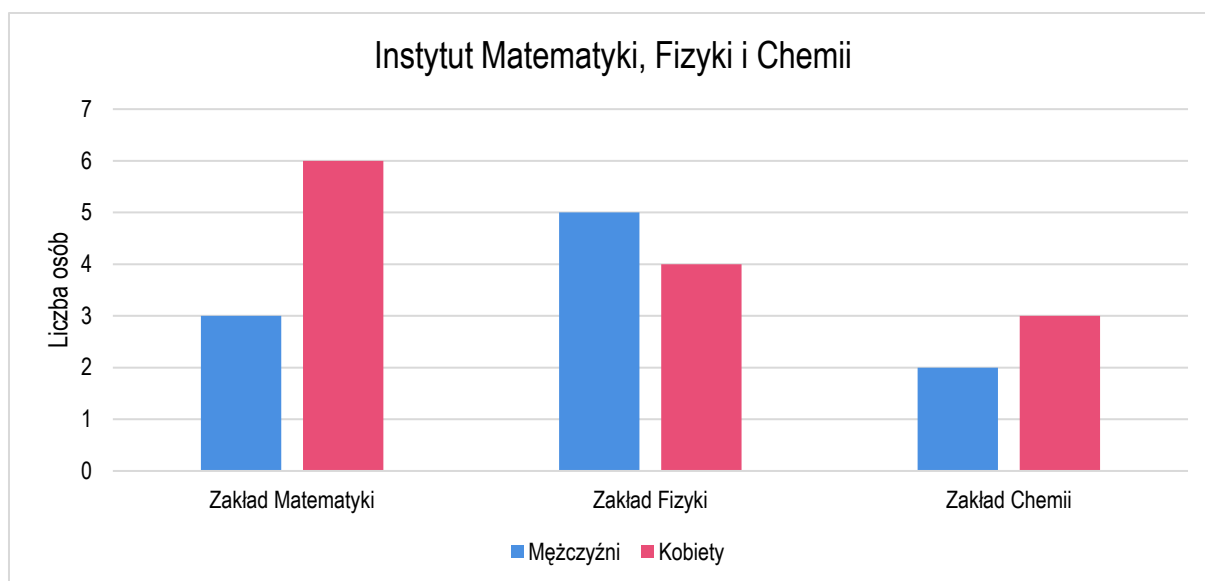
W Zakładzie Fizyki sytuacja jest nieco inna. Liczba mężczyzn wynosi 5, a kobiet 4, co przekłada się na procentowy udział kobiet równy 44%. W tym przypadku mężczyźni dominują w grupie.

W Zakładzie Chemii zatrudnionych jest 2 mężczyzn i 3 kobiety, co daje procentowy udział kobiet wynoszący 60%. Kobiety również w tym zakładzie stanowią znaczącą część, choć nie tak dużą jak w Zakładzie Matematyki.

Podsumowując, w Zakładzie Matematyki i Chemii kobiety mają przewagę liczebną, natomiast w Zakładzie Fizyki dominuje płeć męska.

Tabela 5. Instytut Matematyki, Fizyki i Chemii

Jednostka organizacyjna	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy kobiet
Zakład Matematyki	3	6	67%
Zakład Fizyki	5	4	44%
Zakład Chemii	2	3	60%
Instytut MFiCh podsumowanie	10	13	57%



Wykres 8. Instytut Matematyki, Fizyki i Chemii

Pracownicy dydaktyczni wg stanowisk⁷

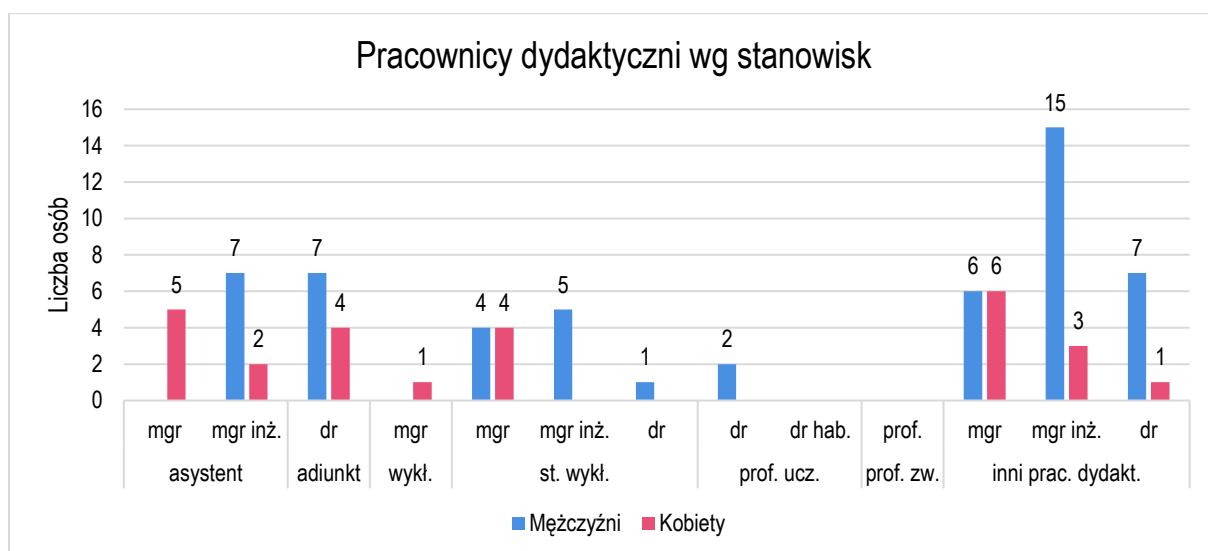
W strukturze zatrudnienia na stanowiskach dydaktycznych kobiety stanowią 33% ogółu zatrudnionych. Największy udział kobiet występuje na stanowiskach asystenta (100% wśród magistrów) oraz wykładowcy (100%). W grupie adiunktów kobiety stanowią 36%, natomiast wśród starszych wykładowców udział kobiet wynosi 50% w grupie magistrów. Na wyższych stanowiskach akademickich, takich jak profesor uczelni czy profesor, nie odnotowano zatrudnienia kobiet. Wśród innych pracowników dydaktycznych udział kobiet jest zróżnicowany i wynosi od 13% wśród doktorów do 50% w grupie magistrów. Dodatkowo zatrudnione są trzy osoby posiadające status cudzoziemca, z czego jedna na stanowisku asystenta, jedna w grupie wykładowców oraz jedna wśród adiunktów.

Tabela 6. Pracownicy dydaktyczni wg stanowisk

Stanowisko	Stopień/tytuł	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy Kobiet	Cudzoziemcy
asystent	mgr	0	5	100%	1
	mgr inż.	7	2	22%	
adiunkt	dr	7	4	36%	1

⁷ Na podstawie wewnętrznie udzielonych informacji.

Stanowisko	Stopień/tytuł	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy Kobiet	Cudzoziemcy
wykładowca	mgr	0	1	100%	1
starszy wykładowca	mgr	4	4	50%	
	mgr inż.	5	0	0%	
	dr	1	0	0%	
profesor uczelni	dr	2	0	0%	
	dr hab.	0	0	n.d.	
profesor	prof.	0	0	n.d.	
inni pracownicy dydaktyczni	mgr	6	6	50%	
	mgr inż.	15	3	17%	
	dr	7	1	13%	
podsumowanie		54	26	33%	3



Wykres 9. Pracownicy dydaktyczni wg stanowisk

Wydziałowe Centra Kształcenia

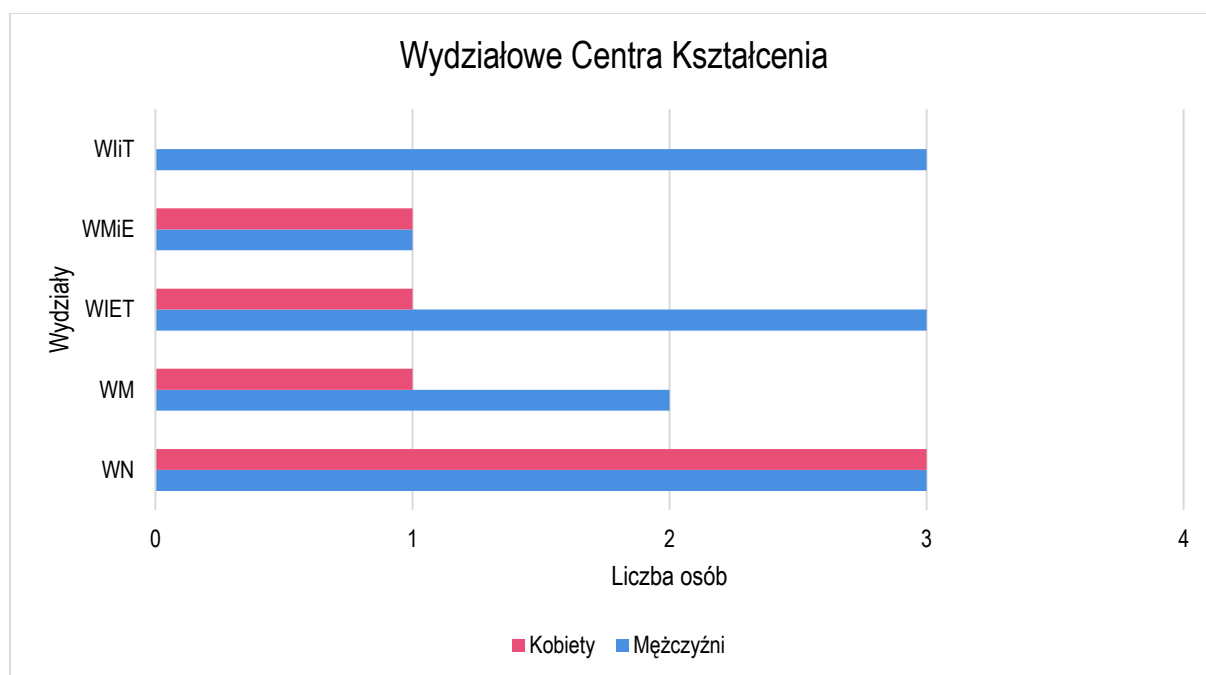
Mężczyźni stanowią większość wśród Kierowników Wydziałowego Centrum Kształcenia, pełnią oni tę funkcję na czterech z pięciu wydziałów. Jedynie na Wydziale Mechatroniki i Elektroniki na stanowisku tym jest kobieta.

Wśród koordynatorów kierunków rozkład płci prezentuje się następująco: na Wydziale Nawigacyjnym (WN) i Wydziale Mechatroniki i Elektrotechniki (WMiE) liczba mężczyzn i kobiet jest równa. Wynosi odpowiednio na WN po 3 i na WMiE po 1 osobie z każdej płci. Na Wydziale Mechanicznym (WM) jest 2 mężczyzn i 1 kobieta, natomiast na Wydziale Inżynieryjno-Ekonomicznym Transportu (WIET) liczby wynoszą odpowiednio 3 i 1, natomiast na Wydziale Informatyki i Telekomunikacji (WiIT) wszyscy pracownicy to mężczyźni (3).

Podsumowując, mężczyźni dominują liczbowo w większości kategorii, choć na niektórych wydziałach (WN, WMiE) liczba pracowników obu płci jest wyrównana.

Tabela 7. Wydziałowe Centra Kształcenia

Pracownicy WCK	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy kobiet
Kierownicy	4	1	20%
Koordynatorzy kierunków studiów w tym:	12	6	33%
WN	3	3	50%
WM	2	1	33%
WIET	3	1	25%
WMiE	1	1	50%
WliT	3	0	0%

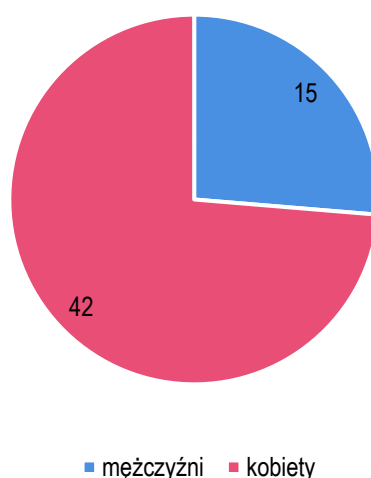


Wykres 10. Wydziałowe Centra Kształcenia

Stanowiska kierownicze w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowiska kierownicze zajmuje 42 kobiet i 15 mężczyzn, co przekłada się na 74% kobiet i 26% mężczyzn.

Stanowiska kierownicze w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi



Wykres 11. Stanowiska kierownicze w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Parlament Studentów PM⁸

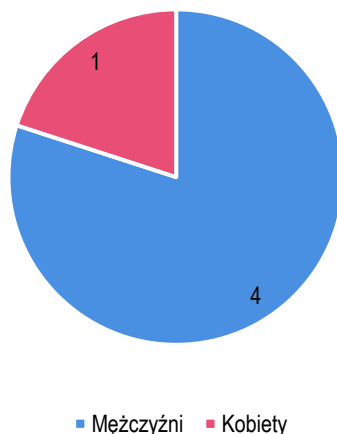
W Prezydium Parlamentu Studentów PM jest jedna kobieta i 4 mężczyźni (stan na 31.12.2024). Parlament Studentów PM składa się łącznie z 59 mężczyzn i 28 kobiet, co daje łącznie 87 członków. Wśród członków stałych 43% stanowią kobiety, natomiast w grupie członków wspomagających ich udział wynosi 30%. W sumie kobiety stanowią 32% całego parlamentu.

Tabela 8. Parlament Studentów Politechniki Morskiej w Szczecinie

Parlament Studentów PM	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy kobiet
Członkowie stali	8	6	43%
Członkowie wspomagający	51	22	30%
Suma	59	28	32%

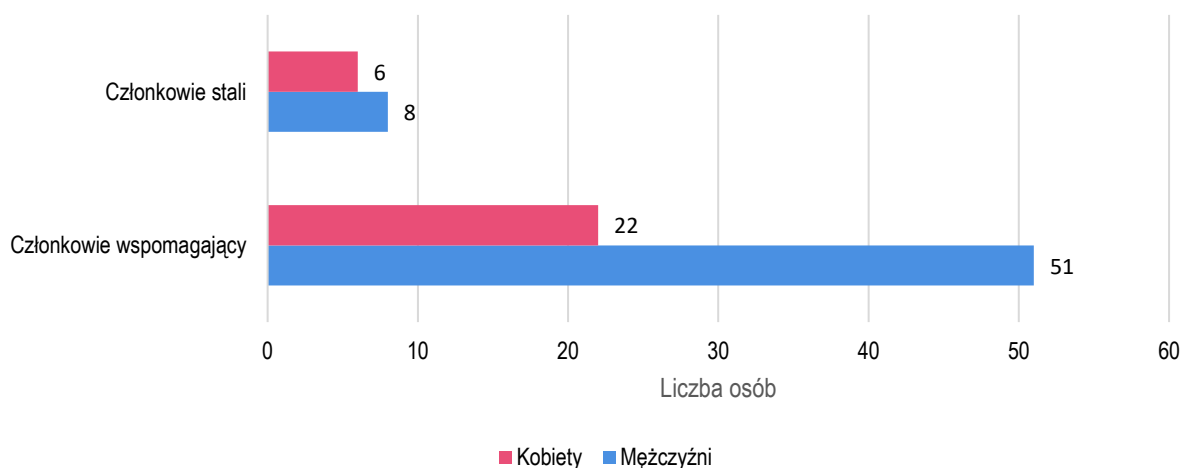
⁸ Na podstawie wewnętrznie udzielonych informacji.

Prezydium Parlamentu Studentów PM



Wykres 12. Prezydium Parlamentu Studentów PM

Parlament Studentów PM



Wykres 13. Parlament Studentów Politechniki Morskiej w Szczecinie

Studenci Politechniki Morskiej w Szczecinie

Stan na 31.12.2024⁹

Najwięcej kobiet studiuje na Wydziale Inżynieryjno-Ekonomicznym Transportu (WIET), gdzie na 702 studentów 338 to kobiety, co stanowi 48% wszystkich studiujących na tym wydziale.

Na Wydziale Nawigacyjnym (WN) studiuje 944 osób, w tym 209 kobiet i 735 mężczyzn. Kobiety stanowią 22% studentów tego wydziału.

Wydział Informatyki i Telekomunikacji (WliT) ma 376 studentów, w tym 48 kobiet, co oznacza, że kobiety stanowią 13% studentów wydziału.

Na Wydziale Mechanicznym (WM) studiuje 547 osób, w tym 29 kobiet, co stanowi 5% wszystkich studentów wydziału.

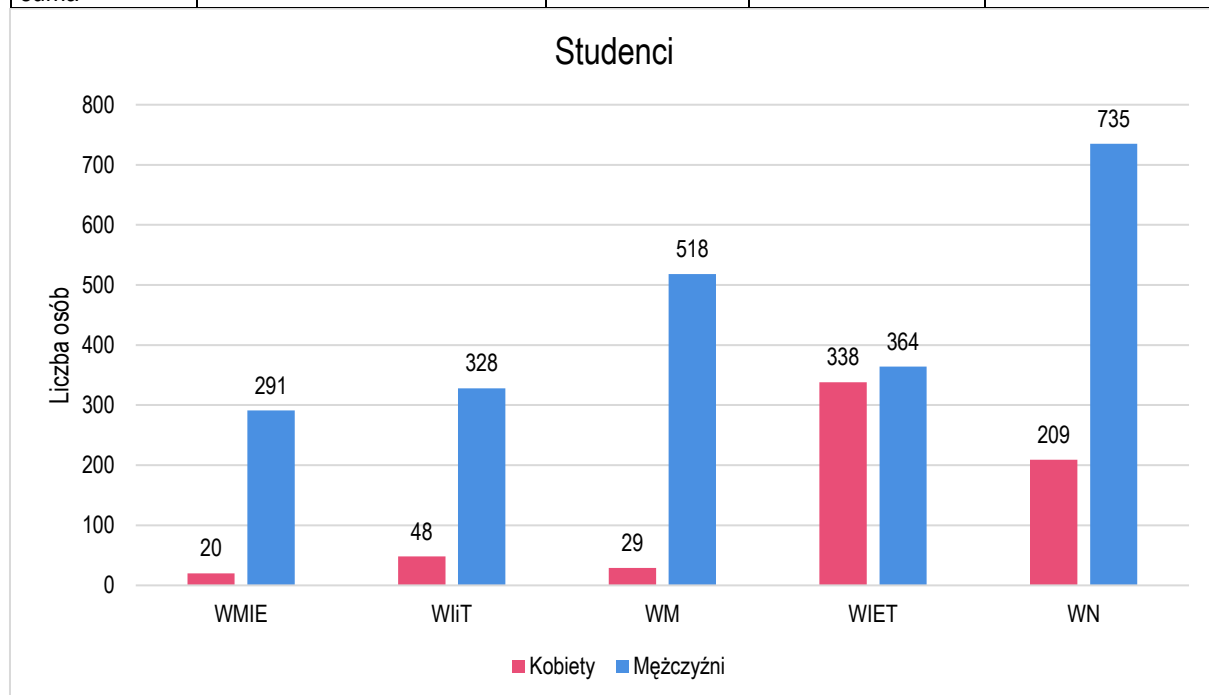
⁹ Na podstawie udzielonych informacji.

Na Wydziale Mechatroniki i Elektrotechniki (WMiE) studiuje 311 osób, w tym 20 kobiet, co daje udział kobiet na poziomie 6% w ramach wydziału.

Podsumowując, łączna liczba studentów na wszystkich wydziałach wynosi 2880, z czego 644 to kobiety, co stanowi 22% ogółu studentów uczelni.

Tabela 9. Studenci Politechniki Morskiej w Szczecinie

Wydział	Liczba studentów	Mężczyźni	Kobiety	Udział procentowy Kobiet
WN	944	735	209	22%
WMiE	311	291	20	6%
WM	547	518	29	5%
WiIT	376	328	48	13%
WIET	702	364	338	48%
suma	2880	2236	644	22%



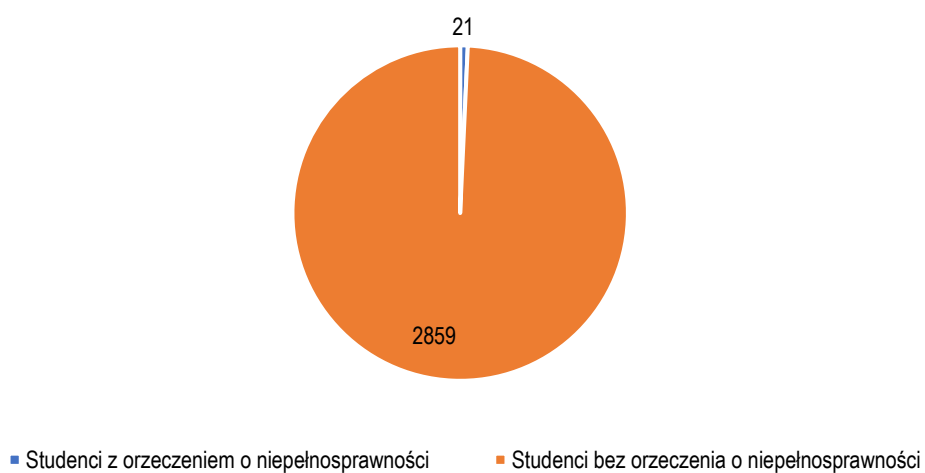
Wykres 14. Studenci Politechniki Morskiej w Szczecinie

Osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności¹⁰

Według stanu na 31.12.2024 r. na Politechnice Morskiej w Szczecinie studiuje 21 osób z orzeczeniem o niepełnosprawności, co daje 1%. Pracowników z orzeczeniem niepełnosprawności jest dziesięciu, czyli 1% pracowników.

¹⁰ Na podstawie udzielonej informacji.

Orzeczenie o niepełnosprawności wśród studentów



Wykres 15. Studenci z orzeczeniem o niepełnosprawności

Orzeczenie o niepełnosprawności wśród pracowników



Wykres 16. Pracownicy z orzeczeniem o niepełnosprawności

Podsumowanie dotychczasowych badań ankietowych

Anonimowe ankiety przeprowadzone na Politechnice Morskiej w Szczecinie ujawniły, że pojawiają się w Uczelni sytuacje mające znamiona dyskryminacji, szczególnie w kontekście płci. Wśród pracowników, którzy zgłosili swoje spostrzeżenia, najczęściej wskazywano na nierówne traktowanie w wynagrodzeniach, nieprzyjazną atmosferę w pracy oraz faworyzowanie niektórych osób przez przełożonych. Kobiety oraz młodszy mężczyźni na niższych stanowiskach byli najbardziej narażeni na te problemy. Zasygnalizowano również problemy dotyczące braku chęci współpracy przez niektóre działy administracji, co wpływa na pogorszenie pozytywnych relacji w miejscu pracy. Osoby powracające po urlopach macierzyńskich wskazywały, że zostały pominięte przy wyrównaniu pensji, a ponadto –sygnalizowały, że Uczelnia powinna podjąć więcej działań wspierających poprzez: przekazywanie informacji jakie udogodnienia wynikają z Kodeksu Pracy, większą elastyczność godzin pracy, dostosowywanie planu zajęć do potrzeb związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich. Pracownicy naukowcy oceniali w ankietach również wsparcie zawodowe ze strony Uczelni. Wskazywali na niski poziom zarobków, brak systemu motywacyjnego dla asystentów, którzy dopiero rozpoczynają swoją karierę naukową. Analiza wyników badań ankietowych wykazała kilkakrotnie powtarzające się uwagi na temat nierówności związanych z wynagrodzeniami na tych samych stanowiskach. Pojawiły się sugestie dotyczące potrzeby edukacji kadry zarządzającej oraz poprawy systemu motywacyjnego.

Wśród studentów zauważono również zachowania dyskryminujące płć żeńską. Pojawiły się sygnały nierównego traktowania studentów zagranicznych, co do których zgłaszano obniżone wymagania i jednocześnie nadużywanie przez obcokrajowców argumentu różnic kulturowych. Jednocześnie studenci zauważyli również u nauczycieli przejawy dyskryminacji ze względu na pochodzenie. Studentki zgłaszały seksistowskie zachowania niektórych wykładowców, w tym: poniżające i obraźliwe komentarze, obniżanie ocen ze względu na płć, ujmowanie kobietom kompetencji do studiowania na kierunkach przygotowujących do pracy na statku.

Dotychczasowe działania na rzecz promocji równości i przeciwdziałania dyskryminacji

Zadania w zakresie realizacji planu polityki równości są włączone do Planu Działalności Politechniki Morskiej w Szczecinie w ramach **Celu strategicznego 4: Efektywne i skuteczne zarządzanie w Celu operacyjnym 1. Profesjonalizacja kadry**, co zagwarantuje monitoring jego realizacji zgodnie z systemem kontroli zarządczej PM.

Pierwszy Plan Równości Szans na lata 2022-2024 przewidywał następujące cele:

1. Zwiększanie świadomości równych szans w społeczności akademickiej;
2. Wspomaganie równości w dostępie do kariery;
3. Przeciwdziałanie zjawiskom dyskryminacji.

W ramach realizacji planu zrealizowano poniższe działania:

1. Przeprowadzono ankiety wśród studentów, doktorantów i pracowników PM. Pierwsza ankieta, którą Zespół przeprowadził w marcu 2022 roku miała na celu zdiagnozowanie sytuacji panującej na Politechnice Morskiej. Pracownicy oraz studenci zostali zapytani o przejawy nierównego traktowania, dyskryminacji oraz molestowania w miejscu pracy i nauki. Otrzymano 498 odpowiedzi. Większość z osób nie spotkała się z ww. przejawami. Jednak część osób

zasygnalizowała, że problem nierówności istnieje. Następnie badania powtórzono na początku grudnia 2022 roku. Wyniki ankiet dostępne są w intranecie¹¹.

Wyniki pierwszych ankiet zostały zaprezentowane na wszystkich wydziałach w obecności władz wydziałów oraz pracownikom administracji, w obecności Rektora i Kanclerza. Zostały również zaprezentowane na Kolegium Rectorskim.

Przeprowadzono również ankietę na temat identyfikacji potrzeb osób wracających z urlopów macierzyńskich, wsparcia rozwoju naukowego oraz wsparcia i rozwoju zawodowego pracowników administracyjnych. Wyniki ankiet zamieszczone zostały w intranecie w obszarze Polityka Równości. Tam też dostępne są pozostałe zestawienia rezultatów przeprowadzonych badań.

2. Na stronie www.pm.szczecin.pl wyodrębniono zakładkę pod nazwą „Polityka równości”, gdzie zamieszczane są najważniejsze dokumenty związane z tym tematem;
3. Opracowano i rozpowszechniono „Informator równych szans”, mający na celu podniesienie świadomości z zakresu prawa równości. Ma on za zadanie pomóc każdej osobie, której prawo do równego traktowania mogłoby być ograniczone;
4. Opracowano i rozpowszechniono ulotki na temat prawa do równego traktowania.
5. Utworzono skrzynkę kontaktową adres: equalmus@pm.szczecin.pl oraz skrzynkę „listową” o nr 66 w przypadku konieczności złożenia zawiadomienia o przypadkach dyskryminacji;
6. W 2022 r. Zarządzeniem Rektora nr 52/2022 z dnia 14.06.2022 r. wprowadzono Zasady postępowania w przypadku zgłoszenia dotyczącego dyskryminacji. Formularze zgłoszeniowe zamieszczono na stronie www pod adresem: <https://pm.szczecin.pl/pl/uczelnia/polityka-rownosci/formularze/>;
7. Opracowano w formie filmu instruktaż „Z nami możesz być sobą!” Instruktaż został rozesłany do pracowników, studentów oraz doktorantów PM. Był również wyświetlany na monitorach. Instruktaż jest dostępny również w intranecie w obszarze Polityka równości;
8. Zorganizowano szkolenia dla pracowników „Różnorodność w praktyce – szkolenie antydyskryminacyjne” i „Przeprowadzanie rozmów oceniających z pracownikami” dla kadry zarządzającej uczelni.
9. Na prośby wynikające z ankiet JM Rektor wprowadził:
 - a. Zarządzeniem nr 81/2023 z dnia 23.11.2023 - „Regulamin oceny okresowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi”,
 - b. Zarządzeniem nr 37/2023 z dnia 15.06.2023 - „Zasady awansowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na Politechnice Morskiej w Szczecinie”.
10. Opracowano i rozpowszechniono wytyczne w zakresie postępowania z osobami w trakcie zmiany oznaczenia płci;
11. Opracowano i rozpowszechniono wytyczne dla kadry zarządzającej w celu wspierania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym pracowników (pismo okólne nr 5/2024 Rektora Politechniki Morskiej w Szczecinie z dnia 08.02.2024 r.);

W intranecie został utworzony [Obszar dedykowany działalności na rzecz równości](#). Umieszczone zostały w nim materiały będące efektem podjętych działań, a także infografiki dotyczące przeprowadzonych ankiet.

¹¹ [strona PM poświęcona Polityce Równości](#) (dostęp 13.01.2025).

Wzmocnienie obszarów wymagających pogłębienia działań

Do działań, które Zespół planuje zintensyfikować lub pogłębić należą:

1. Wzmocnienie działalności informacyjnej wśród społeczności akademickiej w celu zwiększenia świadomości w zakresie równego traktowania i zwiększenia zaangażowania przy ankietyzacji;
2. Poprawienie komunikacji wewnętrznej w Uczelni w zakresie działań Zespołu.

Cele i plan działania

Tabela 10. Cele i plan działania

Lp.	Cel	Mierniki określające stopień realizacji celu		Najważniejsze działania służące realizacji celu	Termin realizacji	Jednostki odpowiedzialne za realizację
		Nazwa	Planowana wartość do osiągnięcia na koniec roku, którego dotyczy plan			
1	2	3	4	5	6	7
1.	Wzmocnienie świadomości równych szans w społeczności akademickiej	Liczba wykonanych działań	min. 3	1. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej „język ma znaczenie”	do 31.12.2025 r.	Zespół ds. Polityki Równości
				2. Upowszechnianie Planu Równości Szans oraz informacji na temat równości wśród społeczności akademickiej – cykliczny mailing informacyjny, infografiki na monitorach oraz artykuły w AAM	od 1.03.2025 r.	Zespół ds. Polityki Równości, RP
				3. Przeprowadzenia szkoleń w poszczególnych grupach społeczności akademickiej Szkolenia 1 raz w roku dla jednej z grup	od 01.03.2025 r.	Zespół ds. Polityki Równości, BI, RK, RN

Lp.	Cel	Mierniki określające stopień realizacji celu		Najważniejsze działania służące realizacji celu	Termin realizacji	Jednostki odpowiedzialne za realizację
		Nazwa	Planowana wartość do osiągnięcia na koniec roku, którego dotyczy plan			
1	2	3	4	5	6	7
				4. Opracowanie wytycznych do tworzenia i wprowadzania zmian w programach kształcenia w celu ujęcia w nich tematyki szeroko rozumianej różnorodności	do 01.10.2025	Zespół ds. Polityki Równości
				5. Kampania informacyjna na temat budowania środowiska akademickiego wolnego od dyskryminacji.	Na początku każdego semestru	Zespół ds. Polityki Równości
2.	Dążenie do zapewnienia równowagi między pracą zawodową, nauką i życiem prywatnym	Liczba wykonanych działań	min. 2	1. Opracowanie i upowszechnienie infografiki na temat wsparcia rozwoju naukowego	do 30.06.2025 r.	Zespół ds. Polityki Równości
				2. Opracowanie i upowszechnienie katalogu dobrych praktyk i rekomendacji wspierających efektywne godzenie pracy z życiem prywatnym	do 31.10.2026	Zespół ds. Polityki Równości

Lp.	Cel	Mierniki określające stopień realizacji celu		Najważniejsze działania służące realizacji celu	Termin realizacji	Jednostki odpowiedzialne za realizację
		Nazwa	Planowana wartość do osiągnięcia na koniec roku, którego dotyczy plan			
1	2	3	4	5	6	7
				3. Opracowanie i upowszechnienie katalogu dobrych praktyk i rekomendacji wspierających efektywne godzenie studiowania z życiem prywatnym	do 31.10.2026	Zespół ds. Polityki Równości
3.	Przeciwdziałanie zjawiskom dyskryminacji	Liczba wykonanych działań	min 2	1. Opracowanie i przeprowadzenie ankiet wśród społeczności akademickiej w zakresie przejawów zachowań dyskryminacyjnych w Uczelni	Raz w roku od 01.03.2025	Zespół ds. Polityki Równości
				2. Analiza wyników ankiet i przedstawienie ich społeczności akademickiej w tym kadrze zarządzającej	Raz w roku po przeprowadzeniu analizy	Zespół ds. Polityki Równości
				3. Opracowanie i rozpowszechnienie materiałów informacyjnych skierowanych do społeczności akademickiej dotyczących korzyści	do 31.12.2026 r.	Zespół ds. Polityki Równości

Lp.	Cel	Mierniki określające stopień realizacji celu		Najważniejsze działania służące realizacji celu	Termin realizacji	Jednostki odpowiedzialne za realizację
		Nazwa	Planowana wartość do osiągnięcia na koniec roku, którego dotyczy plan			
1	2	3	4	5	6	7
				z pracy, nauki i budowania zespołów opartych wieloaspektowej różnorodności		
4.	Dążenie do zapewnienia zrównoważonego dostępu do kariery naukowej i rozwoju zawodowego	Liczba wykonanych działań	min 2	1. Opracowanie i ujęcie w instrukcji dla kierownika projektu zaleceń dotyczących reprezentacji płci w zespołach projektowych	do 31.03.2025 r.	Zespół ds. Polityki Równości, NP
				2. Monitorowanie projektorów pozwalające na zbieranie danych statystycznych na temat rozkładu płci w grupie kierowników projektów	Co pół roku	Zespół ds. Polityki Równości, NP, SR, SS, BB
				3. Systematyczne gromadzenie danych statystycznych uwzględniających płeć i/lub podział ze względu na płeć w obszarze kształcenia i zatrudnienia –	Od grudnia 2025 r.	Zespół ds. Polityki Równości, RK, SS

Lp.	Cel	Mierniki określające stopień realizacji celu		Najważniejsze działania służące realizacji celu	Termin realizacji	Jednostki odpowiedzialne za realizację
		Nazwa	Planowana wartość do osiągnięcia na koniec roku, którego dotyczy plan			
1	2	3	4	5	6	7
				zestawienie sporządzane na 31 grudnia każdego roku		

Administrowanie i realizacja planu

Plan będzie podlegał monitorowaniu przez Zespół ds. Równości, a zapisy w nim zawarte będą aktualizowane, jeśli nastąpi w tym zakresie uzasadniona potrzeba. Monitorowanie i ocena stopnia osiągnięcia celów prowadzona będzie na podstawie raportu okresowego w połowie roku kalendarzowego. W przypadku, gdy na dzień monitorowania poziom osiągnięcia celów określonych w Planie wskazywać będzie na zagrożenie nieosiągnięcia wskaźników zakładanych na koniec roku kalendarzowego, zostaną podjęte działania zaradcze. Na koniec roku kalendarzowego przeprowadzona zostanie ocena stopnia osiągnięcia celów poprzez analizę wykonanych działań. Na tej podstawie zostanie przygotowane przez Zespół ds. Równości sprawozdanie zawierające omówienie realizacji Planu. W związku z tym, że zadania w zakresie realizacji planu polityki równości zostały włączone do Planu Działalności Politechniki Morskiej w Szczecinie monitoring jego realizacji zgodny będzie z systemem kontroli zarządczej PM.

Spis wykresów

Wykres 1. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze na podstawie Statutu Politechniki Morskiej w Szczecinie	7
Wykres 2. Rady Dyscypliny.....	8
Wykres 3. Rada Uczelni.....	9
Wykres 4. Senat.....	10
Wykres 5. Skład Senatu Politechniki Morskiej w Szczecinie na kadencję 2024-2028.....	11
Wykres 6. Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy	13
Wykres 7. Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy wg stanowisk	14
Wykres 8. Instytut Matematyki, Fizyki i Chemii	15
Wykres 9. Pracownicy dydaktyczni wg stanowisk.....	16
Wykres 10. Wydziałowe Centra Kształcenia	17
Wykres 11. Stanowiska kierownicze w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	18
Wykres 12. Prezydium Parlamentu Studentów PM.....	19
Wykres 13. Parlament Studentów Politechniki Morskiej w Szczecinie	19
Wykres 14. Studenci Politechniki Morskiej w Szczecinie	20
Wykres 15. Studenci z orzeczeniem o niepełnosprawności.....	21
Wykres 16. Pracownicy z orzeczeniem o niepełnosprawnościPodsumowanie dotychczasowych badań ankietowych	21

Spis tabel

Tabela 1. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze w myśl Statutu Politechniki Morskiej w Szczecinie..	7
Tabela 2. Rady Dyscyplin	8
Tabela 3. Pracownicy badawczo – dydaktyczni i badawczy	12
Tabela 4. Pracownicy badawczo-dydaktyczni wg stanowisk.....	14
Tabela 5. Instytut Matematyki, Fizyki i Chemii	15
Tabela 6. Pracownicy dydaktyczni wg stanowisk.....	15
Tabela 7. Wydziałowe Centra Kształcenia	17
Tabela 8. Parlament Studentów Politechniki Morskiej w Szczecinie	18
Tabela 9. Studenci Politechniki Morskiej w Szczecinie	20
Tabela 10. Cele i plan działania	25