



PLAN RÓWNOŚCI SZANS

Akademii Morskiej
w Szczecinie

Spis treści

Wprowadzenie	5
Zarys historyczny – stopniowe zwiększanie dostępności Uczelni dla kobiet	6
Diagnoza	8
Struktura płci w Akademii Morskiej w Szczecinie	8
Funkcje kierownicze w Akademii Morskiej w Szczecinie	8
Rady Dyscyplin.....	10
Rada Uczelni	11
Skład Senatu	12
Pracownicy badawczo – dydaktyczni i badawczy.....	13
Instytut Matematyki, Fizyki i Chemii	15
Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy wg stanowisk.....	16
Pracownicy dydaktyczni wg stanowisk.....	16
Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy wg zadeklarowanych dyscyplin.....	17
Wydziałowe Centra Kształcenia	20
Stanowiska kierownicze w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.....	21
Zarząd Samorządu Studenckiego	21
Studenci Akademii Morskiej w Szczecinie.....	22
Informacje ogólne	22
Wydział Nawigacyjny.....	23
Wydział Mechaniczny	23
Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	24
Wydział Informatyki i Telekomunikacji	25
Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	26
Wyniki badań jakościowych	27
Osoby pracujące w AMS.....	27
Studenci AMS	28
Wybrane dotychczasowe działania na rzecz promocji równości i przeciwdziałania dyskryminacji.....	30
Cele i plan działania	32
Administrowanie i realizacja planu	39
Spis tabel	40
Spis wykresów	40
Spis rysunków	41

Wprowadzenie

Akademia Morska w Szczecinie (AMS), traktując przestrzeganie konstytucyjnej zasady równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym za podstawę swojej działalności, a także odpowiadając na zalecenia Komisji Europejskiej zawarte w art. 7(6) Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r. oraz Decyzji Rady (UE) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r., ustanawiającej program szczegółowy służący realizacji programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” opracowała „Plan Równości Szans Akademii Morskiej w Szczecinie” (GEP).

Jest to dokument potwierdzający poczucie obowiązku zapewnienia równego prawa do kształcenia oraz zatrudnienia. Plan jest narzędziem wsparcia dla całej społeczności akademickiej, a także gwarantem zrównoważonego i nieskrępowanego rozwoju pracowników, doktorantów i studentów. Głównym jego celem jest promowanie i upowszechnianie standardów równości. Jest to szczegółowy, instytucjonalny plan wdrożenia zasad równości zawierający dobrze określone cele, a także wcielający w życie mechanizm systematycznego i transparentnego monitorowania ich realizacji oraz efektywności.

Plan ma za zadanie zapewnić wszystkim osobom pracującym i studiującym w Uczelni prawo do równości i różnorodności umożliwiając wykorzystanie potencjału oraz realizację pełni praw wszystkim członkom społeczności akademickiej. Plan ma także odpowiadać na potrzebę prowadzenia systematycznych działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji. Jego wdrożenie pomoże wyeliminować nierówności szans, w tym zachowanie motywowane uprzedzeniami. Przyczyni się on do stworzenia bardziej bezpiecznego i wolnego od dyskryminacji miejsca do rozwoju naukowego i zawodowego.

Plan Równości Szans jest efektem prac powołanego w tym celu Zespołu ds. Polityki Równości. Zawiera:

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

W skład Zespołu wchodzi kobiety i mężczyźni, przedstawiciele poszczególnych grup społeczności akademickiej: nauczycieli, pracowników administracyjnych, studentów. Osoby te pełnią różne funkcje i są na różnym etapie kariery zawodowej, co pozwala na zapewnienie różnorodności poglądów oraz szerokiej perspektywy w pracy nad omawianymi zagadnieniami. Plan obejmuje wszystkie grupy pracowników oraz studentów i doktorantów Akademii Morskiej w Szczecinie.

Przyjęte cele i zaplanowane rozwiązania są dostosowane do specyfiki Akademii Morskiej w Szczecinie i posłużą budowaniu lepszego miejsca do pracy i kształcenia. Na wdrożenie niniejszej wersji Planu przewidziano lata 2022-2024, przy czym większość realizacji powinna nastąpić już w roku 2022. Plan Równości Szans Akademii Morskiej w Szczecinie opiera się na trzech filarach:

1. Zwiększeniu świadomości równych szans w społeczności akademickiej.
2. Wspomaganiu równości na drodze kariery.
3. Przeciwdziałaniu zjawiskom dyskryminacji.

Zarys historyczny – stopniowe zwiększanie dostępności Uczelni dla kobiet

Akademia Morska w Szczecinie powstała w 1968 roku jako Wyższa Szkoła Morska. Na początku działalności oferta studiów kierowana była domyślnie do mężczyzn, natomiast kobiety mogły studiować jedynie za zgodą Ministra. Minister Żeglugi otworzył uczelnie morskie dla kobiet w 1975 r., przy limicie przyjęć ograniczonym do 6 miejsc. Taka sytuacja trwała jedynie dwa lata. W 1977 r. ponownie ograniczono kobietom dostęp do uczelni morskich. Otwarto je dopiero w wolnej Polsce w połowie lat 90-tych. Kobiety jednak przez długi czas miały dostęp tylko do wybranych specjalności w ramach określonych kierunków (odrębne zasady rekrutacji) lub mogły zgłaszać się na kierunki, na których nie było konieczności wyboru specjalności podczas rekrutacji.

Poniższa tabela przedstawia ten proces.

Tabela 1 Kierunki studiów prowadzone w AMS (od 1969 do 2004 jako WSM)

Kierunek	Specjalność	Wydział	Pierwszy nabór od czasu WSM tj. 1969/70	Rok akademicki, od którego przyjmowane były kobiety
Nawigacja	Transport morski	WN	1969/70	od 1969/70 do 1992/93 na podstawie zgody Ministra; od 2002/03 zgodnie z warunkami rekrutacji
Nawigacja	Połowy morskie	WN	1969/70	jw
Nawigacja	Inżynieria ruchu morskiego	WN	1997/98	1997/98
Nawigacja	Pomiary hydrograficzne i oznakowanie nawigacyjne	WN	1999/00	1999/00
Nawigacja	Ratownictwo	WN	2000/01	2000/01
Nawigacja	Morskie systemy informatyczne	WN	2005/06	2005/06
Transport	Eksplatacja portów	WN	1979/80	1979/80 do 1992/93
Transport	Eksplatacja portów i floty (obecnie jest to Eksplatacja portów i floty morskiej)	WN/ od 2002 WIET	1993/94	1993/94
Transport	-	WN	2008/09	2008/09
Geodezja i kartografia	-	WN	2009/10	2009/10

Oceanotechnika	-	WN	2010/11	2010/11
Geoinformatyka	-	WN	2018/19	2018/19
Żegluga śródlądowa	-	WN	2020/21	2020/21
Informatyka	-	WN/od 2019 WliT	2013/14	2013/14
Teleinformatyka	-	WliT	2021/22	2021/22
Zarządzanie i inżynieria produkcji	-	WIET	2001/02	2001/02
Logistyka	-	WIET	2010/11	2010/11
Zarządzanie	-	WIET	2019/20	2019/20
Mechanika i budowa maszyn	Eksploatacja siłowni okrętowych	WM	1969/70	2005/06 – niestacjonarne, 2010/11 - stacjonarne
Mechanika i budowa maszyn	Diagnostyka i remonty maszyn i urządzeń okrętowych	WM	1998/99	2004/05
Mechanika i budowa maszyn	Ochrona środowiska w eksploatacji floty i portów	WM	2008/09	2008/09
Mechanika i budowa maszyn	Eksploatacja okrętowych urządzeń napędowych i elektroenergetycznych	WM	2000/01	Nie było przyjęć na EOUNIE kobiet, a obecnie specjalność jest wygaszona
Mechanika i budowa maszyn 2 stopień	Budowa i eksploatacja morskich systemów energetycznych (stara nazwa do 2008 to: Eksploatacja maszyn i urządzeń okrętowych)	WM	2002/03	2005/06
Mechatronika	Elektroautomatyka okrętowa	WM/od 2019 WMiE	2010/11	2010/11
Mechanika i budowa maszyn	Mechatronika systemów energetycznych	WM/od 2019 WMiE	2010/11	2010/11
Inżynieria przemysłowa i morskie elektrownie wiatrowe	-	WM	2021/22	2021/22

Diagnoza

Diagnozę przeprowadzono w celu analizy rozkładu płci wśród osób pracujących na stanowiskach nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, a także wśród studentów, i doktorantów. Dane zostały zebrane od różnych jednostek Uczelni takich jak: Dział Kadr, Dział Kształcenia, Dział Spraw Studenckich, Szkoła Doktorska, Dział Nauki, Wydziały oraz uzyskane z dokumentów wewnętrznych Uczelni.

Przeanalizowano dane ilościowe wg zajmowanych stanowisk oraz pełnionych funkcji, a także funkcji w organach decyzyjnych. Przeanalizowano również rozkład płci wśród pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych pod kątem reprezentowanych dyscyplin naukowych. Analiza dotyczyła również liczby kobiet i mężczyzn wśród studentów i studentek oraz doktorantów i doktorantek. Pod uwagę brano miejsce studiowania oraz kierunek lub dyscyplinę w przypadku Szkoły Doktorskiej.

W celu zebrania danych jakościowych również opracowano i rozpowszechniono wśród pracowników, studentów oraz doktorantów anonimową ankietę. Ankieta została opracowana także w języku angielskim ze względu na kształcących się studentów i pracowników obcojęzycznych. Dane z ankiet zostały zebrane w okresie 23.02.2022 r. – 04.03.2022 r. Uzyskano 143 odpowiedzi od pracowników i 355 odpowiedzi od studentów. Otrzymane dane zostały poddane analizie ilościowej i jakościowej i przedstawione w niniejszym opracowaniu.

Zespół ds. Polityki Równości rozpoczął prace od przeprowadzenia analizy struktury pracowników i studentów Uczelni z uwzględnieniem płci, a także liczby cudzoziemców oraz osób niepełnosprawnych.

Struktura płci w Akademii Morskiej w Szczecinie

Niniejszy opis przedstawia strukturę zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach oraz rozkład płci¹ wśród studentów Akademii Morskiej w Szczecinie w poszczególnych jednostkach.

Funkcje kierownicze w Akademii Morskiej w Szczecinie

Funkcje kierownicze w Akademii Morskiej w Szczecinie, w rozumieniu ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (dalej „ustawa”), są określone w par. 63 Statutu Akademii Morskiej w Szczecinie:

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

- 1) Rektor,
- 2) prorektorzy,
- 3) dziekani,
- 4) prodziekani,

¹ Nie należy interpretować wyników tej analizy jako wystarczającego dowodu na skalę „nierówności” oraz tym bardziej wynikające z jakkolwiek rozumianej „dyskryminacji”. Byłby to klasyczny przykład *non sequitur*, gdzie z przesłanek nie wynika logicznie wniosek. W naukach społecznych, opartych na wnioskowaniu statystycznym, analiza jednowymiarowa nie jest wystarczająca dla poparcia lub odrzucenia hipotezy.

Nie można zakładać, że brak równego wyniku sam w sobie jest problemem. Nie zaprzeczamy tym samym ogólnemu istnieniu problemu dyskryminacji, jednak wskazujemy, że mogą istnieć inne wyjaśnienia, niż dyskryminacja. Wykazanie dysproporcji w stanowiskach może świadczyć o nierówności wyników (*unequality of outcomes*), ale niekoniecznie nierówności szans (*unequal opportunities*), czy tym bardziej nierówności wobec prawa (*unequal justice under law*). Rozróżnienie równości szans, równości wyników i równości wobec prawa jest kluczowe, gdyż są to stanowiska mogące zwalczać się wzajemnie, a przez to nie do pogodzenia.

- 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."

Funkcję Rektora Akademii Morskiej w Szczecinie pełni mężczyzna. Funkcję prorektorów pełni 4 mężczyzn, a funkcję dziekanów 5 mężczyzn. Wśród prodziekanów jest 7 mężczyzn i 3 kobiety. Dyrektorem Szkoły Doktorskiej oraz Instytutu Matematyki Fizyki i Chemii jest mężczyzna. Funkcję Kanclerza pełni również mężczyzna. Kwestorem jest kobieta.³

Łącznie, osoby pełniące funkcje kierownicze w rozumieniu ustawy to 6 kobiet i 27 mężczyzn. W 3 z 5 wydziałów funkcję prodziekana ds. nauki pełnią kobiety. Udział procentowy na stanowiskach kierowniczych wyniósł: kobiety – 18% i mężczyźni – 82%.

Sytuację przedstawia poniższa tabela oraz wykres.

Tabela 2. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze w myśl statutu.

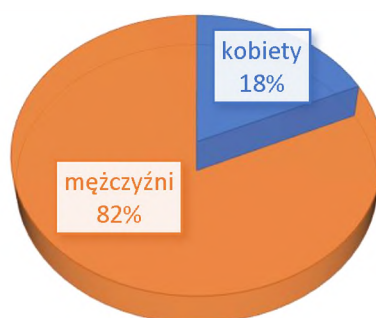
		M	K	%K
	REKTOR	1	0	0%
	PROREKTORZY	4	0	0%
Prorektorzy	Prorektor ds. Innowacji i Rozwoju	1		
	Prorektor ds. Nauki	1		
	Prorektor ds. Morskich	1		
	Prorektor ds. Kształcenia	1		
	DZIEKANI	5	0	0%
Dziekani	Wydział Nawigacyjny	1		
	Wydział Mechaniczny	1		
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	1		
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	1		
	Wydział Informatyki i Telekomunikacji	1		
	PRODZIEKANI DS. NAUKI	2	3	67%
Prodziekan ds. Nauki	Wydział Nawigacyjny		1	
	Wydział Mechaniczny		1	

²[https://www.am.szczecin.pl/themes/user/site/am/assets/img/pages/PO.11 z 2019 tj8 .Statutu wersja od 15.12.2021.pdf](https://www.am.szczecin.pl/themes/user/site/am/assets/img/pages/PO.11_z_2019_tj8_Statutu_wersja_od_15.12.2021.pdf)

³ Stan na 25.01.2022.

	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu		1	
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	1		
	Wydział Informatyki i Telekomunikacji	1		
	PRODZIEKANI DS. KSZTAŁCENIA	5	0	0%
Prodziekani ds. Kształcenia	Wydział Nawigacyjny	1		
	Wydział Mechaniczny	1		
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	1		
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	1		
	Wydział Informatyki i Telekomunikacji	1		
	KANCLERZ	1	0	0%
	KWESTOR	0	1	100%
	PODSUMOWANIE	18	4	18%

PRACOWNICY OBEJMUJĄCY FUNKCJE KIEROWNICZE W ROZUMIENIU USTAWY



Wykres 1. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze w myśl statutu AMS

Radcy Dyscyplin (stan na 25.01.2022)

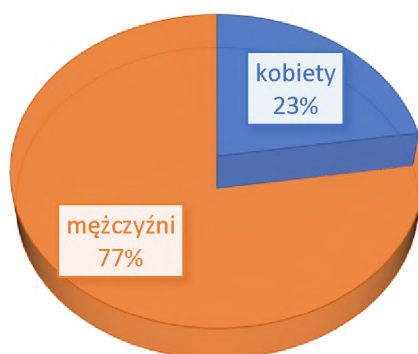
Łącznie w Radach Dyscyplin jest 65 mężczyzn i 19 kobiet. Przewodniczącymi Rad Dyscyplin są tylko mężczyźni, natomiast w 3 Radach Dyscyplin kobiety są zastępcami przewodniczących.

Tabela 3. Rady dyscyplin

		M	K	%K
	PRZEWODNICZĄCY	5	0	0%
Wydziały	Wydział Nawigacyjny	1		
	Wydział Mechaniczny	1		
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	1		
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	1		

	Wydział Informatyki i Telekomunikacji	1		
	ZASTĘPCA PRZEWODNICZĄCEGO	2	3	60%
Wydziały	Wydział Nawigacyjny		1	
	Wydział Mechaniczny		1	
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu		1	
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	1		
	Wydział Informatyki i Telekomunikacji	1		
	CZŁONKOWIE ZWYCZAJNI	58	16	12%
Wydziały	Wydział Nawigacyjny	26	5	
	Wydział Mechaniczny	18	3	
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	7	7	
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	2		
	Wydział Informatyki i Telekomunikacji	5	1	

RADY DYSCYPLIN



Wykres 2. Skład Rad dyscyplin

Rada Uczelni⁴ (stan na 25.01.2022)

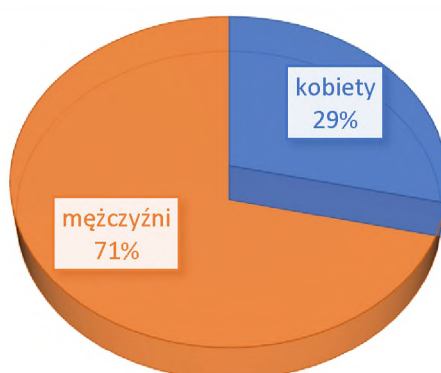
Przewodniczący – mężczyzna.

Członkowie – 4 mężczyzn, 2 kobiety.

Łącznie w Radzie Uczelni jest 5 mężczyzn i 2 kobiety.

⁴ <https://www.am.szczecin.pl/pl/uczelnia/rada-uczelni/> (dostęp 25.01.2022)

RADA UCZELNI



Wykres 3. Rada Uczelni

Skład Senatu⁵:

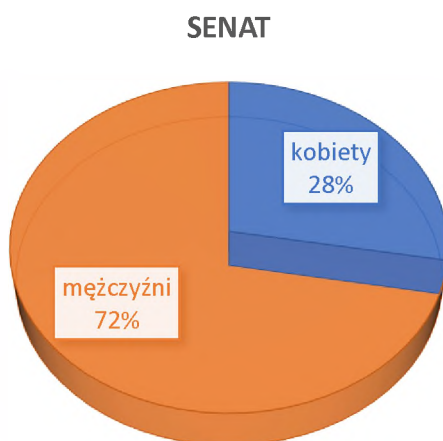
W Senacie jest 26 mężczyzn i 10 kobiet. Kobiety w Senacie są przedstawicielkami m.in. Wydziału Nawigacyjnego oraz Inżynieryjno-Ekonomicznego Transportu, a także jednostek międzywydziałowych, studentów, doktorantów oraz pracowników nie będących nauczycielami akademickimi.

Tabela 4. Skład senatu

		M	K	%K
	REKTOR	1		0%
	PROREKTOR	1		0%
	DZIEKANI	5		0%
	PRZEDSTAWICIELE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH POSIADAJĄCYCH TYTUŁ NAUKOWY PROF. LUB STOPIEŃ NAUKOWY DR HAB.	5	2	29%
Wydziały	Wydział Mechaniczny	2		
	Wydział Nawigacyjny	2	1	
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	1	1	
	PRZEDSTAWICIELE POZOSTAŁYCH NAUCZYCIELI	4	2	33%
Wydziały	Wydział Mechaniczny	2		
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu		1	
	Wydział Nawigacyjny		1	
	Wydział Informatyki i Telekomunikacji	1		
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	1		

⁵ <https://www.am.szczecin.pl/pl/uczelnia/senat/sklad-senatu/> (dostęp 25.01.2022)

JEDNOSTKI MIĘDZYWYDZIAŁOWE	1	1	50%
PRZEDSTAWICIELE STUDENTÓW	3	2	40%
PRZEDSTAWICIELE DOKTORANTÓW		1	100%
PRZEDSTAWICIELE PRACOWNIKÓW UCZELNI NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI	1	1	50%
W POSIEDZENIU SENATU Z GŁOSEM DORADCZYM	5	1	17%



Wykres 4. Skład osobowy Senatu

Pracownicy badawczo – dydaktyczni i badawczy

W katedrach zatrudnionych jest 110 mężczyzn i 52 kobiety⁶. Zdecydowana przewaga mężczyzn istnieje w katedrach na Wydziale Mechatroniki i Elektrotechniki oraz na Wydziale Informatyki i Telekomunikacji.

Katedry z największym udziałem kobiet to: Katedra Ochrony Środowiska i Towaroznawstwa (83% kobiet), Katedra Geoinformatyki i Hydrografii (57% kobiet) oraz Katedra Zarządzania i Logistyki (56% kobiet).

Katedry, w których pracują sami mężczyźni to Katedra Diagnostyki i Remontów Maszyn, Katedra Elektrotechniki i Energoelektroniki oraz Katedra Elektroniki i Telekomunikacji.

Katedry, w których występuje równy udział płci to Katedra Nawigacji Morskiej, Katedra Inżynierii Ruchu Morskiego oraz Katedra Ratownictwa i Zarządzania Ryzykiem.

Najbardziej „sfeminizowanym” wydziałem jest Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu, gdzie w katedrach zatrudnionych jest 52% kobiet. Jednocześnie jest to wydział, w którym proporcja kobiet i mężczyzn zatrudnionych w katedrach jest najbardziej zbliżona.

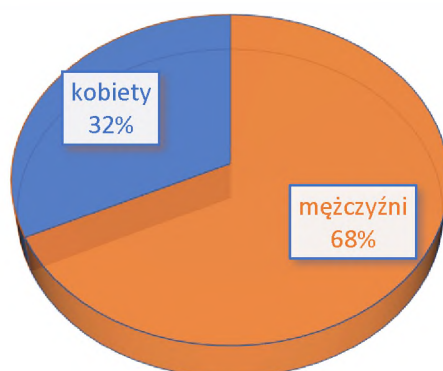
Wydziałem z największym udziałem mężczyzn zatrudnionych w katedrach jest Wydział Informatyki i Telekomunikacji.

⁶ Stan na dzień 25.01.2022

Tabela 5. Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy (zatrudnieni w katedrach)

		M	K	%K
Wydział Nawigacyjny	Katedra Nawigacji Morskiej	3	3	50
	Katedra Inżynierii Ruchu Morskiego	4	4	50
	Katedra Symulacji Morskich	8	1	11
	Katedra Ratownictwa i Zarządzania Ryzykiem	6	6	50
	Katedra Oceanotechniki i Budowy Okrętów	7	2	22
	Katedra Geoinformatyki i Hydrografii	3	4	57
	Katedra Geodezji i Pomiarów Offshore	6	1	14
	Suma	37	21	36
		M	K	%K
Wydział Mechaniczny	Katedra Podstaw Budowy Maszyn i Materiałoznawstwa	7	2	22
	Katedra Diagnostyki i Remontów Maszyn	7	0	0
	Katedra Siłowni Okrętowych	5	1	17
	Katedra Energetyki	5	2	29
	Suma	24	5	17
		M	K	%K
Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	Katedra Zarządzania i Logistyki	7	9	56
	Katedra Gospodarki Morskiej i Systemów Transportowych	6	7	54
	Katedra Procesów Technologicznych	8	3	27
	Katedra Ochrony Środowiska i Towaroznawstwa	1	5	83
	Suma	22	24	52
		M	K	%K
Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	Katedra Elektrotechniki i Energoelektroniki	7	0	0
	Katedra Automatyki Okrętowej	5	1	17
	Suma	12	1	8
		M	K	%K
Wydział Informatyki i Telekomunikacji	Katedra Informatyki	8	1	11
	Katedra Elektroniki i Telekomunikacji	7	0	0
	Suma	15	1	6

PRACOWNICY KATEDR



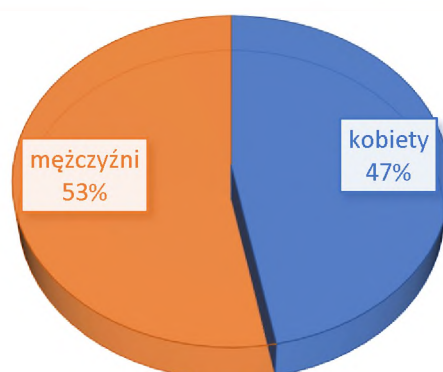
Wykres 5. Pracownicy katedr

Instytut Matematyki, Fizyki i Chemii⁷

Tabela 6. Instytut Matematyki, Fizyki i Chemii

	M	K	%K
Zakład Matematyki	3	5	63%
Zakład Fizyki	5	1	17%
Zakład Chemii	2	3	60%

INSTYTUT MATEMATYKI, FIZYKI I CHEMII



Wykres 6. Instytut Matematyki, Fizyki i Chemii

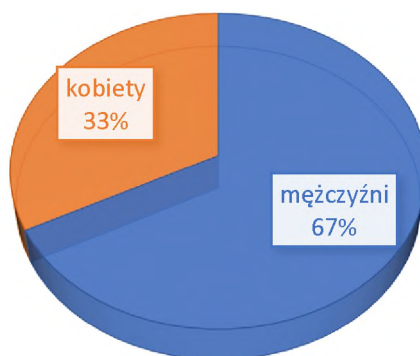
⁷ <https://www.am.szczecin.pl/pl/struktura/jednostki-miedzywydzialowe/instytut-matematyki-fizyki-i-chemii/>
(dostęp 09.02.2022)

Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy wg stanowisk

Tabela 7. Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy wg stanowisk

		M	K	%K	cudzoziemcy
adiunkt		46	26	36	1
asystent		26	23	47	1
profesor uczelni	dr	6		14	
	dr hab.	25	5		
profesor		11	1	8	2
podsumowanie		114	55	33	4

PRACOWNICY BADAWCZO-DYDAKTYCZNI I BADAWCZY WG STANOWISK



Wykres 7. Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy wg stanowisk

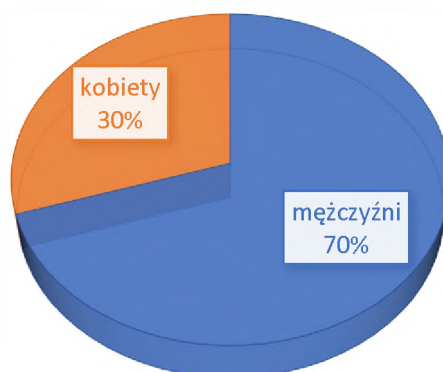
Pracownicy dydaktyczni wg stanowisk

Tabela 8. Pracownicy dydaktyczni wg stanowisk

		M	K	%K	cudzoziemcy
asystent	mgr		1	67	
	mgr inż.	2	3		
adiunkt	dr	12	5	33	
wykładowca	mgr		1		
starszy wykładowca	mgr	5	4	22	
	mgr inż.	8			
	dr	1			
profesor uczelni	dr	1		50	
	dr hab.		1		

profesor	prof.	1		0	
inni pracownicy dydaktyczni	mgr	8	5	25	1
	mgr inż.	11	1		
	dr	5	2		
podsumowanie		54	23	30	1

PRACOWNICY DYDAKTYCZNI WG STANOWISK



Wykres 8. Pracownicy dydaktyczni wg stanowisk

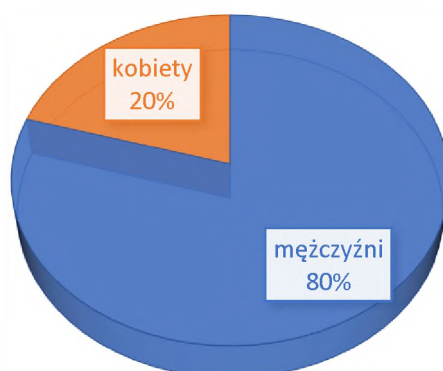
Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy wg zadeklarowanych dyscyplin.

Tabela 9. Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy wg zadeklarowanych dyscyplin

	mężczyźni	kobiety	% kobiet
inżynieria mechaniczna	35	9	20
automatyka, elektronika i elektrotechnika	16	1	6
informatyka techniczna i telekomunikacja	19	5	21
inżynieria lądowa i transport	45	23	34
nauki o zarządzaniu i jakości	22	20	45
inne	39	39	50

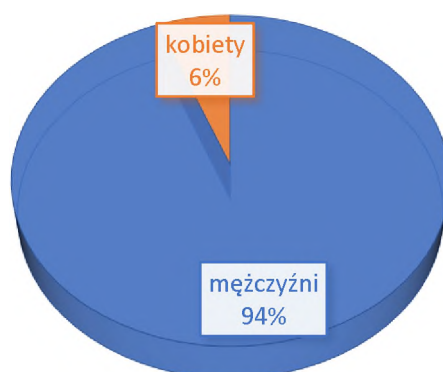
Poniższe wykresy przedstawiają udział procentowy kobiet i mężczyzn w dyscyplinach naukowych, w których prowadzą badania naukowe, zgodnie z ze złożonymi oświadczeniami.

INŻYNIERIA MECHANICZNA



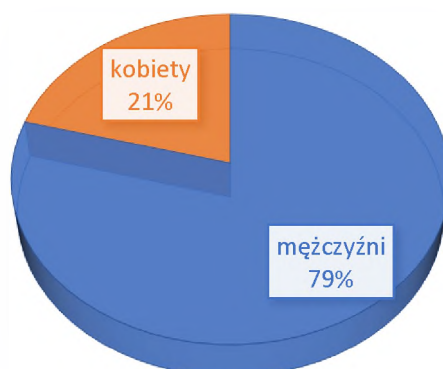
Wykres 9. Inżynieria mechaniczna

AUTOMATYKA, ELEKTRONIKA I ELEKTROTECHNIKA



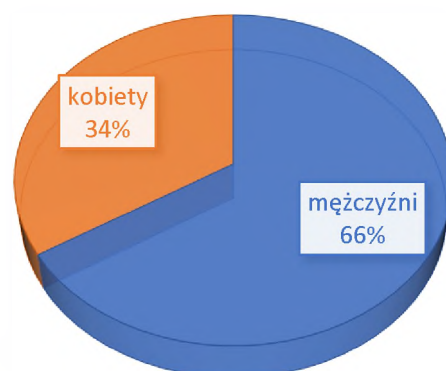
Wykres 10. Automatyka, elektronika i elektrotechnika

INFORMATYKA TECHNICZNA I TELEKOMUNIKACJA



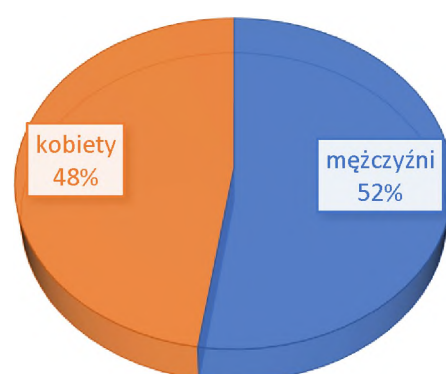
Wykres 11. Inżynieria techniczna i telekomunikacja

INŻYNIERIA LĄDOWA I TRANSPORT



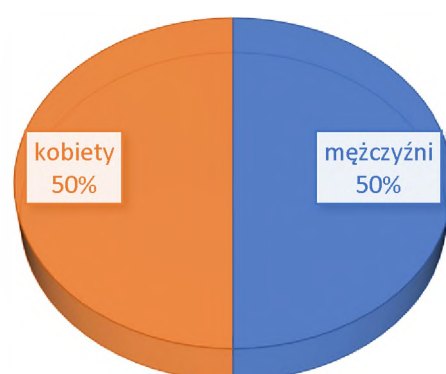
Wykres 12. Inżynieria lądowa i transport

NAUKI O ZARZĄDZANIU I JAKOŚCI



Wykres 13. Nauki o zarządzaniu i jakości

INNE



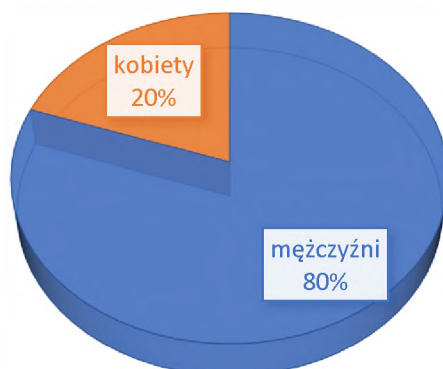
Wykres 14. Inne

Wydziałowe Centra Kształcenia

Tabela 10. Wydziałowe Centra Kształcenia

		M	K	%K
kierownik	Wydział Mechaniczny	1		
	Wydział Nawigacyjny	1		
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	1		
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	1		
	Wydział Informatyki i Telekomunikacji	1		
	Podsumowanie	5		0%
sekretariat	Wydział Mechaniczny		1	
	Wydział Nawigacyjny		1	
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	1	3	
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki		1	
	Wydział Informatyki i Telekomunikacji		1	
	Podsumowanie	1	7	88%
koordynatorzy kierunków studiów	Wydział Mechaniczny	3	3	
	Wydział Nawigacyjny	2		
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	1	3	
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	1		
	Wydział Informatyki i Telekomunikacji	1		
	Podsumowanie	8	6	43%
pracownicy (w tym kierownik i koordynatorzy)	Wydział Mechaniczny	18	3	
	Wydział Nawigacyjny	11		
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	6	8	
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	5		
	Wydział Informatyki i Telekomunikacji	5		
	Podsumowanie	45	11	20%

PRACOWNICY WCK

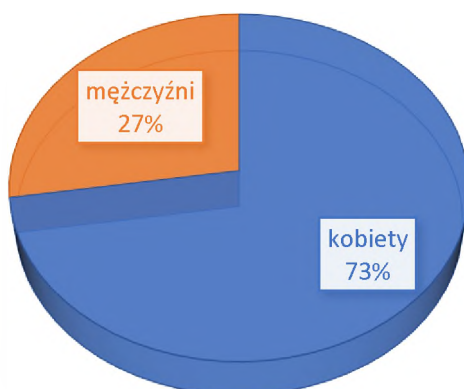


Wykres 15. Wydziałowe Centrum Kształcenia

Stanowiska kierownicze w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowiska kierownicze w powszechnie rozumianym znaczeniu zajmuje 37 kobiet i 14 mężczyzn.

STANOWISKA KIEROWNICZE W GRUPIE PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI



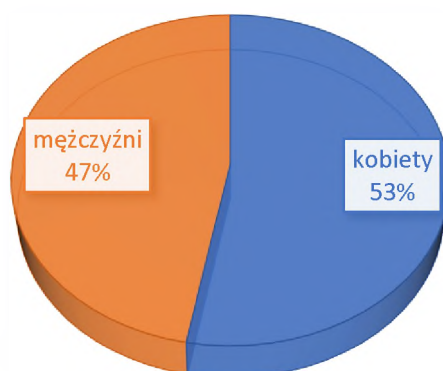
Wykres 16. Stanowiska kierownicze w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Zarząd Samorządu Studenckiego

Kadencja 2021/2023

Przewodniczącym ZSS jest mężczyzna, a wiceprzewodniczącą kobieta. Zarząd liczy 17 członków: 9 kobiet i 8 mężczyzn.

ZARZĄD SAMORZĄDU STUDENCKIEGO



Wykres 17. Zarząd Samorządu Studenckiego

Studenci Akademii Morskiej w Szczecinie

Informacje ogólne

W Akademii Morskiej w Szczecinie studiuje łącznie 2 384 osoby⁸, w tym 608 kobiet, co stanowi ok. 26% społeczności akademickiej.

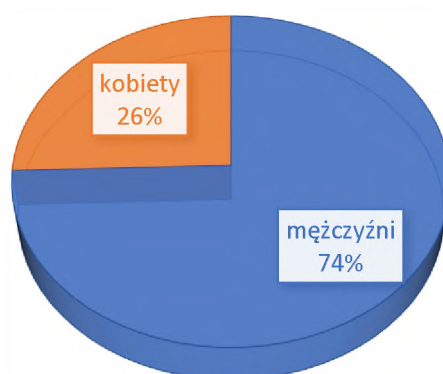
W roku akademickim 2022/2023 studia pierwszego stopnia podejmuje 1 646 mężczyzn i 523 kobiety, a studia drugiego stopnia podejmuje 130 mężczyzn i 85 kobiet.

Stacjonarnie studiuje 1 322 mężczyzn i 448 kobiet. W formie niestacjonarnej studiuje 454 mężczyzn oraz 160 kobiet.

W Akademii Morskiej w Szczecinie studiuje 323 obcokrajowców, co stanowi ok. 14% społeczności akademickiej.

W Akademii Morskiej w Szczecinie studiuje łącznie 16 osób z niepełnosprawnościami.

STUDENCI AMS



Wykres 18. Studenci AMS

⁸ Na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych. Stan na styczeń 2022 r. Nie uwzględniono możliwości studiowania na kilku kierunkach przez jedną osobę.

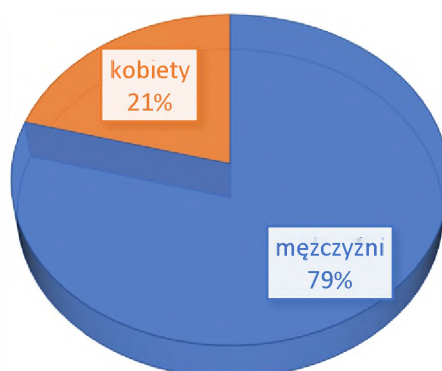
Wydział Nawigacyjny

Na Wydziale Nawigacyjnym proporcjonalnie najwięcej kobiet studiuje na kierunku żegluga śródlądowa, gdyż stanowią one 56%⁹.

Tabela 11. Studenci Wydziału Nawigacyjnego

WYDZIAŁ NAWIGACYJNY		mężczyźni	kobiety	% kobiet
Geodezja i kartografia	pierwszego stopnia, stacjonarne	48	25	34%
	pierwszego stopnia, niestacjonarne	17	15	47%
Nawigacja	pierwszego stopnia, stacjonarne	380	80	17%
	pierwszego stopnia, niestacjonarne	115	17	13%
	drugiego stopnia, niestacjonarne	8	3	27%
Oceanotechnika	pierwszego stopnia, stacjonarne	40	10	20%
	drugiego stopnia, stacjonarne	17	8	32%
Żegluga śródlądowa	pierwszego stopnia, stacjonarne	4	5	56%
Geoinformatyka	drugiego stopnia, stacjonarne	11	5	31%

STUDENCI WYDZIAŁU NAWIGACYJNEGO



Wykres 19. Studenci Wydziału Nawigacyjnego

Wydział Mechaniczny

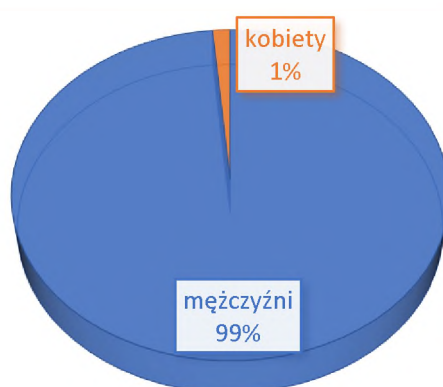
Na Wydziale Mechanicznym proporcjonalnie najwięcej kobiet studiuje na kierunku inżynieria przemysłowa i morskie elektrownie wiatrowe, gdyż stanowią one 8%

⁹ Należy wziąć pod uwagę, że w przypadku takich małych liczb, proporcje są nadekspozowane.

Tabela 12. Studenci Wydziału Mechanicznego

WYDZIAŁ MECHANICZNY		mężczyźni	kobiety	% kobiet
mechanika i budowa maszyn	pierwszego stopnia, stacjonarne	256	4	2%
	pierwszego stopnia, niestacjonarne	109	1	1%
	drugiego stopnia, niestacjonarne	38	0	0%
inżynieria przemysłowa i morskie elektrownie wiatrowe	pierwszego stopnia, stacjonarne	12	1	8%

STUDENCI WYDZIAŁU MECHANICZNEGO



Wykres 20. Studenci Wydziału Mechanicznego

Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu

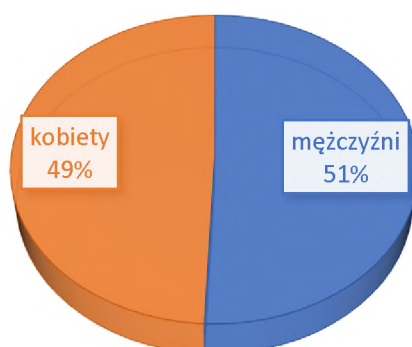
Na Wydziale Inżynieryjno-Ekonomicznym Transportu proporcjonalnie najwięcej kobiet studiuje na kierunku transport, gdyż stanowią one 77%.

Tabela 13. Studenci Wydziału Inżynieryjno-Ekonomicznego Transportu

WYDZIAŁ INŻYNIERYJNO-EKONOMICZNY TRANSPORTU		mężczyźni	kobiety	% kobiet
logistyka	pierwszego stopnia, stacjonarne	173	172	50%
	pierwszego stopnia, niestacjonarne	49	57	54%
transport	pierwszego stopnia, stacjonarne	55	39	41%
	pierwszego stopnia, niestacjonarne	29	14	33%
	drugiego stopnia, stacjonarne	3	10	77%
	drugiego stopnia, niestacjonarne	21	20	49%

zarządzanie i inżynieria produkcji	pierwszego stopnia, stacjonarne	28	20	42%
	pierwszego stopnia, niestacjonarne	13	10	43%
	drugiego stopnia, stacjonarne	6	18	75%
	drugiego stopnia, niestacjonarne	26	21	45%
zarządzanie	pierwszego stopnia, stacjonarne	9	19	68%
	suma	412	400	49%

STUDENCI WYDZIAŁU INŻYNIERYJNO- -EKONOMICZNEGO TRANSPORTU



Wykres 21. Studenci Wydziału Inżynieryjno-Ekonomicznego Transportu

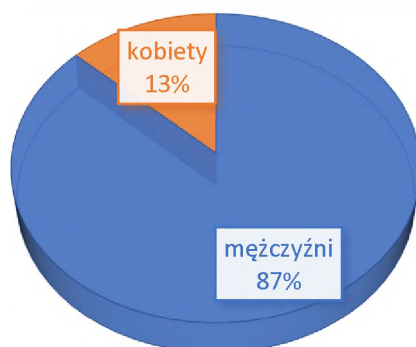
Wydział Informatyki i Telekomunikacji

Na Wydziale Informatyki i Telekomunikacji proporcjonalnie najwięcej kobiet studiuje na kierunku informatyka, gdyż stanowią one 14%

Tabela 14. Studenci Wydziału Informatyki i Telekomunikacji

WYDZIAŁ INFORMATYKI I TELEKOMUNIKACJI		mężczyźni	kobiety	% kobiet
informatyka	pierwszego stopnia, stacjonarne	158	26	14%
	pierwszego stopnia, niestacjonarne	25	2	7%
teleinformatyka	pierwszego stopnia, stacjonarne	10	1	9%

STUDENCI WYDZIAŁU INFORMATYKI I TELEKOMUNIKACJI



Wykres 22. Studenci Wydziału Informatyki i Telekomunikacji

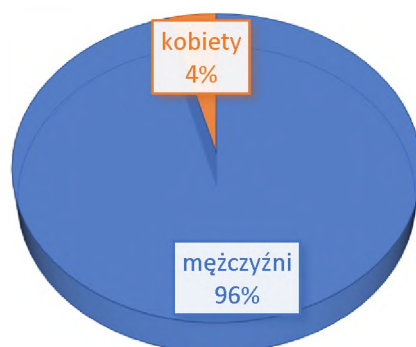
Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki

Na Wydziale Mechatroniki i Elektrotechniki studentki stanowią 4%

Tabela 15. Studenci Wydziału Mechatroniki i Elektrotechniki

WYDZIAŁ MECHATRONIKI I ELEKTROTECHNIKI		mężczyźni	kobiety	% kobiet
mechatronika	pierwszego stopnia, stacjonarne	112	5	4%
	pierwszego stopnia, niestacjonarne	4	0	0%

STUDENCI WYDZIAŁU MECHATRONIKI I ELEKTROTECHNIKI



Wykres 23. Studenci Wydziału Mechatroniki i Elektrotechniki

Wyniki badań jakościowych

W tej części przedstawiono wyniki badania ankietowego, które przeprowadzono w lutym 2022 r. Ankieta została rozesłana do wszystkich pracowników, mających elektroniczną pocztę służbową¹⁰, a także doktorantów i studentów. System ankietyzowania za pośrednictwem platformy MS Forms umożliwił anonimowe uzupełnienie kwestionariuszy.

Celem badania było zdiagnozowanie problemów i oczekiwań związanych z doświadczeniami nierównego traktowania w miejscu pracy i nauki, jakim jest Akademia Morska w Szczecinie, a także zbadanie z jakimi formami dyskryminacji (jeśli w ogóle) mają do czynienia pracownicy, doktoranci oraz studenci.

W ankiecie pytano: o subiektywne odczucia odnośnie traktowania w kontekście płci, przedstawiciele której płci są częściej postrzegani jako eksperci, a także na temat bycia ofiarą i/lub świadkiem złego traktowania. Pozostawiono również przestrzeń na swobodne spostrzeżenia oraz uwagi.

Osoby pracujące w AMS

Ankiety wśród pracowników wypełniły 94 kobiety i 50 mężczyzn. Na wstępie warto zaznaczyć, że w większości osoby ankietowane nie zgłaszały problemów związanych z przedstawionymi tematami. Pewna część pracowników zgłaszała wątpliwości co do faktycznego zapewnienia anonimowości. Dalsze omówienie dotyczy tych osób badanych, które przedstawiły swoje spostrzeżenia.

Pracownicy Akademii Morskiej w Szczecinie zgłosili pewne problemy związane z dyskryminacją, ze szczególnym uwzględnieniem płci. Najczęściej pojawiające się zgłoszenia to:

- nierówne traktowanie związane z wynagrodzeniem,
- stwarzanie nieprzyjaznej atmosfery w miejscu pracy, głównie poprzez złośliwe uwagi szczególnie w stosunku do kobiet,
- faworyzowanie niektórych osób przez przełożonych,
- funkcjonujące w AMS stereotypy i uprzedzenia związane z podejmowaniem przez kobiety zatrudnienia po zakończeniu kształcenia w uczelni morskiej, zwłaszcza na kierunkach pływających,
- panujące przeświadczenie, że kobiety, których mężowie zawodowo pływają na statku, nie muszą pracować, zarabiać i awansować.

Wskazywano na problematyczną postawę niektórych przełożonych. Postawy takie najczęściej objawiały się w postaci komentarzy, żartów, a także w przypadku starania się o wyższe wynagrodzenie i awans. Osobami najbardziej narażonymi na nierówne traktowanie były kobiety, ale także młodzi mężczyźni, pracujący na niższych stanowiskach, starający się o awans. Pojawiły się głosy, mówiące o potrzebie edukacji i szkoleń dla kadry zarządzającej wyższego szczebla – w zakresie mobbingu oraz umiejętności komunikowania się z pracownikami. Pojawiły się również głosy o konieczności poprawy systemu motywacyjnego dla pracowników Uczelni.

¹⁰ Niektórzy pracownicy Akademii Morskiej w Szczecinie mają ograniczony dostęp do elektronicznej poczty służbowej (dotyczy głównie pracowników obsługi). W celu umożliwienia im komunikowania swoich uwag z zespołem, zostanie stworzona specjalna skrzynka kontaktowa Equalmus nr 66

Poniżej przedstawiono „chmurę słów”, która odzwierciedla najczęstsze zagadnienia, które pojawiały się w anonimowych uwagach. Jak widać, najwięcej dotyczyło przełożonych oraz kwestii wynagrodzeń, premii, warunków pracy, a także możliwości pracy zdalnej.



Rysunek 1. Zestawienie „chmury słów”, czyli najczęściej używanych wyrażen wśród pracowników

Studenci AMS

Ankietę dedykowaną studentom wypełniło 146 kobiet, 207 mężczyzn i 4 osoby, które nie ujawniły swojej płci. Analiza wypowiedzi osób studiujących w Akademii Morskiej w Szczecinie wyraźnie uwydatniła problem dyskryminacji płci żeńskiej, głównie poprzez złośliwe uwagi, żarty oraz deprecjonowanie kompetencji.

Z punktu widzenia niektórych studentów, bardzo krzywdzące jest dla nich podejście osób prowadzących zajęcia, które można określić jako „pobłażające” studentom zagranicznym. Ankietowani zgłosili, że studenci zagraniczni mają łatwiejsze zaliczenia, więcej razy mogą poprawiać, pobłaża im się ściąganie, a ich oceny są w opinii ankietowanych często „naciągane”. Mniej się od nich wymaga również w kwestii dyscypliny ubioru. Z drugiej strony, ankietowani poinformowali, że zdarzają się również przypadki gorszego traktowania cudzoziemców przez osoby prowadzące zajęcia. Przejawia się to w komentarzach na ich temat.

Bardzo liczne wypowiedzi – zarówno studentek, jak i studentów dotyczyły problemu niesprawiedliwego i nierównego oceniania.

Poniżej przedstawiamy „chmurę wyrazów”, która powstała z najczęściej używanych słów. Jak widać, bardzo wiele wypowiedzi dotyczyło wykładowców i prowadzących zajęcia. Treść uwag była związana z zajęciami, zaliczeniami oraz ocenami.



Rysunek 2. Zestawienie „chmury słów”, czyli najczęściej używanych wyrażień wśród studentów

Wybrane dotychczasowe działania na rzecz promocji równości i przeciwdziałania dyskryminacji

Statutowa działalność Uczelni służyć ma jej zrównoważonemu rozwojowi i musi być wsparta podejmowaniem kroków, które przełożą się na nieskrępowane funkcjonowanie całej społeczności akademickiej. Zadaniem Uczelni jest tworzenie warunków sprzyjających równości szans, które odgrywają szczególną rolę w rozwoju społeczności akademickiej. Realizacja tego zadania jest nieustającym procesem. Akademia Morska mając poczucie obowiązku społecznego podejmuje ustawiczne działania w tym zakresie.

Zadania w zakresie realizacji planu polityki równości zostaną włączone do Planu Działalności Akademii 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 AMS.

W celu wspierania międzynarodowej społeczności akademickiej w Akademii Morskiej w Szczecinie został utworzony **Dział ds. Obcokrajowców i Wymiany Międzynarodowej** stanowiący centrum wsparcia dla studentów zagranicznych w różnych dziedzinach. Czuwa on nad zapewnieniem równości oraz wolności wyznawania religii. Propaguje równy dostęp do kształcenia, do udziału w organizacjach, kołach zainteresowań i zrzeszeniach dla wszystkich studentów. Zapobiega i reaguje na wszelkie przejawy rasizmu, ksenofobii i innych form nietolerancji. Aktywnie wpływa na zmianę trendów zachowania poprzez organizację szkoleń, a także kampanii uświadamiających. Podejmuje działania na rzecz integracji środowiska akademickiego, w tym działania na rzecz integracji studentów zagranicznych i lokalnych. Zapewnia także równy dostęp do informacji studentom niezależnie od języka, w którym studiuje.

Nadając odpowiedni priorytet równości, Uczelnia przystąpiła do realizacji projektu pn. „**Akademia dostępności**” (POWR.03.05.00-00-A021/21) finansowanego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój 2014-2020. Ma on na celu zwiększenie dostępności AMS dla osób z niepełnosprawnościami poprzez zmiany organizacyjne oraz podniesienie kompetencji kadry kierowniczej i administracyjnej. W ramach projektu realizowane będą zadania w zakresie dostosowania Uczelni do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności w celu wyrównywania szans tych osób, niwelując bariery w dostępie do edukacji akademickiej oraz zapewniając dostępność cyfrową, komunikacyjną i architektoniczną.

Dbając o uwzględnianie aspektu płci Akademia Morska w Szczecinie poświadcza swoją otwartość zarówno w swoich zasadach rekrutacyjnych, w kampaniach promocyjnych, jak i działaniach bezpośrednich. Szczególnie widoczne jest to w wymiarze przekazu wizualnego materiałów promocyjnych. Stanowisko to potwierdza również udział w kampanii „**Dziewczyny na Politechniki**”, promującej podejmowanie przez młode kobiety studiów na kierunkach technicznych, m.in. przez przedstawianie możliwości atrakcyjnych karier zawodowych i naukowych w obszarach, w których kształci Uczelnia.

Wspierając równość szans AMS podjęła także szereg innych działań, które służyć mają przeciwdziałaniu dyskryminacji i reagowaniu na przypadki nierówności szans. W tym celu Rektor powołał 24 stycznia 2022 r. Zespół ds. Polityki Równości oraz wyznaczył **Pełnomocnika Rektora ds. Równości**. Na stronie internetowej Uczelni utworzony został obszar dedykowany polityce równości, a także uruchomiony

został specjalny adres e-mailowy equalmus@am.szczecin.pl, na który mogą być zgłaszane wszelkie przejawy dyskryminacji. Prowadzona jest mailingowa kampania informacyjna wśród społeczności akademickiej. Zamieszczono również na łamach Akademickich Aktualności Morskich (kwartalnika wydawanego przez Wydawnictwo Naukowe Akademii Morskiej w Szczecinie) artykuł poruszający tematykę równych szans w AMS.

Dnia 20 kwietnia 2022 r. Senat Akademii Morskiej w Szczecinie podjął uchwałę w sprawie zmian w Statucie Uczelni, dzięki której wprowadzono do niego zapisy dotyczące równości, tolerancji i poszanowania w brzmieniu:

- “1. Akademia kształci studentów i doktorantów, a także kadrę naukową zgodnie z ideami humanizmu, tolerancji, w duchu szacunku dla prawdy, poszanowania praw i godności człowieka, demokracji, patriotyzmu, honoru, uczciwości i sumiennej pracy oraz odpowiedzialności za losy całej wspólnoty ludzkiej, społeczeństwa i Ojczyzny.
2. Konstytucyjna zasada równego traktowania wszystkich członków wspólnoty Akademii stanowi fundament jej działalności.
3. Akademia wspiera różnorodność i przeciwdziała dyskryminacji, w tym zapewnia wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami, w szczególności poprzez likwidowanie lub ograniczanie barier i utrudnień w dostępie do zasobów Uczelni”

Zakres działań podjętych na rzecz równości został zaprezentowany Radzie Uczelni oraz Kolegium Rektorskiemu, któremu bliżej przedstawiono wyniki przeprowadzonych analiz. Zgodnie uznano potrzebę poprawy jakości w tym obszarze i zasadność wdrożenia planu.

Cele i plan działania

Tabela 16. Cele Planu Równości Szans AMS na lata 2022-2024

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.	Zwiększanie świadomości równych szans w społeczności akademickiej	Liczba wykonanych działań	min. 2	1. Opracowanie zakładki w j. polskim i angielskim na stronie WWW AMS zawierającej informacje na temat równości szans	do 30.06.2022	Zespół ds. Polityki Równości
				2. Wykonanie min. 100 ulotek na temat zapobiegania dyskryminacji w języku polskim i angielskim	do 30.06.2022	Zespół ds. Polityki Równości, RP
				3. Przygotowanie min. 1 obowiązkowego szkolenia w zakresie równości szans dla pracowników i studentów w formie webinarium.	do 15.03.2023	Zespół ds. Polityki Równości, II, RK, RN

				4. Wprowadzenie obowiązku odbycia szkolenia z zakresu równości szans przez pracowników i studentów.	do 15.03.2023	Zespół ds. Polityki Równości, RK, RN, ROP
				5. Opracowanie przewodnika o tematyce równości dla pracowników i studentów w języku polskim i angielskim	do 31.10.2022	Zespół ds. Polityki Równości,
2.	Wspomaganie równości w dostępie do kariery	Liczba wykonanych działań	min. 5	1. Opracowanie i przeprowadzenie ankiety na temat zidentyfikowania potrzeb równości w zakresie wsparcia i rozwoju naukowego	do 30.06.2022	Zespół ds. Polityki Równości
				2. Opracowanie i przeprowadzenie ankiety na temat zidentyfikowania potrzeb równości w zakresie wsparcia i rozwoju wśród pracowników administracji	do 30.06.2022	Zespół ds. Polityki Równości
				3. Opracowanie i przeprowadzenie ankiety zidentyfikowanie potrzeb osób wracających do pracy po urloпах macierzyńskich i rodzicielskich – wsparcie ze strony AMS	do 30.06.2022	Zespół ds. Polityki Równości
				4. Opracowanie i zamieszczenie informacji na stronie www, w Akademickich Aktualnościach Morskich oraz w mediach społecznościowych na temat udziału kobiet w nauce oraz rozwoju Uczelni min. 2 artykuły – na 6 m-cy	do 30.09.2024	Zespół ds. Polityki Równości, RP, BW

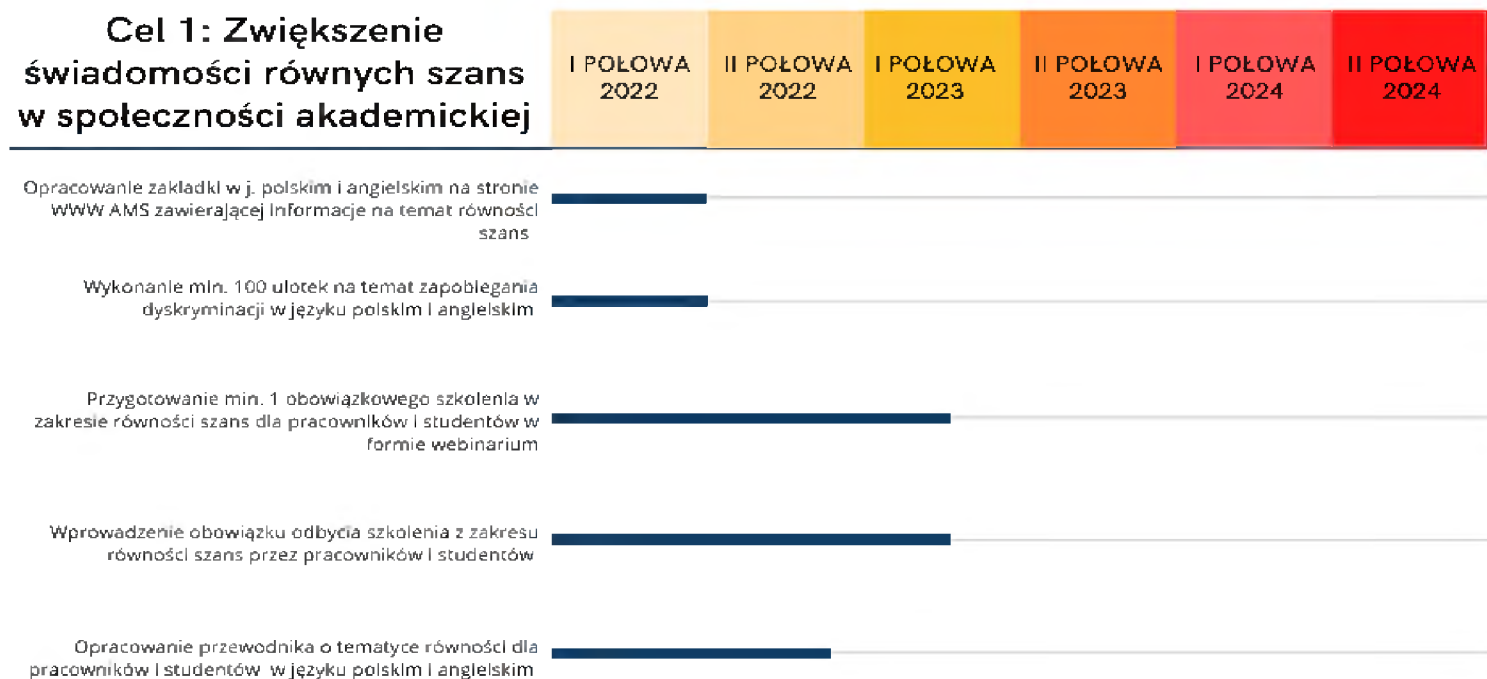
				5. Wprowadzenie w min. 2 programach kształcenia tematyki przygotowującej do aktywnej pracy w różnorodnym zespole	do 01.10.2024	RN
				6. Opracowanie i wprowadzenie wytycznych i zaleceń dla kadry zarządzającej dotyczących wspierania równowagi między życiem prywatnym a pracą zawodową pracowników	do 30.06.2023	Zespół ds. Polityki Równości
				7. Przeprowadzenie min. 1 obowiązkowego szkolenia dla kadry zarządzającej o tematyce równości	do 30.06.2023	Zespół ds. Polityki Równości
				8. Opracowanie i wprowadzenie uczelnianego systemu rejestracji wniosków projektowych pozwalająca na zbieranie danych statystycznych na temat rozkładu płci w grupie osób kierujących projektami	pilotażowa wersja systemu do 30.06.2022	Zespół ds. Polityki Równości
3.	Przeciwdziałanie zjawiskom dyskryminacji	Liczba wykonanych działań	min 3	1. Przygotowanie dedykowanego obszaru na stronie www z formularzem zgłoszenia dotyczącego przejawów dyskryminacji	do 30.06.2022	Zespół ds. Polityki Równości
				2. Opracowanie i przeprowadzenie ankiet oraz przeprowadzenie analizy wyników ankiet	co pół roku od 01.01.2024	Zespół ds. Polityki Równości
				3. Przedstawianie wyników ankiet społeczności akademickiej	nie później niż 2 miesiące po opracowaniu analizy ankiet	Zespół ds. Polityki Równości

				4. Przygotowanie i przedstawienie kadrze zarządzającej propozycji działań naprawczych	nie później niż 2 miesiące po opracowaniu analizy ankiet	Zespół ds. Polityki Równości
				5. Opracowanie procedury postępowania w przypadku zgłoszenia dotyczącego dyskryminacji w AMS w języku polskim i angielskim	do 30.06.2022	Zespół ds. Polityki Równości

Wizualizacja działań przy pomocy wykresu Gantta.

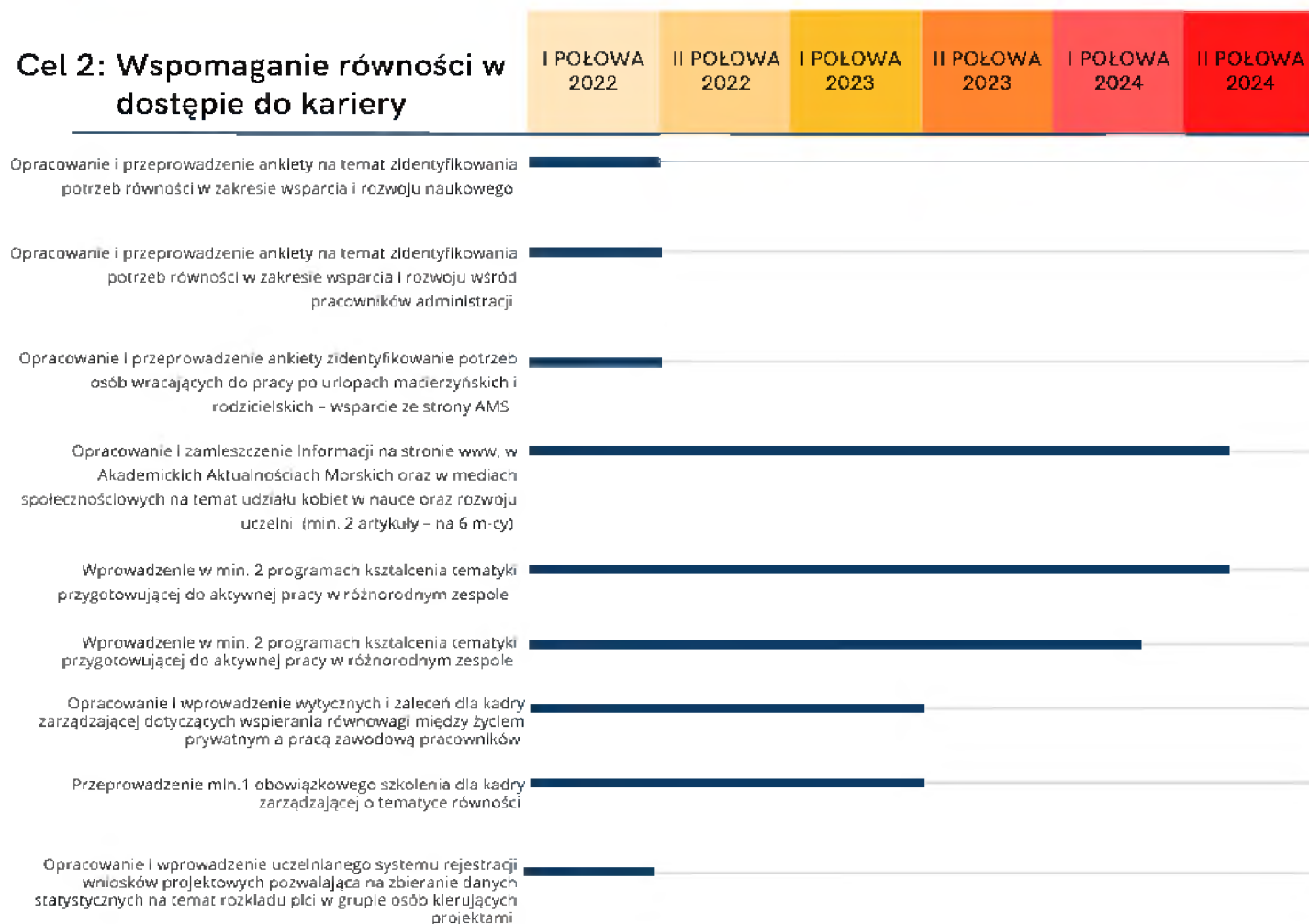


Wykres Gantta



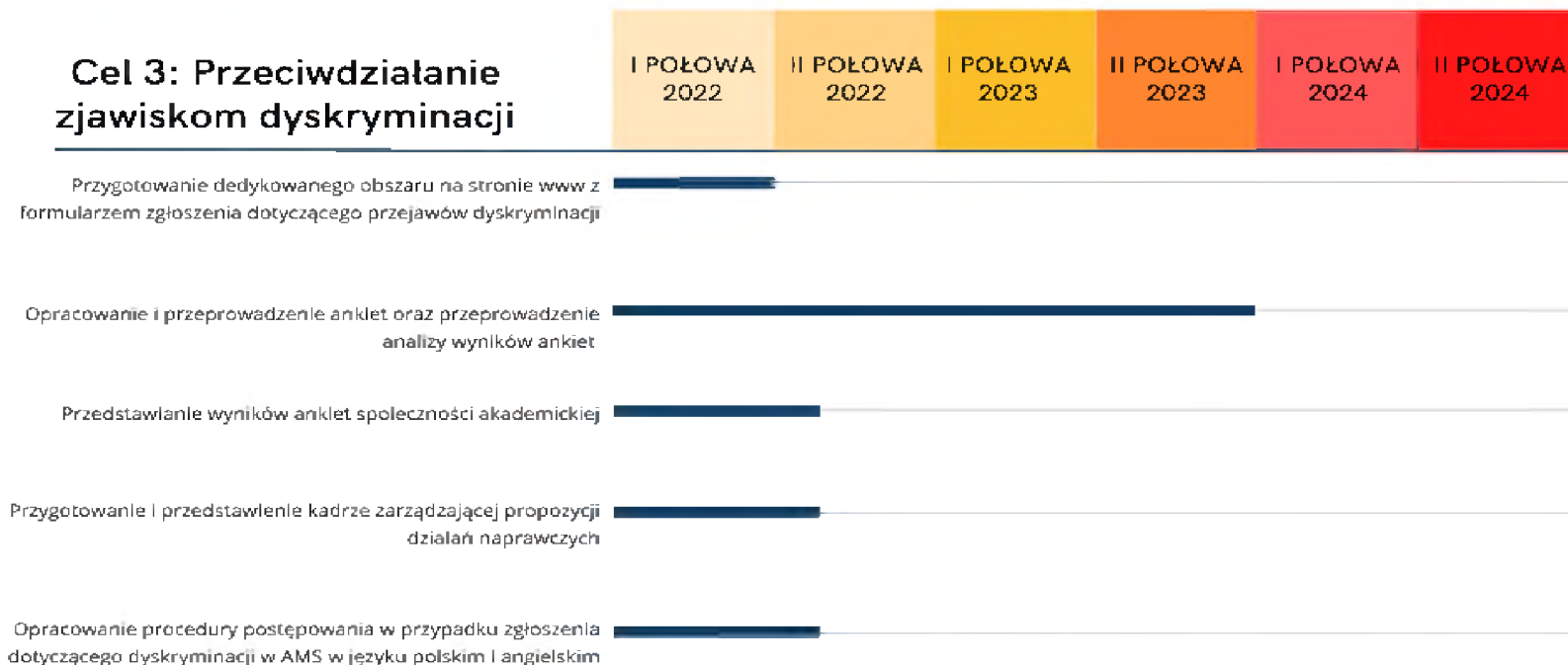
Wykres 24. Wykres Gantta dla Celu nr 1

Cel 2: Wspomaganie równości w dostępie do kariery



Wykres 25. Wykres Gantta dla Celu nr 2

Cel 3: Przeciwdziałanie zjawiskom dyskryminacji



Wykres 26. Wykres Gantta dla Celu nr 3

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 Akademii Morskiej w Szczecinie monitoring jego realizacji zgodny będzie z systemem kontroli zarządczej AMS.

Spis tabel

Tabela 1 Kierunki studiów prowadzone w AMS (od 1969 do 2004 jako WSM)	6
Tabela 2. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze w myśl statutu	9
Tabela 3. Rady dyscyplin	10
Tabela 4. Skład senatu	12
Tabela 5. Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy (zatrudnieni w katedrach)	14
Tabela 6. Instytut Matematyki, Fizyki i Chemii	15
Tabela 7. Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy wg stanowisk	16
Tabela 8. Pracownicy dydaktyczni wg stanowisk	16
Tabela 9. Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy wg zadeklarowanych dyscyplin	17
Tabela 10. Wydziałowe Centra Kształcenia	20
Tabela 11. Studenci Wydziału Nawigacyjnego	23
Tabela 12. Studenci Wydziału Mechanicznego	24
Tabela 13. Studenci Wydziału Inżynieryjno-Ekonomicznego Transportu	24
Tabela 14. Studenci Wydziału Informatyki i Telekomunikacji	25
Tabela 15. Studenci Wydziału Mechatroniki i Elektrotechniki	26
Tabela 16. Cele Planu Równości Szans AMS na lata 2022-2024	32

Spis wykresów

Wykres 1. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze w myśl statutu AMS	10
Wykres 2. Skład Rad dyscyplin	11
Wykres 3. Rada Uczelni	12
Wykres 4. Skład osobowy Senatu	13
Wykres 5. Pracownicy katedr	15
Wykres 6. Instytut Matematyki, Fizyki i Chemii	15
Wykres 7. Pracownicy badawczo-dydaktyczni i badawczy wg stanowisk	16
Wykres 8. Pracownicy dydaktyczni wg stanowisk	17
Wykres 9. Inżynieria mechaniczna	18
Wykres 10. Automatyka, elektronika i elektrotechnika	18
Wykres 11. Inżynieria techniczna i telekomunikacja	18
Wykres 12. Inżynieria lądowa i transport	19
Wykres 13. Nauki o zarządzaniu i jakości	19
Wykres 14. Inne	19
Wykres 15. Wydziałowe Centrum Kształcenia	21
Wykres 16. Stanowiska kierownicze w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	21
Wykres 17. Zarząd Samorządu Studenckiego	22
Wykres 18. Studenci AMS	22
Wykres 19. Studenci Wydziału Nawigacyjnego	23
Wykres 20. Studenci Wydziału Mechanicznego	24
Wykres 21. Studenci Wydziału Inżynieryjno-Ekonomicznego Transportu	25
Wykres 22. Studenci Wydziału Informatyki i Telekomunikacji	26
Wykres 23. Studenci Wydziału Mechatroniki i Elektrotechniki	26

Wykres 24. Wykres Gantta dla Celu nr 1.....	36
Wykres 25. Wykres Gantta dla Celu nr 2.....	37
Wykres 26. Wykres Gantta dla Celu nr 3.....	38

Spis rysunków

Rysunek 1. Zestawienie „chmury słów”, czyli najczęściej używanych wyrażeń wśród pracowników ..	28
Rysunek 2. Zestawienie „chmury słów”, czyli najczęściej używanych wyrażeń wśród studentów	29