Plan Równości: raport statusu zadań 2022 - 2025

1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna

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	Opracowanie rozwiązań prawnych, tak aby umożliwiały równowagę życia zawodowego i osobistego. 1. Dostosowanie regulaminu pracy do realiów pracy zdalnej i aktualnych przepisów Kodeksu Pracy. 2. Opracowanie regulacji dotyczących kosztów pracy zdalnej. 3. Przeprowadzenie szkoleń dla osób zarządzających z norm czasu pracy.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	W roku akademickim 2021/2022 przeprowadzono szkolenia z Prawa Pracy dla osób zarządzających w obu pionach. Następnie w roku akademickim 2022/2023 odbyły się szkolenia dla osób zarządzających w pionie organizacyjnym. Działania te będą cyklicznie powtarzane. 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. Ogłoszono wysokość ryczałtu dla pracowników za pracę zdalną (maj, 2023).

1.1.2 Przeprowadzenie audytu obciążenia pracą	1. Przeanalizowanie regulacji prawnych dotyczących ilości dodatkowych obowiązków w pionie akademickim (nadpensum). 2. Zbadanie obciążenia pracą w pionie akademickim i organizacyjnym ze szczególnym uwzględnieniem podziału na płeć. 3. Przygotowanie wniosków, planu działania.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	Wykonano pierwsze analizy dotyczące obciążenia pracą. Na ich podstawie opracowano model czasu pracy, który został przedstawiony osobom zarządzającym w pionie akademickim. Model był walidowany w RA 2023/24. W kolejnym kroku model zostanie przedstawiony osobom funkcyjnym na wydziałach. 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). W RA 2024/25 opracowano szczegółową analizę pozwalającą na monitorowanie obciążenia pracowników pod kątem obciążenia urlopowego, realizacji godzin ponadwymiarowych, zaangażowania w pełnione funkcje czy zaangażowanie w projekty. W 2025 roku wyżej opisany raport przeniesiony został do PowerBI, co pozwoli na bieżące monitorowanie zmian w zakresie obciążenia pracowników. W RA 2025/26 zweryfikowano opisy funkcji organizacyjnych realizowanych przez pracowników akademickich oraz opisy stanowisk organizacyjnych. Weryfikacja zakresów obowiązków pozwoliła na przyjrzenie się obciążeniom poszczególnych ról i weryfikację odpowiedzialności, tak by

					bardziej równomiernie rozłożyć zadania lub doprecyzować zakres obowiązków. Rozpoczęto pracę nad weryfikacją i ujednoliceniem przeliczników stosowanych na wydziałach, by zapewnić bardziej transparentne i równościowe zasady rozliczania dydaktyki na wszystkich wydziałach, odzwierciedlające faktyczny nakład pracy związany z wykonywanymi zadaniami.
1.1.3 Kultura pracy zdalnej	1. Opracowanie zaleceń pracy zdalnej umożliwiających równowagę życia zawodowego i prywatnego z uwzględnieniem prawa do odłączenia się, godzin spotkań *online*, komunikacji po godzinie 17 itp. 2. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	Zadanie 1.1.3 jest spójne z jednym z celów strategicznych Uniwersytetu SWPS na lata 2024 - 2029, którym jest wprowadzenie w życie standardów zapewniających równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (ang. work-life balance). W RA 2024/2025 został opracowany, wdrożony i zakomunikowany Model Kompetencji Przekrojowych. W ramach modelu wyróżnione zostały kompetencje związane z ochroną zdrowią i zrównoważonym rozwojem. Rozumiane jako zdolność do dbania o własne zdrowie fizyczne i psychiczne oraz wspierania dobrostanu innych w środowisku pracy, z uwzględnieniem zasad work-life balance i ergonomii pracy. W kolejnych latach planowane są działania wspierające rozwój tych kompetencji u osób zatrudnionych. W RA 2024/2025 przeprowadzono badanie satysfakcji wśród osób zatrudnionych w

					Uniwersytecie SWPS. Celem badania było lepsze zrozumienie doświadczeń, opinii i potrzeb pracowników i pracowniczek oraz identyfikacja obszarów, które wymagają usprawnień. Kwestionariusz badawczy obejmował kluczowe aspekty funkcjonowania naszej instytucji, między innymi aspekt dotyczący dobrostanu oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. W 2025 r. przeprowadzono badanie metodą 360 stopni, obejmujące wyższą kadrę zarządzającą w obu pionach. Badanie umożliwia ocenę kompetencji zarządczych istotnych z punktu widzenia kształtowania kultury instytucjonalnej. W oparciu o wyniki zaprojektowane zostaną działania rozwojowe, usprawniające komunikację w zespole i wzmacniające kompetencje (dbałość o dobrostan, wspieranie work-life balance, dawanie osobom zatrudnionym większej sprawczości). W RA 2025/2026 powołano zespół roboczy ds. wspierania dobrostanu osób pracujących, którego zadaniem było opracowanie koncepcji rozumienia i wspierania dobrostanu w USWPS dla osób pracujących. Na podstawie rekomendacji zespołu zostanie opracowany plan działania mający na celu wdrażanie działań wspierających budowanie dobrostanu osób pracujących. W 2025 r. zostało pozyskane dodatkowe dofinansowanie na realizację projektu “Zrównoważony Uniwersytet – kompetentna

					kadra, nowoczesne zarządzanie” z NCBiR. Realizacja projektu jest zaplanowana do końca 2028 r. W ramach projektu zaplanowano m.in. realizację warsztatu wdrożeniowego - work-life balance. Celem warsztatu będzie pogłębienie wiedzy i rozwój kompetencji wspierających kulturę work-life balance oraz wypracowanie zasad/wytycznych dla kadry zarządzającej i osób pracujących dotyczących budowania kultury równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.
1.1.4 Wsparcie pracowników	1. Kontynuowanie wsparcia psychologicznego dla osób pracujących we współpracy z Kliniką Terapii Poznawczo - Behawioralnej 2. Kontynuowanie programu wsparcia dla rodziców w opiece nad dziećmi, opiece medycznej, utrzymywaniu kondycji fizycznej.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	Uniwersytet SWPS oferuje osobom pracującym i ich rodzinom wsparcie psychologiczne we współpracy z Kliniką Terapii Poznawczo- Behawioralnej. 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. W 2025 roku kontynuowano komunikację informacyjną na temat oferty benefitowej. Zebrano w jednym miejscu aktualną ofertę benefitów dostępnych dla pracowników i pracowniczek, aby informacje o możliwościach wsparcia były przejrzyste i łatwo dostępne. Dla większej czytelności podzielono oferowane benefity na cztery filary: zdrowie psychiczne, zdrowie fizyczne, rozwój oraz bezpieczne i przyjazne środowisko pracy.

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	1.Analiza oraz wyodrębnienie najistotniejszych obszarów dla osób zatrudnionych oraz osób studiujących, a także koordynacja aktualnie rozproszonych działań. 2.Opracowanie i wprowadzenie spójnej polityki dotyczącej używania języka równościowego w	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	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 kolejny krok zaplanowano opracowanie i ogłoszenie rekomendacji dotyczących stosowania języka równościowego. Posługiwanie się językiem równościowym na co dzień jest również jednym z działań strategicznych Uniwersytetu SWPS na lata 2024 - 2029.

	ramach całego Uniwersytetu.				W RA 2024/25 powołany został zespół ekspercki, którego celem jest analiza stanu zastanego i opracowanie polityki inkluzywności. Celem zespołu jest m.in opracowanie rekomendacji dotyczących stosowania języka równościowego w uczelni. Działania zespołu pozwoliły na wszechstronną diagnozę obejmującą m.in. warsztaty i badania ankietowe z udziałem osób reprezentujących biura obsługowe oraz ekspertami i ekspertkami akademickimi. Pytania dot. inkluzywności włączono również do badania satysfakcji, skierowanego do wszystkich osób pracujących. W RA 2025/26 zespół ekspercki kontynuował pracę w celu opracowania spójnej polityki inkluzywności. W RA 2025/26 w ramach projektu Uczelnia jeszcze bardziej dostępna" wdrożono standardy prostego języka, uwzględniające standardy równościowe. Zespół Centrum Komunikacji Wewnętrznej uzyskał certyfikację w zakresie prostego języka. Uruchomiony został cykl szkoleń dostępny dla wszystkich pracowników ze standardów prostego języka. W RA 25/26 powstał skierowany do osób pracujących kurs e-learningowy Prosto do celu. Kurs wyjaśnia zasady prostego języka, osoby uczestniczące w kursie otrzymują

					dostęp do pigułki wiedzy- wytycznych prostego języka w praktycznej formie PDF. Wytyczne to zbiór sprawdzonych zasad, pomocnych w codziennej komunikacji na uczelni.
1.2.3 Zasady komunikacji	1. Uproszczenie zasad przepływu komunikatów w Uniwersytecie i wyszukiwania niezbędnych we wskazanym obszarze informacji dla osób pracujących i studiujących 2. Praca nad rozwiązaniami wspierającymi komunikację wewnętrzną promującą wartości Uniwersytetu.	Osoby pracujące i studiujące	Dyrektor Personalny, Centrum Komunikacji Wewnętrznej	Zrealizowane	Powstała “Baza Wiedzy”, narzędzie wspierające komunikację wewnętrzną, dzięki któremu osoby pracujące mogą w łatwy sposób wyszukiwać niezbędne informacje. Została wdrożona aplikacja mobilna dla osób studiujących - Mój USWPS (maj, 2023). 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. Działania związane z doskonaleniem systemu komunikacji wewnętrznej zostały uznane jako jedno z kluczowych działań USWPS i są określone w strategii na lata 2024-2029 w celu 4.10 “Zapewniamy efektywny i przyjazny system komunikacji wewnętrznej, oparty na narzędziach cyfrowych”. Badania komunikacji wewnętrznej jest elementem realizacji tego celu i będą cyklicznie powtarzane. W RA 2024/2025 przeprowadzono badanie satysfakcji wśród osób zatrudnionych w Uniwersytecie SWPS. Celem badania było lepsze zrozumienie doświadczeń, opinii i potrzeb pracowników i pracowniczek oraz identyfikacja obszarów, które wymagają usprawnień. Kwestionariusz badawczy

					obejmował kluczowe aspekty funkcjonowania naszej instytucji, między innymi aspekt dotyczący systemu komunikacji wewnętrznej. Zespół Centrum Komunikacji Wewnętrznej regularnie bierze 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). W ramach projektu “Uczelnia jeszcze bardziej dostępna” wdrażany jest kompleksowy program wdrożenia prostej polszczyzny jako standardu w komunikacji wewnętrznej USWPS z osobami studenckimi i pracującymi. Program obejmuje: 1. audyt wybranej puli tekstów i wewnętrznych aktów prawnych z obszaru studenckiego i pracowniczego - 2024/25 2. uproszczenie wybranej puli - 2024/25 3. opracowanie wytycznych stosowania prostej polszczyzny na USWPS 4. Kurs e-learningowy 5. Szkolenia dla pracowników_czek 6. certyfikowany kurs dla zespołu CKW zakończony egzaminem na konsultantów prostej polszczyzny - 2024/25 7. kampania informacyjna W ramach tych działań w 2025 r. powstał skierowany do osób pracujących kurs e-learningowy Prosto do celu. Kurs wyjaśnia zasady prostego języka, osoby uczestniczące

					w kursie otrzymują dostęp do pigułki wiedzy-wytycznych prostego języka w praktycznej formie PDF. Wytyczne to zbiór sprawdzonych zasad, pomocnych w codziennej komunikacji na uczelni. W 2025 r. w ramach projektu Welcome to Poland uczelnia pozyskała finansowanie na wdrożenie rozwiązania wspierającego komunikację z zagranicznymi kandydatami do pracy oraz wspierającego komunikację wdrożeniowa dla pracowników. Rozwiązanie to usprawni proces komunikacji umożliwiając wysyłkę spersonalizowanych informacji, adekwatnych do potrzeb odbiorcy, uwzględniając odpowiednie dostosowanie zwrotów grzecznościowych adekwatnych do reprezentowanej płci. W roku 2026 realizowane są działania związane ze stworzeniem narzędzia. W RA 2024/25 realizowane były działania związane z rozwojem narzędzi cyfrowych - II etap rozwoju aplikacji mobilnej dla osób studiujących „Mój USWPS” oraz Rozwój narzędzi cyfrowych - II etap rozwoju Bazy Wiedzy, a także działania związane z dostosowaniem narzędzi tworzonych na Salesforce do potrzeb osób z niepełnosprawnościami (WCAG) - audyt wybranych narzędzi. W RA 2024/25 zorganizowano pierwsze wydarzenie w ramach Dni Dostępności - cyklicznego, corocznego wydarzenia

					połączonego z kampanią informacyjną podnoszące świadomość społeczności USWPS na temat różnych aspektów dostępności. w RA 2024/25 rozpoczęto pracę nad nowym Portalem komunikacyjnym - opracowanie rozwiązania wspierającego komunikację, który docelowo zastąpi WU) - system ma ułatwić nawigację po innych systemach/rozwiązaniach tworzonych w USWPS.
1.2.4 Implementacja i ewaluacja polityki	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. W RA 2024/25 przeprowadzono badanie satysfakcji wśród osób pracujących w USWPS uwzględniające ocenę komunikacji. W RA 2024/25 w ramach strategii uniwersytetu Cel 4 działanie 4.1 powołano zespół, którego celem była analiza podejścia osób zatrudnionych i osób studiujących do tematu inkluzywności, uwzględniającego stosowanie języka równościowego. Celem zespołu jest również opracowanie spójnych wytycznych dotyczących komunikacji włączającej (FAQ), uwzględniających zwroty z

					poszanowaniem aspektów tożsamościowych wewnętrznych i zewnętrznych odbiorców komunikacji oraz określenie działań koniecznych do wdrożenia zasad polityki inkluzywnej w Uczelni, z uwzględnieniem szkoleń zespołów obsługowych i odpowiedzialnych za komunikację oraz osób uczących się. Działania zespołu pozwoliły na wszechstronną diagnozę obejmującą m.in. warsztaty i badania ankietowe z udziałem osób reprezentujących biura obsługowe oraz ekspertami i ekspertkami akademickimi. Pytania dot. inkluzywności włączono też do badania satysfakcji, skierowanego do wszystkich osób pracujących. W RA 2025/26 zespół ekspercki kontynuował pracę w celu opracowania spójnej polityki inkluzywności.

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 zaangażowanie i satysfakcję oraz kulturę feedbacku (kwiecień, 2024). W ramach obowiązującej strategii Uniwersytetu SWPS 2024 - 2029 zaplanowano również stworzenie zróżnicowanych i elastycznych ścieżek kariery uwzględniających potrzeby uczelni i osób pracujących. W RA 2025/26 uruchomiono pierwszą edycję Akademickiego Programu Stażowego w dyscyplinie psychologia. W programie udział biorą osoby planujące związać swoją przyszłość zawodową z akademią. W ramach programu osoby te rozwijają kompetencje

					dydaktyczne i badawcze przy wsparciu doświadczonych Opiekunów. Trwają działania związane z uruchomieniem kolejnego edycji w RA 2026/27. W RA 2025/26 powstały pierwsze Indywidualne Plany Rozwojowe dla osób uczestniczących w programach rozwojowych. W RA 2025/26 uruchomiono kolejną edycję programu doradców i doradczyń naukowych i artystycznych rozszerzając zakres wsparcia na wszystkie instytuty.
2.1.2 Analiza i badania trudności i potrzeb	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 dla kobiet i mężczyzn.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	W trakcie	W ramach obowiązującej strategii Uniwersytetu SWPS 2024 - 2029 zaplanowano stworzenie zróżnicowanych i elastycznych ścieżek kariery uwzględniających potrzeby uczelni i osób pracujących. Na podstawie danych kadrowych dokonano analizy średniego czasu uzyskania stopnia doktora habilitowanego dla kobiet i mężczyzn. Analiza średniego czasu upływającego między uzyskaniem stopnia doktora a stopnia doktora habilitowanego wykazała różnice w tempie awansów naukowych w zależności od płci. W badanej grupie średni czas ten wyniósł 11 lat dla mężczyzn oraz 14 lat dla kobiet. W RA 2025/2026 wdrożone zostały Indywidualne Plany Rozwoju (IPR) - narzędzie wspierające świadome

					kształtowanie zindywidualizowanych ścieżek kariery. Koncepcja IPR powstała w ramach działania strategicznego 4.8 dotyczącego zróżnicowanych i elastycznych ścieżek kariery i została wypracowana przez powołany zespół ekspercki. Indywidualny Plan Rozwoju to ustrukturyzowany plan, który pomaga w wyznaczaniu i realizacji konkretnego celu rozwojowego w określonym czasie. Dodatkowo wskazane są szczegółowe działania, które do tego celu doprowadzą oraz kluczowe dla jego osiągnięcia kompetencje przekrojowe. Tworzenie IPR pozwala na zindywidualizowane podejście do planowania ścieżki kariery i pozwala na uwzględnienie specyficznych problemów w karierze, także związanych z płcią.
2.1.3 Szkolenie	Przeprowadzenie dla osób pracujących szkolenia dotyczącego specyficznych problemów w karierze akademickiej związanych z płcią.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	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. W RA 2025/2026 wdrożone zostały Indywidualne Plany Rozwoju (IPR) - narzędzie wspierające świadome kształtowanie zindywidualizowanych ścieżek kariery. Koncepcja IPR powstała w ramach działania strategicznego 4.8 dotyczącego

					zróżnicowanych i elastycznych ścieżek kariery i została wypracowana przez powołany zespół ekspercki. Indywidualny Plan Rozwoju to ustrukturyzowany plan, który pomaga w wyznaczaniu i realizacji konkretnego celu rozwojowego w określonym czasie. Dodatkowo wskazane są szczegółowe działania, które do tego celu doprowadzą oraz kluczowe dla jego osiągnięcia kompetencje przekrojowe. Tworzenie IPR pozwala na zindywidualizowane podejście do planowania ścieżki kariery i pozwala na uwzględnienie specyficznych problemów w karierze, także związanych z płcią. Na uczelni funkcjonuje rola Rzecznika Akademickiego, który kieruje Zespołem na rzecz nieformalnego rozwiązywania sporów mających podłoże w zachowaniach niepożądanych, a także udziela konsultacji osobom zatrudnionym. Rzecznik Akademicki działa na rzecz promowania i przestrzegania wysokich standardów etycznych, polubownego rozwiązywania sporów i konfliktów oraz promowania rozwiązań służących wspólnocie akademickiej, także związanych z polubownym rozwiązywaniem sporów związanych z zachowaniami niepożądanymi. W skład Zespołu Rzecznika Akademickiego wchodzi ekspertka ds. zapobiegania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji.

2.1.4 Mentoring	Opracowanie i uruchomienie projektu mentoringowego.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	Został uruchomiony pilotażowy program mentoringowy nazywany *Programem Doradców_czyń Naukowych lub Artystycznych* dla pracowników akademickich zainteresowanych rozwojem naukowym (wrzesień, 2024). W czerwcu 2025 dokonano ewaluacji programu i zdecydowano o uruchomieniu kolejnej edycji. W RA 25/26 uruchomiona została kolejna edycja Programu z rozszerzeniem na wszystkie Instytuty.

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	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	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

	konkursowych i zespołach eksperckich - pozostałych komisjach uczelnianych i wydarzeniach akademickich.				konkursów na wolne stanowiska w pionie akademickim. Potrzeba budowania zrównoważonych zespołów jest powszechnie znana. W przypadku budowania innych komisji / reprezentacji osoby powołujące zwracają uwagę na właściwe ich konstruowanie. 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.
2.2.2 Komunikacja rekomendacji	Popularyzacja rekomendacji i wytycznych na poziomie wszystkich jednostek.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	Senat Uczelni przyjął politykę w myśl, której w powoływanych zespołach/jednostkach powinna być zachowana równowaga płci. W przypadku budowania innych komisji / reprezentacji osoby powołujące zwracają uwagę na właściwe ich konstruowanie. Uczelnia dba o równowagę płci przy powoływaniu gremiów, komisji i zespołów roboczych. Na uczelni obowiązuje Regulamin konkursu na stanowiska dydaktyczne i badawczo-dydaktyczne oraz Regulamin konkursu na pracowników badawczych oraz badawczo-technicznych. Regulaminy konkursów jasno określają kryteria wyboru kandydatów i kandydatek, a składy komisji dostosowywane są do danego konkursu i tworzone w oparciu o zasady

					wspierania różnorodności i równouprawnienia.

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	Zrealizowane	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. Osobom powracającym po długotrwałych nieobecnościach oferowane są działania wdrażające do pracy i ułatwiające ponowne wejście w struktury i zadania.

2.3.2 Granty wewnętrzne	Przeanalizowanie możliwości uruchomienia grantów wewnętrznych dla osób po długotrwałej nieobecności, celem wsparcia realizacji projektów badawczych lub publikacji pracowników i pracownic akademickich powracających po długotrwałej nieobecności.	Osoby pracujące	Menedżer ds. Badań i Innowacji, Pełnomocnik Prorektorki ds. Nauki	Zrealizowane	Obecny system przyznawania grantów wewnętrznych - Fundusz Rozwoju Badań Naukowych (FRBN), stwarza dogodne warunki ubiegania się o dofinansowanie dla pracowników powracających po długotrwałej nieobecności. System ten jest nastawiony na wspieranie rozwoju i wzrostu potencjału naukowego wszystkich pracowników, a jego konstrukcja merytoryczna i formalna sprzyja inkluzywności. Głównym celem FRBN jest dofinansowywanie projektów służących rozwojowi naukowemu i artystycznemu osób zatrudnionych w Uczelni. Wsparcie osób po przerwie w pracy naukowym wpisuje się bezpośrednio w ten cel, pomagając w „odbudowie" lub wzmocnieniu ich potencjału. Model finansowania FRBN jest z założenia otwarty i elastyczny. Skoncentrowanie się na jakości projektu, a nie na historycznym dorobku, sprawia, że jest on narzędziem do wspierania pracowników i pracownic akademickich powracających po długotrwałej nieobecności. W 2025 roku łącznie przyznano 100 dofinansowań, w tym 66 zostało przyznanych kobietom.

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, Dyrektor Szkoły Doktorskiej, Dyrektor CEO, Dyrektor CSP	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." W RA 2025/26 powołany został zespół roboczy, którego celem jest analiza obszaru dotyczącego dobrostanu osób uczących się. W ramach prac zespołu zostanie dokonana analiza obecnie stosowanych rozwiązań i podejmowanych działań, a także informacji zwrotnych od osób studiujących oraz doktoranckich. Na podstawie rekomendacji zespołu przez poszczególne jednostki zostanie opracowany plan działania mający na celu wdrażanie działań wspierających budowanie dobrostanu osób uczących się.
2.4.2 Standardy	Opracowanie standardów dotyczących realizacji programu nauczania przez studentów i studentki oraz doktorantów	Osoby studiujące	Obszar Prorektorki ds. Dydaktyki/Dział Komunikacji i Obsługi	W trakcie	W ramach realizowanych działań dostępne są rozwiązania ułatwiające godzenie obowiązków akademickich z życiem rodzinnym. Zgodnie z zapisami Regulaminu Studiów, studentom-rodzicom przysługuje prawo do

	i doktorantki w związku z realizacją obowiązków rodzicielskich.				korzystania z urlopu rodzicielskiego oraz Indywidualnej Organizacji Studiów (IOS). Rozwiązanie to umożliwia określenie zindywidualizowanych warunków uczestnictwa w zajęciach oraz trybu uzyskiwania zaliczeń. Wdrożono mechanizmy wyrównywania szans w ramach programu Erasmus+. Osoby posiadające dzieci (do lat 8) otrzymują dodatkowe punkty w procesie rekrutacyjnym, co realnie zwiększa ich dostępność do międzynarodowej wymiany naukowej i dydaktycznej. W celu minimalizacji barier czasowych i logistycznych, zapewniono pełną obsługę procesów wnioskowych w trybie zdalnym. System podań online umożliwia osobom studiującym procedowanie spraw administracyjnych, bez konieczności osobistego stawiennictwa w jednostkach organizacyjnych uczelni. Zapewniony jest także dostęp do merytorycznego wsparcia poprzez system konsultacji z doradcami ds. studenckich. Wsparcie w zakresie rozwiązywania szczególnych sytuacji realizowane jest w sposób zgodny z preferencjami osób studiujących – poprzez dyżury stacjonarne oraz konsultacje w formie online.

CEL 5: Zapewnienie realizacji założeń odnoszących się do równości płci oraz monitoring podejmowanych działań w tym obszarze

Zadanie	Opis zadania	Grupa docelowa	Osoba odpowiedzialna	Status	Stan realizacji
2.5.1	Powołanie jednostki, której zadaniem będzie koordynacja wszystkich działań podejmowanych na uczelni odnoszących się do zagadnień równości płci, w tym także sprawowanie nadzoru nad realizacją założeń niniejszego Planu we wszystkich jego obszarach.			Zrealizowane	Zarządzeniem Nr 30/2023 Rektora z dnia 14 kwietnia 2023 roku został powołany Zespół ds. wdrażania Planu równości płci. W roku 2025 powołano zespł ekspercki odpowiedzialny z opracownanie polityki inkluzywności, na bazie rekomendacji od zespołu, podjęte zostaną decyzje dotyczące organizacji pracy w tym zakresie.

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 nieuświadomionych uprzedzeń dla osób zatrudnionych oraz dla osób studiujących (nieuzasadnione uprzedzenia w stosunku do wykładowców i w relacjach między sobą).	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, zawierał również moduł dotyczący nieuświadomionych 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. W RA 2025/26 przeprowadzono szkolenie dla członków i członkiń Komisji antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.

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	Zrealizowane	Wdrożono rozwiązania polegające na indywidualnych konsultacjach HRAP z menedżerami przy każdej rekrutacji. W przypadku uruchomienia procesu rekrutacyjnego (w tym konkursów w projektach badawczych), przedstawicielka HR - HR Academic Partnerka spotyka się z menedżerem/ką lub osobą kierującą projektem w celu omówienia zasad prowadzenia rekrutacji i informuje o zasadach prowadzenia rekrutacji/konkursu, zasadach doboru komisji, oceny kandydatów i sposobu prowadzenia rozmów.
3.1.3 Szkolenia antymobbingowe	Ponowienie szkoleń podnoszących świadomość z zakresu polityki antymobbingowej oraz antydyskryminacyjnej dla wszystkich osób pracujących.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	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 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. W RA 2024/25 zorganizowane zostały szkolenia/webinary dotyczące zapobiegania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji, w tym obejmujące zagadnienia dotyczące nieuświadomionych uprzedzeń. W RA 2025/26 przeprowadzono szkolenie dla członków i członkiń Komisji antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.
3.1.4 Materiały	Przygotowanie materiałów informacyjnych dla menedżerów i menedżerek dotyczących polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	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 antydyskryminacyjnych. W RA 2025/26 zostały przygotowane materiały dla pracowników i pracowniczek przedstawiające najważniejsze kontakty oraz odpowiedzi na pytania dotyczące zachowań niepożądanych w formie infografik. Zostały przygotowane także infografiki dla osób zarządzających. Materiały skierowane do osób pracujących zostały skomunikowane oraz osadzone w Bazie Wiedzy, aby osoby pracujące miały do nich ciągły dostęp.

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 aktualnego stanu	Zdiagnozowanie aktualnego stanu uwzględnieniającego wymiar płci w badaniach i wdrożeniach przygotowywanych w Uniwersytecie SWPS oraz świadomości osób prowadzących badania w zakresie wagi tego zagadnienia. Do zdiagnozowanego stanu zostaną porównywane wyniki Uczelni po przeprowadzonych działaniach, co pozwoli mierzyć ich skuteczność.	Osoby pracujące	Obszar Prorektorki ds. nauki	Zaplanowane	Działania zaplanowane do realizacji na lata 2025-2026.

4.1.2 Działania związane z uwrażliwianiem na wymiar płci z perspektywy różnych dyscyplin	1. Powołanie interdyscyplinarnego zespołu, którego zadaniem byłoby uwrażliwianie na wymiar płci z perspektywy różnych dyscyplin. 2.Przygotowanie materiałów szkoleniowych dotyczących uwrażliwiania na wymiar płci w różnych dziedzinach naukowych. 3.Zaangażowanie członków zespołu jako propagatorów znaczenia wymiaru płci w swoich wydziałach. 4. 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. W czerwcu 2025 r. w Warszawie odbywała się konferencja Women in Tech Summit 2025. Prorektorka ds. nauki USWPS uczestniczyła w wydarzeniu jako mentorka w programie Dziewczyny do Nauki. Była jedną z prowadzących warsztaty dot. wyboru ścieżki kariery. Udział Prorektorki ds. nauki w charakterze ekspertki i mentorki stanowi praktyczną realizację roli propagatora znaczenia wymiaru płci. Działanie to pokazuje, że wsparcie dla perspektywy płci jest integralnym elementem strategii Uniwersytetu SWPS. Do regulaminu Funduszu Rozwoju Badań Naukowych wprowadzono obligatoryjne mechanizmy weryfikacji uwzględnienia wymiaru płci w projektach badawczych. Wymiar płci będzie weryfikowany w ramach kryterium merytorycznego "Doskonałość naukowa projektu" i oceniany będzie przez Komisję konkursową. W części typów projektów Komisja Konkursowa oceniać będzie, czy wnioskodawca zidentyfikował i uwzględnił perspektywę płci w procesie projektowania badań, co jest warunkiem wysokiej jakości merytorycznej oraz etycznej projektu.

					Dla grantów, które nie podlegają ocenie merytorycznej, zostało wprowadzone pytanie weryfikujące w formularzu zgłoszeniowym dotyczące uwzględnienia wymiaru płci w projekcie. W przypadku uznania tego wymiaru za nieistotny, wnioskodawca jest zobligowany do przedstawienia uzasadnienia. Wprowadzone zapisy kładą nacisk na treść naukową badań, a nie jedynie na skład zespołu projektowego. Pozwala to na podniesienie standardów metodologicznych prowadzonych badań oraz budowanie świadomości wśród kadry naukowej.
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 stanu aktualnego	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	Pomimo podjęcia prac przygotowawczych, pełna realizacja zadania 4.2.1 w zakładanym terminie nie została sfinalizowana. Opóźnienie wynika z konieczności zrealizowania pilnych, bieżących wyzwań operacyjnych oraz priorytetowych potrzeb w obszarze dydaktyki, które wymagały natychmiastowego zaangażowania.
4.2.2 Materiały edukacyjne	Rozpoznanie poziomu uwrażliwienia osób prowadzących zajęcia na temat wymiaru płci. Przygotowanie materiałów edukacyjnych oraz szkoleń dla osób uczących na uczelni, a także procesów, które umożliwią swobodny przepływ tej wiedzy	Osoby pracujące	Obszar Prorektorki ds. Dydaktyki	Zaplanowane	Zostały zrealizowane szkolenia dotyczące równości płci przez Centrum Rozwoju Kompetencji Akademickich. Przeprowadzono szkolenia o następującej tematyce: 1. Różnorodność płciowa i seksualna - inkluzywne podejście do nauczania i afirmatywna komunikacja ze studentami 2. Warsztat antydyskryminacyjny: Jak być bardziej równościową nauczycielką i nauczycielem akademickim?

	niezależnie od statusu osób świadczących usługi dydaktyczne.				Wypracowane podczas szkoleń doświadczenia posłużą jako baza do przygotowania systemowych materiałów edukacyjnych oraz narzędzi swobodnego przepływu wiedzy.
4.2.3 Podnoszenie świadomości	Uświadamianie osób studiujących o wadze włączania wymiaru płci w prowadzonych przez nich badaniach.	Osoby studiujące	Obszar Prorektorki ds. Dydaktyki	Zaplanowane	Pełna realizacja zadania 4.2.3 w zakładanym terminie nie została sfinalizowana. Opóźnienie wynika z konieczności zrealizowania pilnych, bieżących wyzwań operacyjnych oraz priorytetowych potrzeb w obszarze dydaktyki, które wymagały natychmiastowego zaangażowania.

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,	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

	mobbingu i dyskryminacji, w tym zaplanowanie cykli webinarów informacyjnych na temat równości płci.				i dyskryminacji, zawierał również moduł dotyczący nieuświadomionych uprzedzeń. W Uniwersytecie szkolenia antymobbingowe i antydyskryminacyjne przeprowadzane są cyklicznie w formie e-learningu na platformie szkoleniowej i zostały dołączone do pakietu szkoleń obowiązkowych. 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.
5.1.2 Materiały informacyjne	Opracowanie materiałów informacyjnych dla osób pracujących i zarządzających oraz ich popularyzacja.	Osoby pracujące i osoby zarządzające	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	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. Wprowadzony został zaktualizowany Regulamin przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym, w tym mobbingowi i dyskryminacji w środowisku pracy Uniwersytetu SWPS. Powołana została struktura Zespołu Rzecznika Akademickiego, którego celem jest rozwiązywanie sporów na poziomie nieformalnym

					oraz został rozszerzony skład komisji antymobbingowej i antydyskryminacyjnej o przedstawiciela Związku Zawodowego. W roku 2025/2026 zostały opracowane materiały dla pracowników i pracowniczek przedstawiające najważniejsze kontakty oraz odpowiedzi na pytania dotyczące zachowań niepożądanych w formie infografik. Zostały przygotowane także infografiki informacyjne dla osób zarządzających. Materiały skierowane do osób pracujących zostały skomunikowane oraz osadzone w Bazie Wiedzy, aby osoby pracujące miały do nich ciągły dostęp.
5.1.3 Szkolenia dla studentów	Kontynuowanie szkoleń dla osób studiujących z zakresu polityki równościowej, mobbingu i dyskryminacji.	Osoby studiujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	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. Treści są również na stałe dostępne w Bazie Wiedzy.

5.1.4 Rzecznik ds. etyki	Powołanie akademickiej osoby rzeczniczej, której podstawowym zadaniem byłoby czuwanie nad szeroko rozumianymi standardami 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.	Osoby pracujące	Dyrektor Personalny	Zrealizowane	Powołano zarządzeniem Rektora rolę Rzecznika akademickiego, którego zadaniem jest podejmowanie działań na rzecz promowania i przestrzegania wysokich standardów etycznych, polubownego rozwiązywania sporów i konfliktów oraz promowania rozwiązań służących wspólnocie akademickiej uczelni. W RA 2023/24 powstał Zespół Rzecznika Akademickiego. Jego zadaniem jest prowadzenie postępowania nieformalnego mającego na celu polubowne rozwiązanie sporów związanych z zachowaniami niepożądanymi. W skład zespołu wchodzi Ekspertka ds. przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji. Celem działań ekspertki jest zapewnienie, aby USWPS stanowił bezpieczną i przyjazną przestrzeń dla wspólnoty. Ekspertka rozpatruje zgłoszenia i realizuje działania antydyskryminacyjne, aby w środowisku akademickim nie dochodziło do nadużyć i niewłaściwych zachowań. W Uczelni funkcjonuje rola Ekspertki ds. przeciwdziałania molestowaniu i dyskryminacji. Zadaniem ekspertki jest rozpatrywanie zgłoszeń o niewłaściwych zachowaniach, takich

					jak niestosowne żarty, uwagi ze względu na płeć, pochodzenie, kolor skóry, orientację seksualną osób studiujących bądź pracujących, które są kierowane przez przez osoby studiujące lub pracujące.

Warszawa, kwiecień 2026