

**Sprawozdanie z realizacji Planu Równości Płci dla  
Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi  
na lata 2025–2029  
dla pionu administracyjnego za rok 2025**

## **SPIS TREŚCI**

WSTĘP .....	3
ANALIZA PŁCI WŚRÓD PRACOWNIKÓW ADMINISTRACYJNYCH.....	4
ANALIZA PŁCI ORGANU NADZORUJĄCEGO (ZARZĄD I SENAT) .....	5
REALIZACJA ZAPLANOWANYCH CELÓW ORAZ DZIAŁAŃ .....	6
Cel 1. Zwiększenie świadomości, wzmocnienie pozytywnych postaw, przeciwdziałanie przemocy płciowej oraz kultura organizacyjna.....	6
Cel 2. – Osiągnięcie równowagi między życiem osobistym i zawodowym (work-life balance) .....	8
Cel 3. – Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji .....	9
Cel 4. – Włączenie tematyki równości płci do treści badań i nauczania.....	10
Cel 5. – Równowaga w rozwoju kariery .....	11
WNIOSKI KOŃCOWE .....	11
PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI.....	13

## **WSTĘP**

Niniejszy raport przedstawia działania podjęte w ramach realizacji Planu Równości Płci dla Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi na lata 2025–2029 oraz ich rezultaty. Dokument został opracowany w celu monitorowania postępów we wdrażaniu założeń planu, oceny podejmowanych inicjatyw oraz identyfikacji obszarów wymagających dalszych działań i rozwoju.

Plan Równości Płci dla Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi na lata 2025–2029 został opublikowany 08.09.2025 roku i od tego czasu jest stopniowo wdrażany w życie. Celem publikacji ww. planu jest wykreowanie środowiska otwartego na wspieranie rozwoju zawodowego oraz naukowego w atmosferze wzajemnego szacunku bez względu na płeć.

Rok 2025 był pierwszym rokiem w Akademii-Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, w którym realizowany był Plan Równości Płci. Aby móc prawidłowo ocenić działania, które powinniśmy podjąć w zakresie równości płci, niezbędne było wykonanie dogłębnej analizy obecnego stanu.

## ANALIZA PŁCI WŚRÓD PRACOWNIKÓW ADMINISTRACYJNYCH

Na dzień 31.12.2025 w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi było zatrudnionych 204 pracowników, z czego 148 stanowiły kobiety (73%), a 56 mężczyźni (27%). Pracownicy zostali odpowiednio pogrupowani według poziomu stanowiska:

- Młodszy specjalista (w tym zbiorze znalazły się osoby, które w roku 2025 zatrudnione były na stanowisku młodszy referent, referent oraz młodszy specjalista),
- Specjalista,
- Starszy specjalista,
- Kierownik (osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych od koordynatorów, przez zastępców kierownika, kierownika po dyrektorów włącznie),
- Pozostałe (głównie stanowiska pracy fizycznej, pracownicy techniczni, osoby utrzymujące porządek).

Poniższa tabela przedstawia procentowy udział kobiet i mężczyzn w podziale na poszczególne szczeble stanowisk.

Stanowisko	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma	Udział % kobiet	Udział % mężczyzn
<b>Kierownik</b>	46	15	61	75%	25%
<b>Starszy specjalista</b>	20	8	28	71%	29%
<b>Specjalista</b>	50	23	73	68%	32%
<b>Młodszy specjalista</b>	29	4	33	88%	12%
<b>Pozostałe</b>	3	6	9	33%	67%
<b>SUMA</b>	<b>148</b>	<b>56</b>	<b>204</b>	<b>73%</b>	<b>27%</b>

Tabela 1. Reprezentacja płci wśród pracowników administracji AHE w Łodzi na poszczególnych stanowiskach – stan na dzień 31.12.2025 rok.

W przypadku stanowisk kierowniczych oraz specjalistycznych wyraźnie dominują kobiety. Sytuacja jest odwrotna w przypadku kategorii *Pozostałe* – tam większość stanowią mężczyźni.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że w 2025 roku w zatrudnieniu w pionie administracyjnym dominowały kobiety. Struktura zatrudnienia w tym obszarze pozostaje zbliżona do obserwowanej w roku poprzednim – w raporcie za 2024 rok kobiety stanowiły 77% kadry administracyjnej. W ujęciu rok do roku odnotowano jedynie niewielką zmianę, tj. spadek udziału kobiet o 4 punkty procentowe, co wskazuje na względną stabilność struktury płci w tej grupie zawodowej.

Warto jednak zaznaczyć, że według badania ogólnopolskiego dotyczącego administracji szkół wyższych „Niewidoczni, niebędący, niezbędni” jest to grupa zawodowa silnie sfeminizowana – kobiety stanowiły około 88% pracowników administracyjnych uczestniczących w badaniu projektu<sup>1</sup>. Przewaga kobiet w strukturze zatrudnienia nie stanowi zjawiska odbiegającego od standardów rynkowych dla tej kategorii stanowisk. Jest ona spójna z obserwowaną na rynku pracy wysoką reprezentacją kobiet w zawodach administracyjnych na uczelniach wyższych.

## **ANALIZA PŁCI ORGANU NADZORUJĄCEGO (ZARZĄD I SENAT)**

W skład Zarządu wchodziło łącznie 6 osób – 3 mężczyźni i 3 kobiety. Struktura płci była zrównoważona. W roku 2025 nastąpiły zmiany personalne na szczeblu Rektora i Prorektora, natomiast nie wpłynęło to na procentowy udział płci w organie nadzorującym Uczelnią.

<b>Funkcja/stanowisko</b>	<b>Liczba kobiet</b>	<b>Liczba mężczyzn</b>	<b>Suma</b>	<b>Udział % kobiet</b>	<b>Udział % mężczyzn</b>
<b>Założyciel</b>	0	1	1	0%	100%
<b>Rektor</b>	0	1	1	0%	100%
<b>Prorektor</b>	1	1	2	50%	50%
<b>Kanclerz</b>	1	0	1	100%	0%
<b>Kwestor</b>	1	0	1	100%	0%
<b>SUMA</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

Tabela 2. Reprezentacja płci w kadry zarządzającej Uczelnią na dzień 31.12.2025 rok.

<sup>1</sup> Mielczarek-Taica, A., *Niewidoczni, niebędący, niezbędni: Administracja uczelni na rzecz doskonałości naukowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2023.

Według danych z raportu *Kobiety wśród kadry instytucji naukowych w 2024 roku* wraz ze wzrostem poziomu stanowiska w strukturze uczelni maleje udział kobiet<sup>2</sup>. W Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi struktura zatrudnienia w tym zakresie pozostaje jednak zrównoważona, bez wyraźnych dysproporcji między płciami.

## REALIZACJA ZAPLANOWANYCH CELÓW ORAZ DZIAŁAŃ

Plan Równości Płci w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej wszedł w życie dopiero pod koniec 3 kwartału 2025 roku, w związku z czym okres jego realizacji w analizowanym roku był ograniczony, co miało wpływ na poziom wykonania zaplanowanych działań. Relatywnie krótki czas realizacji działań ograniczył możliwość przeprowadzenia wszystkich zaplanowanych inicjatyw oraz dokonania pełnej oceny ich efektów.

### Cel 1. Zwiększenie świadomości, wzmocnienie pozytywnych postaw, przeciwdziałanie przemocy płciowej oraz kultura organizacyjna.

Zaplanowane działania	Odbiorcy/ Odbiorczy nie	Wskaźniki	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji	RAPORT Z DZIAŁAŃ
Powołanie Komisji ds. Równości Płci, przygotowanie procedury zgłaszania naruszeń	Społeczność AHE	Rejestr zgłoszeń	Rektor – za powołanie i wyznaczenie członków Komisji, Komisja za przygotowanie procedury	Do 31.12.2025	Zgodnie z Zarządzeniem Rektora Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi z dnia 8 września 2025 roku została powołana Komisja ds. Równości Płci składająca się z trzech osób: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prorektora ds. studenckich w AHE</li> <li>2. Koordynatora Biura Kanclerza</li> <li>3. Specjalisty HR ds. wdrażania procedur i onboardingu</li> </ol>

<sup>2</sup> RAD-on, *Kobiety wśród kadry instytucji naukowych w 2024 roku.*, Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2024, dostęp: 19.06.2026, [https://radon.nauka.gov.pl/raporty/naukowczyni\\_instytuty\\_2024](https://radon.nauka.gov.pl/raporty/naukowczyni_instytuty_2024).



					Do dnia 31.12.2025 roku nie odnotowano żadnych zgłoszeń dot. naruszeń w zakresie równości płci. Procedura zgłaszania stanowi Załącznik nr 1 do powyższego raportu.
Szkolenia z zakresu równości płci, zwiększające wiedzę w temacie dyskryminacji	Osoby zatrudnione w AHE	Liczba uczestniczących osób	Zespół ds. Równości Płci w zakresie nawiązania współpracy z firmami szkoleniowymi	Cały okres obowiązywania dokumentu	Start działania jest zaplanowany na rok 2026
Wykłady/webinaria z zakresu równości płci, zwiększające wiedzę w temacie dyskryminacji	Społeczność AHE	Liczba uczestniczących	Kadra akademicka/PUW	Cały okres obowiązywania dokumentu	Start działania jest zaplanowany na rok 2026
Podjęcie współpracy z innymi Uczelniami w celu wymiany doświadczeń i dobrych praktyk w kwestii upowszechniania idei równości płci	Społeczność AHE	Sporządzenie raportu z wymiany doświadczeń między uczelniami ze wskazaniem zaimplementowanych działań	Specjalista HR ds. wdrażania procedur i onboardingu	Cały okres obowiązywania dokumentu	Start działania jest zaplanowany na rok 2027
Wprowadzenie w nowych materiałach szkoleniowych języka oraz grafik neutralnych płciowo	Społeczność AHE	Raport obrazujący przykładowe działania w udoskonalaniu Platformy zdalnego nauczania uwzględniające równowagę płci	PUW	Cały okres obowiązywania dokumentu	Start działania jest zaplanowany na rok 2026
Akcja promocyjna na stronie internetowej Uczelni oraz social mediach informująca o zaplanowanych wydarzeniach traktujących o zagadnieniach związanych z równością płci celem dotarcia do jak najszerszego grona odbiorców	Społeczność AHE	Raport z zamieszczonych informacji/postów, itp.	Dział marketingu	Cały okres obowiązywania dokumentu	Na stronie internetowej AHE zostało opublikowane rozporządzenie Rektora oraz Plan Równości Płci. Kontynuacja działań jest zaplanowana na kolejne lata.

## Cel 2. – Osiągnięcie równowagi między życiem osobistym i zawodowym (work-life balance)

Zaplanowane działania	Odbiorcy/Odbiorczynie	Wskaźniki	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji	RAPORT Z DZIAŁANIA
Szkolenia z zakresu work-life balance	Osoby pracujące w administracji	Liczba przeszkolonych osób	Zespół ds. Równości Płci w zakresie nawiązania współpracy z firmami szkoleniowymi	Cały okres obowiązywania dokumentu	Lista przeszkolonych osób wynosi 15. Temat szkolenia: Równowaga i odporność w pracy.
Uświadamianie i zachęcanie mężczyzn do korzystania z przysługujących im urlopów ojcowskich w celu zrównoważenia priorytetów zawodowych i życiowych	Pracownicy administracji	Raport wykorzystania urlopów ojcowskich przez pracowników	Kierownicy działów/ bezpośredni przełożeni/ Specjalista HR ds. wdrażania procedur i onboardingu/ Dział Osobowy w zakresie udostępnienia danych	Cały okres obowiązywania dokumentu	Pracownicy byli informowani o przysługującym im urlopie. Żaden pracownik nie korzystał z urlopu ojcowskiego.
Reintegracja pracowników i pracownic po przerwach w karierze (długotrwałe zwolnienia lekarskie, urlopy macierzyńskie, wychowawcze)	Osoby pracujące w administracji	Raport ze wskazaniem liczby przypadków i podjętych czynności	Specjalista HR ds. wdrażania procedur i onboardingu	Cały okres obowiązywania dokumentu	1 przypadek – reonboarding kobiety wracającej po urlopie macierzyńskim do pracy polegający na zaznajomieniu pracownicy ze zmianami organizacyjnymi, które nastąpiły podczas jej nieobecności w pracy.
Porady i wsparcie w zakresie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym	Osoby pracujące w administracji	Raport ze wskazaniem liczby przypadków i podjętych czynności	Specjalista HR ds. wdrażania procedur i onboardingu	Cały okres obowiązywania dokumentu	Start działania jest zaplanowany na 2026 roku.
Zaznajomienie z procedurą zgłaszania naruszeń stworzoną na potrzeby Planu Równości Płci każdej nowo zatrudnionej osoby na etapie onboardingu	Wszystkie nowo zatrudnione osoby na umowę o pracę	Raport uwzględniający liczbę nowo zatrudnionych osób	Specjalista HR ds. wdrażania procedur i onboardingu/ Dział Osobowy	Cały okres obowiązywania dokumentu	Wszyscy nowi pracownicy AHE są informowani o Planie Równości Płci oraz mają do niego stały dostęp na stronie internetowej AHE.

### **Cel 3. – Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji**

<b>Zaplanowane działania</b>	<b>Odbiorcy/ Odbiorczy nie</b>	<b>Wskaźniki</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>	<b>Termin realizacji</b>	<b>RAPORT Z DZIAŁANIA</b>
Promowanie niedoreprezentowanej płci w gremiach decyzyjnych	Wszystkie osoby zatrudnione na umowę o pracę	Procentowy udział według płci pracowników i pracownic w Zarządzie, Senacie, Radach Programowych kierunków, itp.	Zarząd, Senat, Prorektorzy	Cały okres obowiązywania dokumentu	Struktura płci w tym obszarze jest zrównoważona.
Promowanie udziału niedoreprezentowanej płci wśród uczestników Rad programowych	Nauczyciele i nauczycielki akademicy/cykie	Procentowy udział wśród uczestników Rad Programowych	Dziekani i Dziekanki	Cały okres obowiązywania dokumentu	Informacje o składzie osobowym Rad Programowych kierunków są udostępniane na stronie internetowej AHE; udział procentowy kobiet i mężczyzn różni się w zależności od Rady.
Szkolenia/warsztaty dla płci niedoreprezentowanej w obszarze rozwoju kompetencji menadżerskich pod kątem starania się o awanse stanowiskowe	Wszystkie osoby zatrudnione na umowę o pracę	Liczba przeprowadzonych szkoleń/warsztatów	Zespół ds. Równości Płci	Cały okres obowiązywania dokumentu	Start działania zaplanowany na rok 2026/2027.



#### **Cel 4. – Włączenie tematyki równości płci do treści badań i nauczania**

<b>Zaplanowane działania</b>	<b>Odbiorcy/ Odbiorczynie</b>	<b>Wskaźniki</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>	<b>Termin realizacji</b>	<b>RAPORT Z DZIAŁAŃ</b>
Uwzględnienie tematyki równości płci w programach kształcenia	Studenci i studentki	Raport ze wskazaniem podjętych działań	Dziekani, Dział Jakości Kształcenia, PUW	Cały okres obowiązywania dokumentu	Sprawozdanie z działań zaplanowane na ostatni kwartał 2026 roku.
Uwzględnienie aspektu płci w treści badań (publikacje, warsztaty, itp.)	Społeczność AHE	Wykaz publikacji, tematyka warsztatów i wystąpień na konferencjach naukowych, itp.	Pełnomocnik Rektora ds. nauki/ Nauczyciele i nauczycielki akademickicy/ckie	Cały okres obowiązywania dokumentu	Sprawozdanie z działań zaplanowane na ostatni kwartał 2026 roku.
Przeprowadzenie analizy aktywności naukowej nauczycieli i nauczycielek akademickich (udział w konferencjach, publikacje naukowe, itp.)	Nauczyciele i nauczycielki akademickicy/ckie	Zaplanowanie działań informacyjnych wspierających aktywności naukowe osób pracujących na stanowiskach dydaktycznych poparty analizą zebranych danych	Dział Nauki/ Prorektor ds. kształcenia	Cały okres obowiązywania dokumentu	Sprawozdanie z działań zaplanowane na ostatni kwartał 2026 roku.

## Cel 5. – Równowaga w rozwoju kariery

Zaplanowane działania	Odbiorcy/ Odbiorczynie	Wskaźniki	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji	RAPORT Z DZIAŁAŃ
Dokonanie analizy jakości procesu rekrutacji z uwzględnieniem równości płci	Osoby zatrudnione w administracji	Raport po przeprowadzonej analizie	Specjalista ds. wdrażania procedur oraz onboardingu	Cały okres obowiązywania dokumentu	W 2025 roku zostało zatrudnionych 32 pracowników administracyjnych (20 kobiet i 12 mężczyzn). Struktura kandydatów odpowiada specyfice branży.  Działanie będzie kontynuowane w kolejnych latach.
Szkolenie/udział w webinarach z zakresu prowadzenia rekrutacji z uwzględnieniem różnorodności kandydatów i kandydatek	Osoby kandydujące w ogłoszonych procesach rekrutacyjnych	Liczba odbytych szkoleń/webinariów	Specjalista ds. wdrażania procedur oraz onboardingu	Cały okres obowiązywania dokumentu	Liczba odbytych szkoleń/webinariów wynosi 1. Zakres tematyczny: Zmiany w rekrutacji w świetle wprowadzonych nowych przepisów dot. równości wynagrodzeń.  Działanie będzie kontynuowane w kolejnych latach.
Informowanie o rekrutacjach na stanowiska dydaktyczne i administracyjne niedoreprezentowanej płci przy wykorzystaniu dostępnych kanałów informacyjnych	Pracownicy i pracownice zatrudnieni na umowie o pracę/kandydaci i kandydatki do pracy w ramach ogłoszonej rekrutacji	Analiza przebiegu rekrutacji z uwzględnieniem stanowisk/płci oraz wykorzystanych kanałów informacyjnych	Specjalista ds. wdrażania procedur oraz onboardingu, Dział Osobowy	Cały okres obowiązywania dokumentu	Start działania jest zaplanowany na rok 2026.

## WNIOSKI KOŃCOWE

W okresie objętym sprawozdaniem prowadzono działania wynikające z Planu Równości Płci dla Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej na lata 2025–2029, których celem było wspieranie zasad równego traktowania, przeciwdziałanie dyskryminacji oraz budowanie środowiska sprzyjającego różnorodności, inkluzywności i równym szansom. Realizacja poszczególnych działań przebiegała w zróżnicowanym stopniu, co wynikało zarówno

z uwarunkowań organizacyjnych, jak i dostępnych zasobów oraz zmieniających się priorytetów instytucji.

Przeprowadzona analiza pozwoliła na ocenę aktualnego stanu wdrażania założeń planu oraz identyfikację obszarów wymagających dalszego rozwoju. W trakcie realizacji działań zgromadzono doświadczenia i informacje, które stanowią istotną podstawę do planowania kolejnych etapów wdrażania polityki równościowej.

Plan Równości Płci dla Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej na lata 2025–2029 pozostaje ważnym narzędziem wspierającym rozwój organizacji w kierunku większej otwartości, transparentności i równości szans. Wnioski płynące z realizacji działań oraz przeprowadzonych analiz mogą stanowić podstawę do dalszego doskonalenia polityk i procedur, a także do wyznaczania realistycznych i adekwatnych celów na kolejne lata.

*Załącznik nr 1*

## **PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI**

### **1. Cel procedury**

Celem procedury jest zapewnienie bezpiecznego, poufnego i skutecznego mechanizmu zgłaszania przypadków naruszeń w zakresie równości płci w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi.

### **2. Zakres zgłoszeń**

W ramach procedury można zgłaszać przypadki:

- nierównego traktowania ze względu na płeć,
- dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu na płeć,
- przemocy ze względu na płeć,
- utrudniania dostępu do rozwoju zawodowego lub naukowego z przyczyn związanych z płcią,
- innych zachowań w zakresie równości płci.

### **3. Osoby uprawnione do zgłoszenia**

Osobami uprawnionymi do zgłaszania naruszeń są:

- pracownicy administracyjni,
- pracownicy dydaktyczni,
- studenci.

### **4. Sposób zgłaszania**

1. Zgłoszenie powinno zostać złożone przez osobę, której zdarzenie dotyczy bezpośrednio, lub przez osobę, która była jego świadkiem.
2. Zgłoszenia należy kierować do członków Zespołu ds. Równości Płci według poniższego:
  - Studenci oraz doktoranci – Prorektor ds. studenckich

- Pracownicy administracyjni – HR Manager
  - Pracownicy dydaktyczni – Koordynator Biura Kanclerza
3. Zgłoszenie można złożyć:
    - drogą elektroniczną na skrzynki mailowe członków Zespołu,
    - w formie pisemnej.
  4. Formularz zgłoszenia stanowi Załącznik nr 1 niniejszej Procedury.
  5. Zgłoszenie powinno zawierać:
    - datę zgłoszenia,
    - imię oraz nazwisko osoby zgłaszającej,
    - dane do kontaktu osoby zgłaszającej (adres e-mail, numer telefonu),
    - wskazanie osoby lub komórki organizacyjnej, które dopuściły się naruszenia prawa, tj. imię, nazwisko, stanowisko, miejsce pracy lub inne dane pozwalające zidentyfikować osobę zgłaszaną,
    - opis sprawy z uwzględnieniem dat wraz z ewentualnymi załącznikami zawierającymi dowody dotyczące zgłoszenia.
  6. Wszystkie zgłoszenia są traktowane jako poufne.
  7. Po otrzymaniu zgłoszenia osoba odpowiedzialna za jego przyjęcie decyduje o zasadności zgłoszenia w terminie do 14 dni roboczych.
  8. W przypadku potwierdzenia wystąpienia działań o charakterze dyskryminacyjnym Zespół ds. Równości Płci rozpoczyna analizę wydarzeń.
  9. W przypadku braku podstaw do dalszego procedowania zgłoszenia osoba zgłaszająca otrzymuje informację wraz z uzasadnieniem.
  10. Do odmownej decyzji Zespołu ds. Równości Płci przysługuje odwołanie, w ramach którego osoba zgłaszająca zobowiązana jest do przedstawienia dodatkowych dowodów zaistniałej sytuacji. Członkowie Zespołu mają dodatkowe 14 dni na ponowne ustosunkowanie się do sprawy.
  11. Zgłaszanie nieprawdziwych informacji oraz korzystanie z procedury zgłaszania naruszeń prawa w złej wierze, w szczególności w celu umyślnego wyrządzenia szkody innej osobie, jest niedopuszczalne i może skutkować nałożeniem kary porządkowej.

## **5. Postępowanie wyjaśniające**

1. Zespół ds. Równości Płci przeprowadza postępowanie wyjaśniające mające na celu ustalenie okoliczności sprawy.
2. Zespół może zwracać się o wyjaśnienia do stron postępowania oraz innych osób posiadających wiedzę na temat zgłoszenia.
3. Jeśli zgłoszenie dotyczy któregoś z członków Zespołu ds. Równości Płci Rektor powołuje tymczasowo inną osobę na jej miejsce.
4. Strony postępowania mają prawo przedstawić swoje stanowisko i dowody.
5. Postępowanie powinno zostać zakończone w terminie do 3 miesięcy od dnia jego wszczęcia. W uzasadnionych przypadkach termin może zostać przedłużony.
6. Informację o rozstrzygnięciu sprawy przekazuje członek Zespołu ds. Równości Płci drogą mailową.

## **6. Ochrona osób zgłaszających**

1. Osoba dokonująca zgłoszenia korzysta z ochrony przed działaniami odwetowymi.
2. Dane osobowe stron postępowania przetwarzane są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
3. Wszystkie osoby uczestniczące w procedurze są zobowiązane do zachowania poufności.





.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Potwierdzam, że działam w dobrej wierze, a wszystkie opisane wyżej wydarzenia są zgodne z prawdą.

.....  
podpis osoby zgłaszającej

