

**Raport wdrażania
Deklaracji Społecznej
Odpowiedzialności Uczelni
w latach 2021–2022
w Uniwersytecie
Mikołaja Kopernika
w Toruniu**



Raport wdrażania Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni w latach 2021–2022 w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu

styczeń 2023

WPROWADZENIE

Raport Wdrażania Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni (SOU), ma charakter inicjujący działania w zakresie popularyzacji i wdrażania zasad Deklaracji SOU. Do każdego zobowiązania (zasady) zawartego w Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni zostały przypisane kierunkowe propozycje oczekiwanych niezbędnych informacji, które powinny znaleźć się w Raporcie Wdrażania Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni (ROWD) i być oznakowane w sposób formalny.

Społeczna odpowiedzialność uczelni jest rozumiana jako strategiczne i systemowe podejście do zarządzania uczelnią i budowania współpracy i dialogu z interesariuszami, które przyczynia się do:

- zrównoważonego rozwoju,
- kształtowania wartości i postaw społeczeństwa obywatelskiego,
- wspierania wartości akademickich i tworzenia nowych idei,
- podtrzymania oraz rozwoju kompetencji naukowych i dydaktycznych mających wpływ na efektywność działalności i innowacyjność*.

* Kulczycka J., Pędziwiatr E., 2019. Definicje SOU [w:] Społeczna odpowiedzialność znaczenie dla uczelni i sposoby wdrażania. MNiSW, MliR.

ZASADA I

Pielęgnować wartości akademickie zapisane m.in. w „Kodeksie Etyki Pracownika Naukowego”, w szczególności: sumienność, obiektywizm, niezależność, otwartość i przejrzystość.



-
1. Uczelnia przedstawia przyjęte wartości, podając jednocześnie informację o dokumencie na nie wskazującym (np. kodeks, zasady) oraz informuje o roku jego ogłoszenia, podając również link do niego.
-

1. Misja UMK

Misją Uniwersytetu Mikołaja Kopernika jest rozwijanie i upowszechnianie wiedzy, w szczególności przez traktowane jako jednakowo ważne:

- prowadzenie badań naukowych i udostępnianie ich wyników;
- nauczanie na poziomie akademickim oraz prowadzenie innych form działalności edukacyjnej i popularyzatorskiej, odpowiadających aktualnym i przyszłym potrzebom i aspiracjom społeczeństwa;
- kształcenie pracowników naukowych i związane z tym nadawanie tytułów zawodowych i stopni naukowych.

Senat UMK przyjął dokument określający misję naszej Uczelni na posiedzeniu w dniu 28 listopada 2000 r.

<https://www.umk.pl/uczelnia/dokumenty/misja/>

2. Strategia UMK 2021–2026

Senat UMK przyjął Strategię Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu 2021–2026 w dniu 30 listopada 2021 r.

<https://strategia.umk.pl/pliki/STRATEGIA%202021-2026.pdf>

3. Zasady etyki pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika

Senat UMK przyjął Zasady etyki pracowników UMK w dniu 19 grudnia 2017 r.

<file:///C:/Users/UMK/Downloads/US.179.2017%20-%20za%C5%82.pdf>

ZASADA II

Kształtować społeczne i obywatelskie postawy przyszłych elit sprzyjające budowaniu wspólnoty, kreatywności, otwartości oraz komunikacji, a także wrażliwości społecznej i kultury pracy.



2. Uczelnia prezentuje przynajmniej 2–3 konkretne przykłady kształtowania postaw obywatelskich studentów, zrealizowane w danym okresie sprawozdawczym – do każdego z nich dołączając wskaźnik procentowego udziału studentów objętych w/w oddziaływaniem.

- **Wirtualna sieć Poradni Studenckich (YUFE Help Desks)**, w ramach której osoby studiujące **służą swoją wiedzą i pod nadzorem kadry akademickiej odpowiadają na zadane pytania i wyzwania.**

https://poradnie.umk.pl/pages/main_page/

- **YUFE Community Volunteering Programme**, czyli program wolontariacki, który aktywizuje osoby studiujące do pracy na rzecz społeczności lokalnych. Nawiązano współpracę w tym zakresie m.in. z Urzędem Miasta Torunia, Centrum Wsparcia Biznesu, Centrum Kultury Dwór Artusa oraz Ośrodkiem Informacji Turystycznej.
- Uruchomienie strony internetowej **Solidarni z Ukrainą**, gdzie umieszczone są wszystkie informacje o formach i akcjach pomocowych, kontakty do osób koordynujących oraz zestaw przydatnych linków. Na Uczelni działają m.in. zbiórka finansowa Fundacji AMICUS, Uniwersytecka Poradnia Prawna, otwartych kursach języka polskiego dla osób z Ukrainy, ofercie edukacyjno-rekreacyjnej przestrzeni dla dzieci i młodzieży z Ukrainy, wydano tematyczny słownik polsko-ukraiński, baza osób zaangażowanych w wolontariat.

<https://ukraina.umk.pl/?task=news&action=all>

3. Uczelnia przedstawia informację o udziale w projektach, np. takich jak:

- **Karta Różnorodności**, podając datę podpisania oraz podjęte działania w okresie sprawozdawczym
- **Logo HR Excellence**, podając datę jego otrzymania oraz podjęte działania w okresie sprawozdawczym

Uniwersytet Mikołaja Kopernika nie jest jeszcze sygnatariuszem Karty Różnorodności, ale zarówno w Misji Uczelni, Statucie Uczelni, jak i w Strategii UMK, szacunek do równości i różnorodności jest obecny we wszystkich aspektach życia wspólnoty. Ponadto realizacja równego traktowania i promowania różnorodności odbywa się w ramach działań konsorcjum „Young Universities for the Future of Europe” (YUFE), którego UMK jest instytucją partnerską.

Dotychczas powstały dokumenty: **“Diversity and Inclusivity Action Plan”**, **“Diversity and Inclusivity Glossary of Terms”**, **“Diversity and Inclusivity Check-List”**, przeszkolono także czterdziestoosobowy zespół YUFE UMK z zakresu dyskryminacji, mobbingu i komunikacji bez przemocy. W 2022 roku trzy zespoły z UMK pozyskały również YUFE Diversity and Inclusivity (D&I) Grants na następujące projekty:

- “Vibrant IDEA: Active in building inclusivity, diversity and equality in academia”,
- “All Beings Together”,
- “Diversity is our strength. Effective communication in a diverse interdisciplinary team”.

Pod koniec 2015 r. UMK jako pierwszy uniwersytet i siódma instytucja w Polsce otrzymał prestiżowe wyróżnienie **Human Resources Excellence in Research**. Przyznawanie go jest jednym z działań Komisji Europejskiej w ramach strategii Human Resources Strategy for Researchers, nakierowanej na zwiększanie atrakcyjności warunków pracy naukowców w UE. Aby uzyskać nagrodę HR Excellence in Research, UMK musiał przeprowadzić wewnętrzną analizę i sprawdzić, w jakim stopniu jego funkcjonowanie jest spójne z Europejską Kartą Naukowca oraz Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Na podstawie wniosków została następnie przygotowana strategia HR i plan działań ukierunkowanych na określenie najważniejszych braków wraz z opisem konkretnych działań prowadzących do ich likwidacji.

Nagroda **HR Excellence in Research** przyznawana jest czasowo – raz na trzy lata instytucja przechodzi audyt „zdalny”, a raz na sześć lat – każda z instytucji jest audytowana przez asesora KE bezpośrednio w jednostce. Raport za okres 6 lat wdrożenia HRS4R został złożony w październiku 2021 roku. 5 lipca 2022 roku miał miejsce audyt Komisji Europejskiej weryfikujący wdrożenie strategii HR dla naukowców na Uniwersytecie. W 8 spotkaniach z przedstawicielami KE uczestniczyło 35 pracowników Uniwersytetu (prorektorzy – prof. Wojciech Wysota, prof. Przemysław Nehring, 26 nauczycieli akademickich i 7 pracowników administracji). Analizowane obszary dotyczyły: doświadczeń nauczycieli w zakresie rozwoju (grupa R1-R2 oraz R3-R4), warunków pracy i rekrutacji, umiędzynarodowienia, możliwości szkoleniowych i działań na rzecz rozwoju pracowników. W swojej ocenie asesory podkreślili:

- kluczowe powiązanie strategii HR dla naukowców z realizowanym planem działania oraz Strategią Uniwersytetu na płaszczyznach wartości etycznych i profesjonalnych, rekrutacji, warunków zatrudnienia oraz możliwości rozwoju;
- bardzo dobre wsparcie strategii poprzez adekwatne regulacje wewnętrzne i zaangażowanie Władz Uniwersytetu.

UMK w Toruniu zostało skomplementowane za widoczne starania, wysoką jakość realizowanych działań i pełne zaangażowanie zapewniające implementację zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji. Wszystkie filary Europejskiej Karty Naukowca: wartości etyczne i profesjonalne, rekrutacja, warunki pracy oraz rozwój zawodowy odnajdują swoje odzwierciedlenie w Planie Działania przewidzianym na najbliższe 3 do 6 lat. Wszystkie 39 akcji zostało szczegółowo opisanych w dokumencie dostępnym na:

<https://www.umk.pl/en/university/excellence-in-research/renewal-report/Renewal-Report-and-Rewised-Action-Plan-after-site-visit-for-renewal.pdf>

Ważnymi elementami wdrożenia strategii HRS4R są: implementacja rekrutacji zgodnej ze standardem OTM-R (Open, transparent merit-based Recruitment), wdrożenie procedur zatrudniania nauczycieli akademickich z obywatelstwem, jak i bez obywatelstwa polskiego, jak również systemu do e-rekrutacji nauczycieli akademickich.

4. Uczelnia podaje procentowy udział studentów zagranicznych.

W Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu studiuje 18 333 studentów, w tym 865 osób z zagranicy co daje **4,72 % zagranicznych osób studiujących**.

Największą grupę stanowią osoby studiujące z Ukrainy. Przybyli również osoby studiujące z Białorusi, z Chin, z Indii, z Irlandii, z Iranu, z Nigerii, z Indonezji, z Turcji. W poczet osób studiujących UMK przyjęto również osoby z Zimbabwe, Wielkiej Brytanii, USA, Turkmenistanu, Tunezji, Tanzanii, Syrii, Afganistanu, Iraku, Maroka, Niemiec, Luksemburga, Jordanii, Kolumbii, Brazylii, Portugalii, Hiszpanii, Etiopii, Egiptu, Bangladeszu, Azerbejdżanu, Mołdawii, Kirgistanu, Litwy, Algierii, Saint Lucii, Senegalu, Singapuru, Pakistanu, Bangladeszu, Rosji, Mongolii, Rumunii, Gruzji, Norwegii i Sri Lanki.

Wśród osób studiujących w szkołach doktorskich odsetek obcokrajowców wynosi **2,8%**.

5. Uczelnia podaje procentowy udział pracowników zagranicznych.

Wśród kadry akademickiej zatrudnionych jest 62 osób z zagranicy, co stanowi **2,6%**.

ZASADA III

Upowszechniać ideę równości, różnorodności, tolerancji oraz respektować i chronić prawa człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej i jej otoczenia.



6. Uczelnia prezentuje przynajmniej 2–3 konkretne przykłady upowszechniania tych idei, zrealizowane w danym okresie sprawozdawczym – do każdego z nich dołączając wskaźnik wielkości grupy (beneficjentów), do której każdorazowo udało się dotrzeć.

-
- Rektor UMK prof. Andrzej Sokala powołał od 1 listopada troje pełnomocników: do spraw równego traktowania; do spraw bezpieczeństwa studentów i doktorantów oraz rzecznika akademickiego. Pełnomocnicy będą realizować powierzone im zadania w kadencji 2020–2024.

Pełnomocniczką do spraw równego traktowania została **dr hab. Aleksandra Derra, prof. UMK** z Wydziału Filozofii i Nauk Społecznych. Jej zadaniem jest realizacja zasady równego traktowania na Uniwersytecie, rozwijanie kultury poszanowania różnorodności i troska o inkluzowość we wszystkich obszarach funkcjonowania organizacji (badania naukowe, kształcenie, relacje wewnątrzinstytucjonalne, relacje z otoczeniem społecznym i biznesowym), tak by UMK w pełni realizował swój potencjał naukowy oraz zobowiązania zapisane w Misji i Strategii UMK oraz wynikające z udziału w projektach IDUB oraz YUFE.

Pełnomocniczką do spraw bezpieczeństwa studentów i doktorantów została **dr Magdalena Kalińska** z Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania. Do jej zadań należą: troska o zapewnienie poczucia bezpieczeństwa studentom i doktorantom poprzez rozpoznawanie wszelakiego rodzaju zagrożeń, reagowanie na nie oraz organizowanie pomocy merytorycznej osobom, których bezpieczeństwo zostało naruszone.

Rzecznikiem akademickim został natomiast **dr Bartłomiej Chłudziński** z Wydziału Prawa i Administracji. Jego zadaniem jest polubowne rozwiązywanie sporów pomiędzy studentami, doktorantami i pracownikami UMK, w szczególności poprzez mediację. W biurze rzecznika można uzyskać również informacje na temat regulacji obowiązujących w uniwersytecie. W swojej działalności rzecznik kieruje się zasadami poufności, bezstronności i neutralności*.

Zakres zadań pełnomocników Rektora szczegółowo reguluje Zarządzenie nr 234 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 26 października 2020 roku.

- **„Plan na rzecz równości płci dla Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na lata 2022–2026”** wprowadzono Zarządzeniem nr 30 Rektora UMK z dnia 24 lutego 2022 r. Zawiera on zaplanowane na lata 2022–2026 działania, z wewnętrzną ewaluacją pod dwóch latach funkcjonowania, skupione wokół pięciu obszarów strategicznych:

* Portal informacyjny UMK: <https://portal.umk.pl/pl/article/troje-nowych-pelnomocnikow-rektora>

- Zarządzanie i podejmowanie decyzji;
- Rozwój kariery naukowej i procesy rekrutacji;
- Równowaga między obowiązkami zawodowymi a życie prywatnym;
- Bezpieczne i przyjazne miejsce pracy i nauki;
- Płeć w badaniach naukowych i programach nauczania.

Realizowanie działań przyjętych w dokumencie opiera się na zbieraniu danych z podziałem na płcie, konsekwentnym monitorowaniu sytuacji i ewaluacji, na szerokim informowaniu i podnoszeniu świadomości całej wspólnoty UMK na temat równości płci i nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią; konsekwentnym posługiwaniu się językiem włączającym i inkluzywnym oraz na podejściu intersekcjonalnym.

<https://www.umk.pl/uczelnia/dokumenty/plan-rownosci/plan-rownosci.pdf>

- **Uniwersytecki Ośrodek Wsparcia i Rozwoju Osobistego** został utworzony jako odpowiedź na potrzeby i problemy zgłaszane przez osoby studiujące i pracujące w UMK. Podjęto decyzję o stworzeniu przyjaznego miejsca pracy i studiowania, ponieważ badania realizowane w systemie zapewniania jakości kształcenia i warunków pracy wskazywały na rosnące obciążenia członków i członkiń społeczności Uniwersytetu w sferze emocji, trudności w radzeniu sobie ze stresem i nowymi sytuacjami (jak np. lockdown). Wiele osób odczuwa także potrzebę wsparcia prorozwojowego. Ośrodek rozpoczął działanie 1 stycznia 2021 roku na podstawie Zarządzenia nr 267 Rektora UMK z dnia 16 grudnia 2020.

<https://wsparcie.umk.pl/pliki/ZR.267.2020.pdf>

Celem Ośrodka jest udzielanie wsparcia psychologicznego i psychiatrycznego oraz podejmowanie działań na rzecz rozwoju osobistego członków społeczności akademickiej.

https://wsparcie.umk.pl/pages/main_page/

ZASADA IV

Poszerzać programy nauczania o zagadnienia z zakresu etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu, zrównoważonego rozwoju i innowacji społecznych.



7. Uczelnia podaje listę przedmiotów poświęconych w/w zagadnieniom (przynajmniej 75% treści, o których mowa w zasadzie), z uwzględnieniem liczby godzin oraz poziomu nauczania (licencjat, magisterskie, podyplomowe) w danym roku akademickim.

W Uniwersytecie Mikołaja Kopernika, nie prowadziło się dotychczas szczegółowego monitoringu treści przedmiotowych zawierających zagadnienia związane ze społeczną odpowiedzialnością uczelni. Jednak Uczelnia ma szeroki profil ogólnoakademicki, w jego skład wchodzi m.in. Collegium Medicum, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Wydział Filozofii i Nauk Społecznych oraz szereg wydziałów z dziedziny nauk ścisłych i przyrodniczych, stąd treści z zakresu etyki, społecznej odpowiedzialności, zrównoważonego rozwoju i innowacji społecznych są nieustannie obecne w programach poszczególnych kierunków. Dodatkowo Uczelnia oferuje duży zbiór przedmiotów ogólnouniwersyteckich wykładanych w języku polskim oraz angielskim i niemieckim. Wybrane przedmioty umieszczono w tab. poniżej.

NAZWA PRZEDMIOTU	LICZBA GODZIN
Etyka mediów	15
Etyka dziennikarska	60
Etyka w działalności informacyjnej i bibliotecznej	15
Konwersatorium specjalistyczne: Ekofilozofia i etyka na rzecz zrównoważonego rozwoju	30
Lektury filozoficzne: Etyka współczesna	30
Etyka badań historycznych	30
Metodyka i etyka przewodnictwa	60
Bioetyka	30
Etyka zawodu psychologa	60
Etyka i zwierzęta	15
Etyka stosowana	30
Etyka reklamy	30
Nauki w zakresie podstaw opieki pielęgniarskiej: Etyka zawodu pielęgniarki	10
Relacje inwestorskie i etyka na rynku finansowym	30
Etyka w rachunkowości i rewizji finansowej	30
Etyka lekarska	10

Etyka z deontologią	15
Etyka zawodu	20
Etyka	30
Etyka pracy socjalnej	30
Etyka dla pedagoga	30
Etyka nauczyciela	15
Etyka pedagoga specjalnego	30
Prawo i etyka w działalności zawodowej	15
Społeczna odpowiedzialność biznesu	30
Zrównoważony rozwój i społeczna odpowiedzialność biznesu (projekt społeczny)	25
Społeczna odpowiedzialność organizacji (CSR)	4
Zintegrowany i zrównoważony rozwój miast	30
Zrównoważony rozwój	15
Zrównoważony rozwój w aspekcie prawnoporównawczym	30
Innowacje społeczne i techniczne	30
Innowacje i instytucje w działaniu	30
Gender Problem in Science. Theories and Practice	20
Problems and Controversies of the Contemporary Philosophy of Science	20
Integration of care at the end of life and after loss. Best practices of integrated end of life care in Europe	20
Spiritual elements of care and social support	20
Media, Politics and Globalization	30
Disability Phenomena in Generational and Procreative Families	15
Human Rights and Journalism	30
Data, Technology and Society	25
The Women's Issues in Contemporary Polish Culture and Politics	30
Anthropological Perspective on Everyday Life	20
Sociology of Gender and Sexualities	20
From Science to Business: how to transfer knowledge and technology from academia to economy?	20
Lifestyle diseases – how to prevent them?	20
COVID-19 – what have we learned?	15
Cycling in modern urban mobility	15
European Human Rights Law	20
Human rights, pluralism and cultural diversity in Europe	15
Philosophy of Human Rights	15
Technoscience in a Risk Society. A Workshop	20

Źródło: opracowanie własne, na podstawie katalogu przedmiotów USOS UMK, za lata 2020/2021; 2021/2022.

W UMK wdrożono jednolity elektroniczny system przekazywania danych dotyczących jakości kształcenia, tak aby w oparciu o nie: Władze Uczelni, Uczelniana Rada ds. Jakości Kształcenia, dziekani wydziałów i wydziałowi koordynatorzy ds. jakości kształcenia, mogli podejmować decyzje dotyczące działań projakościowych. **Portal Futuro** zastąpił dotychczasowe, cząstkowe bazy danych, odnoszące się do różnych badań w systemie jakości. Jest zintegrowaną platformą służącą przechowywaniu, analizie i wizualizacji danych, posiadającą odpowiednio zabezpieczony system nadawania uprawnień dostępu.

Projekt **Universitas Copernicana Thoruniensis In Futuro II – modernizacja Uniwersytetu Mikołaja Kopernika** w ramach Zintegrowanego Programu Uczelni Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój POWR.03.05.00-00-Z306/18 współfinansowany w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014–2020, Zadanie 13 „Moduł 6 – Portal badania jakości na UMK

<https://www.jakosc.umk.pl/doskonalenie/projekt-portal-badania-jakosci-na-umk/>

8. Uczelnia podaje procentowy wskaźnik udziału studentów objętych w/w nauczaniem w danym roku akademickim

Uczelnia dotychczas nie prowadziła analiz w zakresie udziału studentów w przedmiotach, których treść w znacznym stopniu jest związana ze społeczną odpowiedzialnością uczelni.

ZASADA V

Realizować projekty wdrażające zasady społecznej odpowiedzialności, w szczególności dotyczące zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, wolontariatu pracowniczego, promocji zasad etyki, współpracy międzysektorowej, marketingu społecznie zaangażowanego.



9. Uczelnia prezentuje przynajmniej 2–3 konkretne przykłady projektów wdrażania zasad społecznej odpowiedzialności w danym okresie sprawozdawczym.

- W październiku/grudniu 2021 zostało przeprowadzone ankietowe badanie poczucia równości wśród kadry administracyjnej UMK. Poczucie nierównego traktowania rozpoznane w badaniu dotyczy trzech obszarów:
 - (1) uprzywilejowania kadry akademickiej względem kadry administracyjnej
 - (2) rozwoju zawodowego oraz niejasno dookreślonej ścieżki awansu;
 - (3) zarobków (niskie wynagrodzenia, ograniczony dostęp do dodatków).

Ponadto, ankieta ujawnia potrzebę przeszkolenia kadry administracyjnej z zakresu równości i przeciwdziałania dyskryminacji, potrzebę zintegrowania administracji ogólnouniwersyteckiej i wydziałowej oraz usprawnienia komunikacji między nimi. Wyniki ankiety zostały przekazane do Pełnomocniczki Rektora ds. równego traktowania i zostaną wykorzystane jako rekomendacje do wdrożenia zmian.

- W ramach unijnego projektu UniSAFE (<https://unisafe-gbv.eu/>) przeprowadzono badanie ankietowe (marzec–maj 2022), którego celem jest uzyskanie wiedzy na temat skali przemocy ze względu na płeć i na temat molestowania seksualnego na uczelni, aby na podstawie pełnych danych podjąć działania, by je wyeliminować. Dzięki wiedzy pozyskanej w ankiecie zostaną stworzone rekomendacje dla poszczególnych 46 badanych europejskich instytucji, które biorą w niej udział. Badanie zostało zakończone, UMK otrzyma wyniki badań w kolejnych miesiącach realizacji projektu.
- W UMK wdrożono następujące procedury: wewnętrzną politykę antymobbingową: (Zarządzenie nr 13 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 11 lutego 2016 r.); Zarządzenie Nr 209 Rektora UMK z dnia 12 października 2021 r. w sprawie postępowania w przypadkach naruszenia zasady równego traktowania na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, z uwzględnieniem przypadków molestowania i molestowania seksualnego; Zarządzenie Nr 210 Rektora UMK z dnia 12 października 2021 r. w sprawie postępowania w przypadkach zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa osób będących studentami lub doktorantami na UMK.

10. Uczelnia podaje procentowy wskaźnik udziału kobiet na kierowniczych stanowiskach w grupach:

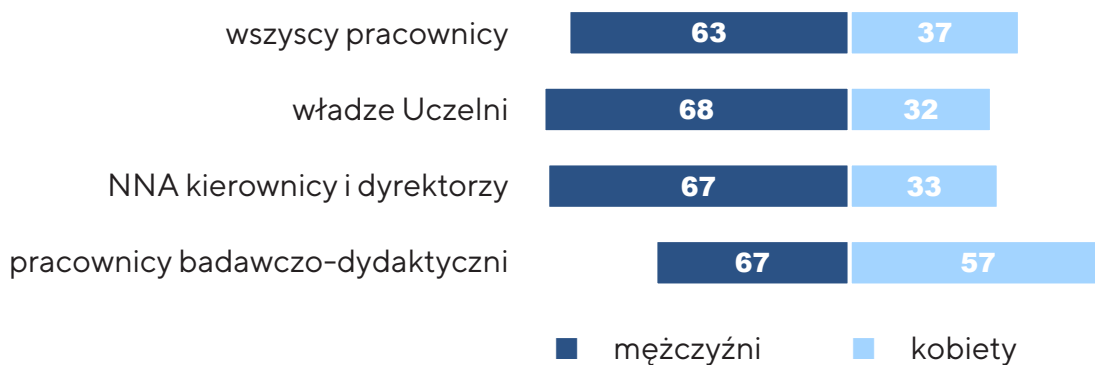
- pracowników administracyjnych (kierownicy jednostek organizacyjnych)
 - pracowników badawczo-dydaktycznych (dyrektorzy instytutów, kierownicy katedr, zakładów)
 - władz rektorskich (rektor, prorektorzy, dziekani).
-

Liczba osób pracujących w administracji, zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych stanowi 87 osób, z czego 50 osób to kobiety a 37 to mężczyźni.

Liczba osób pracujących na kierowniczych stanowiskach w grupie badawczo-dydaktycznej (dyrektorzy/dyrektorki instytutów, kierownicy/kierowniczki katedr, zakładów), stanowi 273 osoby, z czego 89 osób to kobiety, a 184 osoby to mężczyźni.

Liczba osób pracujących na kierowniczych stanowiskach w grupie władz Uczelni (rektor, prorektorzy/prorektorki, dziekani/dziekanki), stanowi 22 osoby, z czego 7 osób to kobiety, a 15 osób to mężczyźni.

RYC. 1. Udział kobiet i mężczyzn na kierowniczych stanowiskach w UMK



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wykazu kierowników jednostek

11. Uczelnie podaje średnią różnicę całkowitych zarobków według płci dla każdej z tych trzech grup.

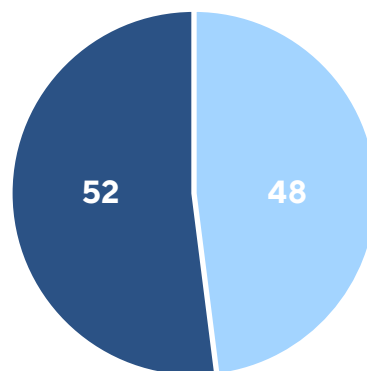
Na Uczelni dotychczas nie prowadzono monitoringu tzw. luki płacowej. Ryciny przedstawione poniżej obrazują tylko nieskorygowaną średnią różnicę podstawowej płacy pracowników kadry kierowniczej.

W każdej z przedstawianych grup kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Średnie różnice wyrażone w procentach zostały przedstawione na poniższych wykresach.

RYC. 2. Średnia podstawowych zarobków władz rektorskich (rektor, prorektorzy/rki, dziekani/ki), wyrażona w procentach.

Władze Uczelni

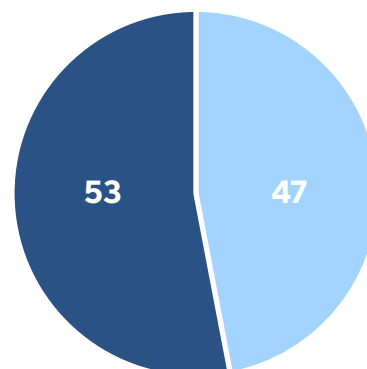
- kobiety
- mężczyźni



RYC. 3 Średnia podstawowych zarobków pracowników z grupy pracowników badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych (kierownicy/czki, dyrektorzy/ki), wyrażona w procentach.

Pracownicy badawczo-dydaktyczni

- kobiety
- mężczyźni



RYC. 4. Średnia podstawowych zarobków osób pracujących z grupy nie będących nauczycielami akademickimi (NNA) – kierownicy/czki i dyrektorzy/ki wyrażona w procentach.



Źródła danych: obliczenia osób pracujących w Dziale Płac.

12. Uczelnia podaje odsetek pracowników etatowych uczelni przeszkolonych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu, przemocy, dyskryminacji, promocji zasad etyki.

- W Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu 40 % osób pracujących jest przeszkolonych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu, przemocy, dyskryminacji, promocji zasad etyki, ponieważ treść z tego zakresu została wpisana w program obowiązkowych szkoleń. Organizowane są szkolenia osób pracujących na UMK w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii z elementami kwestii równościowych (zarządzenie nr 62 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 21 maja 2013 r.; B.Pr UMK nr 5 z 2013 r., poz. 151),
- Oferta szkoleń o tematyce równościowej jest proponowana w trybie ciągłym dla zainteresowanych grup w ramach działań Inicjatywy Doskonałości – Uczelnia Badawcza (IDUB).
Odsetek przeszkolonej kadry: 3% pracowników.
- Szkolenia w ramach YUFE 2021/2022 dla części toruńskiej i bydgoskiej:
 - szkolenia antydyskryminacyjne i szkolenia antymobbingowe,
 - job shadowing,
 - indywidualne szkolenia dostępne na innych uczelniach YUFE.Odsetek przeszkolonej kadry: 10% osób pracujących.

13. Uczelnia podaje odsetek studentów uczelni (licencjat, magisterskie – studia stacjonarne i niestacjonarne) przeszkolonych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu, przemocy, dyskryminacji, promocji zasad etycznych.

- Organizowanie szkoleń osób studiujących na UMK w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii z elementami kwestii równościowych (zarządzenie nr 62 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 21 maja 2013 r.; B.Pr UMK nr 5 z 2013 r., poz. 151), stąd przeszkolonych jest 40% osób studiujących.
- Oferta szkoleń o tematyce równościowej proponowana w trybie ciągłym dla zainteresowanych grup w ramach działań Inicjatywy Doskonałości – Uczelnia Badawcza (IDUB).

14. Uczelnia podaje 2–3 konkretne przykłady zachęcające pracowników do działań wolontaryjnych oraz stosunek liczby pracowników (naukowych i administracyjnych łącznie) podejmujących wolontariat pracowniczy w ramach inicjatyw uczelnianych do całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na koniec okresu sprawozdawczego

- Wolontariat pracowniczy odbywa się m.in. w ramach działań Fundacji Amicus Universitatis Nicolai Copernici

<https://fundacja.umk.pl/wolontariat/>

- Studium Kultury i Języka Polskiego dla Obcokrajowców UMK Cyklicznie organizuje całoroczne i letnie kursy języka polskiego przeznaczone zarówno dla osób z zagranicy, jak i dla osób polskiego pochodzenia mieszkających poza granicami kraju. Ponad 430 osób z Ukrainy skorzystało z bezpłatnych kursów języka polskiego organizowanych przez Wydział Humanistyczny Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Program kursu obejmuje 30 godzin nauki od podstaw, realizowanych w układzie dwóch lub trzech spotkań w tygodniu po 2 godziny lekcyjne. Zajęcia prowadzi 33 wolontariuszy/wolontariuszek: lektorzy/ki ze Studium Kultury i Języka Polskiego dla Obcokrajowców UMK i współpracownicy/czki oraz nauczyciele/ki akademicy z Instytutu Językoznawstwa i Instytutu Literaturoznawstwa Wydziału Humanistycznego, a także osoby w szkołach doktorskich i osoby studiujące.

Na razie powstały 33 grupy (po 12–15 osób): dla dzieci młodszych, dzieci starszych i dorosłych, jako że wiek uczestników jest bardzo zróżnicowany – od 3 do 75 lat.

- Sieć Poradni Studenckich UMK – kilkunastu/kilkanaście nauczycieli/nauczycielek akademickich zaangażowanych w koordynowanie i prowadzenie poradni.

https://poradnie.umk.pl/pages/main_page/

Do tej pory Uczelnia nie prowadziła szczegółowego monitoringu liczby osób, spośród osób zatrudnionych, pracujących na zasadzie wolontariatu.

15. Uczelnia podaje 2–3 konkretne przykłady zachęcające studentów do działań wolontaryjnych oraz stosunek liczby studentów podejmujących wolontariat w ramach inicjatyw uczelnianych do całkowitej liczby studentów w danym roku akademickim.

- **Sieć poradni Studenckich UMK,**

https://poradnie.umk.pl/pages/main_page/

Dla przykładu Uniwersytecka Poradnia Prawna poszerzyła swoją działalność i świadczy bezpłatną pomoc także osobom z Ukrainy, które uciekły z kraju przed wojną. Działająca na Wydziale Prawa i Administracji UMK Uniwersytecka Poradnia Prawna udziela bez-

płatnych porad prawnych osobom, do których stosuje się ustawę z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

■ Zaangażowanie studentów w działanie **Student Forum YUFE**

Osoby studiujące odgrywają centralną rolę we wszystkich etapach projektu YUFE. Gwarancją ich aktywnego udziału w rozwoju konsorcjum jest Forum Studenckie zrzeszające osoby reprezentujące wszystkie uczelnie partnerskie (trzy osoby z każdej uczelni). Przedstawicielki i przedstawiciele Studenckiego Forum YUFE mają istotny udział w prowadzeniu projektu i tworzeniu wizji YUFE. Do zadań osób reprezentujących studentów i doktorantów z ramienia UMK należy m.in. współtworzenie „Podróży Studenckiej YUFE” oraz oferty „YUFE w naszych miastach”. Zadania reprezentantki/reprezentanta UMK w Studenckim Forum YUFE:

- poprzez współpracę z zespołem odpowiadającym za YUFE na UMK uczestniczenie w przepływie informacji między studentami UMK a Studenckim Forum YUFE, m.in. w zakresie promowania działań i inicjatyw podejmowanych przez konsorcjum;
- współpraca z przedstawicielami wszystkich pozostałych partnerów YUFE w ramach Studenckiego Forum i czuwanie nad tym, by wkład osób studiujących znalazł odzwierciedlenie w rozwoju sojuszu;
- aktywny udział w jednej z dwóch wskazanych grup roboczych: „**YUFE w naszych miastach**” lub „**Podróż Studencka**”.

■ Podpisanie umowy w **Urzędem Miasta Torunia** oraz **Starostwem Powiatowym w Toruniu** na realizację wolontariatu w miejskich i powiatowych instytucjach m.in. **Dwór Artusa** i **Toruń Direct**. Ponadto studenci mogą podejmować się pracy wolontariackiej w **Akademickim Centrum Kultury i Sztuki „Od Nowa”**

<https://odnowa.umk.pl/wolontariat/>

■ Dnia 7 lipca 2022 wszedł w życie **Regulamin przyznawania nagród rektora dla studentów i doktorantów za działalność organizacyjną na rzecz społeczności akademickiej Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu**

<https://www.umk.pl/studenci/stypendia-i-kredyty/ZR.118.2022.pdf>

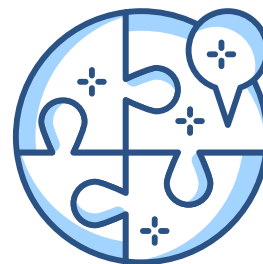
Pierwszym laureatem nagrody został student Wydziału Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej

<https://www.fizyka.umk.pl/wiadomosci/?id=28122>

Do tej pory Uczelnia nie prowadziła szczegółowego monitoringu liczby osób, spośród osób studiujących i osób w szkołach doktorskich, pracujących na zasadzie wolontariatu.

ZASADA VI

Podejmować badania naukowe i prace wdrożeniowe, które w ramach partnerstwa z innymi ośrodkami akademickimi z całego świata, sektorem przedsiębiorstw, administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi przyczyniać się mogą do rozwiązywania istotnych problemów społecznych.



16. Uczelnia przedstawia listę najważniejszych (max. 5) uzyskanych grantów naukowych, polskich i międzynarodowych, dotyczących w/w problematyki.

TAB. 2. Lista projektów realizowanych w UMK, finansowanych z Narodowego Centrum Nauki.

TYTUŁ PROJEKTU	OPIS
Pozytywna zmiana społeczna w organizacji jako czynnik zaangażowania przedsiębiorstwa w realizację zrównoważonego rozwoju	Głównym celem projektu jest określenie wpływu wewnętrznego i zewnętrznego kapitału społecznego przedsiębiorstwa na kształtowanie się autentycznego zaangażowania pracowników w projekty służące realizacji zrównoważonego rozwoju. Efektem realizacji projektu będzie model referencyjny kształtowania zaangażowania pracowników przedsiębiorstw w realizację zrównoważonego rozwoju.
Kontrowersje, praktyki i (współ) wytwarzanie wiedzy o smogu. Aktywizm środowiskowy i wiedza ekspercka dotyczące zanieczyszczenia powietrza w kontekście studiów nad nauką i technologią	Zgodnie z tezą o społeczeństwie ryzyka gwałtowny rozwój technologii generuje nowe obszary niepewności. Współczesna technonauka nie tyle bowiem tworzy specjalistyczną wiedzę, co czynnie przeobraża świat społeczny, niekiedy w nieplanowym i mającym szkodliwe konsekwencje kierunku. W kontekście polskim od pewnego czasu jednym z ważniejszych tematów ekologicznych jest problem zanieczyszczenia powietrza. Kwestia nagłaśniana systematycznie od 2012 roku przez krakowskich aktywistów miejskich na przełomie 2015 i 2016 roku stała się tematem ogólnopolskim, wywołującym szeroki rezonans społeczny. Z czasem wokół problemu zanieczyszczenia powietrza powstała szeroka koalicja organizacji pozarządowych (tzw. Alarmów Smogowych), które w różnych rejonach Polski zaczęły podejmować inicjatywy mające na celu uświadomienie opinii publicznej o skali problemu oraz zmierzające do wpłynięcia na władze samorządowe, by te podjęły działania na rzecz walki z zanieczyszczeniem powietrza.

Zielone zachowania pracowników: istota, uwarunkowania i zmiany łańcuchowe

Zmiany klimatyczne to poważny problem globalny, stanowiący jedno z największych wyzwań, przed którymi stoi człowiek. Choć mogą być one spowodowane różnymi przyczynami, naukowcy coraz częściej podkreślają, że zmiany klimatu są w dużej mierze antropogeniczne, czyli wynikają z działalności człowieka. Co więcej, to biznes uważany jest za jeden z najważniejszych czynników przyczyniających się do ich powstawania. Promowanie celów zrównoważonego rozwoju zależy zatem od tego, w jakim stopniu przedsiębiorstwa będą działać w poczuciu obowiązku wobec społeczeństwa i środowiska. W odpowiedzi, wiele z nich zaczęło wdrażać formalne systemy zarządzania środowiskowego. Jednakże sukces inicjatyw podejmowanych przez organizacje na rzecz środowiska naturalnego zależy nie tylko od rozwiązań formalnych i innowacji technologicznych, ale także od skłonności samych pracowników do zachowań proekologicznych. Dlatego projekt ten koncentruje się na zielonych zachowaniach pracowników (ang. employee green behaviors; EGB). Głównym celem projektu jest wzmocnienie konceptualizacji zielonych zachowań pracowników, uwzględniające zróżnicowane warunki organizacyjne, a także identyfikacja uwarunkowań EGB i ich zmian łańcuchowych.

Zespołowe podejmowanie decyzji strategicznych. Uwarunkowania poznawcze, emocjonalne i relacyjne członków zespołów podejmujących decyzje strategiczne w przedsiębiorstwach

Projekt ma więc wyraźnie interdyscyplinarny charakter, bowiem poświęcony jest uwarunkowaniom poznawczym (mechanizmy dzielenia się wiedzą), emocjonalnym (emocje występujące u członków zespołów i wewnątrzpsychiczne mechanizmy obronne jako sposoby radzenia sobie z emocjami) i relacyjnym (charakter relacji interpersonalnych) zespołowego podejmowania decyzji strategicznych w przedsiębiorstwach. Wpisuje się również precyzyjnie w nowy nurt na gruncie nauki o zarządzaniu, określany mianem „strategii behawioralnej”, łączący psychologię poznawczą i społeczną z teorią i praktyką zarządzania strategicznego, którego celem jest rozwinięcie, a tym samym wzmocnienie teorii zarządzania strategicznego poprzez uwzględnienie realistycznych założeń na temat ludzkiego poznania, emocji oraz społecznych interakcji. Śród wielu powodów, dla których realizacja nakreślonego wyżej projektu badawczego warta jest podjęcia, należy wskazać dwa szczególnie istotne: (1) wpływ indywidualnych mechanizmów obronnych jako sposobów radzenia sobie z emocjami na proces podejmowania decyzji strategicznych nie był jak dotąd przedmiotem badań naukowych; co więcej, niejasne są ich związki z relacjami w zespołach pracowniczych oraz z procesem dzielenia się wiedzą przez pracowników; (2) znaczenie relacji w miejscu pracy dla funkcjonowania organizacji nie znajdowało się jak dotąd w głównym nurcie badań nauk o zarządzaniu.

17. Uczelnia podaje listę najważniejszych (max. 20) publikacji naukowych o istotnym wpływie społecznym opublikowanych w okresie sprawozdawczym

1. Glińska-Neweś, A., & Glinka, B. (2021). *Corporate volunteering, responsibility, and employee entrepreneurship*. <https://doi.org/10.4324/9781003194750>
2. Maciejewska, M. K. (2022). Between presence and commitment: a qualitative exploratory study of people with visual impairment in Polish religious communities. *Journal of Religion and Health*, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01633-2>
3. Fopka-Kowalczyk, M., Best, M., & Krajnik, M. (2022). The Spiritual Supporter Scale as a New Tool for Assessing Spiritual Care Competencies in Professionals: Design, Validation, and Psychometric Evaluation. *Journal of Religion and Health*, 1–31. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01608-3>
4. Mühlenbernd, R., Wacewicz, S., & Żywiczyński, P. (2021). Politeness and reputation in cultural evolution. *Linguistics and Philosophy*, 44, 1181–1213. <https://doi.org/10.1007/s10988-020-09315-6>
5. Komarnicka, A., & Komarnicki, M. (2022). Challenges in the EU banking sector as exemplified by Poland in view of legislative changes related to climate crisis prevention. *Energies*, 15, 1–20. <https://doi.org/10.3390/en15030699>
6. Tkachenko, H., Hetmański, T., Włodarkiewicz, A., Jarosiewicz, A., Tomin, V., Kamiński, P., & Kurhaluk, N. (2022). Ecophysiological characteristics of wintering mute swan population in anthropogenically modified environments. *European Zoological Journal*, 89, 690–710. <https://doi.org/10.1080/24750263.2022.2077995>
7. Zastempowski, M., & Cyfert, S. (2021). Social responsibility of SMEs from the perspective of their innovativeness: evidence from Poland. *Journal of Cleaner Production*, 317, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128400>
8. Kilanowski, M. (2021). *The Rorty-Habermas debate : toward freedom as responsibility*.
9. Baran-Rybczyńska, W., & Konarska-Wrzosek, V. (2022). Prawnokarne mechanizmy zabezpieczające prawidłowy łańcuch dystrybucji leków. *Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego*, 75, 11–20. <https://doi.org/10.33226/0137-5490.2022.3.2>
10. Przepiórka, Ł., Boguszewski, M., Smuniewski, C., & Kujawski, S. (2022). Medical aid to war victims in Syria in 2019: a report of organized healthcare support from a charity organization. *BMC Health Services Research*, 22, 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08507-z>
11. Roszak, P. (2022). Who is to blame for the sinking ship? Aquinas on divine goodness, evil and freedom. *Bogoslovni Vestnik*, 82, 277–290. <https://doi.org/10.34291/BV2022/02/Rozzak>
12. Geier, C. B., Ellison, M., Cruz, R., Pawar, S., Leiss-Piller, A., Zmajkovicova, K., McNulty, S. M., Yilmaz, M., & nd, E. (2022). Disease progression of WHIM syndrome in an international cohort of 66 pediatric and adult patients. *Journal of Clinical Immunology*, 42, 1748–1765. <https://doi.org/10.1007/s10875-022-01312-7>
13. Gronowska, B., & Kapelańska-Pręgowska, J. (2021). Transnational corporations and human rights: <i>Is it really a Gordian knot?</i>. *International Community Law Review*, 23, 450–465. <https://doi.org/10.1163/18719732-23050003>

14. Janowicz, A., Klimek, M., & Krakowiak, P. (2021). How to support working family carers? British initiatives as a practical means to reduce loneliness in everyday life of family caregivers in Poland. *Family Forum*, 11, 129–149. <https://doi.org/10.25167/ff/3666>
15. Banach, M., Burchardt, P., Chlebus, K., Dobrowolski, P., Dudek, D., Dyrbuś, K., Gąsior, M., Jankowski, P., Józwiak, J., Kłósiewicz-Latoszek, L., Kowalska, I., Małeck, M., Prejbisz, A., Rakowski, M., Rysz, J., Solnica, B., Sitkiewicz, D., Sygitowicz, G., Odrowąż-Sypniewska, G., i in. (2021). PoLA/CFPiP/PCS/PSLD/PSD/PSH guidelines on diagnosis and therapy of lipid disorders in Poland 2021. *Archives of Medical Science*, 17, 1447–1547. <https://doi.org/10.5114/aoms/141941>
16. Karpus, K. (2021). Extended Producer Responsibility as a Pillar of Circular Economy: Current Challenges for Polish Waste Management Policy and Law. *Athenaeum. Polskie Studia Politologiczne*, 71, 111–126. <https://doi.org/10.15804/athena.2021.71.07>
17. Czekajewska, J., & Jaworowicz-Zimny, A. (2021). Organ transplant in present-day Japan : reasons behind low numbers of deceased donors. *Diametros – an Online Journal of Philosophy*, 18, 2–25. <https://doi.org/10.33392/diam.1630>
18. Lopata, E. A., & Rogatka, K. (2021). CSR&COVID19: how do they work together? Perceptions of Corporate Social Responsibility transformation during a pandemic crisis. Towards smart development. *Bulletin of Geography. Socio-Economic Series*, 87–103. <https://doi.org/10.2478/bog-2021-0025>
19. Glińska-Noweś, A., Hatami, A., Hermes, J., Keränen, A., & Ulkuniemi, P. (2022). Employee competence development in corporate volunteering. *Social Responsibility Journal*, 18, 757–771. <https://doi.org/10.1108/srj-10-2019-0352>
20. Lewandowska, A., Rogatka, K., & Lopata, E. (2022). Social awareness of the circular economy as an integral part of sustainable development: observations from Poland. *Civil and Environmental Engineering Reports*, 32, 132–153. <https://doi.org/10.2478/ceer-2022-0023>

Źródło: <https://omega.umk.pl/>

18. Uczelnia przedstawia listę projektów badawczych lub prac wdrożeniowych podjętych z innymi polskimi organizacjami (w tym organizacjami pozarządowymi) w danym okresie sprawozdawczym, nakierowanych na poszukiwanie rozwiązań istotnych problemów społecznych.

TAB. 3. Lista projektów realizowanych w UMK, finansowanych z **Narodowe Centrum Badań i Rozwoju**

TYTUŁ PROJEKTU	OPIS PROJEKTU
Rośliny uprawne oraz produkty naturalne jako źródła substancji biologicznie aktywnych przeznaczonych do produkcji preparatów kosmetycznych, farmaceutycznych i suplementów diet	Projekt dotyczy w głównej mierze dwóch strategicznych obszarów problemowych: bezpieczeństwo żywnościowe i bezpieczeństwo żywności (opracowanie i rozwój nowych metod i technologii pozyskiwania i przetwarzania nieodżywczych surowców z produktów i odpadów rolniczych oraz rozwój innowacyjnych technologii wytwarzania żywności o projektowanych funkcjach prozdrowotnych), a także leśnictwo i przemysł drzewny (opracowanie nowych technologii wytwarzania bioenergii z biomasy).
Usytuowanie na poziomie samorządów lokalnych instrumentów wsparcia dla MŚP, działających w oparciu o model wielopoziomowego zarządzania regionem" (REGIOGMINA)	Projekt „Usytuowanie na poziomie samorządów lokalnych instrumentów wsparcia dla MŚP działających w oparciu o model wielopoziomowego zarządzania regionem (REGIOGMINA)” realizowany jest przez konsorcjum w składzie: Województwo Kujawsko-Pomorskie, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie i Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu.
Opracowanie nowej technologii hodowli roślin ukierunkowanej na usprawnienie funkcjonowania systemu korzeniowego, tolerancję suszy i zrównoważoną produkcję roślinną	Rośliny uprawne o zwiększonej zdolności do tolerowania suszy, drzewa owocowe odporne na chorobę replantacji i rośliny ozdobne niewymagające stosowania retardantów wzrostu chcą wyhodować toruńscy biolodzy zrzeszeni w międzynarodowym konsorcjum „RootsPlus”. Celem działalności badawczej całego konsorcjum jest stworzenie nowej technologii uzyskiwania sadzonek roślin przeznaczonych do uprawy. Długofalowo wyniki mają przełożyć się na sektor gospodarczy. W projekt zaangażowanych jest kilka firm bezpośrednio zajmujących się uprawą roślin użytkowych.
Ptfree graphene-based catalysts for water splitting technology as green method for hydrogen production	Projekt i jego rezultaty stanowią istotny wkład w rozwiązanie światowego problemu ochrony środowiska. Efektywna elektroliza wody jest powszechnie postrzegana jako sposób na akumulację nadwyżki energii, która może być produkowana przez niektóre źródła odnawialne, takie jak fotowoltaika. Ta nadwyżka mogłaby zasilać proces elektrolizy, w którym uzyskuje się wodór, czyli paliwo o największej gęstości energetycznej na jednostkę objętości. Koncepcja ta jest zgodna z perspektywami gospodarki wodorowej. Kluczowym elementem dla elektrolizy wody jest efektywna konstrukcja elektrody, która umożliwi uzyskanie niskiego potencjału podziału przy wysokiej trwałości. Innym kluczowym zagadnieniem jest eliminacja platyny z produkcji elektrod.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie opisów projektów pozyskanych z Działu Nauki UMK.

19. Uczelnia przedstawia listę projektów badawczych lub prac wdrożeniowych podjętych z organizacjami z innych krajów w danym okresie sprawozdawczym, nakierowanych na poszukiwanie rozwiązań istotnych problemów społecznych.

TAB. 4. Lista projektów realizowanych w UMK, finansowanych z funduszy zagranicznych

AKRONIM	TYTUŁ PROJEKTU	PROGRAM	OPIS PROJEKTU
DIOSI	Developing and Implementing hands-on training on Open Science and Open Innovation for Early Career Researchers	HORYZONT 2020	Twórcy finansowanego ze środków UE projektu DIOSI proponują koncepcję studiów doktoranckich opartą na pełnym cyklu, od opracowania nowego wspólnego modelu edukacji doktoranckiej, poprzez przeszkolenie w zakresie otwartej nauki oraz otwartej innowacji i przedsiębiorczości dla kandydatów na studia doktoranckie i naukowców na wczesnym etapie kariery, po pomiar wpływu takiego przeszkolenia poprzez opracowanie ram monitorowania takiego wpływu oraz aktywności absolwentów. Partnerzy projektu DIOSI nawiązali silną współpracę i włączyli w swe działania uniwersytety YUFE (ang. Young Universities for the Future of Europe European University Alliance, Młode Uniwersytety dla Przyszłości Europy – Europejski Sojusz Uniwersytecki) oraz jednego partnera biznesowego, InnoEXC GMBH. Projekt ma posłużyć partnerom do wprowadzenia ulepszeń w zakresie szkoleń dotyczących umiejętności kandydatów na studia doktoranckie i naukowców na wczesnym etapie kariery oraz wsparcia takich osób w przyszłej karierze zawodowej.
EODOPEN	eBooks-On-Demand-Network Opening Publications for European Netizens	CREATIVE EUROPE	Projekt EODOPEN koncentruje się na udostępnieniu społeczeństwu ukrytych cyfrowo europejskich zbiorów z XX i XXI wieku poprzez bezpośrednie zaangażowanie społeczności w procesy selekcji, digitalizacji i rozpowszechniania, przy jednoczesnym wzmocnieniu zdolności pracowników bibliotek do odpowiedniego rozwiązywania kwestii związanych z ochroną praw. Ponadto, projekt poszerzy zakres o alternatywne formaty dostarczania, aby dotrzeć do jeszcze większej grupy odbiorców, zwłaszcza odpowiednie formaty dla użytkowników urządzeń mobilnych, jak również niewidomych lub niedowidzących.
Iperion HS	Integrating Platforms for the European Research Infrastructure ON Heritage Science	HORYZONT 2020	Konsorcjum IPERION HS jest zdecydowane podjąć wyzwanie nakreślone w programie Horyzont 2020 dla europejskich infrastruktur badawczych, który wzywa do utworzenia unikalnej europejskiej infrastruktury badawczej dla Heritage Science. Heritage Science to interdyscyplinarna dziedzina naukowych badań nad dziedzictwem. Nauka o dziedzictwie czerpie z różnych dyscyplin humanistycznych, naukowych i inżynierskich. Koncentruje się na poprawie zrozumienia, opieki i zrównoważonego wykorzystania dziedzictwa, tak aby mogło ono wzbogacić życie ludzi, zarówno dziś, jak i w przyszłości. Nauka o dziedzictwie to termin parasolowy obejmujący wszystkie formy badań naukowych nad dziełami człowieka oraz połączonymi dziełami natury i człowieka o wartości dla ludzi.

YUFERING	Transforming R&I through Europe-wide Knowledge Transfer	HORYZONT 2020	Komisja Europejska toruje drogę dla przyszłych przełomów w dziedzinie badań naukowych i innowacji. W tym kontekście sojusz Młode Uniwersytety dla Przyszłości Europy (ang. Young Universities for the Future of Europe, YUFE) wspiera europejskie wysiłki ukierunkowane na poprawę i harmonizację warunków dla badań naukowych i innowacji. Twórcy finansowanego ze środków UE projektu YUFERING zaproponują innowacyjne działania mające na celu ułatwienie partnerom YUFE przygotowania i realizacji wspólnej i jasnej wizji badań naukowych i innowacji koncentrujących się na centralnych elementach Europejskiej Przestrzeni Badawczej powiązanych ze stosownymi zaproszeniami do składania wniosków w programie SwafS. Planowane działania obejmują badania naukowe i innowacje z udziałem społeczności, przeniesienie transferu wiedzy do sektora przedsiębiorstw i społeczeństwa, a także wspólne programy badań i innowacji. Dodatkowo badacze zamierzają wspierać struktury i infrastruktury badawcze, jak również wspólne strategie w ramach otwartej nauki.
INNO4YUFE	Towards Ueuropean university powering new generation of entrepreneurs &innovators	EIT HEALTH	Wybrany jako jeden z pierwszych europejskich pilotów uniwersyteckich, Young Młode Uniwersytety dla Przyszłości Europy (YUFE) wprowadza radykalną zmianę poprzez stworzenie młodego, skoncentrowanego na studencie, nieelitarnego, otwartego i włączającego i integracyjnego europejskiego uniwersytetu opartego na współpracy między instytucjami szkolnictwa wyższego instytucjami szkolnictwa wyższego, sektorem publicznym i prywatnym oraz obywatelami. YUFE ma stać się pełnoprawnym uniwersytetem europejskim do 2025 r, poświęcony przyczynianiu się do bardziej współpracującej, innowacyjnej i spójnej Europy. Wizją Inno4YUFE jest, aby YUFE stał się pionierskim i prawdziwie przedsiębiorczym europejskim uniwersytetem do 2030 roku, łącząc ekosystemy innowacji w całej Europie i napędzając ekosystemy innowacji w całej Europie i zasilanie setek studentów przedsiębiorców i innowatorów, którzy będą generować przełomowe rozwiązania, aby sprostać globalnym wyzwaniom.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie opisów projektów pozyskanych z Działu Nauki

ZASADA VII

Rozwijać współpracę międzyuczelnianą, krajową i międzynarodową, umożliwiającą adaptację i wzmacnianie najlepszych praktyk w zakresie społecznej odpowiedzialności uczelni.



20. Uczelnia informuje o przynależności, członkostwie w organizacjach polskich, zagranicznych i międzynarodowych, których działanie dotyczy/obejmuje SOU, podając link do opisu danej organizacji

- **YUFE**, czyli Młode Uniwersytety dla Przyszłości Europy (Young Universities for the Future of Europe) to jedno z 41 konsorcjów wybranych przez Komisję Europejską do budowy i testowania modelu Uniwersytetu Europejskiego – otwartego, nieelitarnego i integrującego różne środowiska, a także promującego innowacyjność, interdyscyplinarność oraz najwyższą jakość w badaniach i edukacji.

<https://www.umk.pl/yufe/>

- Sieć Poradni Studenckich UMK została stworzona właśnie z myślą o zacieśnianiu więzi uczelni z otoczeniem społecznym. Poprzez tę platformę osoby studiujące – pod merytoryczną opieką kadry naukowej i dydaktycznej – dzielą się zdobytą na Uniwersytecie wiedzą i doświadczeniem, odpowiadając na pytania, służąc poradą i wsparciem merytorycznym. Naszym celem jest być bliżej mieszkańców i ich spraw, a także popularyzowanie specjalistycznej, aktualnej wiedzy o świecie.

https://poradnie.umk.pl/pages/main_page/

- **Lokalne społeczności i uniwersytety bliżej siebie niż kiedykolwiek wcześniej**

Jest to sojusz DZIESIĘCIU uniwersytetów w DZIESIĘCIU krajach z ogólnym CELEM: rozszerzenia pozytywnego wpływu YUFE daleko poza partnerskie uniwersytety i dotarcia do lokalnych społeczności, w których funkcjonują nasze instytucje. Łączymy ponad 150.000 studentów i studentek oraz 25.000 pracowników i pracowniczek uniwersytetów z ponad 10 milionami mieszkańców i mieszkank miast oraz regionów YUFE, by zbudować silną sieć między uniwersytetami a otoczeniem społecznym, odpowiadającą na lokalne potrzeby. Zwiększa możliwości osób studiujących i pracujących, a także mieszkank i mieszkańców, oferując szeroki wachlarz społecznych aktywności.

<https://virtualcampus.yufe.eu/p/citizens>

21. Uczelnia prezentuje przynajmniej 2–3 konkretne przykłady wdrażania najlepszych praktyk w/w zakresie, realizowane we współpracy z innymi uczelniami krajowymi i zagranicznymi.

- **Kopernikański Ośrodek Integracji** – Rektor UMK prof. Andrzej Sokala, prezydent Torunia Michał Zaleski i marszałek województwa Piotr Całbecki podpisali list intencyjny w sprawie wspólnego utworzenia w budynku na terenie nieruchomości awaryjnego ujęcia wody podziemnej „Nowe Bielany” – Kopernikańskiego Ośrodka Integracji. Uniwersytet chce być także bardziej otwarty na społeczność lokalną. Ośrodek z założenia ma być miejscem otwartym dla wszystkich; zarówno dla osób tworzących wspólnotą akademicką, jak i dla mieszkańców i mieszkanek Torunia i okolic. W planach jest utworzenie między innymi galerii sztuki, kafeterii, żywego muzeum przedmiotów użytkowych, czytelnicy, miejsca „wyciszenia” oraz zagospodarowanie terenów otaczających budynek. W Ośrodku mają odbywać się spotkania, szkolenia i treningi. Ma być on także siedzibą pełnomocników rektora ds. równego traktowania, ds. bezpieczeństwa, rzecznika akademickiego oraz Poradni Studenckich YUFE. Otwarcie Kopernikańskiego Ośrodka Integracji planowane jest 19 lutego 2023 roku – w 550. rocznicę urodzin Mikołaja Kopernika*.
- W ramach **YUFE Skills Initiative**, czyli kursów dla mieszkańców w duchu Lifelong Learning, mających odpowiadać na współczesne wyzwania w konkretnej lokalizacji, podnosić ich kompetencje i kwalifikacje, zorganizowano zajęcia dla opiekujących się osobami obłożnie chorymi i starszymi. Darmowe zajęcia prowadzone przez naukowców i wykładowców z Collegium Medicum UMK obejmowały 12 spotkań od grudnia 2021 do marca 2022. Dodatkowo przygotowano i zrealizowano serię wykładów dotyczącą zrównoważonego rozwoju i ochrony klimatu z 4 innymi uczelniami zagranicznymi YUFE.
- W ramach **YUFE Help Desks**, czyli bezpłatnych wirtualnych poradni studenckich dla mieszkanek i mieszkańców, udzielono ok. 40 porad. Inicjatywa została podjęta wspólnie z 9 innymi uniwersytetami z konsorcjum YUFE.

22. Uczelnia podaje stosunek liczby uczelni, z którymi podjęto współpracę w/w zakresie do całkowitej liczby uczelni partnerskich na koniec okresu sprawozdawczego.

Do tej pory Uniwersytet Mikołaja Kopernika nie prowadził monitoringu współpracy z uczelniami w zakresie społecznej odpowiedzialności uczelni.

* Tekst pozyskany z <https://portal.umk.pl/pl/article/kopernikanski-osrodek-integracji>

ZASADA VIII

Dbać o ład organizacyjny uczelni, opierając zarządzanie uczelnią na fundamentach społecznej odpowiedzialności, zarówno w dokumentach strategicznych, jak i wynikających z nich działaniach służących wszechstronnemu rozwojowi społeczności akademickiej i skutecznej realizacji misji uczelni.



23. Uczelnia informuje o przyjętych dokumentach strategicznych, w których podkreśla się rolę SOU, podając datę ich opublikowania oraz link do tych dokumentów.

- Uchwałą nr 60 Senatu Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 30 listopada 2021 przyjęto Strategię Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na lata 2021–2026, w tym jej IV cel strategiczny: „Trwale rozwinąć otwartą i inkluzywną kulturę organizacyjną odpowiadającą międzynarodowym aspiracjom Uniwersytetu, w której obiektywna ocena, zaufanie, wzajemne wsparcie i integralność wspólnoty przyciągają najlepszych oraz wzmacniają więzi z Uniwersytetem” oraz jego cel operacyjny IV.5. „Upowszechnić otwartość i współpracę jako kluczowe wartości inkluzywnej kultury organizacyjnej UMK opartej na wielokierunkowej komunikacji”. Rektor powołał Zespół do wdrażania strategii.
https://strategia.umk.pl/pages/STRONA_GLOWNA/
- W Uniwersytecie przyjęto wdrożono szereg aktów prawnych, w których SOU jest obecna np.:
 - Regulamin organizacyjny UMK
<https://www.umk.pl/uczelnia/dokumenty/regulamin/Regulamin-organizacyjny-UMK.pdf>
 - Polityka rozwoju akademickiej aktywności fizycznej UMK
<https://www.ucs.umk.pl/panel/wp-content/uploads/US.122.2018-za%C5%82..pdf>
 - Polityka rozwoju informatycznego Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na lata 2023 – 2026
<file:///C:/Users/user/Downloads/ZR.156.2022%20-%20za%C5%82..pdf>
- Zarządzeniem nr 30 Rektora UMK z dnia 24 lutego 2022 r. wprowadzono „Plan na rzecz równości płci dla Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na lata 2022–2026”. Zawiera on zaplanowane na lata 2022–2026 działania, z wewnętrzną ewaluacją pod dwóch latach funkcjonowania, skupione wokół pięciu obszarów strategicznych (Zarządzanie i podejmowanie decyzji; Rozwój kariery naukowej i procesy rekrutacji; Równowaga między obowiązkami zawodowymi a życie prywatnym; Bezpieczne i przyjazne miejsce pracy i nauki; Płeć w badaniach naukowych i programach nauczania). Realizowanie działań przyjętych w dokumencie opiera się na zbieraniu danych z podziałem na płcie, konsekwentnym monitorowaniu sytuacji i ewaluacji, na szerokim informowaniu i podnoszeniu

świadomości całej wspólnoty UMK na temat równości płci i nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią; konsekwentnym posługiwaniu się językiem włączającym i inkluzywnym oraz na podejściu interseksyjnym.

<https://www.umk.pl/uczelnia/dokumenty/plan-rownosci/plan-rownosci.pdf>

21. Uczelnia informuje o uzyskanych akredytacjach, certyfikatach, które uwzględniają w całości lub w części SOU, aktualnych w okresie sprawozdawczym.

TAB. 5. Wykaz międzynarodowych akredytacji UMK,
<https://www.umk.pl/uczelnia/akredytacje/>

JEDNOSTKA/ KIERUNEK STUDIÓW	ORGANIZACJA CERTYFIKUJĄCA/ CERTYFIKAT	DATA PRYZNANIA AKREDYTACJI	OKRES NA KTÓRY PRYZNANO AKREDYTACJĘ
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania	The Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB)	luty 2022	5 lat
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania	Association of MBAs	czerwiec 2021	3 lata
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej/fizyka techniczna	European Network for Accreditation of Engineering Education (ENAE), Komisja Akredytacyjna Uczelni Technicznych (KAUT) – European-Accredited Engineering Bachelor Degree programme	luty 2021	5 lat
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej/informatyka stosowana	European Network for Accreditation of Engineering Education (ENAE), Komisja Akredytacyjna Uczelni Technicznych (KAUT) – European-Accredited Engineering Bachelor/Master Degree programme	kwiecień 2020	5 lat
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej/automatyka i robotyka	European Network for Accreditation of Engineering Education (ENAE), Komisja Akredytacyjna Uczelni Technicznych (KAUT) - European-Accredited Engineering Bachelor Degree programme	kwiecień 2020	5 lat

Na stronie <https://www.umk.pl/uczelnia/akredytacje/> dostępne są wykazy:

- Wykaz akredytacji kierunków studiów Polskiej Komisji Akredytacyjnej
- Akredytacje środowiskowe:
 - Akredytacje Komisji Akredytacyjnej Uczelni Technicznych
 - Akredytacje Komisji Akredytacyjnej Akademickich Uczelni Medycznych
 - Akredytacje Krajowej Rady Akredytacyjnej Szkół Pielęgniarek i Położnych
 - Akredytacja na prowadzenie specjalizacji z Farmacji Aptecznej

ZASADA IX

Zapewniać przejrzystość prowadzonej przez uczelnię działalności poprzez m.in. mierzenie rezultatów, promowanie i upowszechnianie dorobku oraz wskazanie osoby lub zespołu koordynującego te działania.



25. Uczelnia informuje o tym, czy przygotowała raport SOU w okresie sprawozdawczym, jeżeli tak, to podaje rok jego publikacji oraz link dostępności.

Niniejszy raport jest pierwszym dokumentem opracowanym przez UMK podsumowującym realizację Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni.

26. Uczelnia informuje, czy przygotowała raport/sprawozdanie na temat SOU dla organizacji międzynarodowej.

Uczelnia przygotowała **Raport HR Excellence in Research**, dostępny:

<https://www.umk.pl/en/university/excellence-in-research/>

27. Uczelnia przedstawia opis narzędzi stosowanych do mierzenia rezultatów, promowania i upowszechniania SOU.

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu jest w trakcie opracowywania zasad, wskaźników oraz narzędzi mierzących rezultaty wdrażania społecznej odpowiedzialności. Na potrzeby opracowania niniejszego raportu UMK korzystano z już istniejących analiz tworzonych na potrzeby bieżącej działalności Uczelni.

28. Uczelnia podaje dane oraz kontakt do osoby lub jednostki organizacyjnej uczelni koordynującej działania w w/w aspekcie.

Z dniem 1 kwietnia 2022 roku Rektor UMK powołał stanowisko Koordynatorkę do spraw Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, którą została dr Anna Dubownik z Wydziału Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej.

<https://portal.umk.pl/pl/article/odpowiedzialna-misja-uczelni>

ZASADA X

Prowadzić działalność w taki sposób, by minimalizować negatywny wpływ aktywności realizowanych przez społeczność akademicką oraz jej interesariuszy na środowisko przyrodnicze we wszelkich jego wymiarach.



29. Uczelnia prezentuje przynajmniej 2–3 konkretne przykłady zrealizowanych projektów/inwestycji w danym okresie sprawozdawczym, które doprowadziły do zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko – określając każdorazowo zastosowane wskaźniki rezultatów.

- Działalność naukowa i popularyzatorska m.in. w zakresie filozofii środowiskowej **prof. dr hab. Ewy Bińczyk**:

Wybrane funkcje, inicjatywy popularyzatorskie tylko w latach 2021–2022:

- od października 2021 – członkini **Rady Fundacji Edukacji Klimatycznej**,
- od marca 2021 – członkini Komitetu Naukowego **Koalicji Klimatycznej**,
- grudzień 2021 – czerwiec 2022 – współpraca z Fundacją Funduszu Pomocy Studentom (ekoKoalicja na rzecz ekoUczelni),
- 18–24 sierpnia 2021 – współprowadzenie seminarium **Human Footprint – How to Improve it For the Good of All**, wraz z Aleksandrą Derrą oraz Josefem Mittererem, European Forum Alpbach Seminar Week, Alpbach, Austria;
- luty 2021 – indywidualna Nagrody Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego za znaczące osiągnięcia w zakresie działalności naukowej za prace „**Epoka człowieka. Retoryka i marazm antropocenu**” oraz The Most Unique Discussion of the 21st Century? The Debate on the Anthropocene Pictured in Seven Points,
- kwiecień 2021 – tytuł **Liderki Zrównoważonego Rozwoju magazynu** „Forbes. Women”,

Wybrane aktywności popularyzatorskie prof. Ewy Bińczyk:

1. **Retoryka prośrodowiskowa początków XXI wieku**, Wykłady Mistrzów online, Visegrad Grants from International Visegrad Fund, Edukacja humanistyczna V4 dla klimatu, Uniwersytet Śląski, 14.01.2021.
2. Wykład online **Jak zachować nadzieję w epoce planetarnego kryzysu środowiska?** dla XIX Liceum Ogólnokształcącego w Gdańsku, projekt Erasmus, No Time To Waste, 22.01.2021.
3. Wykład online **Paradoksy antropocenu** otwierający wystawę Człowiek! Tu byłem, Wirtualne Muzeum Antropocenu, prowadzenie Joanna Sarnowska, Kraków, 28.01.2021.

4. Wykład online **Epoka człowieka dla Młodzieżowe Strajku Klimatycznego**, Toruń, 19.03.2021.
5. Wykład **Ucieczka od marazmu. Gospodarka postwzrostu jako odpowiedź na kryzys pandemii** i warsztaty online, Program Kompetencji Miejskich, Urban Lab Gdynia, 25.03.2021.
6. Wykład online **Projektowanie przetrwania w epoce antropocenu** w cyklu Wyzwania współczesności, Wydział Wzornictwa ASP w Warszawie, 13.05.2021.
7. Debata online po projekcji filmu „**Kłamcy klimatyczni**”, Ewa Bińczyk, Diana Maciąga, prowadzenie Joanna Krukowska, UrbanLab Gdynia, 10.07.2021.
8. **Ekologiczna ekonomia dewzrostu: nowe czy stare teorie krytyczne hiperkapitalizmu paliw kopalnych?** Referat na seminarium naukowym Polityka i estetyka. Herbert Marcuse w nowym kontekście politycznym, Instytut Filozofii Uniwersytetu w Białymstoku, Instytut Nauk Humanistycznych Uniwersytetu SWPS, Galeria Arsenał w Białymstoku, 9–10 września 2021.
9. Wykład **Paradoksy, którymi żyjemy w XXI wieku**, tekst oraz podcast, Kreatywne rozmowy o antropocenie – czy nowa epoka naprawdę istnieje?, OP ENHEIM Wrocław, 30 września 2021.
10. Wykład online **Paradoxes of the Anthropocene**, YUFE Academy, Young Universities for the Future of Europe, UMK, 5 października 2021..
11. Prowadzenie sesji, wystąpienie i artykuł – wstęp merytoryczny do sesji **Unia Europejska w awangardzie adaptacji do zmian klimatu, konferencja Polska w Europie jutra: polityka europejska Polski w kontekście zmian międzynarodowych XXI wieku**, Konferencja Komitetu Prognoz PAN, Team Europe, Przedstawicielstwo KE w Warszawie, Pałac Staszica, Warszawa, 18–19 listopada 2021.
12. Wykład **Planetarny kryzys środowiskowy i problem wyparcia**, połączony z otwarciem wystawy fotografii Wojciecha Hulnickiego, Światowy Dzień Mokradeł, prowadzenie dr Wojciech Bagiński, Prom Kultury, Warszawa, 2 lutego 2022.
13. Wykład **Wygaszanie słowników wzrostu wobec wyzwań antropocenu** i moderowanie sesji Współczucie dla bagna. Od empatii do podmiotowości postantropocentrycznej, konferencja online Języki antropocenu, Instytut Filologii Polskiej, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, 24–25 marca 2022.
14. Wykład **Antropocen – katalog wyzwań**, konferencja online ekoWyzwania i eko-Rozwiązania, projekt ekoKoalicja na rzecz ekoUczelni, Fundacja Funduszu Pomocy Studentom, 24 marca 2022.
15. Wykład **Warunki bojkotu marazmu w epoce antropocenu** otwierający konferencję Historia środowiskowa w Polsce – przegląd badań, prowadzenie dr hab., prof. UAM Małgorzata Praczyk, Wydział Historii UAM, Poznań, 31 marca – 1 kwietnia 2022.
16. Wykład mistrzowski online **Klimatyczne korygowanie kapitalizmu**, Sopocka Akademia Nauk Stosowanych, Sopot, 7 kwietnia 2022.
17. Udział w kampanii klimatycznej Fundacji WWF: Apel Naukowców, **Sorry, nie taki mamy klimat** (premiera spotu 21 kwietnia 2022).

18. **Czym jest raport IPCC, co mówi nam na temat stanu planety i co możemy z tym zrobić?**, film edukacyjny, Neuca S.A., Toruń, 27 maja 2022.
19. Wystąpienie online **Ekowerwa i społeczne punkty przełomowe. Jak podsycać entuzjazm do zielonych ładów w epoce remilitaryzacji i marazmu?**, międzynarodowa konferencja „Geo-logos”, program „Doskonała Nauka”, Interdyscyplinarne Centrum Badań nad Edukacją Humanistyczną, Uniwersytet Śląski, 1–3 czerwca 2022.
20. Wykład plenarny **University in the Anthropocene**, konferencja naukowa *Naturing Cultures/Culturing Natures: Humans and the Environment in Cultural Practices*, Instytut Literaturoznawstwa UMK, 22–23 września 2022.
21. **The Critical Role of Academia in the Anthropocene**, konferencja naukowa „Power and Knowledge from the 18th century to today”, British Society for Eighteenth-Society Studies, Université de Lorraine, Nancy, Francja, 24–25 listopada 2022.
22. **Krytyczna rola edukacji w epoce antropocenu**, wykład plenarny otwierający drugi dzień Kongresu Edukacyjnego „Sprawczość–Wspólnotowość–Działanie”, Uniwersytet Otwarty w Uniwersytecie Śląskim, Miasto Katowice, 1 grudnia 2022.
23. **Wzrost musi odejść!**, dyskusja panelowa na temat dewzrostu: Ewa Bińczyk, Weronika Parfianowicz, Robert Skrzypczyński, Michał Czepkiewicz, prowadzenie Bartosz Kuźniarz, Galeria Arsenał, Instytut Filozofii, Uniwersytet w Białymstoku, 9 grudnia 2022.

- Polityka oszczędnościowa UMK

<https://portal.umk.pl/pl/article/zasady-oszczedzania-energii>

- Budowa Centrum Nauk Technicznych UMK. Znajdą się w nim m.in. pracownie dydaktyczne i laboratoria przeznaczone do badań i kształcenia w zakresie robotyki, sterowania maszyn, systemów wizyjnych, automatyki i informatyki stosowanej. Wzrost potencjału badawczo-dydaktycznego w obszarze nauk inżynieryjno-technicznych będzie miał pozytywny wpływ na otoczenie społeczno-gospodarcze poprzez zwiększenie istotnych z punktu widzenia nowoczesnej gospodarki i przemysłu 4.0 kompetencji absolwentów.

<https://portal.umk.pl/pl/article/rosnie-centrum-nauk-technicznych>

30. Uczelnia podaje 2–3 przykłady działań/kampanii proekologicznych podjętych z organizacjami pozarządowymi, społecznością studentów lub na ich życzenie w danym okresie sprawozdawczym.

- Osoby eksperckie z pięciu uniwersytetów YUFE: Uniwersytetu w Antwerpii, Uniwersytetu w Bremen, Uniwersytetu Karola III w Madrycie, Uniwersytetu Wschodniej Finlandii i Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu przygotowali serię wykładów poświęconych zrównoważonemu rozwojowi. Cykl zatytułowano „Give Earth a chance – paths to sustainable living”.

<https://portal.umk.pl/pl/article/wirtualnie-o-zrownowazonym-rozwoju>

- Inspirując się myślą francuskiego teologa Pierre'a Teilharda de Chardina, zrealizowano na UMK projekt „All Beings Together”. Działanie stanowiło część Grantu „Diversity and Inclusivity” przyznanego przez konsorcjum Young Universities for the Future of Europe (YUFE). Promujemy różnicowanie i inkluzywność społeczną, a następnie poszerzamy naszą perspektywę kreacji wspólnoty świata o aspekt integrowania ludzi z bytami nieantropomorficznymi.
 - Jesteśmy życiem – debata: Co można zrobić, aby aktywnie przeciwdziałać wykluczeniu i nierównościami. Jakie szanse daje budowanie wspólnotowości ludzi i bytów nieantropomorficznych? Czy ich inkluzywność musi się wydarzyć pod kierunkiem człowieka? Jakie są zagrożenia technologiczne, komunikacyjne, filozoficzne lub inne w urealnianiu inkluzywności? Czy wobec nich możemy podjąć próbę wypracowania pewnych szkiców rozwiązań, które mogą być aplikowane na uniwersytecie?
 - 40 drzew na 40-lecie działania „7 000 Eichen” Josepha Beuysa – działanie: Akcja stanowi nawiązanie do rzeźby społecznej Josepha Beuysa zrealizowanej w Kassel w ramach projektu 7000 dębów – zalesianie miasta zamiast administracji. W jej trakcie symbolicznie wspólnie zasadzono czterdzieści lip miododajnych oraz rozdano mieszkańcom Torunia kolejne trzydzieści do zasadzenia w ich domowej przestrzeni.
<https://www.facebook.com/events/1009825200418940/?ref=newsfeed>
 - Na terenie kampusu toruńskiego podjęto kroki w kierunku stworzenia ogrodu społecznego. W ramach tych prac została stworzona koncepcja, przygotowano teren, a obecnie trwają prace nad uruchomieniem inicjatywy. Ogród powstaje przy współpracy z lokalnymi społecznikami i ma służyć mieszkańcom Torunia.
-

ZASADA XI

Prowadzić dialog z interesariuszami na temat priorytetów polityki społecznej odpowiedzialności uczelni oraz informować o jej rezultatach.



31. Uczelnia prezentuje 2–3 konkretne przykłady dialogu z interesariuszami na temat polityki SOU – podając każdorazowo liczbę osób zaangażowanych ze społeczności akademickiej i spoza tej społeczności.

- W skład zespołu tworzącego Strategię UMK na lata 2021–2026, w zespole „**Relacje**”, brało udział **5 przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego**.
- Śniadanie biznesowe to cykliczne wydarzenie organizowane na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania od listopada 2019 roku.

<https://portal.umk.pl/pl/event/sniadanie-biznesowe-10-od-swinki-skarbonki-do-aniola-biznesu>

- Wspieranie cyfrowej transformacji kujawsko-pomorskich przedsiębiorstw będzie jednym z najważniejszych zadań nowo powołanej **Regionalnej Rady Przemysłu Przyszłości**. W jej składzie znalazł się prof. dr hab. Włodzimierz Jaskólski, prorektor UMK ds. współpracy z otoczeniem społecznym i gospodarczym.
- W latach 2021 i 2022 szereg ekspertów z UMK brało udział w panelach **Welconomy Forum in Toruń** – forum gospodarczym, będącym corocznym miejscem spotkań przedstawicieli świata polityki, biznesu, nauki oraz samorządowców.
- **Świat od Nowa** to podkasty będące kontynuacją spotkań na żywo, prowadzonych pod tą samą nazwą w toruńskim klubie Od Nowa przez pracowników Wydziału Nauk o Polityce i Bezpieczeństwie.

<https://www.facebook.com/SwiatOdNowa>

32. Uczelnia podaje 2–3 przykłady informacji publicznych zamieszczonych przez uczelnię w mediach (w tym społecznościowych) odnoszących się do efektów dialogu z interesariuszami na temat SOU.

- Nowoczesny i zawsze aktualny Portal Informacyjny UMK:

<https://portal.umk.pl/>

- W ramach Mediów UMK działają także:
 - Telewizja UMK:
<https://www.youtube.com/c/UMKTV-youtube>
 - Radio „Sfera”:
<https://www.sfera.umk.pl/>
 - „Głos Uczelni”:
<https://glos.umk.pl/>
 - „Wiadomości Akademickie”:
<https://bm.cm.umk.pl/wiadomosci-akademickie/numery-pisma/>
- Program Absolwent UMK:
<https://absolwent.umk.pl/>
- Centrum Przedsiębiorczości Akademickiej i Transferu Technologii:
<https://cpatt.umk.pl/>

CPATT rozpoczęło współpracę z Fundacją Przedsiębiorczy Toruń, dzięki czemu członkowie społeczności UMK będą mieli okazję do przetestowania pomysłu na swoją firmę w ramach projektu „Spełnij marzenia o własnym biznesie”.

ZASADA XII

Kierować się zasadami etyki i odpowiedzialności w procesie nauczania i prowadzenia badań naukowych dla zapewniania interesariuszom optymalnych warunków do korzystania z wiedzy, kapitału intelektualnego i dorobku uczelni.



33. Uczelnia przedstawia przynajmniej 2–3 konkretne przykłady realizacji tej zasady Deklaracji w trakcie okresu sprawozdawczego.

- **Uniwersytet Dziecięcy** zainaugurował swoją I edycję w roku akademickim 2010/2011. Oferuje różnorodne zajęcia dla dzieci z następujących grup wiekowych: MINI, Uczniowie klas I, II, III, IV, V, VI.
<https://fundacja.umk.pl/uniwersytet-dzieciecy/>
- **Uniwersytet Młodych** – Od 2014 roku prowadzone są zajęcia dla młodzieży chcącej poszerzyć swoją wiedzę z konkretnej dziedziny lub sprawdzić, czy to, co ich interesuje może się przekuć w naukową pasję. Co roku proponowane są profile tematyczne z różnych dyscyplin, dokładając wszelkich starań, by były to najlepsze zajęcia naukowe w Toruniu.
<https://fundacja.umk.pl/uniwersytet-mlodych/>
- **Toruński Uniwersytet Trzeciego Wieku** w zakresie naukowym i organizacyjnym współpracuje z Uniwersytetem Mikołaja Kopernika w Toruniu na podstawie zawartego porozumienia. Podstawowymi celami działania TUTW jest rozwijanie sprawności intelektualnej i fizycznej oraz podnoszenie komfortu życia ludzi starszych poprzez ich wszechstronną aktywizację.
<https://tutw.org/>

34. Uczelnia podaje dane o osobie lub jednostce organizacyjnej odpowiedzialnej za przestrzeganie zasad etyki w procesie prowadzenia badań naukowych oraz nauczania.

Nad przestrzeganiem zasad etyki w procesie prowadzenia badań naukowych oraz nauczania czuwa Zespół Pełnomocników Rektora UMK

<https://www.umk.pl/uczelnia/wladze/pelnomocnicy/>

35. Uczelnia może podać przykłady innych działań podjętych w obszarze SOU, które nie zostały wymienione w żadnym z powyższych punktów.

- W pierwszym konkursie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza”, jako jedna z 10 polskich uczelni, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu uzyskał status uczelni badawczej. Wizja opracowana na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika i opisana w niniejszym strategicznym planie rozwoju opiera się na koncepcji „4xI@NCU: internacjonalizacja, interdyscyplinarność, innowacyjność i integralność”.

<https://idub.umk.pl/>

- **Program Wellness UMK** przygotowany przez **Uniwersyteckie Centrum Sportowe** dedykowany osobom pracującym i ich rodzinom, emerytom, osobom studiującym i osobom ze szkół doktorskich. Przygotowano ofertę zajęć, podczas których można pobawić się, pograć, poćwiczyć, ale też uczyć się nowych form ruchu lub doskonalić umiejętności sportowe pod okiem specjalistów z UCS.

<https://www.ucs.umk.pl/wellness-umk/>

Formularz samooceny uczelni został opracowany przez prof. Janinę Filek (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie) oraz dr. hab. Bolesława Roka (Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie) na podstawie prac Grupy roboczej do spraw Społecznej Odpowiedzialności Uczelni działającej przy Zespole do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw.

Raport sporządziła:

Anna Dubownik – koordynatorka ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni

Dane do raportu przygotowali:

1. Prof. dr hab. Aleksandra Derra – Pełnomocniczka do spraw równego traktowania
2. Dr Magdalena Kalńska Pełnomocniczka do spraw bezpieczeństwa studentów i doktorantów
3. Dr Bartłomiej Chłudziński – Rzecznik akademicki
4. Prof. Ewa Bińczyk – WFiNS
5. Mgr Magdalena Stremplewska, Katarzyna Pawlonka i Karol Mojkowski z zespołu YUFE
6. Mgr Lucyna Kejna – Kierowniczka Działu Nauki
7. Mgr Natalia Proń-Nowak i mgr Urszula Walenczak – HR Excellence in Research
8. Mgr Katarzyna Feret – Kierowniczka Działu Płac
9. Mgr Mariusz Czerniak – Kierownik Działu Informatyzacji Toku Nauczania

styczeń 2023



UNIwersytet
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU



**UNIwersytet
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU**