

Plan Równości Płci
Politechniki Rzeszowskiej
im. Ignacego Łukasiewicza
2022-2025

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
I. DIAGNOZA	5
1. Wstęp	5
2. Badania ilościowe	5
2.1. Pracownicy Uczelni, funkcje kierownicze	5
2.2. Nauczyciele akademicki	8
2.3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi	10
2.4. Studenci i doktoranci	11
3. Badania jakościowe	13
3.1. Ankietyzacja	13
3.2. Badanie rozwoju naukowego	21
II. PLAN DZIAŁAŃ NA LATA 2022-2025	24
Cel 1. Zwiększenie świadomości potrzeby równego traktowania oraz zwiększenie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania w uwagi na płeć	25
Cel 2. Dążenie do zachowania równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych oraz w prowadzeniu badań naukowych	29
Cel 3. Zapewnienie zrównoważonego dostępu do kariery naukowej i rozwoju kariery	31
Cel 4. Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym	33
Cel 5. Zapobieganie przemocy ze względu na płeć	36
PODSUMOWANIE	39
ŹRÓDŁA	40
SPIS RYSUNKÓW	42

WPROWADZENIE

Równość płci, rozumiana jako stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów, z których mogliby korzystać stanowi realną i fundamentalną wartość współczesnego świata. Wynikający z niej zakaz dyskryminacji formułowany jest zarówno w aktach prawa krajowego jak i międzynarodowego. W prawie krajowym równouprawnienie kobiet i mężczyzn ma charakter gwarancji konstytucyjnych. W art. 32 Konstytucji określono równość wobec prawa oraz zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Treść art. 33 gwarantuje z kolei kobietom i mężczyznom równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, a w szczególności prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Równość kobiet i mężczyzn to podstawowa wartość Unii Europejskiej, na co wskazują m.in. przepisy Traktatu o Unii Europejskiej (art. 2, art. 3 ust. 3 i art. 21), Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art.8) czy też Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (art. 21 i 23). Szczególne znaczenie równości płci w obszarze badań naukowych i innowacji przyznała Komisja Europejska w komunikacie o Europejskiej Przestrzeni Badawczej (European Research Area, ERA) z 2012 roku, w którym wartość tą uznano za jeden z priorytetów tworzenia przestrzeni wzmacniającej unijną bazę naukową i technologiczną. Komisja Europejska wyznaczyła trzy główne obszary działalności na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach: (1) wspieranie równości w karierze naukowej; (2) zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych; (3) włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego, do badań i treści innowacyjnych.

Działania Komisji Europejskiej na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach są ważną częścią szerszej strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025, ogłoszonej w marcu 2020 roku służącej min. wzmocnieniu Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA). W roku 2020 Komisja Europejska rewidując swoje dotychczasowe działania, dążąc do wzmocnienia Europejskiej Przestrzeni Badawczej, po raz kolejny podkreśliła priorytetowe znaczenie równości płci, wskazując na potrzebę opracowania min. przez instytucje

badawcze, instytucje publiczne planów, które stałyby się narzędziem wspierania zmian instytucjonalnych w tym kierunku w badaniach i innowacjach. Zrównanie pozycji kobiet i mężczyzn w obszarze badań i innowacji ma kolosalne znaczenie dla kluczowego unijnego programu finansowania badań naukowych i innowacji. *Horyzont Europa*, którego program ramowy na lata 2021-2027 zakłada między innymi, że posiadanie Planu na rzecz Równouprawnienia Płci (ang. Gender Equality Plan – GEPs) będzie kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych chcących uczestniczyć w programie.

Adresatami Planu równości płci w Politechnice Rzeszowskiej, będącego wynikiem pracy zespołu koordynowanego przez dr hab. Martę Pomykałę, prof. PRz. są zarówno nauczyciele akademicki, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi jak i studenci i doktoranci naszej uczelni. Dokument ten ma charakter kompleksowy, zawiera bowiem badanie stanu obecnego w obszarze równości płci wśród osób zatrudnionych, rekrutowanych i studiujących, zdiagnozowanie problemu oraz zaplanowanie działań na lata 2022-2025 o charakterze edukacyjnym, instytucjonalnym i prawnym.

Politechnika Rzeszowska jest uczelnią wolną od uprzedzeń, która opiera swoje funkcjonowanie o zasady poszanowania godności ludzkiej, prawdy, wolności i równości. Plan równości płci wpisuje się w ogólną strategię antydyskryminacyjną Politechniki Rzeszowskiej widoczną zarówno w aktach prawnych uczelni (regulamin pracy, kodeks etyki pracowników, kodeks etyki doktoranta, regulamin przeciwdziałania mobbingowi) jak też w rozwiązaniach instytucjonalnych (Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Komisja Antymobbingowa, Rzecznik Praw Studenta). Plan równości płci w Politechnice Rzeszowskiej jest z jednej strony narzędziem służącym całej społeczności akademickiej do stworzenia równych szans w rozwoju naukowym, osobistym i zawodowym – bez względu na płeć, z drugiej zaś zobowiązaniem dla władz uczelni do wdrożenia proponowanych rozwiązań i stałego monitorowania problemu równości płci.

Rektor Politechniki Rzeszowskiej

I. DIAGNOZA

1. Wstęp

Diagnozowanie problemu równości płci w Politechnice Rzeszowskiej rozpoczęto od badań ilościowych, skupiając się na analizie danych statystycznych obrazujących rozdział płci w latach 2020 – 2021 między innymi w strukturze zatrudnienia, obsadzie stanowisk kierowniczych, stopniach i tytułach naukowych, udziale w organach i ciałach kolejalnych uczelni, udziale w projektach badawczych. Przeprowadzono również analizę osób rekrutowanych na studia oraz osób studiujących na studiach I i II stopnia oraz doktorantów. W tym obszarze wydłużono okres badań, prezentując dynamikę zmian od roku akademickiego 2012/2013. Wyniki badań ilościowych przedstawiono za pomocą wykresów, a podsumowanie i wnioski zaprezentowano w sposób opisowy.

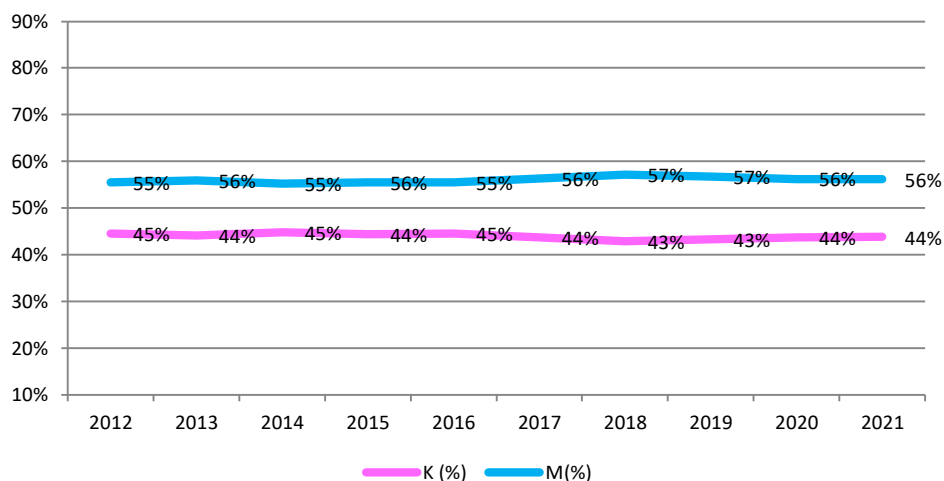
W badaniach jakościowych wykorzystano opracowane w tym celu anonimowe ankiety dedykowane nauczycielom akademickim, pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi oraz studentom i doktorantom. Zakres pytań został dostosowany do poszczególnych grup respondentów i dotyczył w szczególności doświadczeń dyskryminacyjnych na tle płci, problematyki „work – life balance”, dotychczasowych rozwiązań i postulowanych działań naprawczych w uczelni. Niezależnie od materiału pozyskanego od respondentów, dokonano analizy przebiegu karier naukowych grupy kobiet i mężczyzn zatrudnionych na wybranych wydziałach uczelni.

Wyniki badań ilościowych i jakościowych stanowiły płaszczyznę do opracowania celów, działań i wskaźników na lata 2022–2025, które zaprezentowano w kolejnym rozdziale.

2. Badania ilościowe

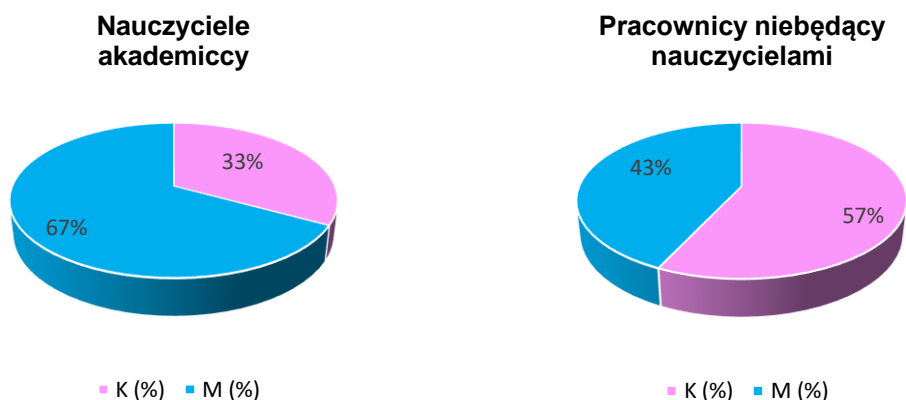
2.1. Pracownicy Uczelni, funkcje kierownicze

Na podstawie zgromadzonych danych można zauważyć, że proporcja płci wśród pracowników Politechniki Rzeszowskiej jest wyrównana. Na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat nieznacznie dominują mężczyźni, stanowiąc obecnie 56% ogółu zatrudnionych, przy 44% zatrudnionych kobiet (rysunek 1).



Rysunek 1 Udział procentowy kobiet mężczyzn w latach 2012-2021

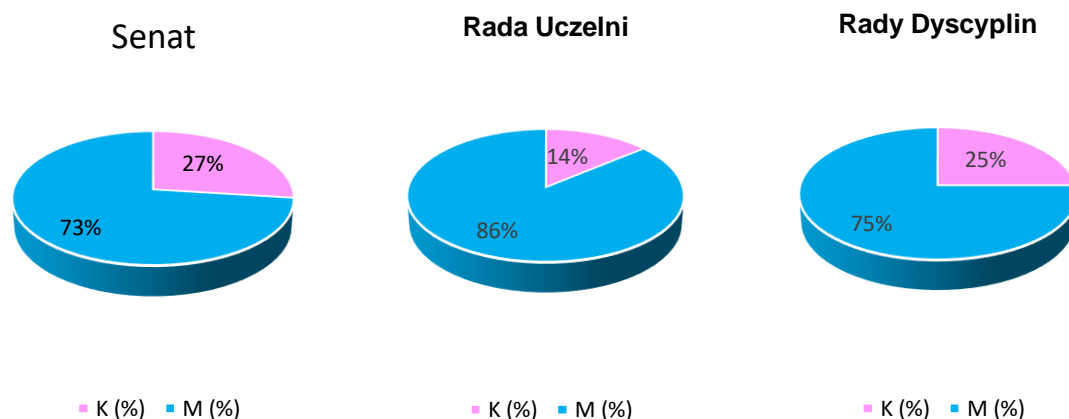
Większe dysproporcje pojawiają się jednak przy porównywaniu udziału kobiet w grupie nauczycieli akademickich i pracowników nie będących nauczycielami akademickimi. W grupie nauczycieli akademickich kobiety stanowią 33%, zaś mężczyźni 67%. Odwrotne proporcje utrzymują się natomiast wśród osób nie będących nauczycielami akademickimi, gdzie kobiety stanowią 57%, a mężczyźni 43% (rysunek 2). Udział kobiet w obu grupach nieznacznie zwiększył się na przestrzeni ostatnich kilku lat.



Rysunek 2 Udział procentowy kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich oraz pracowników nie będących nauczycielami akademickimi w 2021 roku

Zupełnie odmiennie kształtują się proporcje płci w organach uczelni. Wyraźnie widoczne są tutaj znaczne dysproporcje pomiędzy udziałami kobiet i mężczyzn. W Senacie PRz zasiada 19 kobiet i 51 mężczyzn, w Radzie Uczelni 1 kobieta i 6 mężczyzn, natomiast w Radach Dyscyplin jest 50 kobiet i 152 mężczyzn

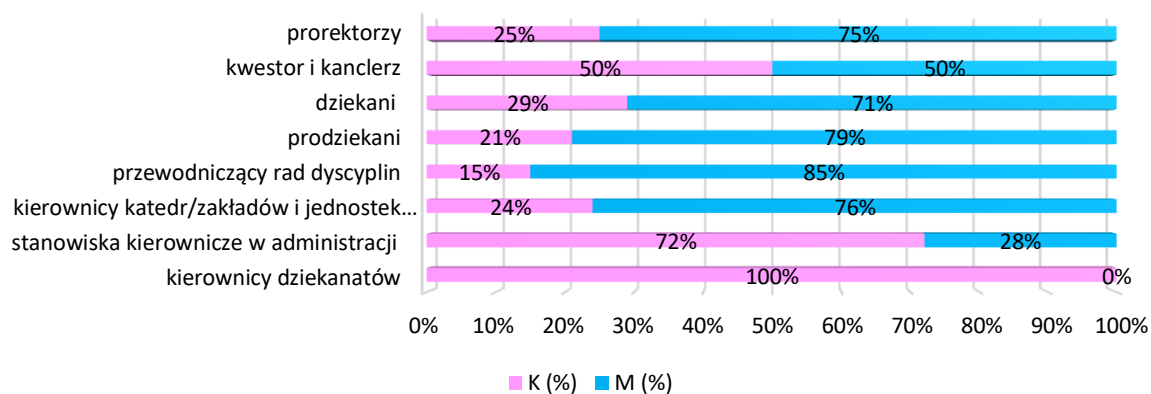
(rysunek 3). Ponadto przewaga mężczyzn w tych gremiach jest spowodowana tym, że tworzą je przede wszystkim pracownicy będący nauczycielami akademickimi, posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora, a właśnie w tych grupach dominują mężczyźni.



Rysunek 3 Udział procentowy kobiet i mężczyzn w Senacie, Radzie Uczelni i Radach Dyscyplin

Znaczne zróżnicowanie udziałów kobiet i mężczyzn jest zauważalne również wśród osób pełniących funkcje kierownicze, zarówno na poziomie centralnym, jak i na poziomie wydziałów i jednostek międzywydziałowych oraz w administracji. Mężczyźni dominują wśród prorektorów, przewodniczących rad dyscyplin, dziekanów i prodziekanów oraz kierowników katedr, zakładów i jednostek międzywydziałowych, zaś kobiety dominują na stanowiskach kierowniczych w administracji. Równowaga została natomiast zachowana na stanowiskach kanclerza i kvestora (rysunek 4).

Biorąc pod uwagę, że osoby pełniące w uczelni funkcje prorektorów, dziekanów i prodziekanów oraz kierowników katedr, zakładów i jednostek międzywydziałowych pochodzą wyłącznie z grupy pracowników będących nauczycielami akademickimi, gdzie proporcja liczby mężczyzn do liczby kobiet wynosi 67% do 33%, należy uznać, że dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych na poziomie wydziałów i jednostek ogólnouczelnianych jest zapewniony, choć w mniejszym zakresie, niż wskazywałyby proporcje zatrudniania. Większa dysproporcja istnieje w grupie pracowników administracji, gdzie zaobserwować można dużą przewagę kobiet na stanowiskach kierowniczych (72%), co znacznie odbiega od proporcji pomiędzy kobietami i mężczyznami w tej grupie pracowników.



Rysunek 4 Funkcje i stanowiska kierownicze – udział procentowy kobiet i mężczyzn w 2021 r.

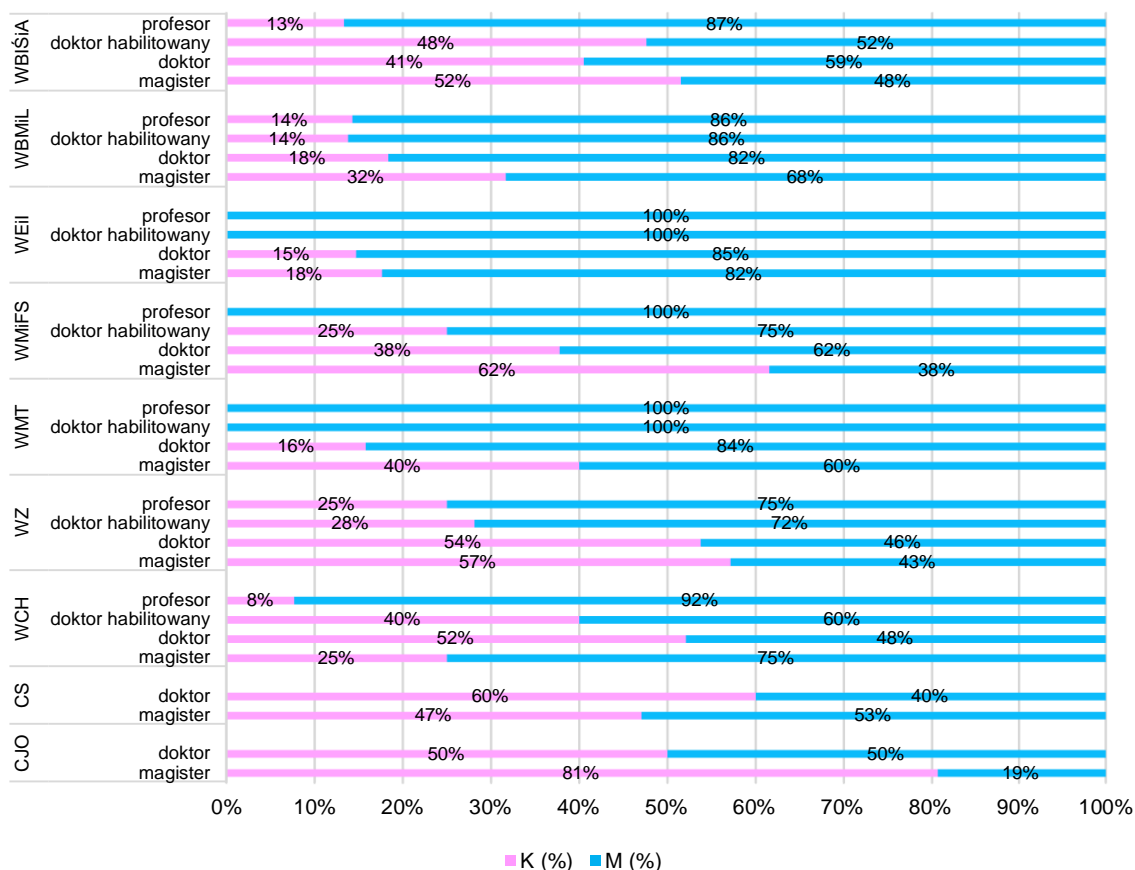
2.2. Nauczyciele akademicy, badania naukowe

Ze zgromadzonych danych za lata 2020 i 2021 wynika, że udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach w grupie nauczycieli akademickich jest zróżnicowany, przy czym proporcje płci kształtują się w odmienny sposób na poszczególnych wydziałach uczelni oraz w jednostkach międzywydziałowych.

Na stanowiskach profesorów i profesorów uczelni na wszystkich wydziałach dominują mężczyźni.

Na stanowiskach adiunktów zróżnicowanie płci jest mniejsze, choć nadal dominują mężczyźni. Wyrównane proporcje w tej grupie pracowników występują jednak na jednym wydziale (Wydział Chemiczny), a również na jednym wydziale (Wydział Zarządzania) na stanowiskach adiunktów zatrudnionych jest znacząco więcej kobiet niż mężczyzn.

Wśród asystentów na dwóch wydziałach przeważają kobiety (Wydział Matematyki i Fizyki Stosowanej, Wydział Zarządzania), wyrównane proporcje płci pojawiają się na dwóch innych wydziałach (Wydział Budownictwa, Inżynierii Środowiska i Architektury, Wydział Mechaniczno-Technologiczny). W jednostkach międzywydziałowych, gdzie większość zatrudnionych stanowią asystenci, proporcje płci są wyrównane (Centrum Sportu Akademickiego) lub większość stanowią kobiety (Centrum Języków Obcych).



Rysunek 5 Udział procentowy kobiet i mężczyzn według stopni i tytułów na poszczególnych wydziałach i w jednostkach międzywydziałowych w 2021 roku

Analogicznie kształtują się proporcje płci wśród pracowników zatrudnionych na poszczególnych wydziałach przy uwzględnieniu stopni i tytułów naukowych. W grupie 58 osób zatrudnionych na PRz z tytułem profesora tylko 6 to kobiety (12 %).

Wśród osób z stopniem doktora habilitowanego również większość stanowią mężczyźni, choć pewna równowaga daje się zauważyć na dwóch wydziałach (Wydział Budownictwa, Inżynierii Środowiska i Architektury, Wydział Chemiczny).

Z kolei wśród osób ze stopniem doktora kobiety znacząco przeważają na jednym wydziale (Wydział Zarządzania), na innym proporcje płci pozostają wyrównane (Wydział Chemiczny), na pozostałych zaś dominują mężczyźni.

Natomiast wśród magistrów na trzech wydziałach kobiety stanowią większość (Wydział Budownictwa, Inżynierii Środowiska i Architektury, Wydział Matematyki i Fizyki Stosowanej, Wydział Zarządzania). W jednostkach międzywydziałowych większość zatrudnionych stanowią magistrowie, przy czym w żadnej z tych jednostek nie ma przewagi mężczyzn – w Centrum Sportu Akademickiego

proporcje są wyrównane, w Centrum Języków Obcych dominują kobiety (rysunek 5).

Sytuacja, w której niewiele ponad 10% osób legitymujących się tytułem profesora (będącego szczytem kariery akademickiej) stanowią kobiety, to odzwierciedlenie struktury płci na wydziałach, a także efekt minionych lat i systemu szkolnictwa wyższego, w którym zwłaszcza na uczelniach technicznych dominowali mężczyźni. Zmiana tego trendu będzie wymagała wielu kompleksowych działań, co zostanie zaproponowane w planie działań na lata 2022–2025.

Analizując proporcje płci wśród osób realizujących projekty naukowe można zauważyć, że sytuacja nie odbiega od przedstawionej w tym rozdziale. 31 % uczestników projektów naukowych stanowią kobiety, zaś 69 % to mężczyźni. Wśród kierowników projektów jest tylko 19 % kobiet i 81 % mężczyzn.

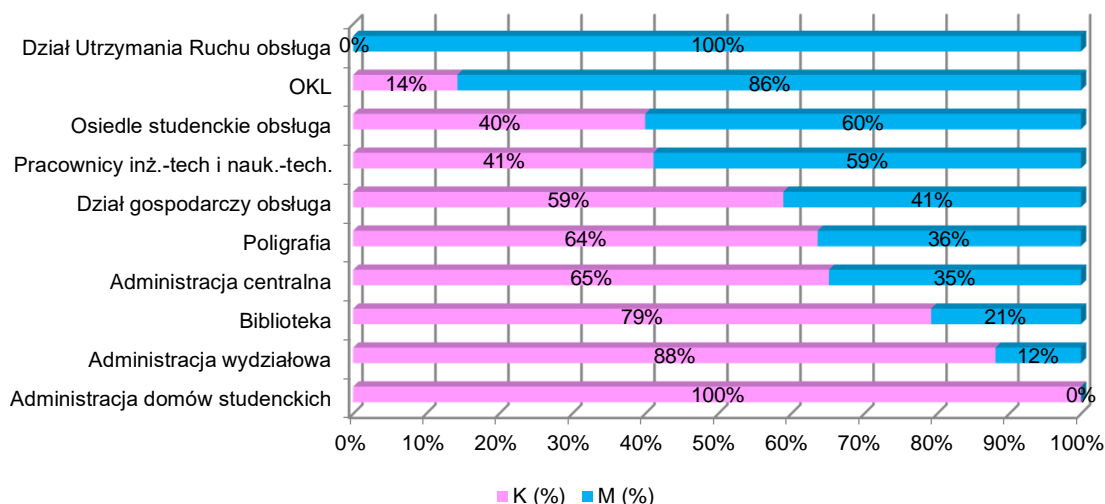
Poraz kolejny zatem potwierdza się niższy udział kobiet w sprawowaniu funkcji kierowniczych. Proporcje płci są tu jednak znacznie bardziej zachwiane niż przy sprawowaniu funkcji kierowniczych w organach uczelni. Wymaga to podjęcia celowych działań dla zwiększenia zaangażowania kobiet w kierowanie projektami naukowymi.

2.3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi

Wśród pracowników nie będących nauczycielami akademickimi proporcje płci w poszczególnych grupach pracowniczych są jeszcze bardziej zróżnicowane, przy czym w latach 2020-2021 nie zaobserwowano znaczących różnic w tym zakresie.

Przewaga kobiet utrzymuje się na stanowiskach w administracji centralnej i wydziałowej, administracji domów studenckich, bibliotece, a także w oficynie wydawniczej i dziale gospodarczym. Mężczyźni są natomiast zatrudnieni głównie w dziale utrzymania ruchu, ośrodku kształcenia lotniczego, w obsłudze osiedla studenckiego oraz jako pracownicy inżynieryjno-techniczni i naukowo techniczni (rysunek 6). Wskazane proporcje widoczne są również wśród osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w tych jednostkach.

Podobna tendencja jest obserwowana także w innych ośrodkach w całym kraju. Kobiety częściej wykonują zadania finansowe i administracyjne, mężczyźni natomiast zadania polegające na wsparciu technicznym badań naukowych i obsłudze technicznej.



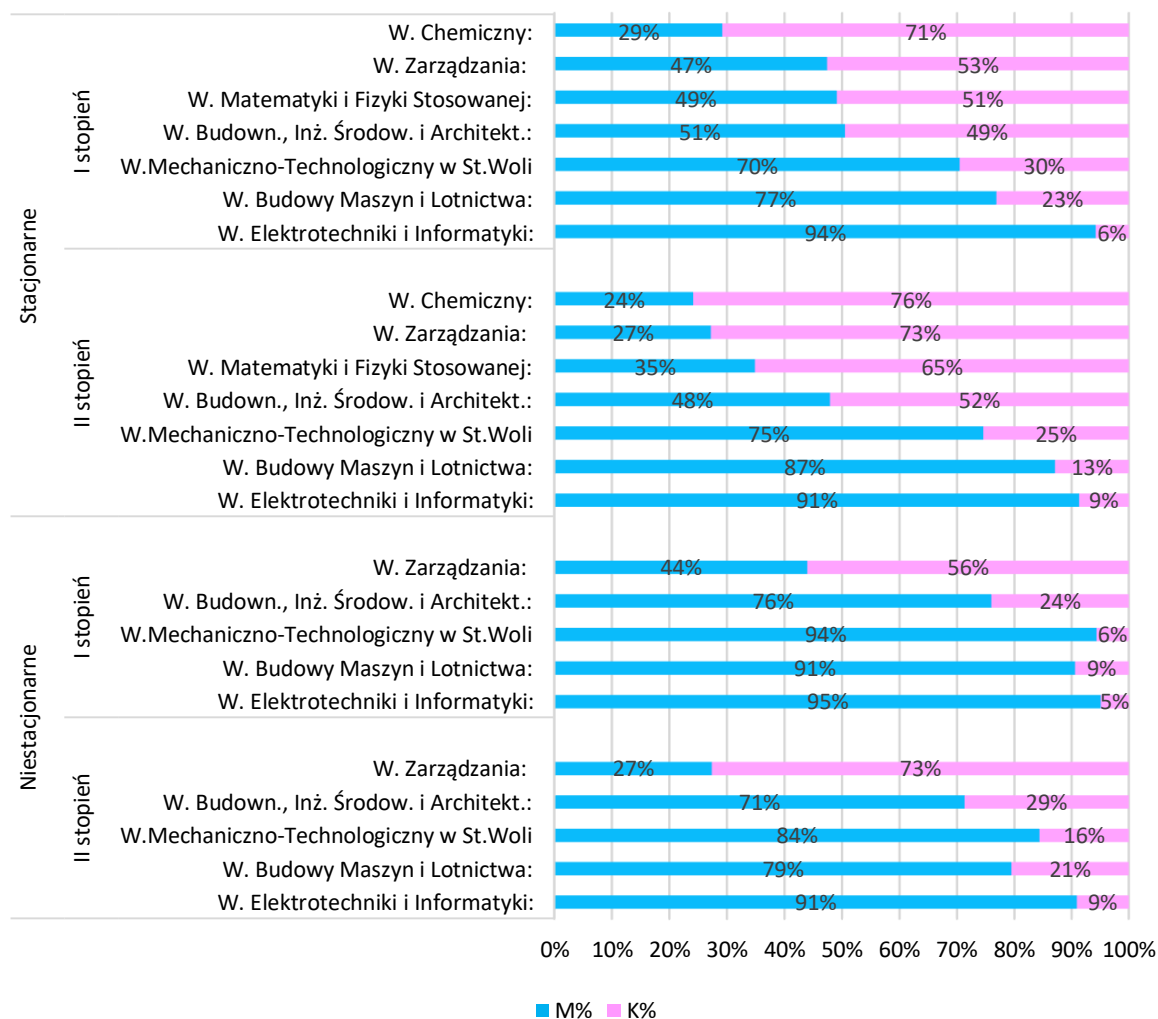
Rysunek 6 Udział procentowy kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach pracowniczych wśród osób niebędących nauczycielami akademickimi w 2021 roku

2.4. Studenci i doktoranci

Politechnika Rzeszowska prowadziła w latach 2020-2021 35 kierunków studiów, z których większość stanowiły kierunki inżynierskie. Wśród kandydatów na studia, zarówno I stopnia, jak i II stopnia, od lat przeważają mężczyźni. W latach 2021 liczba kobiet-kandydatek nieznacznie wzrosła w odniesieniu do roku poprzedniego i wyniosła 40 % na studiach I stopnia i 53 % na studiach II stopnia.

Wśród studentów Politechniki Rzeszowskiej mężczyźni również stanowią większość, przy czym na przestrzeni ostatnich lat liczba kobiet nieznacznie zmniejszyła się (z 41 % w 2014 r. do 38 % w 2021 r.). Jednakże sytuacja ta przedstawia się odmiennie przy podziale na wydziały i kierunki studiów, a także przy uwzględnieniu poziomu i formy studiów.

Najwięcej mężczyzn studiuje na Wydziale Elektrotechniki i Informatyki, Wydziale Budowy Maszyn i Lotnictwa oraz na Wydziale Mechaniczno-Technologicznym. Największy udział kobiet – studentek jest na Wydziale Chemicznym i Wydziale Zarządzania. Wyrównane proporcje są natomiast na Wydziale Matematyki i Fizyki Stosowanej i na Wydziale Budownictwa, Inżynierii Środowiska i Architektury (rysunek 7).



Rysunek 7 Udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród studentów

Analizując dostępne dane można stwierdzić również, że proporcje podziału płci wśród studentów różnią się na studiach I stopnia i II stopnia. Na wszystkich wydziałach udział kobiet na studiach II stopnia wyraźnie wzrasta o kilka punktów procentowych.

Pewne zróżnicowanie pojawia się także pomiędzy studiami stacjonarnymi i niestacjonarnymi. W tym przypadku na trzech wydziałach, spośród pięciu realizujących studia niestacjonarne, można zaobserwować zwiększenie udziału mężczyzn na studiach niestacjonarnych, podczas gdy na dwóch wydziałach proporcje te nie odbiegają od proporcji na studiach stacjonarnych.

Proporcja kobiet i mężczyzn wśród osób studiujących na Politechnice Rzeszowskiej jest nieco bardziej wyrównana niż wśród pracowników. Dopiero za kilka lat będzie wiadomo ile z tych osób podejmie pracę naukową. Rolą uczelni

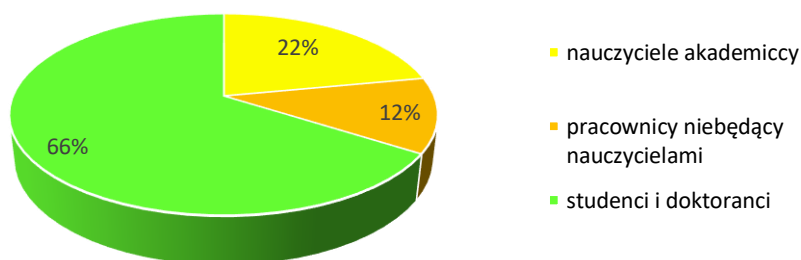
pozostaje więc wprowadzenie mechanizmów, które zapobiegą rezygnacji kobiet z kariery naukowej z przyczyn pozamerytorycznych.

Proporcje płci w grupie doktorantów odzwierciedlają te same tendencje, które widoczne były w grupie pracowników i studentów. Politechnika Rzeszowska prowadzi studia doktoranckie w dyscyplinach nauk technicznych, a to powoduje że zarówno kandydatami, jak i doktorantami w przeważającej mierze zostają mężczyźni. Podczas rekrutacji do szkoły doktorskiej w roku 2021/2022 przyjęto 37% kobiet i 63% mężczyzn. Nie każda osoba z tej grupy będzie jednak kontynuowała karierę naukową. Część osób decyduje się na studia doktoranckie z powodu braku stabilności na runku pracy, są w tej grupie również osoby, które poza uzyskaniem stopnia doktora nie planują wiązać się z uczelnią i podejmują pracę poza nią. Bez analizy dodatkowych danych o przebiegu karier naukowych trudno więc na tej podstawie wysuwać szersze wnioski.

3. Badania jakościowe

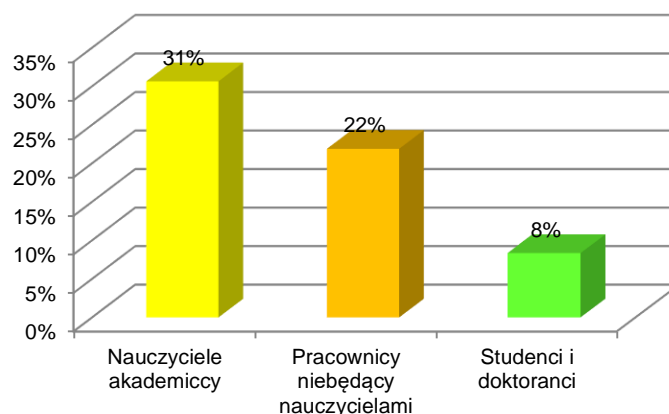
3.1. Ankietyzacja

Opracowane ankiety wypełniło łącznie 1334 respondentów, z czego 300 osób to nauczyciele akademicki, 158 to pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi a pozostałą grupę 876 osób stanowili studenci i doktoranci. Udział procentowy społeczności akademickiej Politechniki Rzeszowskiej w ankietyzacji przedstawia się następująco:



Rysunek 8 Podział respondentów.

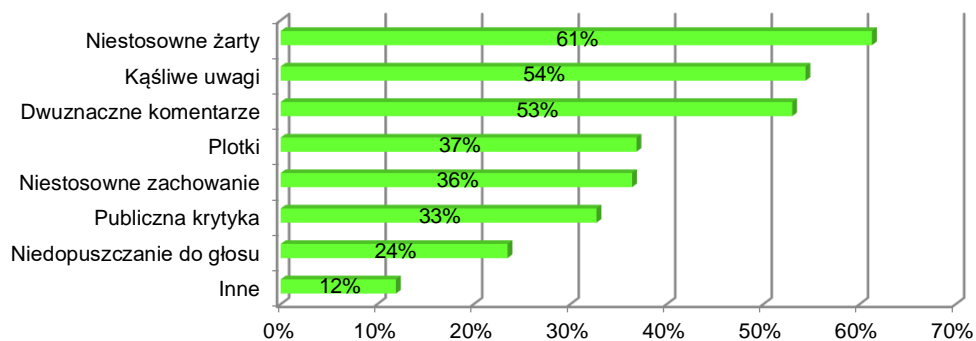
Ankietowani nauczyciele akademicki stanowili 31% uprawnionych w tej grupie zawodowej, natomiast wśród pozostałych pracowników decyzję o wypełnieniu ankiety podjęło 22% uprawnionych. Z prawa do wypowiedzenia się na temat równości płci skorzystało 8% wszystkich studentów i doktorantów.



Rysunek 9 Procentowe zestawienie ankietowanych w stosunku do liczby uprawnionych w poszczególnych grupach.

Wyniki ankiet skierowanych do pracowników Politechniki Rzeszowskiej nie wykazały aby w procesie rekrutacji jak też w trakcie zatrudnienia występowały zauważalne zachowania dyskryminacyjne, naruszające zasadę równości płci.

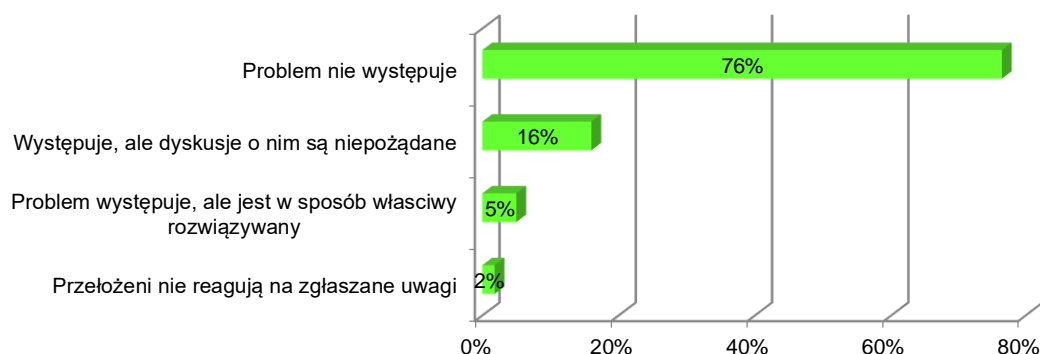
W przebiegu rekrutacji tylko 2% respondentów doświadczyło nierównego traktowania, m. in. poprzez pytania o plany założenia rodziny i posiadania potomstwa, poprzez sugestie, że mężczyźni są „milej” widziani na politechnice, że zatrudnienie będzie wiązało się z koniecznością odłożenia planów założenia rodziny na później, Przeważająca większość pracowników uczestniczących w ankietyzacji nie doświadczyła w okresie swojego zatrudnienia nierównego traktowania z uwagi na płeć (85%). Przeszło 27% respondentów było z kolei świadkami zachowań dyskryminacyjnych wobec innych osób. Kategoryzacja osób, które dopuszczały się zachowań uznawanych za dyskryminacyjne, jak też osób, które takim zachowaniem zostały pokrzywdzone prowadzi do wniosku, że problem ten odnotowano przede wszystkim w relacjach zależności służbowej między mężczyznami przełożonymi a kobietami podwładnymi. Pracownicy, którzy doświadczyli zachowań dyskryminacyjnych, bądź też spotkali się z przejawem dyskryminacji wobec innych osób wskazali na:



Rysunek 10 Zachowania dyskryminacyjne z jakimi spotykali się respondenci.

Respondenci określając „inne” formy dyskryminacji na tle płci wymienili nierówne wynagradzanie za pracę, nierównomierne rozkładanie obowiązków, pomijanie kobiet przy obsadzie stanowisk w komisjach uczelnianych.

Na pytanie czy w procesie budowania kariery zawodowej pracowników Politechniki Rzeszowskiej płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym 90% osób odpowiedziało negatywnie. W ankiecie sformułowano pytanie o to, w jaki sposób problem nierówności płci jest traktowany w najbliższym otoczeniu zawodowym pracowników i przez ich przełożonych. Spośród zaproponowanych przez autorów ankiet odpowiedzi respondenci najczęściej wybierali tę, która wskazywała, że problem nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej nie występuje. 16% wskazało odpowiedź potwierdzającą występowanie problemu i unikanie rozmów na jego temat jako niepożądanych. W dalszej kolejności respondenci uznali, że problem nierówności płci na uczelni jest właściwie rozwiązywany, a tylko 2% uważa, że przełożeni nie reagują na zgłaszane uwagi (rys.11).

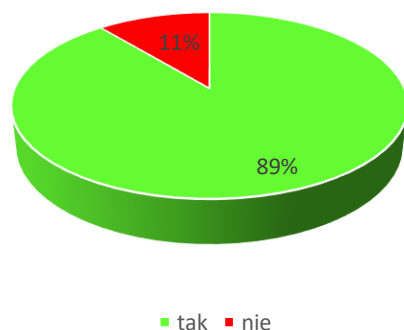


Rysunek 11 Przykładowe odpowiedzi na pytanie o reakcje środowiska zawodowego na problem nierówności płci

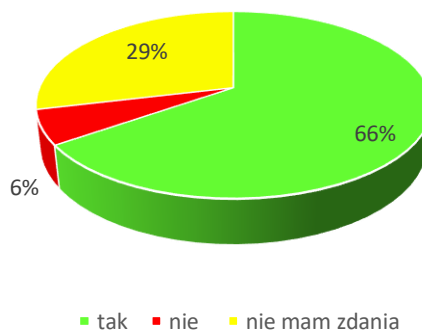
W ocenie blisko 60 % ankietowanych rozwiązania dotychczas stosowane przez uczelnię są wystarczające do zrównania pozycji kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego, ale 36 % nie ma zdania w tym temacie co wskazuje na potrzebę zwiększenia świadomości prawnej i instytucjonalnej wśród zatrudnionych na Politechnice Rzeszowskiej.

W ankietach skierowanych do nauczycieli akademickich sformułowano dodatkowo pytania o to, czy w przekonaniu respondentów uczelnia zapewnia równe warunki kobietom i mężczyznom dla rozwoju naukowego, dla dostępu do projektów badawczych, grantów, dla udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych. Udzielone odpowiedzi pozwalają na postawienie tezy, że problem nierównego traktowania w tym obszarze nie jest zauważalny, co zobrazowano poniżej (Rys. 12 i 13).

Rysunek 12 Zapewnienie przez PRz równych warunków dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć:



Rysunek 13 Zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów i udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych przez PRz.:

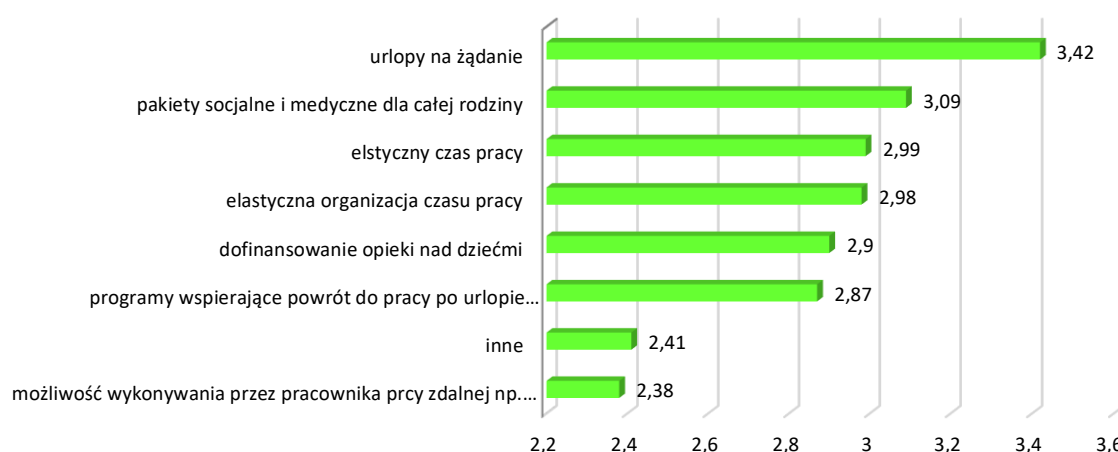


Częścią wspólną ankiet dedykowanych nauczycielom akademickim jak i ankiet przygotowanych dla pracowników nieświadczących pracy badawczo-dydaktycznej było również zagadnienie „work – life balance”, a więc zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna.

Możliwość zachowania takiej równowagi potwierdziło 65 % respondentów, przy czym wśród osób niebędących nauczycielami akademickimi odpowiedź pozytywną wskazało aż 83%. Ankietowani ocenili dotychczasową praktykę w zakresie tworzenia przez Politechnikę Rzeszowską warunków do zachowania

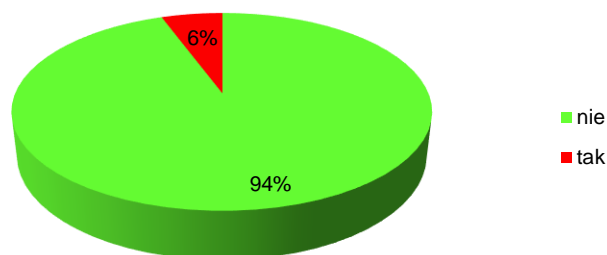
równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”) w zakresie min. elastycznego czasu pracy, programów wspierających powrót do pracy po urlopie, elastycznej organizacji pracy, uzyskiwania urlopów na żądanie, pakietów socjalnych i medycznych dla całej rodziny, dofinansowania opieki nad dziećmi (Rys.14). Przedstawili również propozycje zmian w tym obszarze. Wśród nauczycieli akademickich pojawiły się głosy o dostosowanie konsultacji dla studentów do form komunikowania się na odległość, a więc przy wykorzystaniu platformy Microsoft Teams, formy mailowej czy telefonicznej. Część postulowanych rozwiązań odnosiła się do:

- ✓ wprowadzenia zmian systemowych w zakresie elastycznej organizacji pracy, w tym możliwości świadczenia pracy zdalnej,
- ✓ stworzenia infrastruktury opieki nad dziećmi (uruchomienie żłobka, przedszkola),



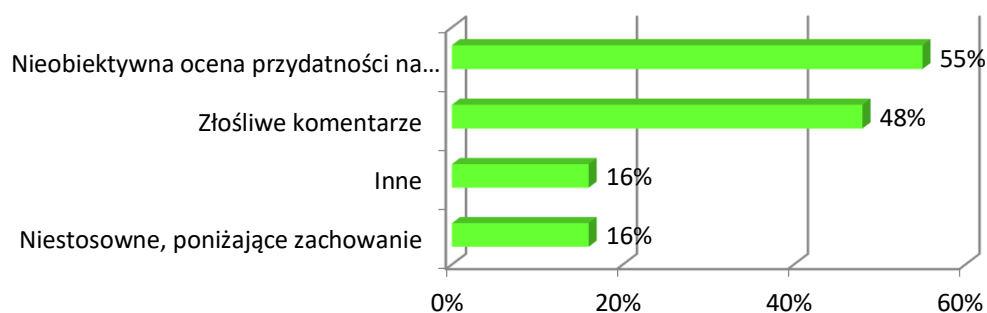
Rysunek 14 Średnia ocena warunków do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym w skali od 1-4:

W ankietach skierowanych do studentów oraz doktorantów Politechniki Rzeszowskiej sformułowano pytania o nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn ze względu na płeć zarówno w procesie rekrutacyjnym, jak też w okresie studiów. W przeważającej większości przypadków respondenci nie spotkali się przy rekrutacji z jakimikolwiek negatywnymi zachowaniami w omawianym obszarze (Rys. 15).



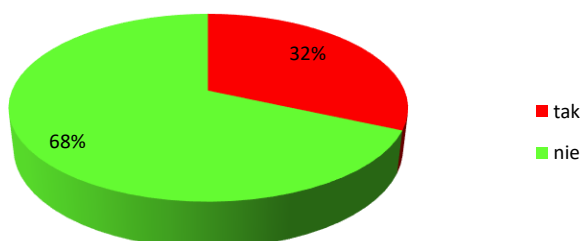
Rysunek 15 Doświadczenie nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacji:

Spośród 6% ankietowanych, którzy udzielili twierdzącej odpowiedzi na pytanie o dyskryminację w procesie rekrutacyjnym, większość wskazała na nieobiektywną ocenę przydatności na wybranym kierunku studiów ze względu na płeć oraz złośliwe komentarze jako formy zachowań dyskryminujących (Rys. 16).



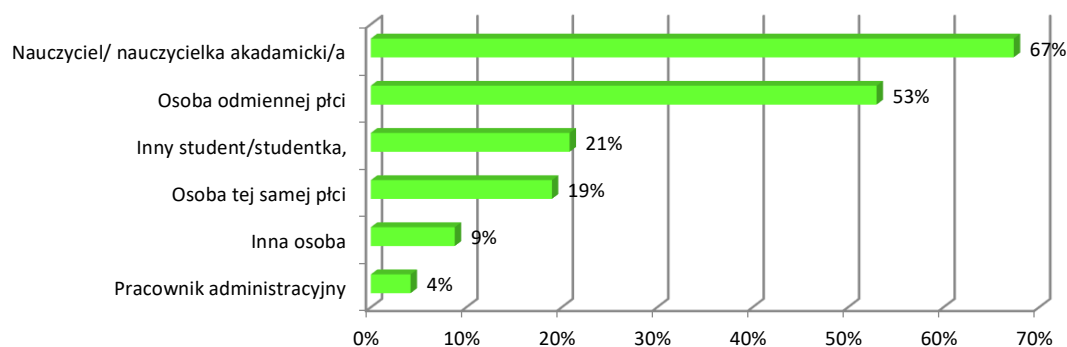
Rysunek 16 Formy nierównego traktowania w procesie rekrutacji:

Zdecydowanie niepokojąca jest skala doświadczania dyskryminacji ze względu na płeć wśród osób studiujących. Aż 32% ankietowanych, a więc blisko co 3 wypowiedająca się osoba, doświadczyła tego rodzaju negatywnych zachowań (Rys. 17).



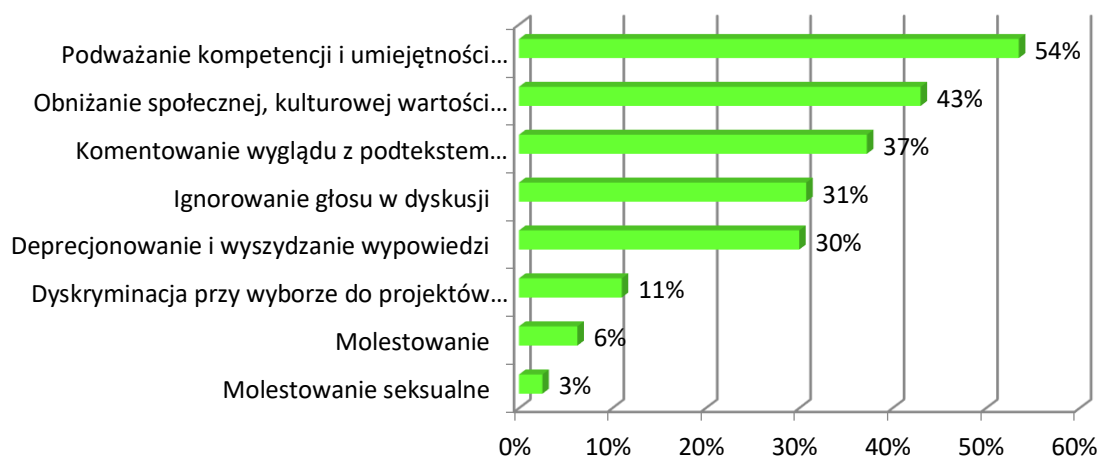
Rysunek 17 Doświadczenie zachowania mającego znamiona dyskryminacji w okresie studiów

Natomiast aż 42% ankietowanych było świadkiem tego typu zachowań w stosunku do innych osób. Wskazując na osoby dopuszczające się dyskryminacji, studenci w przeważającej większości zaznaczyli nauczycieli akademickich odmiennej od studenta płci (Rys. 18).



Rysunek 18 Osoby dopuszczające się nierównego traktowania ze względu na płeć:

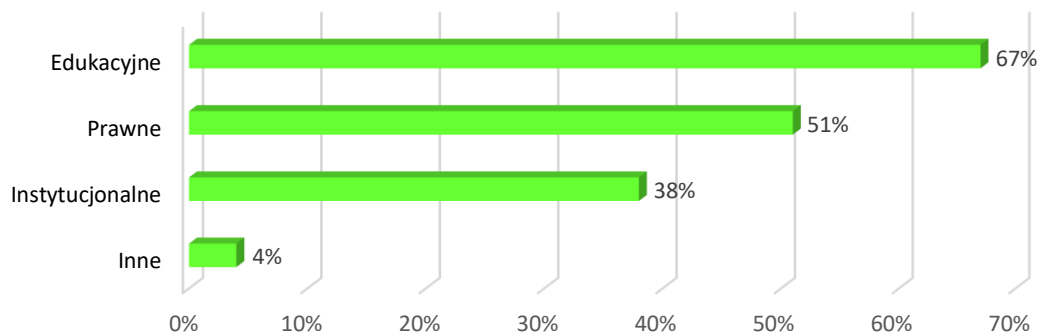
Zachowania naruszające równość płci przybierały różne formy począwszy od podważania kompetencji i umiejętności przydatnych na określonym kierunku, obniżania społecznej, kulturowej wartości osoby z uwagi na jej płeć, komentowania wyglądu z podtekstem seksualnym, ignorowania głosu w dyskusji, deprecjonowania i wyszydzania wypowiedzi, dyskryminacji przy wyborze do projektów studenckich, kół naukowych, organów samorządu studenckiego, po molestowanie i molestowanie seksualne.



Rysunek 19 Formy zachowań naruszających równość płci

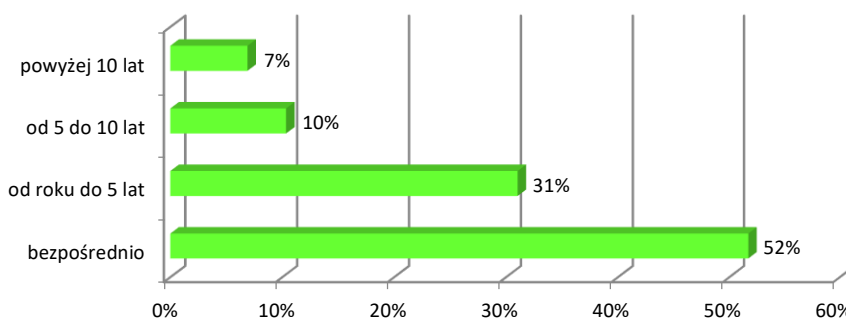
Przypadki dyskryminowania studentów ze względu na płeć były przedmiotem nielicznych skarg (7%), kierowanych przede wszystkim do starostów.

Zdaniem 61% ankietowanych studentów i doktorantów problematyka dyskryminacji płci jest w sposób właściwy monitorowana. Spośród propozycji poprawy istniejącej sytuacji studenci wybrali rozwiązania edukacyjne (67%), prawne (51%) i instytucjonalne (38%), które uczelnia powinna wprowadzić (Rys. 20).



Rysunek 20 Oczekiwane działania ze strony uczelni we wskazanym obszarze:

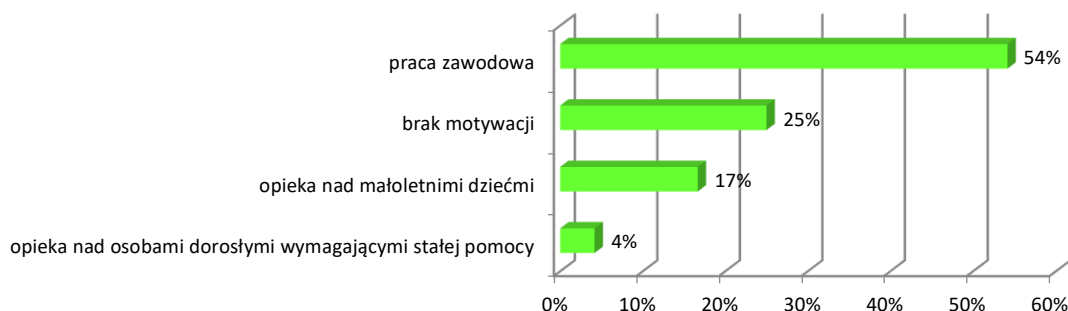
W pytaniach dedykowanych doktorantom Politechniki Rzeszowskiej, podjęto próbę zdiagnozowania problemu ewentualnego opóźnienia rozwoju naukowego po zakończeniu studiów magisterskich. 52% ankietowanych rozpoczęło studia doktorskie bezpośrednio po zakończeniu studiów II stopnia, 31% w okresie od roku do 5 lat, 10% w okresie od 5 do 10 lat, natomiast 7% w okresie powyżej 10 lat (Rys.21).



Rysunek 21 Czas, w jakim po zakończeniu II stopnia rozpoczęto studia doktorskie:

Jako przyczynę nierozpoczęcia studiów doktorskich tuż po zakończeniu studiów II stopnia, respondenci wskazali na pracę zawodową (54%), brak motywacji (25%), opiekę nad małoletnimi dziećmi (17%) czy też nad osobami dorosłymi wymagającymi stałej pomocy (4%). Odnotować w tym miejscu należy, że obowiązki rodzicielskie były przyczyną opóźnienia rozwoju naukowego u 60%

wypowiadających się w ankiecie mężczyzn, a w przypadku kobiet procent ten był nieco niższy i wynosił 44%.



Rysunek 22 Przyczyna opóźnienia w realizacji rozwoju naukowego:

3.2. Badanie rozwoju naukowego

Badanie rozwoju naukowego pracowników Politechniki Rzeszowskiej było przedmiotem szczególnej uwagi autorów planu równości płci.

Na podstawie cech opisujących respondentów, biorących udział w ankietach dedykowanych nauczycielom akademickim ustalono średni czas jaki upływał pomiędzy poszczególnymi etapami kariery naukowej kobiet i mężczyzn:

- średni czas od uzyskania tytułu zawodowego magistra do stopnia doktora to:
 - kobiety – 8,1 roku,
 - mężczyźni – 8,6 roku,
- średni czas od uzyskania stopnia doktora do stopnia doktora habilitowanego to:
 - kobiety – 13,6 roku,
 - mężczyźni – 11,6 roku,
- średni czas od uzyskania stopnia doktora habilitowanego do uzyskania tytułu naukowego profesora to :
 - kobiety – 10,5 roku,
 - mężczyźni – 12 lat.

Poza przedstawionymi powyżej danymi, jak też danymi pozyskanymi z odpowiedzi ankietowanych doktorantów, analizie poddano grupę 16 pracowników naukowych, reprezentujących różne wydziały, w tym 8 kobiet i 7 mężczyzn. Analizie poddano czasokres uzyskiwania kolejnych stopni naukowych, od momentu zatrudnienia. Skoncentrowano się przy tym na ocenie czy przerwy

(opóźnienia) w ciągłości rozwoju naukowego pracowników były wynikiem korzystania z urlopów macierzyńskich, wychowawczych czy rodzicielskich.

W grupie nauczycielek akademickich stwierdzono, że stopień doktora (6/8 badanych) uzyskiwano w przedziale czasowym od 3 do 9 lat od zakończenia studiów, stopień doktora habilitowanego (3/8 badanych) w kolejnych 8 do 12 lat, natomiast tytuł profesora w ciągu 8 lat (1/8 badanych). W dwóch przypadkach nauczycielki akademickie, pomimo długoletniego zatrudnienia (2001 i 2005 rok) posiadają jedynie tytuł zawodowy magistra.

W grupie kobiet, których kariery poddano badaniu stwierdzono w 6 przypadkach korzystanie z urlopów macierzyńskich i wychowawczych (od jednokrotnych po sześciokrotne).

Szczególnie w jednym przypadku, w którym po zatrudnieniu na stanowisku nauczycielki akademickiej z tytułem zawodowym magistra zauważalny jest wpływ korzystania z urlopów rodzicielskich na zahamowanie kariery naukowej, co wynika z faktu, że osoba ta na przestrzeni kilkunastu lat była aktywna zawodowo przez jedynie 2,5 roku.

W przypadku rozwoju naukowego mężczyzn zaobserwowano zbliżone przedziały czasowe, bowiem od zakończenia studiów magisterskich do uzyskania tytułu doktora upływało od 4-18 lat (7/7 badanych). Stopień doktora habilitowanego badani nauczyciele akademicy uzyskiwali w przedziale od 4-15 lat (3/7 badanych), natomiast tytuł profesora uzyskało 3 nauczycieli po kolejnych 3-5 latach. W żadnym przypadku nie stwierdzono, aby badani korzystali z urlopów rodzicielskich.

Wyniki badania, które niewątpliwie stanowią tylko wycinek rzeczywistości, pozwalają na wyciągnięcie następujących wniosków:

- nie odnotowano znaczących różnic w przebiegu karier naukowych kobiet i mężczyzn od zakończenia studiów magisterskich do uzyskania stopnia doktora habilitowanego,
- brak podstaw do lansowania generalnej tezy, że zahamowanie kariery naukowej pozostaje w korelacji z przebywaniem na urlopiach rodzicielskich.

Podsumowując wyniki diagnozy przeprowadzonej zarówno metodami ilościowymi jak i jakościowymi, obrazującej stan równości płci wśród osób pracujących i studiujących na Politechnice Rzeszowskiej stwierdzić należy w większości badanych obszarów dominację mężczyzn. Do takich wniosków

uprawniają dane statystyczne, z których wynika, że w grupie nauczycieli akademickich tylko 33 % stanowią kobiety, a wśród osób studiujących udział kobiet to 38%. Dane te są odzwierciedleniem ogólnej sytuacji widocznej na wszystkich publicznych uczelniach technicznych w kraju, które jak wynika z Raportu Fundacji Edukacyjnej Perspektywy z 2022 „Kobiety na Politechniki”, odnotowały w latach 2020-2021 wśród zatrudnionych nauczycieli akademickich 34% kobiet, a wśród osób studiujących kobiety stanowiły 35%.

Przyczyny tego stanu rzeczy są zróżnicowane, ale niewątpliwie stereotypowe myślenie o zawodzie inżyniera jako zawodzie męskim, funkcjonujące przez wiele dekad w przekonaniu społecznym nie stanowiło zachęty dla młodych kobiet do podejmowania studiów na uczelniach technicznych, czy też do rozwoju na tych uczelniach kariery naukowej. Nie sposób zmienić tendencji utrwalonych przez lata opracowaniem równościowego dokumentu, jakim jest Plan Równości Płci, ale bezspornym jest, że może on stać się początkiem zmian prawnych, instytucjonalnych i edukacyjnych, które zostaną przedstawione w kolejnym rozdziale.

II. PLAN DZIAŁAŃ NA LATA 2022-2025

Plan działań na lata 2022-2025 stanowi strategię działania zaplanowaną na okres czterech lat. Zawarte w nim działania są wynikiem analizy przeprowadzonej na podstawie opisanych w części I. badań ilościowych i jakościowych, a także wewnętrznych konsultacji wśród członków społeczności akademickiej, w szczególności w gremiach osób odpowiadających za przeciwdziałanie naruszeniom i różnorodnym przejawom dyskryminacji. Ważnym elementem w dyskusji działań równościowych na PRz były także Plany Równości Płci, przyjęte w innych uczelniach zarówno krajowych, jak i zagranicznych.

W Planie zaproponowanych zostało pięć celów strategicznych:

1. Zwiększenie świadomości potrzeby równego traktowania oraz zwiększenie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania w uwagi na płeć.
2. Dążenie do zachowania równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych oraz w prowadzeniu badań naukowych.
3. Zapewnienie zrównoważonego dostępu do kariery naukowej i rozwoju kariery .
4. Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym.
5. Zapobieganie przemocy ze względu na płeć.

Wyznaczone cele odpowiadają trzem głównym obszarom na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, wyznaczonym przez Komisję Europejską, jakimi są: wspieranie równości w karierze naukowej, zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych, włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego, do badań i treści innowacyjnych.

W ramach wyznaczonych celów sformułowano łącznie 26 działań o charakterze edukacyjnym, instytucjonalnym oraz prawnym. Ich realizacja rozplanowana została na lata 2022-2025. Adresatami większości z nich jest cała społeczność akademicka Politechniki Rzeszowskiej. W przypadku każdego działania wyznaczone zostały wskaźniki monitorujące działania.

Cel 1. Zwiększenie świadomości potrzeby równego traktowania oraz zwiększenie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania w uwagi na płeć

Działanie 1.1.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Powołanie Pełnomocnika Rektora/ Rzecznika ds. Równości Płci, którego zadaniem będzie monitorowanie i podjęcie interwencji w sytuacjach naruszania zasad równego traktowania. Podział kompetencji pomiędzy podmiotami uprawnionymi do działania w przypadku wystąpienia dyskryminacji oraz naruszenia zasady równości płci	Umieszczenie funkcji Pełnomocnika w strukturze Uczelni. Określenie zadań i kompetencji Pełnomocnika. Powołanie osoby do pełnienia funkcji Pełnomocnika.	Rektor PRz Zespół ds. Równości Płci
Adresaci: społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: do końca IV kwartału 2022 r.		

Działanie 1.2.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Wydzielenie stanowiska/stanowisk w administracji centralnej którego/których zadaniem będzie realizacja zadań równościowych (współpraca z Pełnomocnikiem ds. równości płci, współpraca z komisją antymobbingową, wdrażanie szkoleń równościowych, promowanie rozwiązań	Określenie zadań dla stanowiska/działu.	Rektor PRz Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci Zespół ds. Równości Płci

równościowych, opracowywanie sprawozdań z realizacji planu równości płci, gromadzenie dokumentacji związanej z problematyką równościową).		
Adresaci: społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: do końca IV kwartału 2022 r.		

Działanie 1.3.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Przygotowanie szkoleń, kursów i materiałów informacyjnych mających na celu zwiększenie świadomości równego traktowania dla: <ul style="list-style-type: none"> - pracowników, - studentów i doktorantów - kadry zarządzającej - innych wskazanych gru 	Objęcie szkoleniem wszystkich pracowników, studentów i doktorantów, Pobranie ze strony materiałów informacyjnych	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: do końca 2023 r.		

Działanie 1.4.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Przygotowanie strony internetowej z informacjami na temat potrzeby przestrzegania zasady równości płci, etapów wdrażania planu równości płci, stanu równości płci na uczelni,	Utworzenie na stronie internetowej PRz zakładki w języku polskim i w języku angielskim dotyczącej równości płci.	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.

podmiotów zajmujących się interweniowaniem w razie naruszenia zasady równości płci.		
Adresaci: społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: do końca 2022 r.		

Działanie 1.5.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Upowszechnienie Planu Równości Płci na PRz na lata 2022-2025 wśród pracowników i studentów PRz	Publikacja Planu na stronie internetowej oraz serwisach zewnętrznych Opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych. Przetłumaczenie Planu i materiałów informacyjnych na język angielski.	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: do końca IV kwartału 2022 r.		

Działanie 1.6.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Współpraca z innymi uczelniami na rzecz równego traktowania oraz upowszechniania Planu Równości Płci, wymiana doświadczeń i dobrych praktyk.	Udział w międzynarodowych ogólnopolskich wydarzeniach dotyczących równości płci	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: do końca 2025 r.		

Działanie 1.7.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Nawiązanie współpracy z podmiotami i organizacjami zajmującymi się ochroną przed dyskryminacją oraz problemem równości płci	Podpisanie umowy o współpracy, Podjęcie wspólnych działań edukacyjno-informacyjnych	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: podmioty odpowiedzialne za upowszechnianie zasady równości płci		
Harmonogram działań: do końca 2025 r.		

Działanie 1.8.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Badanie opinii i doświadczeń pracowników, studentów oraz doktorantów. Monitorowanie praktyk równościowych.	Przygotowanie kwestionariusza ankiety i realizacja badań. Publikacja raportu z wynikami monitoringu.	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: w II kwartale każdego roku obowiązywania Planu Równości Płci, począwszy od roku 2023		

Działanie 1.9.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Przegląd wewnętrznych aktów prawnych PRz pod kątem uwzględnienia w poszczególnych obszarach działania uczelni zasady równości płci	Przygotowanie propozycji zmian w aktach wewnętrznych.	Radca Prawny, Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci
Adresaci: społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: do końca 2023 r.		

Cel 2. Dążenie do zachowania równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych oraz w prowadzeniu badań naukowych

Działanie 2.1.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Monitorowanie obsady organów i stanowisk kierowniczych w PRz pod względem zróżnicowania płci	Analiza statystyczna Publikowanie corocznego raportu na stronie internetowej PRz	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: pracownicy PRz		
Harmonogram działań: w III kwartale każdego roku obowiązywania Planu Równości Płci, począwszy od roku 2022		

Działanie 2.2.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Sformułowanie zaleceń dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach projektowych, komisjach eksperckich, komisjach wydziałowych i uczelnianych	Przyjęcie zaleceń Upowszechnienie zaleceń we wszystkich jednostkach PRz	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: pracownicy PRz		
Harmonogram działań: do końca I kwartału 2023 r.		

Działanie 2.3.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Przygotowanie opracowania prezentującego przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych w polskich i zagranicznych instytucjach naukowych i akademickich	Opracowanie prezentujące przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych.	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: osoby prowadzące badania naukowe		

Harmonogram działań: do końca 2022 r.

Działanie 2.4.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Monitorowanie rozkładu płci w grupie osób kierujących projektami	Przygotowanie zestawień osób kierujących projektami z uwzględnieniem kobiet i mężczyzn	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: wykonawcy projektów		
Harmonogram działań: w I kwartale każdego roku realizacji Planu		

Cel 3. Zapewnienie zrównoważonego dostępu do kariery naukowej i rozwoju kariery

Działanie 3.1	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Zidentyfikowanie potrzeb kobiet w zakresie wsparcia ich rozwoju kariery naukowej w PRz.	Zebranie opinii w formie ankiet, cykliczne spotkania	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: kobiety pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych oraz doktorantki		
Harmonogram działań: raz w roku, do końca 2025		

Działanie 3.2.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Gromadzenie danych o udziale kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach uczelnianych, krajowych i międzynarodowych.	Procentowy udział kobiet i mężczyzn w grantach, monitorowanie danych.	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: kobiety pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych oraz doktorantki		
Harmonogram działań: do końca 2025		

Działanie 3.3.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Gromadzenie informacji o dobrych projektach i praktykach wspierania rozwoju karier kobiet stosowanych na wydziałach i w jednostkach oraz przekazywanie tych informacji do Pełnomocnika Rektora ds. Równości Płci.	Statystyka dobrych projektów i praktyk wspierania rozwoju karier kobiet. Coroczna publikacja na stronie internetowej.	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: kobiety pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych oraz doktorantki		

Harmonogram działań: do końca 2025

Działanie 3.4.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Gromadzenie danych o liczbie otwieranych przewodów oraz obron doktoratów w podziale na kobiety i mężczyzn .	Procentowy udział kobiet i mężczyzn w otwieranych przewodach doktorskich oraz obronach doktoratów przez kobiety i mężczyzn	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: Kandydatki i kandydaci do Szkoły Doktorskiej		
Harmonogram działań: do końca 2025		

Działanie 3.5.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Sformułowanie zaleceń dotyczących zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w pełnieniu funkcji kierowniczych w komisjach konkursowych oraz w poszczególnych kolegiach i organach	Monitorowanie przewodnictwa kobiet i mężczyzn w komisjach konkursowych, kolegiach i organach.	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: kobiety pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych oraz doktorantki		
Harmonogram działań: do końca 2025		

Cel 4. Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym

Działanie 4.1.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Ustalenie potrzeb i oczekiwań pracowników w zakresie stworzenia przez Politechnikę Rzeszowską warunków do utrzymania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym.	Uzyskanie opinii od grup fokusowych reprezentujących pracowników sprawujących opiekę nad małoletnimi dziećmi i osobami starszymi	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: nauczyciele akademicki i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, doktorantki i doktoranci PRz		
Harmonogram działań: do końca 2022 roku		

Działanie 4.2.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Przeprowadzenie audytu dotychczasowego pakietu socjalnego skierowanego do pracowników w celu oceny jego przydatności dla zapewnienia harmonijnego balansu między życiem zawodowym a prywatnym	Ustalenie i zaktualizowanie istniejących instrumentów socjalnych, finansowych pod kątem postulowanych przez pracowników rozwiązań.	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: nauczyciele akademicki i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, doktorantki i doktoranci PRz		
Harmonogram działań: grudzień 2022 rok		

Działanie 4,3.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Rekomendowanie dopuszczalnych prawnie rozwiązań finansowych i organizacyjnych ułatwiających godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym pracownikom sprawującym opiekę nad:	Zmniejszenie absencji spowodowanej koniecznością zapewnienia opieki nad dziećmi małoletnimi oraz dorosłymi niesamodzielnymi osobami,	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.

<p>- małoletnimi dziećmi, - dorosłymi osobami niesamodzielnymi, m. in. poprzez rozszerzenie oferty socjalnej w zakresie doraźnego, celowego wsparcia finansowego, umożliwiającego pokrycie kosztów takiej opieki (forma celowej zapomogi).</p>	<p>a poprzez to wyrównanie szans rozwoju zawodowego.</p>	
<p>Adresaci: nauczyciele akademicy i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, doktorantki i doktoranci PRz</p>		
<p>Harmonogram działań: III kwartał 2023 roku</p>		

Działanie 4.4.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
<p>Opracowanie i zaplanowanie wdrożenia systemu elastycznej organizacji pracy (formy i czasu) poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stworzenie warunków do pracy hybrydowej, telepracy (pracy zdalnej) - wprowadzenie ruchomych godzin pracy dla pracowników administracji. 	<p>Ułatwienie godzenia obowiązków opiekuńczych z obowiązkami zawodowymi,</p>	<p>Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.</p>
<p>Adresaci: nauczyciele akademicy i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, doktorantki i doktoranci PRz.</p>		
<p>Harmonogram działań: I kwartał 2023 roku</p>		

Działanie 4.5.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
<p>Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy zawodowej po urloпах</p>	<p>Opracowanie procedury ponownego wdrożenia do pracy osób wracających po urloпах rodzicielskich</p>	<p>Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci,</p>

rodzicielskich/macierzyńskich – celem ich ponownego wdrożenia do realizacji obowiązków zawodowych.	i macierzyńskich w oparciu o odpowiedzi udzielone przez zainteresowanych w specjalnej dedykowanej temu ankiecie.	Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: nauczyciele akademicy i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, doktorantki i doktoranci PRz		
Harmonogram działań: II kwartał 2024 roku		

Cel 5. Zapobieganie przemocy ze względu na płeć

Działanie 5.1.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Opracowanie procedury dla osób pokrzywdzonych zachowaniem noszącym znamiona dyskryminacji ze względu na płeć, a w szczególności molestowania i molestowania seksualnego	Wydanie zarządzenia Rektora PRz	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: Społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: do końca 2023		

Działanie 5.2.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Stworzenie strony internetowej, za pośrednictwem której można zgłaszać przypadki przemocy ze względu na płeć oraz różnych form molestowania.	Liczba wejść na stronę oraz odsetek skutecznych interwencji, statystyka spraw.	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.
Adresaci: Społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: do końca 2022		

Działanie 5.3.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
Upowszechnianie informacji o formach postępowania i sposobach zgłaszania przypadków przemocy ze względu na płeć oraz różnych formach molestowania. Zamieszczenie informacji o możliwości kontaktu	Liczba wejść na stronę oraz liczba pobrań informacji na temat procedur oraz poradników.	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.

<p>z Pełnomocnikami w widocznym miejscu na stronie internetowej PRz i poszczególnych wydziałach.</p> <p>Informowanie i edukowanie w zakresie równości, poszanowania różnorodności, przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć oraz różnych formach molestowania.</p>		
Adresaci: Społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: do końca 2025		

Działanie 5.4.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
<p>Określenie jasnych zasad i wprowadzenie Procedury przeciwstawiania się przemocy ze względu na płeć oraz różnym formom molestowania.</p> <p>Usystematyzowanie reguł postępowania w zakresie zapewnienia równości kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć oraz różnym formom molestowania. Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom.</p>	<p>Gromadzenie danych o sprawach oraz konsekwencjach w przypadkach udowodnionych zarzutów przemocy ze względu na płeć i molestowania.</p> <p>Przygotowanie wewnętrznej procedury informowania o nieprawidłowościach oraz liczbie osób przeszkolonych o takich procedurach. Monitoring postępowań dyscyplinarnych związanych z sytuacjami przemocy ze względu na</p>	<p>Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.</p>

	<p>płeć i molestowaniem seksualnym.</p>	
Adresaci: Społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: do końca 2025		

Działanie 5.5.	Wskaźnik	Jednostki realizujące
<p>Zorganizowanie akcji mającej na celu podnoszenie świadomości społeczności akademickiej oraz zachęcanie do przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć oraz różnym formom molestowania.</p> <p>Zwiększenie wiedzy i umiejętności dot. reagowania na wszelkie przejawy przemocy ze względu na płeć oraz molestowania.</p>	<p>Jedno wydarzenia raz na rok, w tym akcja plakatowa (ulotki) przez tydzień oraz informacje online.</p>	<p>Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci oraz jednostki wyznaczone.</p>
Adresaci: Społeczność akademicka PRz		
Harmonogram działań: do końca 2025		

PODSUMOWANIE

Opracowany Plan Równości Płci na lata 2022-2025 stanowi nową wartość dla całej społeczności akademickiej Politechniki Rzeszowskiej. Zastosowane do zdiagnozowania aktualnej sytuacji badania ilościowe oraz jakościowe pozwoliły na kompleksowe spojrzenie na problem równości płci na naszej Uczelni.

Po raz pierwszy społeczność akademicka ma możliwość zapoznania się w jednym dokumencie z faktycznym rozdziałem płci w grupie pracowników, studentów i doktorantów. Przedstawione dane obrazują udział kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych zarówno na szczeblu centralnym, jak i wydziałowym, w kolegialnych organach Uczelni, w badaniach naukowych i w projektach badawczych.

Równie istotne jak dane statystyczne są informacje uzyskane z anonimowych ankiet skierowanych do wspólnoty Uczelni. Postulaty i propozycje wdrożenia szczegółowych rozwiązań, zgłaszane przez respondentów stały się przedmiotem analizy i opracowania konkretnych celów zaplanowanych jako długofalowe działania na najbliższe lata.

Stworzenie Planu Równości Płci jest efektem pracy Zespołu powołanego w tym właśnie celu oraz konsultacji z Rzecznikami Dyscyplinarnymi i Rzecznikiem Praw Studenta. W badaniach ilościowych Zespół opierał się na danych uzyskanych przede wszystkim z Działu Spraw Osobowych, Biura ds. socjalnych i bytowych, Działu Kształcenia oraz Centrum Transferu Technologii. Zaangażowanie społeczności akademickiej w ankietyzację umożliwiło z kolei Zespołowi pozyskanie bezcennej wiedzy rzeczywistych odczuciach poszczególnych grup respondentów na temat problemu równości płci na Politechnice Rzeszowskiej.

Niniejszy dokument jest swoistą „mapą”, która umożliwi rozpoczęcie zmian w obszarze promowania, wdrażania i monitorowania pozytywnych działań dotyczących równości płci.

Jednocześnie Plan Równości Płci jest urealnieniem statutowego zapisu Politechniki Rzeszowskiej (§ 2 ust. 2), która z poszukiwania prawdy z zachowaniem m. in. równości szans wszystkich pracowników, doktorantów i studentów przy poszanowaniu godności ludzkiej, uczyniła swoje podstawowe zadanie.

ŹRÓDŁA

1. Traktat o Unii Europejskiej
http://data.europa.eu/eli/treaty/teu_2012/oj
2. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj
3. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej
http://data.europa.eu/eli/treaty/char_2012/oj
4. European Institute for Gender Equality, Gender Equality in Academia and Research; <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
5. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego I Komitetu Regionów *wzmocnione partnerstwo na rzecz doskonałości i wzrostu w Europejskiej Przestrzeni Badawczej* <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/pl/TXT/?uri=CELEX:52012DC0392>
6. Komunikat Komisji Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego I Komitetu Regionów *Unia Równości: Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
7. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego I Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiającego program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013 <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/695/oj>
8. Decyzja Rady (UE) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r. ustanawiająca program szczegółowy służący realizacji programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz uchylająca decyzję 2013/743/UE.
<http://data.europa.eu/eli/reg/2021/695/oj>
9. Europejska Karta Naukowca
https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf
10. Plany równości płci w Horyzoncie Europa Przewodnik dla polskich instytucji naukowych https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/10/Manual-on-GEPs_PL.pdf
11. Plan Równości Płci – jak to zrobić?
Opracowanie: Biuro Promocji Nauki PoISCA PAN w Brukseli
<https://polsca.pan.pl/plany-rownosci-plci-przewodnik-biura-polsca/>
12. Raport RPO Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia RPO – 2018 rok
<https://www.rpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo>
13. Raport "Kobiety na Politechnikach 2022"
<http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2022.pdf>

14. Plan Równości Płci dla UW <https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/02/plan-rownosci-plci-dla-universytetu-warszawskiego.pdf>,
15. Statut Politechniki Rzeszowskiej <https://bip.prz.edu.pl/akty-prawne/st-prz>,
16. Regulamin Pracy Politechniki Rzeszowskiej <https://bip.prz.edu.pl/akty-prawne/regulaminy/regulamin-pracy-prz>
17. Regulamin przeciwdziałania mobbingowi na Politechnice Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza Załącznik do zarządzenia nr 14/2021 Rektora PRz z dnia 11 lutego 2021 r.
18. Kodeks etyki pracowników Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza w Rzeszowie Załącznik do zarządzenia nr 93/2021 Rektora PRz z dnia 30 września 2021 r.
19. Kodeks etyki doktoranta Politechniki Rzeszowskiej Załącznik do zarządzenia nr 11/2012 Rektora PRz z dnia 30 marca 2012 r.

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1	Udział procentowy kobiet mężczyzn w latach 2012-2021	6
Rysunek 2	Udział procentowy kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich w 2021 roku	6
Rysunek 5	Udział procentowy kobiet i mężczyzn w Senacie, Radzie Uczelni i Radach Dyscyplin	7
Rysunek 4	Funkcje i stanowiska kierownicze – udział procentowy kobiet i mężczyzn	8
Rysunek 5	Udział procentowy kobiet i mężczyzn według stopni i tytułów na poszczególnych wydziałach i w jednostkach międzywydziałowych w 2021 roku	9
Rysunek 6	Udział procentowy kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach pracowniczych wśród osób niebędących nauczycielami akademickimi w 2021 roku	11
Rysunek 7	Udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród studentów	12
Rysunek 8	Podział respondentów.	13
Rysunek 9	Procentowe zestawienie ankietowanych w stosunku do liczby uprawnionych w poszczególnych grupach.	14
Rysunek 10	Zachowania dyskryminacyjne z jakimi spotykali się respondenci.....	15
Rysunek 11	Przykładowe odpowiedzi na pytanie o reakcje środowiska zawodowego na problem nierówności płci	15
Rysunek 12	Zapewnienie przez PRz równych warunków dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć:	16
Rysunek 13	Zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów i udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych przez PRz.:	16
Rysunek 14	Średnia ocena warunków do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym w skali od 1-4:	17
Rysunek 15	Doświadczenie nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacji:	18
Rysunek 16	Formy nierównego traktowania w procesie rekrutacji:	18
Rysunek 17	Doświadczenie zachowania mającego znamiona dyskryminacji w okresie studiów.....	18
Rysunek 18	Osoby dopuszczające się nierównego traktowania ze względu na płeć:	19
Rysunek 19	Formy zachowań naruszających równość płci:	19
Rysunek 20	Oczekiwane działania ze strony uczelni we wskazanym obszarze:	20
Rysunek 21	Czas, w jakim po zakończeniu II stopnia rozpoczęto studia doktorskie:	20
Rysunek 22	Przyczyna opóźnienia w realizacji rozwoju naukowego:	21