

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA POLITECHNIKI KRAKOWSKIEJ

WPROWADZENIE	2
DIAGNOZA	7
PRACOWNICE I PRACOWNICY NAUKOWI	7
PRZEBIEG KARIERY KOBIET I MĘŻCZYŹN OD STUDENTÓW I STUDENTEK DO PROFESORÓW I PROFESOREK NA POLITECHNICE KRAKOWSKIEJ	8
WSZYSCY PRACOWNICY I PRACOWNICE POLITECHNIKI KRAKOWSKIEJ	10
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA PK: CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI.....	13
CEL 1. ZMNIEJSZENIE DYSPROPORCJI UDZIAŁU KOBIET I MĘŻCZYŹN W CIAŁACH DECYZYJNYCH UCZELNIANYCH I WYDZIAŁOWYCH, ZESPOŁACH EKSPERCKICH I RECENZENCKICH A TAKŻE W REPREZENTACJI GRUP NAUKOWYCH I POPULARYZATORSKICH	14
CEL 2. WSPOMAGANIE ROZWOJU KARIER NAUKOWYCH KOBIET, ZMNIEJSZENIE DYSPROPORCJI UDZIAŁU KOBIET I MĘŻCZYŹN W REKRUTACJI PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW, UŁATWIENIE ŁĄCZENIA PRACY Z ŻYCIEM RODZINNYM, ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI	17
CEL 3. ZAPEWNIENIE KSZTAŁCENIA ZGODNIE Z ZASADĄ RÓWNOŚCI ORAZ WDRAŻANIE PROBLEMATYKI RÓWNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYŹN DO TREŚCI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH, BADAŃ NAUKOWYCH I INNOWACYJNYCH	26
OMÓWIENIE CELÓW GRUP ZAANGAŻOWANYCH W WDROŻENIA GEP	28
GRUPY NETWORKINGOWE DLA DOKTORANTEK.....	28
PROGRAM DLA BADACZEK	28
OBSERWATORIUM RÓWNOŚCI W PK.....	28
FUNKCJE PEŁNOMOCNIKA REKTORA DS. RÓWNOUPRAWNIENIA W PK	29
FUNKCJE PEŁNOMOCNIKA DS PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI.....	29
FUNKCJE RZECZNIKA / MEDIATORA	29
ŹRÓDŁA:.....	30

WPROWADZENIE

Z przyjemnością przekazujemy Państwu „Plan równości płci (w skrócie GEP, od Gender Equality Plan) dla Politechniki Krakowskiej na lata 2021-2024” zaprojektowany i opracowany w ramach projektu HORIZON2020 – GEECCO „Gender Equality i Engineering through Communication and Commitment”¹ dla całej społeczności akademickiej PK – dla wszystkich pracujących, studiujących oraz przygotowujących rozprawy doktorskie osób.

Najistotniejszym celem planu GEP jest dążenie aby Politechnika Krakowska była instytucją bezpieczną dla całej społeczności akademickiej PK, funkcjonującą z poszanowaniem zasad równości i różnorodności, wolną od dyskryminacji, przez co umożliwiającą wszystkim wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty.

Politechnika Krakowska otrzymała od Komisji Europejskiej logo „HR Excellence in Research”² w grudniu 2017 r. W następstwie uzyskania logo HR uczelnia podjęła zobowiązanie do ciągłego udoskonalania swych polityk zarówno rekrutacyjnych jak też kadrowych, a w szczególności do budowania polityk równościowych poprzez stworzenie i wdrożenie planu równości płci dla Politechniki Krakowskiej (Gender Equality Plan, GEP), który będzie nazywany dalej „Planem Równości Płci dla PK”. Ocena realizacji założeń Strategii HR przez Politechnikę Krakowską dokonana w styczniu 2020 w ramach Internal Review³ obejmuje sformułowane rekomendacje Komisji Europejskiej dla udoskonalenia strategii HR na PK. Najważniejsze rekomendacje KE w zakresie doskonalenia strategii HRS4R⁴ na Politechnice Krakowskiej obejmują m.in.:

- Wprowadzenie polityki równości i różnorodności oraz rozwijanie strategii dla zapewnienia kobietom równego traktowania i równego dostępu do wszystkich stanowisk, w tym menadżerskich i profesorskich.
- Rozważenie wprowadzenia formalnych rozwiązań w zakresie elastycznych i skróconych godzin pracy.
- Dołożenie wszelkich starań, aby pozycja mediatora została obsadzona.
- Zapewnienie większego zaangażowania społeczności akademickiej w realizację i rozwijanie strategii HR Excellence in Research na Politechnice Krakowskiej.

Plan Równości Płci dla PK uwzględnia założenia i zasady zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca⁵ oraz Wytycznych w zakresie rekrutacji nauczycieli akademickich na Politechnice Krakowskiej⁶ (Zarządzenie nr 73 Rektora PK z dnia 1 października 2019 r.), a także integruje dotychczasowe działania na rzecz

¹ <http://www.geecco-project.eu>

² Logo HR na PK (2017) -

https://www.pk.edu.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2049&Itemid=1080&lang=pl

³ HR STRATEGY FOR RESEARCHERS, INTERNAL REVIEW, CUT, Cracow January 2020.

https://www.pk.edu.pl/images/PK18/nauka/HR_Strategy_for_Researchers_internal_reviewLink1.pdf

⁴ The Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

⁵ Europejska Karta Naukowca

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf

⁶ ZARZĄDZENIE NR 73 Rektora Politechniki Krakowskiej im. Tadeusza Kościuszki z dnia 1 października 2019 r. znak R.0201.90.2019 w sprawie Wytycznych w zakresie rekrutacji nauczycieli akademickich na Politechnice Krakowskiej

równości z nowo wypracowanymi w ramach projektu GEECCO inicjatywami „szytymi na miarę” PK w efekcie komunikacji i zobowiązania Władz PK i środowiska akademickiego.

Równość i różnorodność to nadrzędne wartości przyczyniające się do poprawy jakościowej i ilościowej badań naukowych, kondycji jednostek naukowo badawczych, w szczególności nauk technicznych. Społeczną Misją Politechniki Krakowskiej⁷ jest kształcenie wysoko wykwalifikowanych kadr inżynierskich i kadry naukowej oraz profesjonalne wspieranie gospodarki i społeczeństwa poprzez rozwiązywanie problemów technicznych i technologicznych, przy jednoczesnym poszanowaniu indywidualnych przekonań, praw i aspiracji wszystkich członków społeczności uczelnianej. Rozpoczynając prace przy tworzeniu Planu Równości Płci dla PK wzięto pod uwagę istniejące dobre praktyki stosowane w innych dokumentach GEP w krajach UE, zaproponowano stosowne „szyte na miarę” naszej uczelni działania oraz odpowiednie miary i wskaźniki dla poszczególnych działań cząstkowych dla ich sprawniejszego wdrażania. Taka strategia ułatwi integrację procesu budowy bezpiecznego, równościowego klimatu na uczelni z zapobieganiem dyskryminacji w efekcie systemu wczesnego reagowania. Opublikowane w Polsce w ostatnim czasie wyniki przeprowadzonych krajowych badań i konsultacji⁸ wskazują, iż wiele osób spotyka na swojej drodze na uczelniach wielorakie uprzedzenia oraz różnego rodzaju instytucjonalne bariery. Te bariery i uprzedzenia powodują ograniczanie potencjału osób, które nie mogą w równym stopniu z pozostałymi uczestniczyć w procesie rozwoju osobistego, naukowego i zawodowego. Raport⁷ ukazuje istniejące bariery, które są w wielu przypadkach formą dyskryminacji ze względu na płeć i molestowania, w tym seksualnego, a także wynikają z trudności w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Takie bariery i przeszkody powodują że kariery naukowe, w szczególności kobiet, przebiegają wolniej, a część z nich traci zainteresowanie i rezygnuje z dalszego rozwoju naukowego. Bariery w łączeniu pracy zawodowej i naukowej z życiem rodzinnym zniechęcają też mężczyzn chcących uczestniczyć w obydwu ważnych dla nich sferach życia, zawodowej i rodzinnej.

Istniejące bariery powodują straty nie tylko dla Politechniki Krakowskiej, ale też w szerszym kontekście dla rozwoju nauki w Polsce i na świecie.

Istnieje pilna potrzeba wypracowania strategii i wdrażania zintegrowanych działań równościowych na uczelniach, na co zwracają uwagę liczne instytucje europejskie zainteresowane rozwojem nauki, jakością kształcenia oraz prawami człowieka. Komisja Europejska proponuje trzy poniższe cele strategii równości płci w badaniach i innowacjach⁹ (2012), które zostały w procesie prac projektu GEECCO zaadoptowane i wbudowane jako cele główne przedmiotowego dokumentu „GEP dla PK” :

- zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- wspieranie równości w karierze naukowej;
- włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego, do badań i treści innowacyjnych.

Opracowanie Planu Równości Płci dla PK jest zgodne z Komunikatem Komisji Europejskiej dotyczącym wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej (2012), w którym zachęca państwa członkowskie UE

⁷ Misja Politechniki Krakowskiej,

https://www.pk.edu.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=104&lang=pl

⁸ Gerlich Julia (2019), Molestowanie na polskich uczelniach publicznych, Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Warszawa.

⁹ European Commission (2012), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth.

między innymi do usuwania prawnych i organizacyjnych barier w rekrutacji oraz podtrzymaniu i rozwoju karier kobiet naukowczyń, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci¹⁰ (dyrektywa 2006/54/WE), jak również „rozwiązania problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych oraz zapewnienie, że co najmniej 40% przedstawicielek lub przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej uczestniczy w komitetach zaangażowanych w rekrutację / rozwój kariery oraz w tworzenie i ocenę programów badawczych¹¹ (EIGE 2016)”.

Proponowane działania w ramach GEP dla PK uwzględniają też wskazania zawarte w dokumencie Standard Antydyskryminacyjny¹², który został zaopiniowany przez Przewodniczącą Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego (2016). Dokument wskazuje, iż „sprawy związane ze zjawiskiem dyskryminacji zasługują na dużą uwagę środowiska akademickiego (...), przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem. (...) warto rozważyć wzbogacenie o stosowne zapisy statutów uczelni, jako najważniejszych aktów wewnętrznych regulujących ich działanie”.

Przedstawiony tu dokument GEP dla PK bazuje również na krajowych rekomendacjach odnośnie działań równościowych oraz dobrych praktyk, które powstają w ostatnich latach w formie wyników studiów i badań naukowych oraz jako strategiczne dokumenty obowiązujące w instytucjach. Badania zrealizowane przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich¹³ (RPO 2018) oraz opublikowane przez Fundację Helsińską (Gerlich J. 2019) ukazują i analizują istniejący problem molestowania seksualnego na uczelniach oraz rekomendują pilne wdrożenie klarownych procedur antydyskryminacyjnych. Również Narodowe Centrum Nauki przeprowadziło akcję wspierającą równość płci w nauce inicjując działania na rzecz monitorowania udziału kobiet i mężczyzn w grantach badawczych¹⁴ (NCN 2019a), w efekcie których podjęło zobowiązanie do wprowadzenia „równoważonej reprezentacji płci w komisjach eksperckich i recenzentkich”¹⁵ (NCN 2019b). Powstał też pierwszy w Polsce Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego¹⁶, wprowadzony w życie Zarządzeniem nr 194 Rektora UW z dnia 27 sierpnia 2020.

Poprzez GEP PK podejmuje zobowiązanie ustalenia długotrwałej strategii uczelni w kierunku poszanowania i akceptacji idei równości i różnorodności tak, aby stały się trwałą wartością wpisaną w

¹⁰ DYREKTYWA 2006/54/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO>

¹¹ European Institute for Gender Equality (2016), Gender Equality in Academia and Research <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-genderequality-research>

¹² Standard Antydyskryminacyjny (2016) dla uczelni został objęty patronatem Rzecznika Praw Obywatelskich

¹³ Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. Warszawa 2018.

¹⁴ NCN (2019 a), Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018. https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projekcie_NCN_2011-2018.pdf

¹⁵ NCN (2019b) Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf

¹⁶ ZARZĄDZENIE NR 194 REKTORA UNIwersytetu WARSZAWSKIEGO z dnia 27 sierpnia 2020 r. w sprawie „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020-2023” <https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5574/M.2020.371.Zarz.194.pdf>

kulturę edukacyjną PK. Założenia stanowiące podstawy do utworzenia i wdrożenia Planu Równości Płci (GEP) dla PK są wyszczególnione w poniższych punktach:

Budowanie dobrej praktyki inżynierskiej Planu Równości Płci (GEP) jest ważnym działaniem dla społeczności inżynierskiej z powodu niedoboru inżynierów na całym świecie, rosnącej potrzeby rozwiązań inżynierskich i ogromnego potencjału przyszłych prac inżynierskich w rozwiązywaniu ludzkich problemów. Nie ma wystarczająco dużo mężczyzn - jeśli wszystkie utalentowane kobiety zachęcimy do inżynierii, wygramy zyskując dwa razy więcej talentów. Ponadto kobiety są ważnymi decydentami w gospodarstwach domowych, zarządzając dużą częścią budżetów domowych. Zaangażowanie większej liczby kobiet w projektowanie inżynierskie produktów uczyni je bardziej atrakcyjnymi dla kobiet.

Plan Równości Płci GEP na Politechnice Krakowskiej pomoże nam rekrutować i rozwijać kariery zawodowe kobiet-inżynierów z ogromną korzyścią dla rozwoju regionalnego, dobrobytu kraju i naszych branż przemysłu, a na większą skalę z korzyścią dla Unii Europejskiej i innych części świata. Ponadto zespoły badawcze mieszane pod względem płci prowadzą badania naukowe i opracowują produkty w bardziej kompetentny sposób – ponieważ biorą pod uwagę więcej niż tylko męską perspektywę w procesie badań i rozwoju. Zamiast tracić talenty, będziemy mogli pozyskać najlepsze osoby, zarówno z kraju jak i z zagranicy. Dzięki dobrej praktyce inżynierskiej zbudujemy na Politechnice Krakowskiej środowisko, w którym każda osoba znajdzie lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz lepsze perspektywy kariery. Korzyści te będą dotyczyć nie tylko kobiet - ale także mężczyzn, zwłaszcza młodych (ojców), którzy będą chcieli przejąć codzienne obowiązki opieki nad dziećmi.

W wyniku strategii i działań prowadzonych w ramach projektu GEECCO Politechnika Krakowska ma szansę stać się liderem we wprowadzaniu Planu Równości Płci GEP na uczelniach technicznych, tak jak Politechnika Krakowska była pionierem w budowaniu i wprowadzaniu Planu Mobilności w Polsce. Uczestnictwo w projekcie GEECCO (H2020) pozwoliło na przeprowadzenie dogłębnych badań i wypracowanie dokumentu na poziomie europejskim, dzięki wsparciu bardziej doświadczonych europejskich partnerów.

Cele i zadania projektu GEECCO są mocno wspierane przez Komisję Europejską i główne zasady dotyczące równouprawnienia płci w Europie¹⁷, a GEP utworzony w ramach GEECCO jest zgodny z europejską strategią na rzecz równości płci. Równość płci i równe szanse (niedyskryminacja) między kobietami i mężczyznami są podstawowymi zasadami w traktatach UE, a tym samym wiążącymi dla państw członkowskich.

Ważne jest opracowanie nowego paradygmatu zawodu inżyniera, który pokaże, jak bardzo kobiety pasują do tej koncepcji. Wówczas będzie szansa, że stereotyp "inżyniera-mężczyzny" zostanie zapomniany.

Sukces w budowaniu i wprowadzaniu GEP zależy od intensywnego zaangażowania władz uczelni, osób podejmujących decyzje na wysokim i średnim szczeblu kierownictwa, pracowników, a także całej społeczności, studentów, itd. Szczególnie ważne jest wsparcie ze strony Rektora.

¹⁷ Gender Equality in Academia and Research, EU objectives for gender equality in research (...<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equality-research>)

Posiadanie GEP przez wyższe uczelnie warunkuje finansowanie badań naukowych¹⁸ w Programie Horyzont EUROPE 2021-2027¹⁹, dla PK ponadto to świetna okazja, aby postawić kamień milowy i dzięki GEP pozyskać wiele projektów z UE i zwiększyć potencjał naukowo-badawczy Politechniki. To przyczyni się do wzmocnienia naszej reputacji i wizerunku, nie tylko w Polsce, ale w całej Unii Europejskiej.

Politechnika Krakowska jest polskim liderem w zakresie wspierania kwestii równości w działaniach promocyjnych, wspierania działań organizacji zewnętrznych, takich jak seminaria i konferencje na temat roli kobiet w nauce zgodnie z tradycją Marie Skłodowskiej - Curie.

Równość to zagadnienie kultury w szerokim sensie (osobistej, organizacyjnej, społecznej). Uczelnia jest kuźnią edukacji, nauki i kultury. Obowiązkiem uczelni jest kreowanie i budowanie kultury równości, w tym równości płci w edukacji i praktyce inżynierskiej. Stąd zobowiązanie i uzasadnienie wprowadzenia do programu studiów treści edukacyjnych dotyczących równości.

Równość i różnorodność w nauce i szkolnictwie wyższym wnosi do sfery nauki wiele korzyści, spośród których warto wyszczególnić poprawę jakościową badań i procesu nauczania, co powoduje wzmocnienie pozycji instytucji naukowo-badawczej w konkurencyjnym środowisku nauki i inżynierii w kraju i w świecie. W całym środowisku akademickim równość i różnorodność przyczynia się do podwyższenia poziomu dyskursu naukowego, wzbogaca dialog międzypokoleniowy i międzykulturowy oraz wspomaga współpracę interdyscyplinarną, ponadto umacnia instytucję w efekcie budowania poczucia tożsamości i przynależności. W skali indywidualnej równość i różnorodność w szkolnictwie wyższym warunkują poczucie dobrostanu i komfortu w pracy oraz na studiach. Wdrożenie polityki równościowej przyczynia się do utworzenia czytelnych procedur, co wpływa na kreowanie lepszego środowiska pracy mogącego przyciągać i zatrzymywać najlepsze naukowe talenty.

Plan Równości Płci GEP (Gender Equality Plan) dla PK jest wynikiem czteroletnich badań, analiz i konsultacji prowadzonych w Politechnice Krakowskiej. Prezentowany GEP jest strategią zaplanowaną na cztery lata (2021-2024), która przewiduje wewnętrzną ewaluację po dwóch latach działania, po 2022 roku.

W początkowej fazie wdrażania Planu Równości Płci w PK przewiduje się utworzenie „mapy drogowej Planu” obejmującej zestawienie niezbędnych działań wymagających dostosowania istniejących lub wprowadzenia nowych procedur. Zaleca się też utworzenie harmonogramu z wyszczególnieniem działań, które wymagają ze strony uczelni konkretnych inwestycji.

Plan Równości Płci dla PK bazuje na trzech celach głównych, realizowanych przez wskazane jednostki odpowiedzialne za poszczególne działania zestawione w relacji do celów cząstkowych, których spełnienie ma być monitorowane przy użyciu wyszczególnionych wskaźników.

Plan Równości Płci dla PK obejmuje:

- Diagnozę – obejmującą wyniki analizy stanu istniejącego oraz najważniejsze wnioski z dotychczasowych badań prowadzonych w ramach projektu HORYZONT’2020 GEECCO w latach 2017-2020 na Politechnice Krakowskiej.

¹⁸ Gender Equality Strategy 2020-2025: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> Published in the updated SwafS Work Programme, on page 76, where it states: “In Horizon Europe, having in place a Gender Equality Plan (GEP) will become an eligibility criterion for public research and innovation organizations. As a result, research institutions applying for funding will be required to have a GEP in place.”

¹⁹ Program Horyzont EUROPE 2021-2027 - program inwestycyjny UE w zakresie badań naukowych i innowacji.

- Trzy główne cele Planu przewidziane na pierwsze cztery lata wraz ze wskazaniem celów częściowych, działań i wskaźników oraz ich omówienie.

DIAGNOZA

Udział kobiet i mężczyzn w społeczności akademickiej Politechniki Krakowskiej w liczbach:

Pracownice i Pracownicy naukowci

Celem pierwszych analiz zmierzających do zgromadzenia bazy wiedzy niezbędnej do utworzenia Planu Równości Płci dla PK było, zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca²⁰ i celami projektu GEECCO²¹, zbadanie i opisanie aktualnego rozkładu płci wśród osób pracujących naukowo, z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk oraz wśród studentów i studentek oraz doktorantów i doktorantek. Działania takie, w ramach prac projektu GEECCO, były prowadzone od 2017. Wyniki tych prac były przedstawione władzom rektorskim PK i dziekanom wszystkich wydziałów PK w grudniu 2018r. Warto zauważyć, że w 2020 r. ukazało się "Sprawozdanie Rektora z działalności uczelni za 2019 rok"²², w którym po raz pierwszy przedstawiono dane z podziałem na płeć, ale niestety tylko w odniesieniu do studentek i studentów PK w sposób zdezagregowany²³ (ze wskazaniem udziału kobiet). Pominięto zupełnie dezagregację danych ze względu na płeć w odniesieniu do pracowników i pracowniczek PK, mimo, że takie zdezagregowane dane PK sprawozdaje corocznie do GUS i do POLON'u.

Prowadzone w ramach projektu GEECCO badania²⁴ oraz sprawozdania Rektora PK²⁵ wykazały, że nie ma znaczących różnic odnośnie proporcje płci w całych grupach pracowników i studentów. Istnieją jednak istotne różnice udziału kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach zarówno na szczeblach zarządzania uczelnią jak i wśród pracowników naukowo-badawczych. Mężczyźni zdecydowanie przeważają, zarówno wśród osób sprawujących funkcje kierownicze jak i wśród osób z tytułem profesorów zwyczajnych (tytułarnych) i nadzwyczajnych (uczelni) Politechniki Krakowskiej. Wśród osób na stanowiskach adiunktów proporcja płci jest zbliżona, natomiast w grupie asystentów i asystentek nieznacznie przeważają kobiety. Ujawnione wyniki jednoznacznie wskazują, iż rozwój kariery naukowej oraz ścieżki awansu kobiet i mężczyzn nie przebiegają identycznie oraz, że Politechnika Krakowska traci utalentowane kobiety spośród kadry badawczo-dydaktyczne.

Znaczące różnice pomiędzy udziałem kobiet i mężczyzn stwierdzono w przypadku kluczowych funkcji na poziomie zarządzania uczelnią i poszczególnych wydziałów, co przedstawiono w tabeli poniżej.

Tabela 1. Zarządzanie uczelnią z podziałem na płeć

	2018					2020				
	k	m	Σ	k %	m %	k	m	Σ	k %	m %
CENTRALNY POZIOM PK										

²⁰ Europejska Karta Naukowca

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf

²¹ [http://www.geecco-](http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/D_5.1Current_status_of_women_career_development_.pdf)

[project.eu/fileadmin/t/geecco/D_5.1Current_status_of_women_career_development_.pdf](http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/D_5.1Current_status_of_women_career_development_.pdf)

²² Sprawozdanie Rektora PK z działalności uczelni za 2019 rok.

²³ Zapewnienie J.M. Rektora złożone na piśmie w 2019 r.

²⁴ <https://ec.europa.eu/research/participants/documents/downloadPublic?documentIds=080166e5baffa9b3&appId=PPGMS>

²⁵ Na podstawie danych sprawozdawanych przez PK do GUS i POLON.

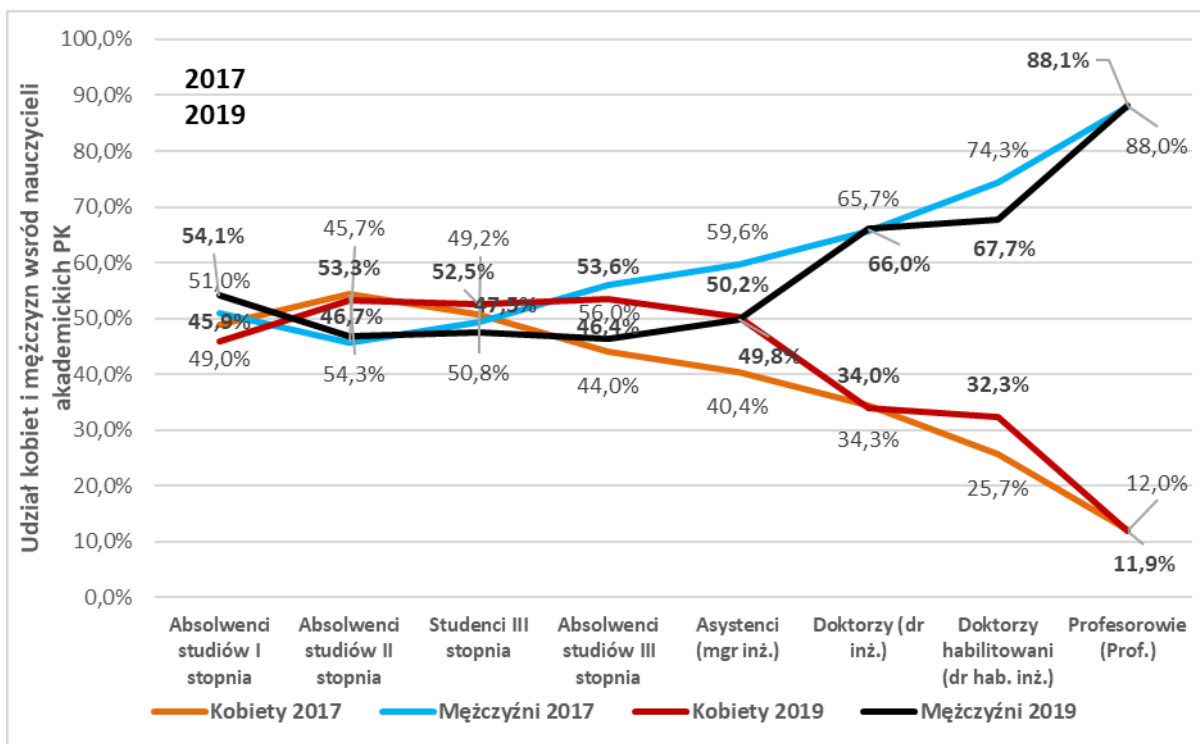
	2018					2020				
	k	m	Σ	k %	m %	k	m	Σ	k %	m %
Senat	14	46	60	23,3%	76,7%	16	56	72	22,2%	77,8%
Komisje Senackie	20	54	74	27,0%	73,0%	21	67	88	23,9%	76,1%
Komisje Dyscyplinarne	25	27	52	48,1%	51,9%	16	36	52	30,8%	69,2%
Komisje Rektorskie	13	52	65	20,0%	80,0%	16	49	65	24,6%	75,4%
Komisje Uniwersyteckie	23	50	73	31,5%	68,5%	32	42	74	43,2%	56,8%
Razem	95	229	324	29,3%	70,7%	101	250	351	28,8%	71,2%
POZIOM REKTORATU										
Rektor	0	1	1	0,0%	100%	0	1	1	0,0%	100%
Vice Rektorzy	0	4	4	0,0%	100%	0	4	4	0,0%	100%
Kanclerz i Kwestor	0	1	1	0,0%	100%	1	1	2	50,0%	50,0%
Razem	0	6	6	0,0%	100%	1	6	7	14,3%	85,7%
POZIOM WYDZIAŁÓW										
Dziekani	0	8	8	0,0%	100%	0	8	8	0,0%	100%
Prodziekani	8	19	27	29,6%	70,4%	8	19	27	29,6%	70,4%
Dyrektorzy Katedr/Instytutów	29	73	102	28,4%	71,6%	29	73	102	28,4%	71,6%
Razem	37	100	137	27,0%	73,0%	37	100	137	27,0%	73,0%

Źródło: opracowanie własne – projekt GEECCO H2020.

Uwaga: k – kobiety, m - mężczyźni

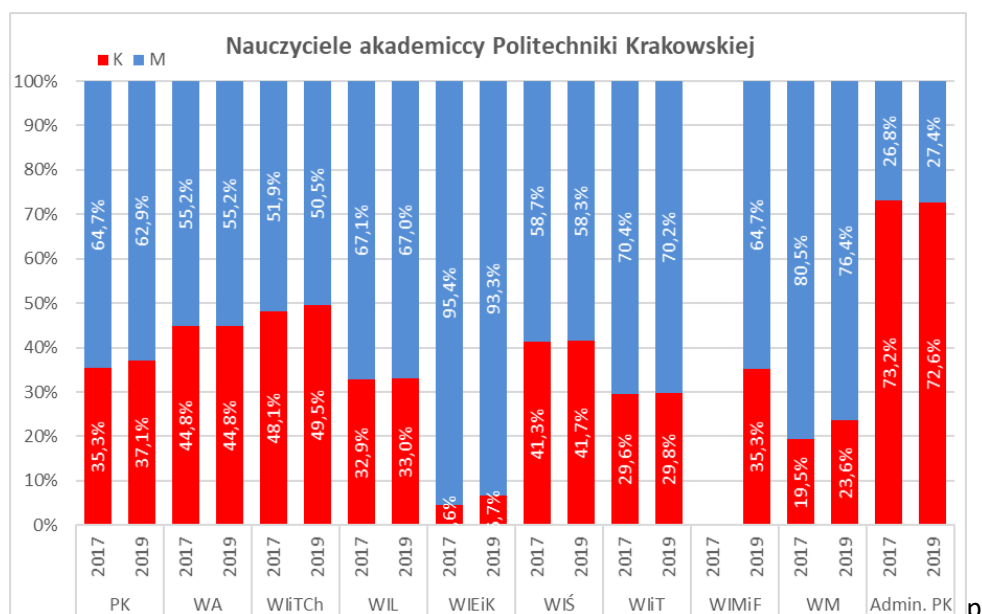
Przebieg kariery kobiet i mężczyzn od studentów i studentek do profesorów i profesorek na Politechnice Krakowskiej

Przebieg kariery kobiet i mężczyzn od studentów i studentek do profesorów i profesorek na Politechnice Krakowskiej przedstawiono na rysunku 1. Udział kobiet i mężczyzn wśród absolwentów studiów I-go i II-go stopnia oraz studiów doktoranckich w latach 2017 i 2019 jest prawie jednakowy, czyli bliski 50%. Na wczesnym etapie kariery (nauczyciele z tytułem magistra inżyniera) udział kobiet w 2017 roku wynosił 40,4%, a w 2019 r. zwiększył się do 49,8%, czyli o ponad 9 punktów procentowych do niemal poziomu równowagi. Na kolejnych szczeblach kariery udział kobiet jest mniejszy od udziału mężczyzn. Wśród nauczycieli akademickich z tytułem doktora tylko 1/3 stanowią kobiety. Wśród osób z tytułem doktora habilitowanego w 2019 r. kobiety stanowiły już 32,3% - w ostatnich dwóch latach zwiększył się udział kobiet o 6,6 p.p. Niestety udział kobiet profesorów zwyczajnych niemal nie uległ zmianie i wynosi jedynie 12,0%.



Rysunek 1. Przebieg kariery kobiet i mężczyzn od studentów i studentek do profesorów i profesorek na Politechnice Krakowskiej

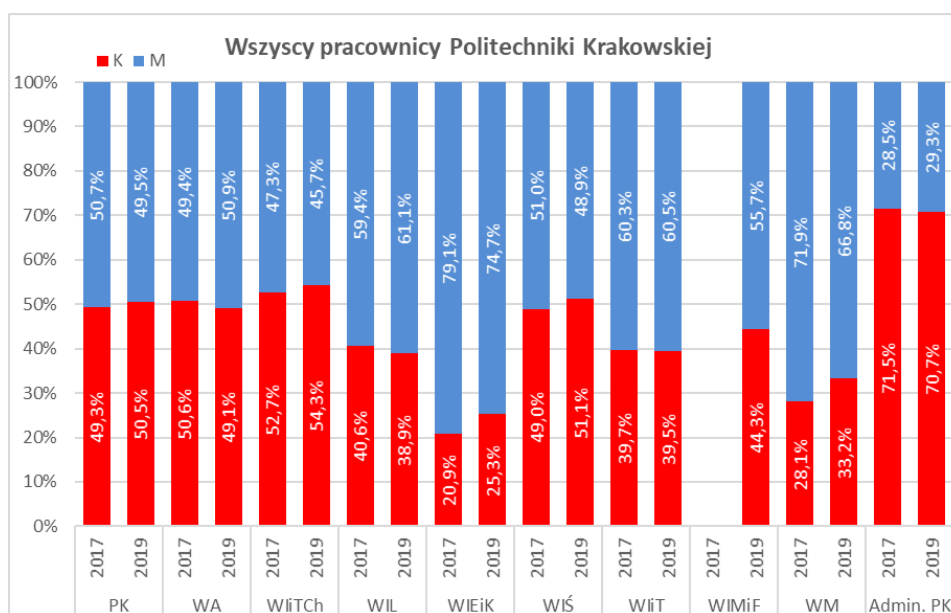
Sytuacja wśród pracowników akademickich na poszczególnych wydziałach jest zróżnicowana (jak na rys. 2). Na większości wydziałów udział kobiet w kadrze pracowników badawczo - dydaktycznych wynosi około 37%. W 2019 r. na Wydziale Inżynierii i Technologii Chemicznej udział kobiet wynosił 49,5%, na Wydziale Architektury 44,8%, a na Wydziale Inżynierii Środowiska i Energetyki 41,7%, ale są też wydziały, na których ten udział nie przekracza 6,7% (WIEiK) lub 23,6% (WM). Zdecydowanie największa liczba kobiet pracuje w administracji i zapleczu wydziałów (72,6%).



Rysunek 2. Nauczyciele akademicki na Politechnice Krakowskiej i na poszczególnych wydziałach w latach 2017 i 2019 z podziałem na kobiety i mężczyzn

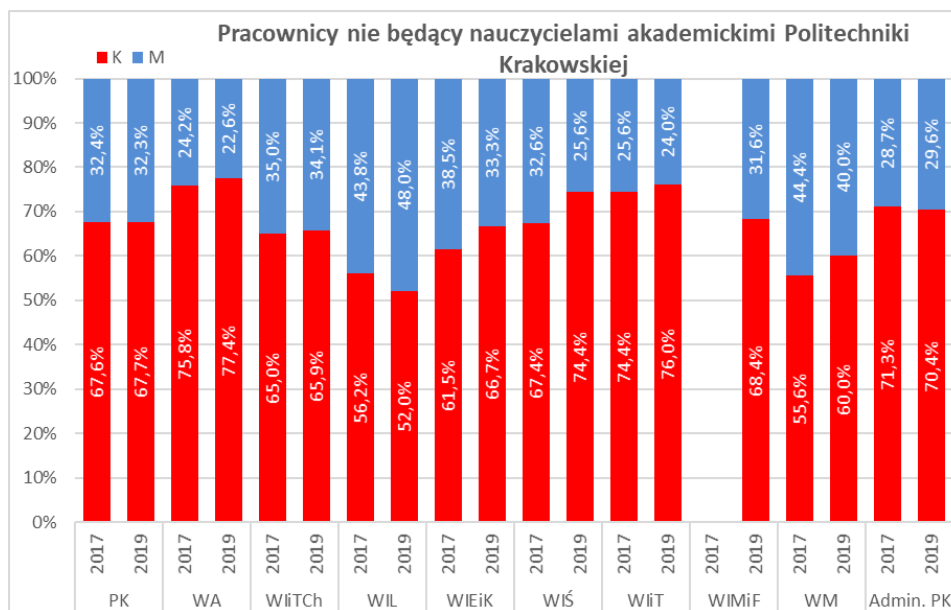
Wszyscy pracownicy i pracownice Politechniki Krakowskiej

Udział kobiet i mężczyzn wśród wszystkich pracowników PK przedstawiono na rysunku 3. Na całej uczelni pracowało w 2019 r. 50,5% kobiet i 49,5% mężczyzn. Sytuacja na poszczególnych wydziałach jest różna, ale w porównaniu do udziału tylko nauczycieli akademickich udział kobiet wśród wszystkich pracowników PK jest zdecydowanie większy. Najmniejszy udział kobiet można zaobserwować na WIEiK 25,3% i WM 33,2%. Najwięcej kobiet pracuje na WiitCh (54,3%) i WiŚiE (51,1%) oraz w strukturach pozawydziałowych (70,7%).



Rysunek 3. Wszyscy pracownicy Politechniki Krakowskiej z podziałem na kobiety i mężczyzn

Udział kobiet i mężczyzn wśród pracowników nie będących nauczycielami akademickimi na PK przedstawiono na rysunku 4. Wśród pracowników nie będących pracownikami naukowymi w 2019 r. kobiety stanowiły 67,7% a mężczyźni 32,3%. Sytuacja na poszczególnych wydziałach jest różna, ale warto zauważyć, że na każdym wydziale kobiety stanowiły większość (od 52,0% na WIL do 77,4% na WA).



Rysunek 4. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi Politechniki Krakowskiej z podziałem na kobiety i mężczyzn

Wnioski z badań postrzegania równości na Politechnice Krakowskiej

W ramach działań projektu GEECCO przeprowadzono wywiady oraz warsztaty i szkolenia dla społeczności akademickiej (kobiet i mężczyzn) z Politechniki Krakowskiej. Doświadczenia zebrane podczas tych działań pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków:

- istnieją silne stereotypy na temat możliwości i zdolności kobiet naukowców i inżynierów,
- funkcjonuje w praktyce wiele ograniczeń, uprzedzeń i niewidzialnych barier utrudniających kobietom awansowanie i realizowanie swoich ambicji i pasji (jak zjawiska szklanego sufitu, lepkiej podłogi i inne),
- kariery kobiet spowalniają w szczególności w okresach po obronie doktoratu przed habilitacją i na etapie zdobywania profesury,
- obserwowane są zjawiska dyskryminacji w traktowaniu kobiet i mężczyzn w najmniejszych nawet grupach i zespołach badawczych lub dydaktycznych,
- zanotowano wiele zgłoszeń o występowaniu zjawiska molestowania seksualnego,
- podkreślano trudności łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, obowiązkami opiekuńczymi w stosunku do dzieci lub osób starszych w rodzinie,
- zwracano uwagę na warunki pracy i rozwoju, współpracę między pracownikami oraz relacje z przełożonymi,
- zwracano uwagę na potrzebę utworzenia sieci społecznych, pomocnych w przekraczaniu podziałów oraz udzielających wsparcia,
- omawiano przyczyny różnych zdarzeń nierównego traktowania,
- badano, jak środowisko akademickie postrzega działania i pro-równościowe akcje jednostek organizacyjnych Politechniki.

Łączenie pracy z życiem rodzinnym (wymienione poniżej zjawiska dotyczą zarówno kobiet i mężczyzn, ale kobiety częściej muszą wypełniać obowiązki w rodzinie i opiekuńcze w stosunku do dzieci i starszych):

- w przypadku pracowników naukowych, czas pracy kobiety to ponad 16 godzin dziennie, gdyż kobiety poza pracą na uczelni wykonują prace w domu,
- trudno jest kobietom połączyć pracę dydaktyczną z zajmowaniem się dziećmi, gdy wymagana jest dyspozycyjność (praca w laboratorium czy prowadzenie zajęć) w godzinach rannych i popołudniowych,
- mobilność międzynarodowa – brak instytucjonalnego wsparcia powoduje, że kobietom trudno jest godzić pracę naukową z obowiązkami opiekuńczymi wobec dzieci i innych osób zależnych,
- rezygnacje kobiet mających małe dzieci z wielu aspektów pracy naukowej koniecznej do rozwoju kariery - wtedy nie podejmują dłuższych wyjazdów zagranicznych, mniej publikują, mniej angażują się w życie towarzyskie wydziału, rzadziej decydują się na obejmowanie stanowisk funkcyjnych.
- obowiązki rodzinne i opiekuńcze (role społeczne) występujące poza pracą mają wpływ na pracę naukową i jej rozwój - nadmiar prac domowych i obowiązki macierzyńskie spowalniają pracę naukową i stanowią barierę dla stanowisk funkcyjnych.

Diagnoza zjawiska dyskryminacji w PK:

1. istnieją w PK silnie zakorzenione stereotypy i niewypowiedziane uprzedzenia, np.: kobiety są mniej ambitne, rzadziej traktowane jako ekspertki, mniej zdolne, natomiast mężczyźni bardziej zdecydowani i odporni na stres,
2. niepożądane pod względem wymogu budowy zrównoważonego środowiska w PK zachowania wynikają z istniejących stereotypów i uprzedzeń - przykładem protekcyjnego traktowania kobiet, brak uznania dla ich przygotowania merytorycznego uzasadniany ich mniej konfrontacyjnym stylem autoprezentacji,
3. brak równości w przydzielaniu ambitnych zadań kobietom i mężczyznom powoduje utrudnienia w tworzeniu przez kobiety sieci kontaktów naukowych, skoro mężczyźni przydzielają najchętniej kobietom zadania administracyjne w projektach, a mężczyznom zadania merytoryczne,
4. obserwowany jest brak wsparcia dla kobiet na poziomie instytucjonalnym, powodujący samoograniczenia w rozwijaniu kariery naukowej i podczas ubiegania się przez kobiety o ważne funkcje na uczelni – powodem są dyskryminujące uprzedzenia i stereotypy, np. „kobiety nie nadają się do pewnych zadań” podczas gdy mężczyźni są zachęceni do obejmowania ważnych funkcji bez podważania ich przygotowania,
5. wśród osób najbardziej narażonych na dyskryminację znajdują się kobiety, głównie młode, ale też osoby homoseksualne i osoby pracujące na najniższych stanowiskach.

W trakcie realizacji projektu GEECCO jeden z zagranicznych partnerów projektu przeprowadził badanie ankietowe wśród studentów i pracowników PK. Analiza opisowa wyników GEECCO Evaluation Survey

Wave I (ESW I)^{26 27 28}, przekazana władzom PK w styczniu 2020, wskazuje na obecność silnych stereotypów płciowych i ambiwalentnego seksizmu wśród członków PK. Koncepcja ambiwalentnego seksizmu uznaje seksizm za naznaczony głęboką dwuznacznością i składający się z dwóch form postaw seksistowskich: seksizmu wrogiego i seksizmu życzliwego. Eksperci wykazali, że istniejący stopień akceptacji dla molestowania seksualnego w PK opiera się na przekonaniu, że kobiety mają ukryte motywy by twierdzić, iż molestowanie seksualne miało miejsce i że ochrona przed molestowaniem seksualnym jest obowiązkiem samych kobiet. Podobnie, badanie ankietowe wśród studentów przeprowadzone przez biuro Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO 2018) oraz Fundację Helsińską (J. Gerlich 2019) wskazuje na:

- bardzo dużą skalę nadużyć w środowisku akademickim w Polsce – spośród osób ankietowanych prawie połowa studentek i jedna trzecia studentów doświadczyła molestowania,
- najczęściej przywoływanymi powodami molestowania była płeć, wyznanie i przekonania religijne oraz orientacja seksualna – co druga studentka doświadczająca molestowania wskazywała płeć jako przesłankę nękania, podczas gdy wśród mężczyzn najczęściej wymienianą przesłanką była orientacja seksualna.
- sprawcą co trzeciej sytuacji wskazywanej przez osoby badane był wykładowca akademicki/wykładowczyni akademicka, a dwie trzecie z tych wydarzeń miało miejsce na terenach uczelni.

Tymczasem w Politechnice Krakowskiej brak jest jasnych, bezpiecznych, czytelnych i rozpropagowanych procedur mających na celu wsparcie osób poszkodowanych i eliminację opresyjnych zachowań. Osoby poszkodowane często nie zgłaszają swoich przypadków, a przez to trudno jest Władzom uczelni zaakceptować fakt ich istnienia. Ale znane są jednak przypadki, że osoby poszkodowane takie sytuacje zgłaszają.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA PK: CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI

W Planie Równości Płci dla PK przyjęto do realizacji dwa nadrzędne cele – zmiany instytucjonalne w strukturze uczelni i rozwój świadomości społeczności akademickiej PK w kierunku akceptacji równości i różnorodności. Założeniem jest, że powinny one przyczynić się do wprowadzenia i przestrzegania nowych zasad działania i współpracy we wszystkich jednostkach organizacyjnych PK (zarówno naukowo-badawczych jak i administracyjnych). Każdy pracownik PK (niezależnie od jego płci: kobieta i mężczyzna) powinien być traktowany jednakowo i oceniany jednakowo i każdy pracownik powinien mieć stworzone warunki do rozwoju. Podniesienie poziomu świadomości społecznej o funkcjonujących stereotypach i nieujawnionych, ale istniejących barierach w podejmowaniu różnych ról społecznych wydaje się kluczowym dla zmiany zachowań i jednakowego (równego) traktowania wszystkich członków społeczności akademickiej (kobiet i mężczyzn).

²⁶ Lipinsky A. Schredl C.: Interim Evaluation Report for Politechnika Krakowska, Gesis - Leibniz Institute for Social Sciences, GEECCO Project (Grand Agreement 741128) - Deliverable 10.4, Interim Evaluation Report_PK_final.pdf

²⁷ Interim Evaluation Report. Summary & Recommendations, Podsumowanie raportu w języku angielskim - Summary & Recommendations_Interim Evaluation Report_PK_final.pdf

²⁸ Wyniki oceny okresowej. Podsumowanie i zalecenia, Podsumowanie raportu w języku polskim - Podsumowanie i zalecenia_Interim Evaluation_PK_28-01-2020.pdf

CEL 1. ZMNIĘSIENIE DYSPROPORCJI UDZIAŁU KOBIEŃ I MĘŻCZYŹN W CIAŁACH DECYZYJNYCH UCZELNIANYCH I WYDZIAŁOWYCH, ZESPOŁACH EKSPERCKICH I RECENZENCKICH A TAKŻE W REPREZENTACJI GRUP NAUKOWYCH I POPULARYZATORSKICH

Cel 1 wyraża dążenie do stworzenia we wszystkich strukturach reprezentujących społeczność akademicką PK takiej ilościowo reprezentacji kobiet i mężczyzn, która odzwierciedla rzeczywistą strukturę pracowników ze względu na płeć.

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
ZMNIĘSIENIE DYSPROPORCJI UDZIAŁU KOBIEŃ I MĘŻCZYŹN W CIAŁACH DECYZYJNYCH: <ul style="list-style-type: none"> • NA SZCZEBLU UCZELNI I WYDZIAŁÓW, • W ZESPOŁACH EKSPERCKICH I RECENZENCKICH ORAZ • ORGANIZOWANYCH PRZEZ PK KONFERENCJACH I SEMINARIACH NAUKOWYCH 	społeczność akademicka PK tj, osoby pracujące naukowo i dydaktycznie, doktorantki i doktoranci, studentki i studenci	Określenie zasad powoływania zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn: <ul style="list-style-type: none"> • w ciałach decyzyjnych na każdym szczeblu funkcjonowania PK (uczelnianym, wydziałów i innych jednostek organizacyjnych), • w organizowanych na PK konferencjach i seminariach (dotyczy zarówno komitetów naukowych jak i organizacyjnych), panelach dyskusyjnych, • w komisjach eksperckich i recenzenckich. Upowszechnienie tych zasad na poziomie wszystkich jednostek. Proponowane standardy UE, w zakresie określenia wskaźnika na lata 2022 i 2024 (30% i 40%)	Wprowadzenie zasad do 2022 roku. Dążenie do osiągnięcia poziomu co najmniej 40% kobiet do 2024 r.	Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK we współpracy z Radami Naukowymi Dyscyplin
	społeczność akademicka PK	Określenie i wprowadzenie zasad powierzania funkcji przewodniczenia w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom. Gromadzenie danych na temat procentowego udziału mężczyzn i kobiet w wszystkich ciałach decyzyjnych PK oraz w komitetach organizacyjnych i naukowych konferencji, panelach dyskusyjnych organizowanych na PK, w komisjach eksperckich i recenzenckich	Dążenie do osiągnięcia poziomu co najmniej 40% kobiet do 2024 r.	Jednostki organizacyjne PK we współpracy z Pełnomocnikiem Rektora ds. Równouprawnienia
			Wprowadzenie na wzór przepisów grantowych UE zachęty do zasady przestrzegania równości reprezentacji kobiet i w tym celu umieszczenie w	Premia punktowa wnioskodawców za spełnienie zasady

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
		<p>formularzu wniosku o dofinansowanie wydarzeń organizowanych na PK dodatkowej rubryki o proporcji kobiet i mężczyzn wśród zaproszonych uczestników oraz osób współpracujących przy organizacji.</p> <p>Spełnienie zasady zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn powinno być premiowane dodatkowymi punktami.</p>	zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organizowanym wydarzeniu	ds. Równouprawnienia
	społeczność akademicka PK	<p>Gromadzenie i aktualizowanie przez Obserwatorium Równości w PK bazy danych dotyczących reprezentacji kobiet i mężczyzn w:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ciałach decyzyjnych w jednostkach PK • w komitetach naukowych i organizacyjnych konferencji, panelach dyskusyjnych i innych wydarzeniach naukowych i badawczych na PK • w komisjach eksperckich i recenzenckich <p>Publikacja aktualnych zdezagregowanych wyników (zawierających dane o udziale kobiet i mężczyzn) na stronie Pełnomocnika Rektora ds. Równouprawnienia w PK</p>	Procentowy udział kobiet i mężczyzn w ciałach decyzyjnych PK, w komitetach naukowych i organizacyjnych konferencji oraz komisji eksperckich i recenzenckich	Obserwatorium Równości w PK
ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI ZNACZENIA I ZAGADNIEŃ RÓWNOŚCIOWYCH ORAZ WZMOCNIENIE TOLERANCJI DLA RÓŻNORODNOŚCI	społeczność akademicka PK	<p>Powołanie Obserwatorium Równości w PK. Zadania Obserwatorium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gromadzenie i stała aktualizacja zdezagregowanych danych na temat reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród pracowników (nauczycieli akademickich i nie będących nauczycielami akademickimi) oraz studentów studiów różnych stopni, • analizowanie zmian w rozumieniu zagadnień równości i różnorodności wśród społeczności PK oraz rozwiązań równościowych na podstawie prowadzonych badań, 	Wyniki analiz i badań (również ankietowych) odnośnie poziomu świadomości, zmian postaw i istniejących uprzedzeń wśród społeczności akademickiej PK. Określenie dynamiki zmian w zakresie problematyki badań.	Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK, Obserwatorium Równości w PK

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
		<ul style="list-style-type: none"> • udostępnianie wyników analiz równościowych w PK na dedykowanych stronach Obserwatorium Równości, • publikowanie wyników badań w odniesieniu do statystyk krajowych i EU. 		

CEL 2. WSPOMAGANIE ROZWOJU KARIER NAUKOWYCH KOBIEC, ZMNIENIENIE DYSPROPORCJI UDZIAŁU KOBIEC I MĘŻCZYZN W REKRUTACJI PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW, UŁATWIENIE ŁĄCZENIA PRACY Z ŻYCIEM RODZINNYM, ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI

Cel 2 - realizacja tego celu ma przyczynić się do stworzenia warunków, w których kobiety będą mogły sprawnie realizować swoje ambicje i cele naukowe.

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
WSPOMAGANIE ROZWOJU KARIER NAUKOWYCH KOBIEC	kobiety pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych oraz doktorantki	Grupy networkingowe dla doktorantek m.in. "WIEmy" - sieć stworzona w ramach projektu GEECCO <ul style="list-style-type: none"> • stworzenia dla doktorantek platformy umożliwiającej kontakty i pomoc ze strony doświadczonych pracowników naukowych, • organizacja wykładów z zaproszonymi prelegentkami na temat karier kobiet w nauce, w Polsce i na świecie (np. leaderki krajowych czy międzynarodowych grantów realizowanych na PK) • organizacja grupy mailingowej 	organizacja 2-3 spotkań rocznie	Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK, Szkoła Doktorska, Dział Współpracy Międzynarodowej, Dział Badań Naukowych, Centrum Szkolenia i Organizacji Systemów Jakości CJ, CTT
		Stworzenie programu badawczo –rozwojowego dla młodych badaczek i nauczycielek akademickich wraz ze wsparciem mentorskim role-models w celu: <ul style="list-style-type: none"> • ograniczenia zjawiska „utruty zaangażowania kobiet” w trakcie rozwoju kariery naukowej • zidentyfikowania potrzeb młodych kobiet w zakresie wsparcia ich rozwoju kariery naukowej w PK • wypracowania narzędzi, metod i rozwiązań metodologicznych i organizacyjnych dla przyszłych programów rozwojowych w PK • wsparcia młodych badaczek w rozwoju ich kariery naukowej i dydaktycznej dzięki współpracy z mentorami i mentorkami • propagowania w PK idei rozwoju młodych talentów 	uruchomienie pierwszej edycji programu dla przynajmniej 10 osób, utworzenie rady programowej wspierającej rozwój karier kobiet w nauce i dydaktyce, wdrażanie corocznych edycji programu	Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK we współpracy z Działem Spraw Osobowych i Socjalnych

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
		w obszarze inżynierii, nauki i dydaktyki.		
		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. Równouprawnienia w PK.	Coroczna publikacja na stronie Pełnomocnika Rektora ds. Równouprawnienia w PK.	Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK
		Gromadzenie danych o udziale kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach uczelnianych, krajowych i UE	Procentowy udział kobiet i mężczyzn w grantach, zwiększenie udziału kobiet na wczesnym etapie kariery w grantach	Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK, Dział Współpracy Międzynarodowej, Dział Badań Naukowych
		Gromadzenie danych o liczbie otwieranych przewodów oraz obron doktoratów w podziale na kobiety i mężczyzn – realizacja przez Szkołę Doktorską i przekazywanie do Pełnomocnika Rektora ds. Równouprawnienia na PK	Procentowy udział kobiet i mężczyzn w otwieranych przewodach doktorskich oraz obronach doktoratów przez kobiety i mężczyzn	Szkoła doktorska, Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK
		Stworzenie na trwałe funkcji mediatora/rzecznika akademickiego, którego zakres obowiązków będzie obejmował rozwiązywanie spraw spornych pomiędzy pracownikami i pracowniczkami dotyczących wzajemnego traktowania, kultury pracy i współdziałania z poszanowaniem dobrostanu poszczególnych osób	Poprawa kultury pracy i rozwiązywania problemów, monitorowanie spraw rozpatrywanych	Mediator / Rzecznik akademicki
ZMNIJSZENIE DYSPROPORCJI UDZIAŁU KOBIEC	społeczność akademicka PK:	Prowadzenie działań na bazie instrumentów miękkich zachęcających kandydatów płci niedoreprezentowanej:	Wyrównanie potencjału badawczo-dydaktycznego uczelni pod względem udziału kobiet i	Prorektor ds. Równouprawnienia (od 2024), a obecnie Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
I MĘŻCZYŹN W REKRUTACJI PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW	pracownicy i studenci szkoły doktorskiej	<ul style="list-style-type: none"> ● kampanie promocyjne skierowane do kobiet na kierunkach gdzie przeważają mężczyźni i do mężczyzn na kierunkach, gdzie przeważają kobiety, ● wykorzystanie kanałów informacyjnych zapewniających przekazywanie informacji o konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów, ● zachęcanie kandydatek do ubiegania się na o kierownicze stanowiska w inżynierskich dziedzinach, ● formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz wytyczne ewaluacji dorobku, jawność procedury rekrutacyjnej, zapewnienie możliwości konsultacji mediacyjnych. 	mężczyzn, zmierzające do uzyskania 40% kobiet do 2024	PK we współpracy z Działem Spraw Osobowych i Socjalnych oraz Szkołą Doktorską
		<p>W przypadku, gdy kandydaci różnych płci posiadają takie same kwalifikacje, zaleca się aby stanowisko obejmowała osoba z niedoreprezentowanej płci /grupy.</p> <p>W tym celu będą tworzone:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● transparentne procedury, ● zasady akceptacji i wsparcia dla na poziomie jednostek organizacyjnych PK, ● reguły informowania o wprowadzonych zasadach rekrutacji przed jej ogłoszeniem. 	od 2022: wśród osób kandydujących proporcja kobiet i mężczyzn powinna zmierzać do równowagi na poziomie jednostek organizacyjnych PK	osoby odpowiedzialne za rekrutację w jednostkach organizacyjnych Pełnomocnik ds. Równouprawnienia na PK – (konsultacja)
		Powoływanie do komisji konkursowych osób tak, aby zapewnić równą reprezentację kobiet i mężczyzn – Zarządzenia nr 73 Rektora PK z dnia 1 października 2019 r.	coroczne publikowanie sprawozdań określanie tendencji/dynamiki zmian	osoby odpowiedzialne za rekrutację w jednostkach organizacyjnych Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia na PK (konsultacja)

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
		<p>Uregulowanie zasad przewodniczenia komisjom konkursowym przez kobiety i mężczyzn (zmiana co kadencję).</p>	<p>Dążenie do uzyskania w latach 2022-2024 zrównoważonego wskaźnika</p>	<p>osoby odpowiedzialne za rekrutację w jednostkach organizacyjnych</p>
		<p>Komisje rekrutacyjne i/lub konkursowe zobowiązane są gromadzić dane:</p> <ul style="list-style-type: none"> • liczbowe o kandydujących oraz wybranych, z podziałem na kobiety i mężczyzn wraz z uwzględnieniem dyscypliny naukowej, • procentowe o udziale kobiet i mężczyzn w komisjach rekrutacyjnych i/lub konkursowych, <p>Dane będą przekazywane do Obserwatorium Równości PK.</p>	<p>coroczne publikowanie sprawozdań</p> <p>określanie tendencji/dynamiki zmian</p>	<p>Komisje rekrutacyjne; Obserwatorium Równości.</p>
		<p>Opracowanie zasad równego wynagradzania oraz innych świadczeń pracowniczych zapewniających transparentne reguły płac na poszczególnych stanowiskach.</p> <p>Systematyczny monitoring wysokości wynagrodzeń z podziałem na: kobiety i mężczyzn, formy zatrudnienia, czas pracy.</p> <p>Weryfikacja reguł wynagradzania dla zapewnienia kobietom i mężczyznom na tych samych stanowiskach i posiadających podobne obowiązki i podobne wyniki pracy identyczne zarobki.</p>	<p>Raportowanie o strukturze wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z podziałem na stanowiska oraz</p> <p>określenie luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami, (tzw. Gender Pay Gap)</p>	<p>Obserwatorium Równości PK; Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK; Dział Spraw Osobowych i Socjalnych.</p>
<p>UŁATWIENIE ŁĄCZENIA PRACY Z ŻYCIEM</p>	<p>osoby pracujące i studiujące na PK, doktoranci i</p>	<p>Rozwój infrastruktury wspomagającej funkcje opiekuńcze na Politechnice:</p>	<p>Wzrost liczby dzieci pracowników, doktorantek i studentów uczęszczających do instytucji</p>	<p>Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK</p>

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
RODZINNYM	doktorantki	<ul style="list-style-type: none"> • opracowanie planu stworzenia żłobka i przedszkola na Kampusie Warszawska lub Czyżyny, • opracowanie planu stworzenia punktu opieki nad dziećmi: w którym dzieci mogą pozostać pod opieką na godziny. Punkt powinien być otwarty w godzinach zajęć na wybranym kampusie (Warszawska, Czyżyny, lub Podchorążych) 	opieki na PK	
		Opracowanie zasad elastycznego czasu pracy sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego. Zasady powinny umożliwiać spełnianie obowiązków opiekuńczych przez pracowników.	Popularyzacja i zobowiązanie do przestrzegania zasad we wszystkich jednostkach organizacyjnych PK	Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK
		<p>Wprowadzenie do formularzy oceny okresowej pracowników kategorii „zobowiązania opiekuńcze” - we współpracy z pełnomocnikiem Rektora ds. Równouprawnienia</p> <p>Pracownicy powinni mieć możliwość wypełnienia tego pola fakultatywnie, jeżeli uznają za istotne, aby wskazać, że okoliczności zewnętrzne wpłynęły na poziom osiągniętych przez nich celów naukowych.</p> <p>Do istotnych okoliczności zewnętrznych można zaliczyć role opiekuńcze (opieka nad dziećmi, opieka nad chorym bliskim, opieka nad osobami starszymi).</p>	Wdrożenie formularza do 2022 roku	Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK; Dział Spraw Osobowych i Socjalnych.
		Umożliwienie pracy zdalnej oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic administracji.	10-30% czasu pracy w zależności od uwarunkowań	Jednostki organizacyjne
		Zidentyfikowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i/lub dydaktycznej po urlopach macierzyńskich	Przeprowadzenie konsultacji i badań	Obserwatorium Równości; Pełnomocnik Rektora ds.

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
		i rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni	Opublikowanie wyników do 2024r. w celu uwzględnienia ich w kolejnym Planu Równości Płci dla PK.	Równouprawnienia w PK
		Wykorzystanie Przewodnika dla Młodych Rodziców (Kobiet i Mężczyzn) ułatwiającego załatwianie spraw formalnych w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego i tacierzyńskiego - przewodnik został stworzony w ramach projektu GEECCO	Wzrost liczby pobrań Przewodnika dla Młodych Rodziców	Dział Spraw Osobowych i Socjalnych
ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI	Społeczność akademicka PK (pracownicy i studenci studiów różnych stopni)	Opracowanie „Poradnika Antydyskryminacyjnego” dla upowszechnienia wiedzy na temat istniejących przejawów dyskryminacji i sposobów przeciwdziałania im wraz z opisem procedury postępowania, z której mogą skorzystać osoby będące ofiarami dyskryminacji	Liczba pobrań Poradnika Antydyskryminacyjnego ze strony internetowej Pełnomocnika Rektora ds. Równouprawnienia w PK	Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji
		Opracowanie poradnika nt. “Poradnik dotyczący niedyskryminującego języka na PK” – zalecenia formułowania takiego poradnika znajduje się w Dyrektywie UE 54/2008 Upowszechnienie informacji o "Poradniku niedyskryminującego języka na PK" i udostępnienie linku do niego na stronie każdej jednostki organizacyjnej Opracowanie „Poradnika o przeciwdziałaniu różnym formom molestowania na PK”.	Liczba pobrań Poradnika niedyskryminacyjnego języka ze strony internetowej Pełnomocnika Rektora ds. Równouprawnienia	Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji
		Sformułowanie zasad i wprowadzenie Procedury Antydyskryminacyjnej. Procedura ma pozwolić na bezpieczne zgłaszanie i formalne rozpoczęcie	Liczba wejść na stronę z informacją na temat procedur.	Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
		<p>postępowania skargowego. Zgłaszającym może być osoba, która doświadczyła dyskryminacji, jak i kierownictwo jednostki.</p> <p>Upowszechnienie informacji o dwóch sposobach postępowania po zgłoszeniu przypadku dyskryminacji w postaci:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formalnego postępowania skargowego regulowanego przez Procedurę Antydyskryminacyjną • nieformalnego postępowania podjętego przez Pełnomocnika ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w formie działań pouczających i ostrzegawczych <p>Upowszechnienie informacji o formach postępowania i sposobach zgłaszania przypadków dyskryminacji (m.in. przez zamieszczenie informacji o możliwości kontaktu z Pełnomocnikiem ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w widocznym miejscu na stronie internetowej PK i poszczególnych wydziałów).</p> <p>Procedura antydyskryminacyjna powinna zawierać informacje nt. etapów postępowania po zgłoszeniu przypadku dyskryminacji (kto, w jakim czasie, w jaki sposób podejmie działania oraz jak osoba zgłaszająca będzie informowana).</p> <p>Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji odpowiada za gromadzenie danych o sprawach oraz konsekwencjach w przypadkach udowodnionych zarzutów dyskryminacji i molestowania seksualnego.</p> <p>“Poradnik Antydyskryminacyjny” powinien być przekazywany wszystkim osobom rozpoczynającym studiowanie lub pracę na PK.</p>	<p>Dostosowywanie Procedury Antydyskryminacyjnej do aktualnych potrzeb w PK (co 3 lata) .</p>	<p>Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji</p>

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
		<p>Usystematyzowanie reguł postępowania w zakresie zapewnienia równości kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania dyskryminacji na PK poprzez utrzymanie zasady rozdzielenia funkcji Pełnomocnika ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Pełnomocnika Rektora ds. Równouprawnienia w PK (zob. omówienie)</p> <p>Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji powinien systematycznie przypominać jednostkom organizacyjnym PK o podejmowanych działaniach równościowych na PK wraz z linkami do poradników i procedur.</p>		
		<p>Opracowanie strony internetowej, za pomocą której:</p> <ul style="list-style-type: none"> • można sprawnie informować i edukować w zakresie równości, poszanowania różnorodności, przeciwdziałania dyskryminacji, • zgłaszać przypadki molestowania (w tym seksualnego) i dyskryminacji. 	<p>Liczba wejść na stronę oraz odsetek skutecznych interwencji</p>	<p>Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK; Mediator / Rzecznik Akademicki; Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji; Komisje Dyscyplinarne; Kancelarz; Dział Spraw Osobowych i Socjalnych</p>
		<p>Organizowanie akcji podnoszenia wiedzy i świadomości, których celem jest zwrócenie uwagi na istniejącą różnorodność wewnątrz społeczności akademickiej PK i konieczność zapobiegania dyskryminacji. Tematyka akcji powinna dotyczyć nie tylko kwestii równości kobiet i</p>	<p>Minimum dwa wydarzenia w roku z 30 uczestnikami, w tym akcja plakatowa, film, informacje online nt. wydarzeń</p>	<p>Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK oraz koła naukowe</p>

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
		<p>mężczyzn, ale także np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • przeciwdziałania uprzedzeniom, • przeciwdziałania homofobii i transfobii, • przeciwdziałania rasizmowi, • kwestiom wielokulturowości i promowaniu zasady „PK dostępna dla wszystkich”, • łączenia pracy i edukacji na PK z opieką nad dziećmi. 		<p>Biuro Promocji ; Biuro Prasowe.</p>
		<p>Rozwijanie kontaktów i współdziałanie z innymi uczelniami/organizacjami w kraju i zagranicą w celu pokazywania idei równości i różnorodności .</p>	<p>Umowy o współpracy, monitoring współorganizowanych wydarzeń</p>	<p>Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia w PK</p>

CEL 3. ZAPEWNIENIE KSZTAŁCENIA ZGODNIE Z ZASADĄ RÓWNOŚCI oraz WDRAŻANIE PROBLEMATYKI RÓWNOŚCI KOBIECI I MĘŻCZYZN DO TREŚCI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH, BADAŃ NAUKOWYCH I INNOWACYJNYCH

Cel 3 - jego realizacja ma przyczynić się do zwiększenia świadomości istniejącego zróżnicowania poglądów, ambicji i postrzegania oraz wzmocnić znaczenie różnorodności w społeczności i podejściu do problemów badawczych

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
ZAPEWNIENIE KSZTAŁCENIA ZGODNIE Z ZASADĄ RÓWNOŚCI	Społeczność akademicka PK - pracownicy i studenci	<p>Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla wszystkich, w szczególności dla kadry decyzyjnej jednostek organizacyjnych i dla osób reprezentujących samorządy studenckie, mających na celu:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● zwiększenie wiedzy o zjawiskach dyskryminacji (również dyskryminującego języka), ● rozpoznawanie zjawisk przemocy (wynikającej z uprzedzeń, ze względu na płeć itp.), ● uwrażliwienia na akty molestowania (w tym seksualnego), ● poznanie metod reagowania. <p>Informację o certyfikacie ukończenia szkolenia notowane w formularzu oceny okresowej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Wzrost świadomości nt. przeciwdziałania dyskryminacji, ● Wprowadzenia obowiązkowych kursów (razem z kursami BHP) dla wszystkich osób rozpoczynających pracę od 2022 r., ● Wprowadzenie sukcesywnie kursów dokształcających (razem z kursami BHP) dla 100 pracowników i pracowników w 2022 r., ● Wprowadzenia szkoleń dla kadry decyzyjnej jednostek organizacyjnych w nowej kadencji PK, ● Wprowadzenie sukcesywnie kursów (razem z kursami BHP) dla studentek i studentów rozpoczynających studia wszystkich stopni – szkolenia dla chętnych oferowane w każdej jednostce w 2022 roku 	Kolegium Nauk Społecznych
	Nauczyciele akademicki PK	Warsztaty i webinaria dla nauczycieli akademickich o przeciwdziałaniu dyskryminacji w procesie nauczania.	Organizacja trzech tego typu spotkań w roku akademickim dla 10 osób	Kolegium Nauk Społecznych

	Spółeczność PK	<p>Opracowanie kursu o tematyce równościowej dostępnego online dla pracujących i studiujących na PK.</p> <p>Kurs powinien zostać stworzony z wykorzystaniem materiałów dostępnych na innych polskich uczelniach lub opracowanych w ramach projektów UE.</p> <p>Kurs powinien być obowiązkowy jako przedmiot na wszystkich wydziałach PK od 2023.</p>	<p>Liczba uczestników minimum 10 % pracowników i co najmniej 20 % studentów rocznie do 2022.</p> <p>Uczestnictwo obowiązkowe w kursie dla studentów i studentek PK od 2023</p>	Kolegium Nauk Społecznych
WDRAŻANIE PROBLEMATYKI RÓWNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYŹN DO TREŚCI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH	Nauczyciele akademicy oraz studenci/studentki wszystkich stopni PK	Szkolenie nauczycieli akademickich PK obejmujące zagadnienia w jaki sposób implementować treści równości do istniejących przedmiotów specjalistycznych (tam gdzie to możliwe) i jak wdrażać treści do programów dydaktycznych.	Aspekty równości mają się pojawić w co najmniej 3-4 sylabusach przedmiotów specjalistycznych	Kolegium Nauk Społecznych oraz Pełnomocnik Rektora ds. Równouprawnienia na PK Prodziekani odpowiedzialni za dydaktykę
	Wykładowcy KNS i studenci PK	Opracowanie treści dydaktycznych dot. równości w procesie dydaktycznym przedmiotów z zakresu nauk społecznych dla wszystkich stopni studiów.	Obecność aspektów równości w programach nauczania (sylabusach) nauk społecznych	Kolegium Nauk Społecznych
WDRAŻANIE PROBLEMATYKI RÓWNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYŹN DO TREŚCI BADAŃ NAUKOWYCH I INNOWACYJNYCH	Kadra naukowa i badawczo-dydaktyczna PK	Szkolenia kadry badawczo-dydaktycznej w sprawie włączenia aspektów równości do treści badań naukowych.	Organizacja 2-3 szkoleń w roku akademickim dla każdej dyscypliny naukowej, wprowadzanie systemów motywacyjnych (nagród)	Kolegium Nauk Społecznych eksperci zewnętrzni (NCN, NCBR,..)

OMÓWIENIE celów GRUP zaangażowanych w proces wdrożenia GEP

GRUPY NETWORKINGOWE DLA DOKTORANTEK

Tworzenie sieci kontaktów dla doktorantek wraz z pracownicami i pracownikami naukowymi z Politechniki Krakowskiej jak i z innymi uczelniami krajowymi i zagranicznymi. W ramach sieci organizowane będą wykłady ukazujące kariery kobiet w nauce, w Polsce i na świecie, spotkania prezentujące metody zarządzania międzynarodowymi grantami i przykłady sukcesów kobiet w inżynierii oraz role-models. Organizacja nieformalnych spotkań networkingowych „lampka wiedzy” w ciągu roku akademickiego to kolejna propozycja realizowana wraz z siecią „WIEmy”. Na spotkania zapraszane będą doktorantki oraz osoby reprezentujące różne dziedziny nauki, w szczególności ekspertki z zakresu inżynierii. Dzięki funkcjonowaniu sieci młode badaczki i badacze będą mogli w łatwiejszy sposób kontaktować się z doświadczonymi badaczami i praktykami, dyskutować na wybrane tematy, uzyskiwać pomoc w zakresie metodyki badań i kwestii merytorycznych. Takie spotkania mogą również być cenne dla ekspertów i doświadczonych praktyków w różnych dziedzinach. Należy podkreślić także znaczenie kontaktów podejmowanych w obrębie różnych dyscyplin nauki.

W ramach sieci networkingowej planowane jest utworzenie sieci kontaktów administrowanej we współpracy z Pełnomocnikiem ds. Równouprawnienia na Politechnice z wykorzystaniem poczty mailowej PK i innych sieci społecznościowych.

Działanie powinno mieć charakter szeroki i otwarty dla wszystkich doktorantek i doktorantów, mających chęć rozwoju poprzez współpracę oraz wzmacnianie asertywności. Powinno wyposażać młodych adeptów nauki w narzędzia i wiedzę na temat efektywnych strategii publikacyjnych, aplikowania o granty, staże zagraniczne i zdobywanie kontaktów naukowych. Te wszystkie umiejętności i wiedza będą cenne na dalszych etapach rozwoju kariery naukowej. Zdobyte kompetencje wzmocnią pozycję doktorantek jako ambasaderek równości w samorządzie doktoranckim. Działanie może być podejmowane w powiązaniu HR Excellence, Biurem Spraw Osobowych i we współpracy z różnymi jednostkami naukowo-badawczymi PK oraz Szkołą Doktorską.

PROGRAM DLA BADACZEK

Inicjatywy dla młodych badaczek są skierowane na zapobieganie zjawisku „utrąty zaangażowania kobiet” w trakcie rozwoju ich kariery naukowej. Na najwyższych stanowiskach akademickich w Politechnice Krakowskiej kobiety stanowią mniej niż 1/5 ogółu nauczycieli akademickich, przy średniej europejskiej wynoszącej 24% we wszystkich działach nauki i 15% w STEM (SHE Figures 2018).

Program na Politechnice Krakowskiej powinien obejmować identyfikację i analizę istniejących barier rozwoju karier naukowych kobiet, wspieranie potrzeb i ambicji młodych pracowników naukowych w zakresie inżynierii, wypracowanie i wdrażanie metod oraz narzędzi przydatnych w programach rozwojowych adresowanych do tej grupy pracowniczek. Wsparcie rozwoju kariery naukowej i dydaktycznej ma doprowadzić do zwiększenia liczby kobiet na najwyższych stanowiskach w nauce i zlikwidowania nierówności w tym względzie. Zwiększy się tym samym potencjał naukowy całej uczelni, gdyż jak to już wielokrotnie wskazywano mieszane zespoły kobiet i mężczyzn uzyskują lepsze wyniki badawcze.

OBSERWATORIUM RÓWNOŚCI W PK

Celem funkcjonowania Obserwatorium Równości w PK jest (stałe lub co najmniej w okresie rocznym) monitorowanie danych statystycznych dotyczących udziału kobiet i mężczyzn: na różnych szczeblach naukowych kariery, w tym również na etapie studiowania na stopniu I, II i studiów doktorskich, udziału w strukturach zarządzania uczelnią oraz w komisjach rektorskich, senackich, uczelnianych, rekrutacyjnych i dyscyplinarnych pełniących funkcje doradcze dla pionu rektorskiego i pionów

wydziałowych. Obserwatorium Równości (Equality Observatory) jest jednostką zalecaną do tworzenia w programach badawczych dotyczących równości kobiet i mężczyzn uczelniach (np. EIGE).

Wynikiem działania Obserwatorium powinny być coroczne raporty udostępniane m.in. na stronach internetowych uczelni, czyli łatwo dostępne dla wszystkich członków społeczności PK.

W dłuższej perspektywie Obserwatorium powinno podejmować działania w kierunku wyszukiwania i porównywania doświadczeń w zakresie równego traktowania (we współpracy z Pełnomocnikiem Rektora ds. Równouprawnienia w PK) oraz problemów w rozwoju kultury tolerancji dla różnorodności takich jak dyskryminacja powodowana przez różne przesłanki m.in. molestowanie seksualne (we współpracy z Pełnomocnikiem ds. przeciwdziałania dyskryminacji w PK) i problemy w łączeniu pracy z życiem rodzinnym jak również realizacji transparentnych reguł w zakresie wynagradzania oraz innych finansowych świadczeń dla pracowników, które przyczynią się do likwidacji luki płacowej w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Obserwatorium powinno monitorować zmiany, które będą obserwowane w PK po wprowadzeniu Planu Równości Płci dla PK, aby analizować skuteczność zaproponowanych w nim narzędzi i proponować konieczne zmiany w następnych wersjach Planu.

FUNKCJE PEŁNOMOCNIKA REKTORA DS. RÓWNOUPRAWNIENIA W PK

Stanowisko Pełnomocnika Rektora ds. Równouprawnienia w PK jest bardzo istotne, bezpośrednio podlega Rektorowi PK. Funkcje obejmują całość zagadnień związanych z realizacją i monitoringiem problemów równouprawnienia społeczności akademickiej PK. Pełnomocnik promuje i upowszechnia problematykę równego traktowania i standardów antydyskryminacyjnych, zbiera dane na temat nierównego i niesprawiedliwego traktowania i przygotowuje systemowe strategie i metody zapobiegania takim sytuacjom w przyszłości. Pełnomocnik dba o widoczność materiałów (informacji w tym stanowiących podstawę prawną, broszur, poradników i kursów) na temat równouprawnienia na dedykowanej stronie internetowej.

FUNKCJE PEŁNOMOCNIKA DS PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

Funkcje obejmują całość zagadnień dotyczących zapobiegania dyskryminacji oraz wspierania poszkodowanych. Bieżąca praca pełnomocnika powinna obejmować przyjmowanie spraw i skarg dotyczących dyskryminacji, prowadzenie postępowania wyjaśniającego i wydawanie opinii dotyczących zgłoszonych przypadków dyskryminacji. Postępowanie powinno przebiegać zgodnie z zasadami Procedury Antydyskryminacyjnej, czyli formalnego postępowania skargowego. Ponadto Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji powinien opracowywać działania zmierzające do przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji, a także gromadzić przykłady skutecznych rozwiązań prowadzących do zmniejszenia zjawiska dyskryminacji.

FUNKCJE RZECZNIKA / MEDIATORA

Celem działania Rzecznika/Mediatora jest stworzenie platformy dla członków społeczności akademickiej PK do rozwiązywania konfliktów, trudności i napięć pojawiających się w relacjach z innymi osobami na uczelni, analiza i wyjaśnianie tych spraw, interwencja w przypadku naruszeń prawa lub procedur. Zadania Rzecznika/Mediatora polegają na wspieraniu pracowników, dbaniu o to by wśród społeczności akademickiej panowało przekonanie o równym traktowaniu z zapewnieniem podstawowych zasad sprawiedliwości i uczciwości, rozwiązywaniu zgłaszanych problemów, w których występują przejawy mobbingu oraz pomoc w innych problemach występujących na uczelni i wśród społeczności akademickiej, które pozostają nierozwiązane w ramach standardowych procedur.

Źródła:

1. Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. Warszawa 2018.
2. DYREKTYWA 2006/54/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO>
3. European Institute for Gender Equality (2016), Gender Equality in Academia and Research <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-genderequality-research>,
4. European Commission (2012), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth.
5. Europejska Karta Naukowca https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf
6. GEECCO – strona projektu <http://www.geecco-project.eu>
7. Gender Equality in Academia and Research, EU objectives for gender equality in research (...<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equality-research>)
8. Gender Equality Strategy 2020-2025: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> Published in the updated SwafS Work Programme, on page 76, where it states: “In Horizon Europe, having in place a Gender Equality Plan (GEP) will become an eligibility criterion for public research and innovation organisations. As a result, research institutions applying for funding will be required to have a GEP in place.”
9. Gerlich Julia (2019), Molestowanie na polskich uczelniach publicznych, Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Warszawa.
10. HR STRATEGY FOR RESEARCHERS, INTERNAL REVIEW, CUT, Cracow January 2020. https://www.pk.edu.pl/images/PK18/nauka/HR_Strategy_for_Researchers_internal_reviewL_ink1.pdf
11. Logo HR na PK (2017) - https://www.pk.edu.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2049&Itemid=1080&lang=pl
12. Misja Politechniki Krakowskiej, https://www.pk.edu.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=104&lang=pl
13. NCN (2019 a), Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018. https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf
14. NCN (2019b) Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_do_stepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf .

15. Program Horyzont EUROPE 2021-2027 - program inwestycyjny UE w zakresie badań naukowych i innowacji.
16. Równościowa strona UW <http://rownowazni.uw.edu.pl/>
<https://www.uw.edu.pl/universytet/misja-strategia-rozwoj/> Sprawozdanie Rektora z działalności uczelni za 2019 rok,
https://sip.pk.edu.pl/images/procedury/Sprawozdanie_rektora_2019_ok1.pdf
17. Standard Antydyskryminacyjny (2016) dla uczelni
18. Statut Politechniki Krakowskiej, http://bip.pk.edu.pl/get14.php?id_zal=1841.
19. Strategia rozwoju zasobów ludzkich uwzględniająca zasady Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych 2015-2019. Uniwersytet Warszawski.
20. The Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)
<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>
21. Winiewski M., Bulska D., Babińska M.: Molestowanie na uczelniach w Polsce. Skala zjawiska, poczucie bezpieczeństwa i wymiar instytucjonalny, Centrum badań nad uprzedzeniami, Warszawa 2018.
22. WP 5 Current status of women career development D5.1, http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/D_5.1Current_status_of_women_career_development_.pdf
23. ZARZĄDZENIE NR 73 Rektora Politechniki Krakowskiej im. Tadeusza Kościuszki z dnia 1 października 2019 r. znak R.0201.90.2019 w sprawie Wytycznych w zakresie rekrutacji nauczycieli akademickich na Politechnice Krakowskiej.
24. ZARZĄDZENIE NR 194 REKTORA UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO z dnia 27 sierpnia 2020 r. w sprawie „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020-2023”
<https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5574/M.2020.371.Zarz.194.pdf>