Politechnika
Wrocławska

REKTOR

ZARZĄDZENIE WEWNĘTRZNE NR 47/2025

z dnia 24 kwietnia 2025 r.

w sprawie wprowadzenia Polityki równości, różnorodności i dobrostanu Politechniki Wrocławskiej na lata 2025-2028

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się na Politykę równości, różnorodności i dobrostanu Politechniki Wrocławskiej na lata 2025-2028, stanowiącą załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie Wewnętrzne 143/2021 z dnia 22 listopada 2021 roku w sprawie Planu Równości dla Politechniki Wrocławskiej na lata 2022-2024.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prof. dr hab. inż. Arkadiusz Wójs

Politechnika
Wrocławska

POLITYKA RÓWNOŚCI, RÓŻNORODNOŚCI I DOBROSTANU

POLITECHNIKI WROCŁAWSKIEJ NA LATA 2025–2028

Opracowanie i redakcja:
dr hab. Karolina Jaklewicz, prof. uczelni
dr Anna Borkowska, prof. uczelni
Zespół ds. Rozwoju Wspólnoty

I. WSTĘP

Politechnika Wrocławska, jako polski i europejski uniwersytet techniczny, zgodnie z wartościami zapisanymi w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, najważniejszych aktach Unii Europejskiej oraz w podstawowych dokumentach wewnętrznych, traktuje kwestie równości, tolerancji, otwartości i różnorodności jako fundamentalne dla rozwoju kreatywnego, przyjaznego i zrównoważonego środowiska akademickiego.

W Statucie Politechniki Wrocławskiej[1] zapisano, że: „Uczelnia kształtuje postawy etyczne oparte na prawdzie, tolerancji, równości, otwartości oraz wolności intelektualnej, niezbędne dla zrównoważonego rozwoju współczesnego świata".

W Strategii Politechniki Wrocławskiej na lata 2023–2030[2] podkreślono, że Uczelnia: „wspiera rozwój osobowości, które w oparciu o wiedzę i standardy etyczne, wykazując wrażliwość na potrzeby społeczne i globalne wyzwania, z odwagą i odpowiedzialnością kształtują przyszłość".

Społeczność stanowi też jeden z pięciu kluczowych obszarów strategicznych rozwoju Uczelni.

Świadomi wartości jaką stanowi wspólnota akademicka, realizując zobowiązania wynikające z przyznania przez Komisję Europejską logo „HR Excellence in Research"[3] oraz spełniając wymogi dotyczące wdrożenia planu równości płci (*Gender Equality Plan*) w jednostkach badawczych[4], przyjmujemy niniejszą „Politykę równości, różnorodności i dobrostanu".

Celem Polityki jest przybliżenie Uczelni do realizacji założeń strategicznych, a także wzmocnienie poczucia bezpieczeństwa, sprawiedliwości i przynależności wszystkich członkiń i członków Wspólnoty.

1 https://pwr.edu.pl/uczelnia/informacje-ogolne/statut

2 https://pwr.edu.pl/uczelnia/informacje-ogolne/strategia

3 https://pwr.edu.pl/uczelnia/europejska-strategia-dla-naukowcow

4 https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear

A. Podsumowanie realizacji „Planu równości Politechniki Wrocławskiej na lata 2022–2024”

Polityka wyrównywania szans jest realizowana na Politechnice Wrocławskiej od wielu lat, jednak dopiero w 2020 roku została rozszerzona o działania antydyskryminacyjne, usystematyzowana i wzmocniona. Zarządzeniem Wewnętrznym Rektora nr 113/2020 powołano Zespół ds. Polityki Równościowej Uczelni, którego celem było opracowanie polityki równościowej na Politechnice Wrocławskiej oraz wspieranie jej realizacji.

Dzięki pracom Zespołu oraz Pełnomocniczki Rektora ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, prof. Karoliny Jaklewicz, w 2021 roku przyjęto „Plan równości Politechniki Wrocławskiej na lata 2022-2024”. W ramach działań antydyskryminacyjnych oraz realizacji pierwszego planu równości podjęto szereg inicjatyw[5] , m.in.:

- powołano Komisję Antydyskryminacyjną i wdrożono bezpieczną procedurę zgłoszeń,
- rozwinięto wsparcie dla osób ze szczególnymi potrzebami[6], w tym osób w procesie tranzycji,
- zapoczątkowano monitoring wynagrodzeń z uwzględnieniem kryterium płci,
- zapisano w Statucie możliwość używania feminatywów,
- zrealizowano liczne szkolenia, warsztaty i inicjatywy równościowe,
- rozwinięto współpracę z organizacjami pożytku publicznego i jednostkami samorządowymi.

Szczególnie istotnym celem wskazywanym przez Unię Europejską jest umożliwienie zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym (*work-life balance, WLB*) – obszar ten okazał się ważny także w kontekście Politechniki Wrocławskiej. Jego realizacja, zwłaszcza w latach 2023-2024, zaowocowała licznymi działaniami i zmianami strukturalnymi na Uczelni – m.in. utworzeniem nowego pionu i stanowiska Prorektora/ki ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty[7], powołaniem Zespołu ds. Rozwoju Wspólnoty oraz przygotowaniem założeń polityki Uczelni w zakresie WLB.

Bazując na doświadczeniach i wnioskach z poprzednich lat ujętych w corocznych raportach[8], planujemy kontynuować dotychczasowe działania oraz odpowiadać na nowe potrzeby i wyzwania, wynikające z kolejnych badań i analiz.

B. Nowa perspektywa polityki równościowej

Unia Europejska, prowadząc aktywną politykę równościową, przyjęła w ostatnich latach szereg aktów prawnych, których celem jest zapewnienie równości nie tylko w stosunkach pracy, ale – na ile to możliwe – we wszystkich dziedzinach życia, decyzyjności i dostępu do zasobów dla wszystkich Europejek i Europejczyków.

5 https://rowna.pwr.edu.pl

6 https://dzd.pwr.edu.pl

7 https://wspolnota.pwr.edu.pl

8 https://rowna.pwr.edu.pl/dokumenty

Nowe regulacje oraz ich wdrażanie mają przyczynić się do całkowitego wyeliminowania nierówności prawnych i faktycznych między płciami, a także zwrócić uwagę na potrzeby innych grup. W tym celu do analiz i planowania polityki równościowej włączono perspektywę intersekcjonalną[9] – podejście uwzględniające nakładanie się, krzyżowanie i wzajemne oddziaływanie różnych kategorii społecznych, tożsamości i przynależności.

Mając na uwadze powyższe cele oraz wizję Uczelni jako środowiska przyjaznego, rozwojowego i bezpiecznego dla wszystkich, opracowano nowe kierunki działań w ramach niniejszej „Polityki równości, różnorodności i dobrostanu". Stanowią one istotny krok w stronę bardziej kompleksowego podejścia do równości.

Podstawą nowego Planu jest przekonanie, że polityka równościowa powinna odpowiadać na zróżnicowane potrzeby osób reprezentujących różne grupy i mających odmienne doświadczenia. Wyznaczone cele i działania mają umożliwiać pełniejsze i bardziej sprawiedliwe funkcjonowanie całej społeczności akademickiej. Tworzenie takiej przestrzeni społecznej, kulturowej i fizycznej jest nie tylko strategicznym celem Uczelni, lecz także odpowiedzią na globalne wyzwania promujące otwartość, zrozumienie i inkluzywność.

II. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Cel nadrzędny

Zapewnienie równych szans rozwoju naukowego, zawodowego i edukacyjnego wszystkim członkiniom i członkom Wspólnoty, niezależnie od płci i innych cech tożsamości oraz zróżnicowanych doświadczeń wpływających na ich sytuację na Uczelni.

Cele szczegółowe

1. Równość szans w zatrudnieniu, rozwoju kariery i edukacji.

Działania:

1.1. Prowadzenie badań i upowszechnianie rekomendacji dotyczących barier w rozwoju zawodowym i edukacyjnym, w tym zatrudniania osób z grup niedoreprezentowanych.

1.2. Regularna analiza procesów zatrudniania, awansów i dostępu do programów rozwojowych – z uwzględnieniem płci i innych cech tożsamości.

1.3. Opracowanie i wdrożenie wytycznych dla komisji rekrutacyjnych i konkursowych – wspierających równość szans i przeciwdziałających dyskryminacji.

1.4. Wprowadzenie programów mentoringowych dla osób z grup niedoreprezentowanych.

1.5. Organizacja kampanii informacyjnych i promocyjnych przełamujących stereotypy dotyczące wyborów edukacyjnych i zawodowych.

9 https://www.gov.pl/web/ncbr/plany-rownosci-plci-gep-w-horyzoncie-europa

2. Równe warunki pracy i studiowania, w tym także sprawiedliwe wynagrodzenia.

Działania:

2.1. Identyfikacja barier (fizycznych, organizacyjnych i społecznych) w studiowaniu oraz opracowanie planu ich eliminacji.

2.2. Zapewnienie równych warunków korzystania z przestrzeni pracy i nauki, w tym dostępności infrastruktury, ergonomii oraz neutralności pomieszczeń.

2.3. Opracowanie zasad sprawiedliwego podziału obowiązków dydaktycznych i administracyjnych.

2.4. Coroczna analiza struktury wynagrodzeń i świadczeń z uwzględnieniem różnic ze względu na płeć oraz publikacja raportów.

3. Równy udział w zarządzaniu i podejmowaniu decyzji.

Działania:

3.1. Monitorowanie składu osobowego ciał kolegialnych pod kątem płci i innych istotnych cech oraz upowszechnianie wyników.

3.2. Wspieranie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach zadaniowych i gremiach decyzyjnych.

3.3. Zapewnienie przejrzystości i inkluzywności procedur powoływania do funkcji eksperckich i kierowniczych.

3.4. Organizacja szkoleń z zakresu przywództwa i podejmowania decyzji, w szczególności dla osób z grup mniej reprezentowanych.

4. Uznanie ról opiekuńczych oraz wspieranie elastycznych ścieżek kariery i edukacji.

Działania:

4.1. Uwzględnienie przerw opiekuńczych w procedurach oceny dorobku i awansu zawodowego.

4.2. Rozwój elastycznych form organizacji pracy i kształcenia.

4.3. Rozwój systemu wsparcia dla osób łączących obowiązki opiekuńcze z pracą lub studiowaniem, w tym dostęp do informacji, szkoleń i kampanii promocyjnych.

5. Włączanie perspektywy płci oraz uwzględnianie różnorodności i intersekcjonalności w badaniach, dydaktyce i kulturze organizacyjnej.

Działania:

5.1. Opracowanie rekomendacji dla tworzenia nowych treści dydaktycznych i materiałów promocyjnych pod kątem języka i reprezentacji różnych grup społecznych i tożsamości.

5.2. Opracowanie i wdrożenie wytycznych oraz kryteriów wspierających uwzględnianie tych perspektyw w badaniach i projektach edukacyjnych.

5.3. Organizacja szkoleń dla kadry akademickiej i projektowej na temat perspektywy płci, różnorodności i intersekcjonalności w dydaktyce, badaniach i aplikacjach grantowych.

5.4. Opracowanie i promocja materiałów dotyczących wkładu kobiet w historię i rozwój Uczelni.

Realizacja i ewaluacja

Realizacja działań ujętych w niniejszym „Planie równości płci" wspierana jest przez rozwiązania systemowe opisane w części „Dobre praktyki zarządcze" wspólnej dla całej „Polityki równości, różnorodności i dobrostanu".

III. PLAN RÓŻNORODNOŚCI I PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

Cel nadrzędny

Tworzenie środowiska akademickiego wolnego od dyskryminacji i niewłaściwych zachowań, opartego na zasadach równego traktowania, szacunku, bezpieczeństwa i włączenia – z uwzględnieniem złożoności tożsamości, doświadczeń i różnorodności wszystkich członkiń i członków Wspólnoty.

Cele szczegółowe:
przeciwdziałanie dyskryminacji i tworzenie bezpiecznego środowiska

1. Wzmacnianie wiedzy, kompetencji i wrażliwości w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.
Działania:

1.1. Organizacja szkoleń i webinarów z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, z uwzględnieniem perspektywy intersekcjonalnej.

1.2. Organizacja szkoleń dotyczących różnic międzypokoleniowych, ze szczególnym uwzględnieniem relacji nauczyciel-student.

1.3. Opracowanie materiałów i narzędzi wspierających kadrę akademicką i administracyjną w uwzględnianiu zasad równego traktowania i różnorodności w codziennej praktyce.

1.4. Rozbudowa dwujęzycznej strony rowna.pwr.edu.pl o treści edukacyjne dotyczące dyskryminacji, różnorodności i intersekcjonalności.

1.5. Prowadzenie badań nad doświadczeniami osób znajdujących się na przecięciu różnych tożsamości – w celu identyfikacji ich barier i potrzeb.

1.6. Opracowanie i upowszechnienie rekomendacji na podstawie wyników badań dotyczących intersekcjonalności.

2. Rozwijanie systemów zapobiegania i reagowania na dyskryminację oraz niewłaściwe zachowania.
Działania:

2.1. Szkolenia dla osób pełniących funkcje kierownicze i wspierające (np. dziekani, pełnomocnicy) w zakresie rozpoznawania i reagowania na sytuacje dyskryminacji i wykluczenia.

2.2. Rozszerzenie zakresu działania Komisji Antydyskryminacyjnej o zgłoszenia dotyczące niewłaściwych zachowań – niezależnie od ich kwalifikacji prawnej, z zastrzeżeniem, że zgłoszenia dotyczące mobbingu rozpatrywane są na niezmienionych zasadach i w oparciu o regulacje dotychczasowe.
2.3. Uwzględnianie złożonych i intersekcjonalnych form dyskryminacji w pracy Komisji Antydyskryminacyjnej.
2.4. Przegląd i aktualizacja kodeksów etycznych oraz regulacji wewnętrznych w celu pełniejszego odzwierciedlenia zasad równości i różnorodności.
2.5. Opracowanie katalogu właściwych i niewłaściwych zachowań w relacjach akademickich, w tym między nauczycielami akademickimi a studentami i doktorantami.
2.6. Wspieranie osób w procesie tranzycji poprzez stosowanie i udoskonalanie procedur umożliwiają-cych zmianę danych w systemach uczelnianych.

3. Zapewnienie równego dostępu do przestrzeni, infrastruktury i narzędzi Uczelni.
Działania:
3.1. Przeprowadzenie przeglądu dostępności fizycznych i cyfrowych przestrzeni Uczelni oraz opracowanie rekomendacji dotyczących ich dostosowania do potrzeb różnych grup, w tym osób z niepełnosprawnościami i neuroróżnorodnych.
3.2. Uwzględnianie zasad projektowania uniwersalnego przy planowaniu, modernizacji i użytkowaniu infrastruktury uczelnianej.
3.3. Dostosowanie systemów informatycznych i formularzy uczelnianych do potrzeb osób o zróżnicowanych tożsamościach płciowych i językowych.
3.4. Opracowanie i wdrożenie standardów dostępności wydarzeń uczelnianych – z uwzględnieniem potrzeb językowych, poznawczych i organizacyjnych.
3.5. Ułatwienie zgłaszania barier, m.in. poprzez dostępny formularz online oraz jasną ścieżkę przekazywania zgłoszeń do odpowiednich jednostek.

4. Promowanie kultury równości, różnorodności i szacunku w społeczności akademickiej.
Działania:
4.1. Organizowanie kampanii informacyjnych i edukacyjnych promujących równość, różnorodność i inkluzywność.
4.2. Coroczna organizacja wydarzenia poświęconego różnorodności i integracji – jako przestrzeni dialogu i świętowania Wspólnoty.
4.3. Współpraca z organizacjami społecznymi i eksperckimi działającymi na rzecz praw człowieka, równego traktowania i wsparcia osób narażonych na dyskryminację – w zakresie edukacji, doradztwa i wspólnych inicjatyw.
4.4. Uwzględnianie wartości równości i różnorodności w materiałach informacyjnych i promocyjnych Uczelni.
4.5. Promowanie postaw szacunku i odpowiedzialności społecznej poprzez działania angażujące różne grupy Wspólnoty w budowanie kultury otwartości.

Cele szczegółowe:
wsparcie grup wrażliwych na dyskryminację i wykluczenie

5. Włączanie w życie akademickie Uczelni oraz integracja osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami i neuroróżnorodnych.

Działania:

5.1. Prowadzenie badań wśród osób planujących studiowanie na Uczelni pod kątem ich potrzeb, barier i oczekiwań jako osób z niepełnosprawnościami lub szczególnymi potrzebami (w tym osób neuroróżnorodnych).

5.2. Współpraca ze szkołami średnimi oraz organizacjami samorządowymi i pozarządowymi w celu promocji możliwości studiowania i pracy na Uczelni dla osób ze szczególnymi potrzebami.

5.3. Organizacja cyklicznych warsztatów i szkoleń dotyczących potrzeb i barier osób z niepełnosprawnościami lub szczególnymi potrzebami (w tym osób neuroróżnorodnych), z uwzględnieniem praktycznego charakteru zajęć i udziału tzw. ekspertów przez doświadczenie.

5.4. Tłumaczenie na Polski Język Migowy (PJM) podstawowych informacji o Uczelni i wybranych materiałów na stronie Działu Dostępności oraz zapewnienie tłumaczenia na PJM podczas ważnych wydarzeń i w kluczowych materiałach informacyjnych.

5.5. Wspieranie działań zespołu Liderek i Liderów Dostępności w zakresie indywidualnego wsparcia oraz promowania idei dostępności i inkluzywności.

6. Zapewnienie równego traktowania oraz rozwój systemu wsparcia dla cudzoziemek i cudzoziemców studiujących lub pracujących na Uczelni.

Działania:

6.1. Prowadzenie badań w celu identyfikacji potrzeb, barier i oczekiwań cudzoziemek i cudzoziemców studiujących lub pracujących na Uczelni.

6.2. Przegląd wewnętrznych aktów prawnych i procedur oraz opracowanie rekomendacji ich dostosowania do zasad równego traktowania cudzoziemek i cudzoziemców.

6.3. Opracowanie i upowszechnienie zestawu ujednoliconych instrukcji oraz materiałów wspierających obsługę cudzoziemek i cudzoziemców.

6.4. Wspieranie rozwoju kompetencji międzykulturowych i językowych wśród członkiń i członków Wspólnoty, w tym poprzez szkolenia i działania informacyjne.

6.5. Zachęcanie i wspieranie osób z różnych kręgów kulturowych w aktywnym współtworzeniu życia akademickiego i społecznego Uczelni.

7. Wspieranie osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi oraz przeciwdziałanie wykluczeniu tych osób z aktywności zawodowej, naukowej i akademickiej.

Działania:

7.1. Prowadzenie badań dotyczących potrzeb, barier i oczekiwań osób łączących pracę lub naukę z opieką nad osobami zależnymi.

7.2. Opracowanie i wdrożenie rozwiązań organizacyjnych wspierających godzenie ról opiekuńczych z aktywnością zawodową, naukową i edukacyjną.

7.3. Zwiększenie dostępności informacji o możliwościach wsparcia dla opiekunek i opiekunów, w tym urlopów, elastycznych form pracy i studiów oraz pomocy psychologicznej.
7.4. Promowanie neutralności płciowej w podejściu do ról opiekuńczych, m.in. poprzez kampanie informacyjne i działania wzmacniające równe zaangażowanie w opiekę.

8. Zapewnienie dostępu do wsparcia psychologicznego dla wszystkich członkiń i członków Wspólno-ty, w tym studentów, doktorantów i pracowników.
Działania:
8.1. Rozwój systemu pomocy psychologicznej dla studentów – obejmujący indywidualne konsultacje, warsztaty oraz grupy wsparcia związane z wyzwaniami w toku studiów.
8.2. Rozszerzenie i promocja oferty pomocy psychologicznej dla pracowników i doktorantów – w zakresie radzenia sobie ze stresem zawodowym, wypaleniem i trudnościami relacyjnymi. 8.3. Prowadzenie działań edukacyjnych i profilaktycznych w zakresie zdrowia psychicznego skierowa-nych do całej społeczności akademickiej.
8.4. Wspieranie dostępności psychologicznej, m.in. poprzez możliwość wsparcia w językach obcych i dostosowanie form pomocy do różnych potrzeb.

9. Wspieranie pracowników w wieku starszym, z uwzględnieniem ich specy icznych potrzeb, obaw oraz potencjału.
Działania:
9.1. Prowadzenie badań diagnozujących potrzeby, bariery i oczekiwania osób starszych pracujących na Uczelni.
9.2. Opracowanie i wdrożenie rekomendacji służących poprawie warunków pracy i dobrostanu osób starszych – z uwzględnieniem elastyczności organizacyjnej oraz wykorzystania ich doświad-czenia i wiedzy.
9.3. Rozwój oferty wsparcia psychologicznego dla osób starszych – ze szczególnym uwzględnieniem przeciwdziałania izolacji i wspierania dobrostanu psychicznego.
9.4. Promowanie pozytywnego wizerunku starzenia się i aktywności zawodowej osób starszych w ma-teriałach i komunikacji Uczelni.

10. Zapewnienie równego traktowania oraz integracja osób zatrudnionych na stanowiskach tech-nicznych i wykonujących pracę izyczną.
Działania:
10.1. Prowadzenie badań diagnozujących potrzeby, bariery i oczekiwania osób zatrudnionych na stano-wiskach technicznych i fizycznych.
10.2. Wdrażanie rozwiązań zwiększających dostępność komunikacyjną, cyfrową i organizacyj-ną – z uwzględnieniem charakteru pracy i środowiska zatrudnienia.
10.3. Zwiększanie dostępności szkoleń i działań informacyjnych – poprzez dostosowanie języka, form i godzin prowadzenia.
10.4. Wspieranie aktywnego uczestnictwa osób zatrudnionych na stanowiskach technicznych i fizycz-nych w działaniach integrujących Wspólnotę.

Realizacja i ewaluacja

Realizacja działań ujętych w niniejszym „Planie różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji" wspierana jest przez rozwiązania systemowe opisane w części „Dobre praktyki zarządcze" wspólnej dla całej „Polityki równości, różnorodności i dobrostanu".

IV. PLAN RÓWNOWAGI MIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM OSOBISTYM

Cel nadrzędny

Tworzenie środowiska akademickiego sprzyjającego zachowaniu równowagi między pracą a życiem osobistym oraz dobrostanu z uwzględnieniem potrzeb indywidualnych i specyfiki grup.

Cele szczegółowe

1. Wspieranie dobrostanu osób pracujących i studiujących.

Działania:

1.1. Stworzenie i udostępnienie bazy wiedzy z zakresu dobrostanu psychicznego.

1.2. Organizacja kampanii informacyjnych i promujących zdrowy tryb życia, w szczególności w obszarze zdrowia psychicznego, aktywności fizycznej i profilaktyki zdrowotnej.

1.3. Opracowanie i promowanie katalogu dobrych praktyk dotyczących indywidualnego korzystania z narzędzi cyfrowych.

1.4. Organizacja warsztatów i szkoleń z zakresu dobrostanu psychicznego.

1.5. Wprowadzenie oferty grup wsparcia psychologicznego i rozwoju osobistego.

1.6. Wprowadzenie oferty indywidualnego wsparcia w rozwoju osobistym i zawodowym.

1.7. Organizacja i promocja udziału w wydarzeniach sportowych i kulturalnych.

2. Budowanie zrównoważonej kultury współpracy.

Działania:

2.1. Opracowanie i promowanie katalogu dobrych praktyk dotyczących komunikacji i współpracy w zespołach pracowniczych.

2.2. Szkolenia dla kadry kierowniczej z zakresu zarządzania czasem, organizacji pracy zespołów, komunikacji empatycznej i mediacji.

2.3. Szkolenia dla pracowników z zakresu korzystania z nowoczesnych narzędzi pracy.

2.4. Wspieranie stosowania elastycznych form organizacji pracy – w tym elastycznych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz pracy zdalnej – tam, gdzie jest to możliwe i zgodne z charakterem obowiązków.

3. Budowanie zrównoważonej kultury studiowania.

Działania:

3.1. Rozpoznanie obciążeń dydaktycznych i egzaminacyjnych oraz opracowanie rekomendacji dotyczących planowania zajęć i sesji w sposób wspierający dobrostan studentów i doktorantów.

3.2. Promowanie zasad wspierającej dydaktyki – w tym otwartej komunikacji, informacji zwrotnej i respektowania granic czasowych.

3.3. Organizacja szkoleń i warsztatów dla studentów i doktorantów dotyczących zarządzania czasem, radzenia sobie ze stresem i budowania nawyków sprzyjających równowadze życiowej.

4. Rozwój infrastruktury wspierającej dobrostan.

Działania:

4.1. Diagnoza potrzeb i oczekiwań dotyczących infrastruktury sprzyjającej odpoczynkowi i regeneracji.

4.2. Projektowanie oraz dostosowanie przestrzeni wspólnych do funkcji wspierających dobrostan, integrację i równowagę życiową.

4.3. Promowanie zasad korzystania z przestrzeni wspólnych z uwzględnieniem zasad ergonomii, regeneracji i wzajemnego szacunku.

4.4. Uwzględnianie potrzeb różnych grup w procesach planowania i modernizacji przestrzeni.

4.5. Rozwój i promocja dostępnej infrastruktury sportowej oraz terenów sprzyjających aktywności fizycznej.

5. Wsparcie w szczególnych sytuacjach życiowych.

Działania:

5.1. Zapewnienie dedykowanego wsparcia psychologicznego dla osób w trudnych sytuacjach życiowych.

5.2. Inicjowanie i promowanie dobrych praktyk wsparcia koleżeńskiego i środowiskowego.

5.3. Promowanie postaw empatii i solidarności w społeczności akademickiej w kontekście trudności życiowych.

Realizacja i ewaluacja

Realizacja działań ujętych w niniejszym „Planie równowagi między pracą a życiem osobistym" wspierana jest przez rozwiązania systemowe opisane w części „Dobre praktyki zarządcze" wspólnej dla całej „Polityki równości, różnorodności i dobrostanu".

V. DOBRE PRAKTYKI ZARZĄDCZE

Cel nadrzędny

Zapewnienie spójnych, etycznych i równościowych zasad zarządzania Uczelnią – opartych na transparentności decyzji, sprawiedliwości procesów awansów, równym dostępie do rozwoju oraz wspieraniu inkluzywnej wspólnoty akademickiej.

Cele szczegółowe

1. Zapewnienie zasobów i warunków dla działań równościowych oraz pracy zespołowej.

Działania:

1.1. Zapewnienie wsparcia finansowego dla grup i osób inicjujących działania na rzecz równości i inkluzywności na Uczelni.

1.2. Rozbudowa i dostosowanie przestrzeni wspólnych sprzyjających współpracy, integracji i pracy zespołowej.

2. Zapewnienie równości i przejrzystości w awansach oraz powoływaniu do funkcji.

Działania:

2.1. Opracowanie rekomendacji dla zasad awansów wewnętrznych, opartych na transparentnych i sprawiedliwych kryteriach.

2.2. Przegląd zasad powoływania do funkcji na Uczelni w perspektywie równości i różnorodności.

2.3. Wdrożenie zaktualizowanych zasad powoływania do funkcji opartych na dostępności, przejrzystości i włączeniu.

3. Zapewnienie równości w dostępie do rozwoju zawodowego i szkoleń.

Działania:

3.1. Zapewnienie równego dostępu do rozwoju zawodowego i szkoleń z uwzględnieniem płci, przynależności do jednostek organizacyjnych oraz różnorodnych grup społecznych.

3.2. Projektowanie i realizacja programów szkoleniowych oraz mentoringowych wspierających osoby z grup mniej reprezentowanych lub napotykających bariery rozwoju.

4. Wzmacnianie etycznych i odpowiedzialnych zasad zarządzania.

Działania:

4.1. Przegląd regulaminów pod kątem przejrzystości i sprawiedliwości w przyznawaniu zasobów i nagród.

4.2. Upowszechnienie dostępu do informacji dotyczących sprawozdań finansowych i innych aspektów zarządzania Uczelnią.

4.3. Wzmocnienie mechanizmów zapobiegania konfliktom interesów.

4.4. Organizacja szkoleń dla kadry zarządzającej w zakresie etycznego przywództwa, równości i inkluzywnego zarządzania.

4.5. Promowanie zasad rzetelności naukowej – w tym działania edukacyjne i przeciwdziałające nieetycznym praktykom, zwłaszcza w zakresie publikacji i współautorstwa.

VI. REALIZACJA I MONITOROWANIE DZIAŁAŃ

Za realizację „Polityki równości, różnorodności i dobrostanu" odpowiada Rektor Politechniki Wrocławskiej, przy wsparciu Pionu Prorektorki ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty.

Działania w niej zawarte będą koordynowane i wspierane przez:

- Pełnomocniczkę Rektora ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji,
- Pełnomocniczkę Rektora ds. Dostępności,
- Zespół ds. Rozwoju Wspólnoty,
- Komisję Antydyskryminacyjną,
- inne jednostki Uczelni – zgodnie z ich kompetencjami i zakresem odpowiedzialności.

Uczelnia zobowiązuje się do przygotowywania i publikowania corocznych raportów z realizacji Polityki. Za ten proces odpowiadają wymienione wyżej osoby i zespoły, we współpracy z właściwymi działami administracyjnymi.

Politechnika
Wrocławska

ZAŁĄCZNIK NR 1

HARMONOGRAM REALIZACJI PLANU

CEL	DZIAŁANIE	TERMIN	GRUPA DOCELOWA
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI			
1. Równość szans w zatrudnieniu, rozwoju kariery i edukacji.	1.1. Prowadzenie badań i upowszechnianie rekomendacji dotyczących barier w rozwoju zawodowym i edukacyjnym, w tym zatrudniania osób z grup niedoreprezentowanych.	do końca 2027 r.	Społeczność Uczelni
	1.2. Regularna analiza procesów zatrudniania, awansów i dostępu do programów rozwojowych – z uwzględnieniem płci i innych cech tożsamości.	cały okres Planu	
	1.3. Opracowanie i wdrożenie wytycznych dla komisji rekrutacyjnych i konkursowych – wspierających równość szans i przeciwdziałających dyskryminacji.	do końca II kw. 2026 r.	
	1.4. Wprowadzenie programów mentoringowych dla osób z grup niedoreprezentowanych.	do końca 2026 r	
	1.5. Organizacja kampanii informacyjnych i promocyjnych przełamujących stereotypy dotyczące wyborów edukacyjnych i zawodowych.	cały okres Planu	
2. Równe warunki pracy i studiowania, w tym także sprawiedliwe wynagrodzenia.	2.1. Identyfikacja barier (fizycznych, organizacyjnych i społecznych) w studiowaniu oraz opracowanie planu ich eliminacji.	Do końca 2027 r.	Społeczność Uczelni
	2.2. Zapewnienie równych warunków korzystania z przestrzeni pracy i nauki, w tym dostępności infrastruktury, ergonomii oraz neutralności pomieszczeń.	cały okres Planu	
	2.3. Opracowanie zasad sprawiedliwego podziału obowiązków dydaktycznych i administracyjnych.	Do końca 2027 r.	
	2.4. Coroczna analiza struktury wynagrodzeń i świadczeń z uwzględnieniem różnic ze względu na płeć oraz publikacja raportów.	Cały okres Planu	
3. Równy udział w zarządzaniu i podejmowaniu decyzji.	3.1. Monitorowanie składu osobowego ciał kolegialnych pod kątem płci i innych istotnych cech oraz upowszechnianie wyników.	Cały okres Planu	Społeczność Uczelni
	3.2. Wspieranie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach zadaniowych i gremiach decyzyjnych.		
	3.3. Zapewnienie przejrzystości i inkluzywności procedur powoływania do funkcji eksperckich i kierowniczych.		
	3.4. Organizacja szkoleń z zakresu przywództwa i podejmowania decyzji, w szczególności dla osób z grup mniej reprezentowanych.		

CEL	DZIAŁANIE	TERMIN	GRUPA DOCELOWA
4. Uznanie ról opiekuńczych oraz wspieranie elastycznych ścieżek kariery i edukacji.	4.1. Uwzględnienie przerw opiekuńczych w procedurach oceny dorobku i awansu zawodowego.	Cały okres Planu	Opiekunki i opiekunowie osób zależnych
	4.2. Rozwój elastycznych form organizacji pracy i kształcenia.		
	4.3. Rozwój systemu wsparcia dla osób łączących obowiązki opiekuńcze z pracą lub studiowaniem, w tym dostęp do informacji, szkoleń i kampanii promocyjnych.		
5. Włączanie perspektywy płci oraz uwzględnianie różnorodności i intersekcjonalności w badaniach, dydaktyce i kulturze organizacyjnej.	5.1. Opracowanie rekomendacji dla tworzenia nowych treści dydaktycznych i materiałów promocyjnych pod kątem języka i reprezentacji różnych grup społecznych i tożsamości.	Do końca 2026 r.	Społeczność Uczelni
	5.2. Opracowanie i wdrożenie wytycznych oraz kryteriów wspierających uwzględnianie tych perspektyw w badaniach i projektach edukacyjnych.		
	5.3. Organizacja szkoleń dla kadry akademickiej i projektowej na temat perspektywy płci, różnorodności i intersekcjonalności w dydaktyce, badaniach i aplikacjach grantowych.	Cały okres Planu	Kadra akademicka
	5.4. Opracowanie i promocja materiałów dotyczących wkładu kobiet w historię i rozwój Uczelni.	Do końca 2025 r.	Społeczność Uczelni

PLAN RÓŻNORODNOŚCI I PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI			
Przeciwdziałanie dyskryminacji i tworzenie bezpiecznego środowiska			
1. Wzmacnianie wiedzy, kompetencji i wrażliwości w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.	1.1. Organizacja szkoleń i webinarów z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, z uwzględnieniem perspektywy intersekcjonalnej.	Cały okres Planu	Społeczność Uczelni
	1.2. Organizacja szkoleń dotyczących różnic międzypokoleniowych, ze szczególnym uwzględnieniem relacji nauczyciel-student.	Cały okres Planu	Pracownicy
	1.3. Opracowanie materiałów i narzędzi wspierających kadrę akademicką i administracyjną w uwzględnianiu zasad równego traktowania i różnorodności w codziennej praktyce.	Do końca 2026 r.	Pracownicy
	1.4. Rozbudowa dwujęzycznej strony rowna.pwr.edu.pl o treści edukacyjne dotyczące dyskryminacji, różnorodności i intersekcjonalności.	Cały okres Planu	Społeczność Uczelni
	1.5. Prowadzenie badań nad doświadczeniami osób znajdujących się na przecięciu różnych tożsamości – w celu identyfikacji ich barier i potrzeb.	Do końca II kw. 2026 r.	
	1.6. Opracowanie i upowszechnienie rekomendacji na podstawie wyników badań dotyczących intersekcjonalności.	Do końca 2026 r.	

CEL	DZIAŁANIE	TERMIN	GRUPA DOCELOWA
2. Rozwijanie systemów zapobiegania i reagowania na dyskryminację oraz niewłaściwe zachowania.	2.1. Szkolenia dla osób pełniących funkcje kierownicze i wspierające (np. dziekani, pełnomocnicy) w zakresie rozpoznawania i reagowania na sytuacje dyskryminacji i wykluczenia.	Cały okres Planu	Kadra kierownicza
	2.2. Rozszerzenie zakresu działania Komisji Antydyskryminacyjnej o zgłoszenia dotyczące niewłaściwych zachowań – niezależnie od ich kwalifikacji prawnej (z wyłączeniem mobbingu).	Do końca II kw. 2025 r.	Społeczność Uczelni
	2.3. Uwzględnianie złożonych i intersekcjonalnych form dyskryminacji w pracy Komisji Antydyskryminacyjnej.	Cały okres Planu	
	2.4. Przegląd i aktualizacja kodeksów etycznych oraz regulacji wewnętrznych w celu pełniejszego odzwierciedlenia zasad równości i różnorodności.	Do końca II kw. 2026 r.	
	2.5. Opracowanie katalogu właściwych i niewłaściwych zachowań w relacjach akademickich, w tym między nauczycielami akademickimi a studentami i doktorantami.	Do końca 2025 r.	
	2.6. Wspieranie osób w procesie tranzycji poprzez stosowanie i udoskonalanie procedur umożliwiających zmianę danych w systemach uczelnianych.	Cały okres Planu	
3. Zapewnienie równego dostępu do przestrzeni, infrastruktury i narzędzi Uczelni.	3.1. Przeprowadzenie przglądu dostępności fizycznych i cyfrowych przestrzeni Uczelni oraz opracowanie rekomendacji dotyczących ich dostosowania do potrzeb różnych grup, w tym osób z niepełnosprawnościami i neuroróżnorodnych.	Do końca 2026 r.	Społeczność Uczelni
	3.2. Uwzględnianie zasad projektowania uniwersalnego przy planowaniu, modernizacji i użytkowaniu infrastruktury uczelnianej.	Cały okres Planu	
	3.3. Dostosowanie systemów informatycznych i formularzy uczelnianych do potrzeb osób o zróżnicowanych tożsamościach płciowych i językowych.	Cały okres Planu	
	3.4. Opracowanie i wdrożenie standardów dostępności wydarzeń uczelnianych – z uwzględnieniem potrzeb językowych, poznawczych i organizacyjnych.	Do końca 2025 r.	
	3.5. Ułatwienie zgłaszania barier, m.in. poprzez dostępny formularz online oraz jasną ścieżkę przekazywania zgłoszeń do odpowiednich jednostek.	Do końca 2025 r.	

CEL	DZIAŁANIE	TERMIN	GRUPA DOCELOWA
4. Promowanie kultury równości, różnorodności i szacunku w społeczności akademickiej.	4.1. Organizowanie kampanii informacyjnych i edukacyjnych promujących równość, różnorodność i inkluzywność.	Cały okres Planu	Społeczność Uczelni
	4.2. Coroczna organizacja wydarzenia poświęconego różnorodności i integracji – jako przestrzeni dialogu i świętowania wspólnoty.	Cały okres Planu	
	4.3. Współpraca z organizacjami społecznymi i eksperckimi działającymi na rzecz praw człowieka, równego traktowania i wsparcia osób narażonych na dyskryminację – w zakresie edukacji, doradztwa i wspólnych inicjatyw.	Cały okres Planu	
	4.4. Uwzględnianie wartości równości i różnorodności w materiałach informacyjnych i promocyjnych Uczelni.	Cały okres Planu	
	4.5. Promowanie postaw szacunku i odpowiedzialności społecznej poprzez działania angażujące różne grupy Wspólnoty w budowanie kultury otwartości.	Cały okres Planu	
Wsparcie grup wrażliwych na dyskryminację i wykluczenie			
5. Włączanie w życie akademickie Uczelni oraz integracja osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami i neuroróżnorodnych.	5.1. Prowadzenie badań wśród osób planujących studiowanie na Uczelni pod kątem ich potrzeb, barier i oczekiwań jako osób z niepełnosprawnościami lub szczególnymi potrzebami (w tym osób neuroróżnorodnych).	Cały okres Planu	Otoczenie Uczelni
	5.2. Współpraca ze szkołami średnimi oraz organizacjami samorządowymi i pozarządowymi w celu promocji możliwości studiowania i pracy na Uczelni dla osób ze szczególnymi potrzebami.	Cały okres Planu	
	5.3. Organizacja cyklicznych warsztatów i szkoleń dotyczących potrzeb i barier osób z niepełnosprawnościami lub szczególnymi potrzebami (w tym osób neuroróżnorodnych), z uwzględnieniem praktycznego charakteru zajęć i udziału tzw. ekspertów przez doświadczenie.	Cały okres Planu	Społeczność Uczelni
	5.4. Tłumaczenie na Polski Język Migowy (PJM) podstawowych informacji o Uczelni i wybranych materiałów na stronie Działu Dostępności oraz zapewnienie tłumaczenia na PJM podczas ważnych wydarzeń i w kluczowych materiałach informacyjnych.	Cały okres Planu	Osoby ze szczególnymi potrzebami
	5.5. Wspieranie działań zespołu Liderek i Liderów Dostępności w zakresie indywidualnego wsparcia oraz promowania idei dostępności i inkluzywności.	Cały okres Planu	Osoby ze szczególnymi potrzebami

CEL	DZIAŁANIE	TERMIN	GRUPA DOCELOWA
6. Zapewnienie równego traktowania oraz rozwój systemu wsparcia dla cudzoziemek i cudzoziemców studiujących lub pracujących na Uczelni.	6.1. Prowadzenie badań w celu identyfikacji potrzeb, barier i oczekiwań cudzoziemek i cudzoziemców studiujących lub pracujących na Uczelni.	Do końca 2025 r.	Cudzoziemcy
	6.2. Przegląd wewnętrznych aktów prawnych i procedur oraz opracowanie rekomendacji ich dostosowania do zasad równego traktowania cudzoziemek i cudzoziemców.	Do końca 2026 r.	
	6.3. Opracowanie i upowszechnienie zestawu ujednoliconych instrukcji oraz materiałów wspierających obsługę cudzoziemek i cudzoziemców.	Do końca 2026 r.	
	6.4. Wspieranie rozwoju kompetencji międzykulturowych i językowych wśród członkiń i członków Wspólnoty, w tym poprzez szkolenia i działania informacyjne.	Cały okres Planu	Społeczność Uczelni
	6.5. Zachęcanie i wspieranie osób z różnych kręgów kulturowych w aktywnym współtworzeniu życia akademickiego i społecznego Uczelni.	Cały okres Planu	Cudzoziemcy
7. Wspieranie osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi oraz przeciwdziałanie wykluczeniu tych osób z aktywności zawodowej, naukowej i akademickiej.	7.1. Prowadzenie badań dotyczących potrzeb, barier i oczekiwań osób łączących pracę lub naukę z opieką nad osobami zależnymi.	Do końca 2026 r.	Opiekunowie osób zależnych
	7.2. Opracowanie i wdrożenie rozwiązań organizacyjnych wspierających godzenie ról opiekuńczych z aktywnością zawodową, naukową i edukacyjną.	Do końca II kw. 2027 r.	
	7.3. Zwiększenie dostępności informacji o możliwościach wsparcia dla opiekunek i opiekunów, w tym urlopów, elastycznych form pracy i studiów oraz pomocy psychologicznej.	Cały okres Planu	
	7.4. Promowanie neutralności płciowej w podejściu do ról opiekuńczych, m.in. poprzez kampanie informacyjne i działania wzmacniające równe zaangażowanie w opiekę.	Cały okres Planu	Społeczność Uczelni

CEL	DZIAŁANIE	TERMIN	GRUPA DOCELOWA
8. Zapewnienie dostępu do wsparcia psychologicznego dla wszystkich członkiń i członków Wspólnoty, w tym studentów, doktorantów i pracowników.	8.1. Rozwój systemu pomocy psychologicznej dla studentów – obejmujący indywidualne konsultacje, warsztaty oraz grupy wsparcia związane z wyzwaniami w toku studiów.	Cały okres Planu	Osoby studiujące
	8.2. Rozszerzenie i promocja oferty pomocy psychologicznej dla pracowników i doktorantów – w zakresie radzenia sobie ze stresem zawodowym, wypaleniem i trudnościami relacyjnymi.	Cały okres Planu	Osoby pracujące i doktoranci
	8.3. Prowadzenie działań edukacyjnych i profilaktycznych w zakresie zdrowia psychicznego skierowanych do całej społeczności akademickiej.	Cały okres Planu	Społeczność Uczelni
	8.4. Wspieranie dostępności psychologicznej, m.in. poprzez możliwość wsparcia w językach obcych i dostosowanie form pomocy do różnych potrzeb.	Cały okres Planu	Osoby ze szczególnymi potrzebami i cudzoziemcy
9. Wspieranie pracowników w wieku starszym i senioralnym, z uwzględnieniem ich specyficznych potrzeb, obaw oraz potencjału.	9.1. Prowadzenie badań diagnozujących potrzeby, bariery i oczekiwania osób starszych pracujących na Uczelni.	Do końca II kw. 2026 r.	Osoby w wieku senioralnym
	9.2. Opracowanie i wdrożenie rekomendacji służących poprawie warunków pracy i dobrostanu osób starszych – z uwzględnieniem elastyczności organizacyjnej oraz wykorzystania ich doświadczenia i wiedzy.	Do końca 2026 r.	
	9.3. Rozwój oferty wsparcia psychologicznego dla osób starszych – ze szczególnym uwzględnieniem przeciwdziałania izolacji i wspierania dobrostanu psychicznego.	Cały okres Planu	
	9.4. Promowanie pozytywnego wizerunku starzenia się i aktywności zawodowej osób starszych w materiałach i komunikacji Uczelni.	Cały okres Planu	Społeczność Uczelni
10. Zapewnienie równego traktowania oraz integracja osób zatrudnionych na stanowiskach technicznych i wykonujących pracę fizyczną.	10.1. Prowadzenie badań diagnozujących potrzeby, bariery i oczekiwania osób zatrudnionych na stanowiskach technicznych i fizycznych.	Do końca 2026 r.	Osoby zatrudnione na stanowiskach technicznych i wykonujące pracę fizyczną
	10.2. Wdrażanie rozwiązań zwiększających dostępność komunikacyjną, cyfrową i organizacyjną – z uwzględnieniem charakteru pracy i środowiska zatrudnienia.	Cały okres Planu	
	10.3. Zwiększanie dostępności szkoleń i działań informacyjnych – poprzez dostosowanie języka, form i godzin prowadzenia.	Cały okres Planu	
	10.4. Wspieranie aktywnego uczestnictwa osób zatrudnionych na stanowiskach technicznych i fizycznych w działaniach integrujących Wspólnotę.	Cały okres Planu	

CEL	DZIAŁANIE	TERMIN	GRUPA DOCELOWA
PLAN RÓWNOWAGI POMIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM OSOBISTYM			
1. Wspieranie dobrostanu osób pracujących i studiujących.	1.1. Stworzenie i udostępnienie bazy wiedzy z zakresu dobrostanu psychicznego.	Do końca II kw. 2025 r.	Społeczność Uczelni
	1.2. Organizacja kampanii informacyjnych i promujących zdrowy tryb życia, w szczególności w obszarze zdrowia psychicznego, aktywności fizycznej i profilaktyki zdrowotnej.	Cały okres Planu	
	1.3. Opracowanie i promowanie katalogu dobrych praktyk dotyczących indywidualnego korzystania z narzędzi cyfrowych.	Do końca 2025 r.	
	1.4. Organizacja warsztatów i szkoleń z zakresu dobrostanu psychicznego.	Cały okres Planu	
	1.5. Wprowadzenie oferty grup wsparcia psychologicznego i rozwoju osobistego.	Do końca 2025 r.	
	1.6. Wprowadzenie oferty indywidualnego wsparcia w rozwoju osobistym i zawodowym.	Do końca 2025 r.	
	1.7. Organizacja i promocja udziału w wydarzeniach sportowych i kulturalnych.	Cały okres Planu	
2. Budowanie zrównoważonej kultury współpracy.	2.1. Opracowanie i promowanie katalogu dobrych praktyk dotyczących komunikacji i współpracy w zespołach pracowniczych.	Do końca 2025 r.	Pracownicy
	2.2. Szkolenia dla kadry kierowniczej z zakresu zarządzania czasem, organizacji pracy zespołów, komunikacji empatycznej i mediacji.	Cały okres Planu	Kadra kierownicza
	2.3. Szkolenia dla pracowników z zakresu korzystania z nowoczesnych narzędzi pracy.	Cały okres Planu	Pracownicy
	2.4. Wspieranie stosowania elastycznych form organizacji pracy – w tym elastycznych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz pracy zdalnej – tam, gdzie jest to możliwe i zgodne z charakterem obowiązków.	Cały okres Planu	

CEL	DZIAŁANIE	TERMIN	GRUPA DOCELOWA
3. Budowanie zrównoważonej kultury studiowania.	3.1. Rozpoznanie obciążeń dydaktycznych i egzaminacyjnych oraz opracowanie rekomendacji dotyczących planowania zajęć i sesji w sposób wspierający dobrostan studentów i doktorantów.	Do końca 2026 r.	Studenci i doktoranci
	3.2. Promowanie zasad wspierającej dydaktyki – w tym otwartej komunikacji, informacji zwrotnej i respektowania granic czasowych.	Cały okres Planu	
	3.3. Organizacja szkoleń i warsztatów dla studentów i doktorantów dotyczących zarządzania czasem, radzenia sobie ze stresem i budowania nawyków sprzyjających równowadze życiowej.	Cały okres Planu	
4. Rozwój infrastruktury wspierającej dobrostan.	4.1. Diagnoza potrzeb i oczekiwań dotyczących infrastruktury sprzyjającej odpoczynkowi i regeneracji.	Do końca II kw. 2025 r.	Społeczność Uczelni
	4.2. Projektowanie oraz dostosowanie przestrzeni wspólnych do funkcji wspierających dobrostan, integrację i równowagę życiową.	Cały okres Planu	
	4.3. Promowanie zasad korzystania z przestrzeni wspólnych z uwzględnieniem zasad ergonomii, regeneracji i wzajemnego szacunku.	Cały okres Planu	
	4.4. Uwzględnianie potrzeb różnych grup w procesach planowania i modernizacji przestrzeni.	Cały okres Planu	
	4.5. Rozwój i promocja dostępnej infrastruktury sportowej oraz terenów sprzyjających aktywności fizycznej.	Cały okres Planu	
5. Wsparcie w szczególnych sytuacjach życiowych.	5.1. Zapewnienie dedykowanego wsparcia psychologicznego dla osób w trudnych sytuacjach życiowych.	Cały okres Planu	Społeczność Uczelni
	5.2. Inicjowanie i promowanie dobrych praktyk wsparcia koleżeńskiego i środowiskowego.	Cały okres Planu	
	5.3. Promowanie postaw empatii i solidarności w społeczności akademickiej w kontekście trudności życiowych.	Cały okres Planu	
DOBRE PRAKTYKI ZARZĄDCZE			
1. Zapewnienie zasobów i warunków dla działań równościowych oraz pracy zespołowej.	1.1. Zapewnienie wsparcia finansowego dla grup i osób inicjujących działania na rzecz równości i inkluzywności na Uczelni.	Cały okres Planu	Społeczność Uczelni
	1.2. Rozbudowa i dostosowanie przestrzeni wspólnych sprzyjających współpracy, integracji i pracy zespołowej.	Cały okres Planu	

CEL	DZIAŁANIE	TERMIN	GRUPA DOCELOWA
2. Zapewnienie równości i przejrzystości w awansach oraz powoływaniu do funkcji.	2.1. Opracowanie rekomendacji dla zasad awansów wewnętrznych, opartych na transparentnych i sprawiedliwych kryteriach.	Do końca 2026 r.	Pracownicy
	2.2. Przegląd zasad powoływania do funkcji na Uczelni w perspektywie równości i różnorodności.	Do końca 2025 r.	
	2.3. Wdrożenie zaktualizowanych zasad powoływania do funkcji opartych na dostępności, przejrzystości i włączeniu.	Do końca 2026 r.	
3. Zapewnienie równości w dostępie do rozwoju zawodowego i szkoleń.	3.1. Zapewnienie równego dostępu do rozwoju zawodowego i szkoleń z uwzględnieniem płci, przynależności do jednostek organizacyjnych oraz różnorodnych grup społecznych.	Cały okres Planu	Pracownicy
	3.2. Projektowanie i realizacja programów szkoleniowych oraz mentoringowych wspierających osoby z grup mniej reprezentowanych lub napotykających bariery rozwoju.	Cały okres Planu	
	3.3. Zapewnienie równego dostępu do rozwoju zawodowego i szkoleń z uwzględnieniem płci, przynależności do jednostek organizacyjnych oraz różnorodnych grup społecznych.	Cały okres Planu	
4. Wzmacnianie etycznych i odpowiedzialnych zasad zarządzania.	4.1. Przegląd regulaminów pod kątem przejrzystości i sprawiedliwości w przyznawaniu zasobów i nagród.	Do końca 2026 r.	Pracownicy
	4.2. Upowszechnienie dostępu do informacji dotyczących sprawozdań finansowych i innych aspektów zarządzania Uczelnią.	Cały okres Planu	
	4.3. Wzmocnienie mechanizmów zapobiegania konfliktom interesów.	Cały okres Planu	
	4.4. Organizacja szkoleń dla kadry zarządzającej w zakresie etycznego przywództwa, równości i inkluzywnego zarządzania.	Cały okres Planu	Kadra zarządzająca
	4.5. Promowanie zasad rzetelności naukowej – w tym działania edukacyjne i przeciwdziałające nieetycznym praktykom, zwłaszcza w zakresie publikacji i współautorstwa.	Cały okres Planu	Kadra akademicka, doktoranci i studenci

Politechnika
Wrocławska

ZAŁĄCZNIK NR 2

STRUKTURA PŁCI NA POLITECHNICE WROCŁAWSKIEJ

(stan na 31.12.2024)

1. Analiza udziału kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych

Władze Politechniki Wrocławskiej

Funkcję Rektora Politechniki Wrocławskiej sprawuje mężczyzna, natomiast funkcje prorektorów pełnią dwie kobiety (28,5%) i pięciu mężczyzn (71,5%).

Senat

W Senacie uczelni zasiada siedemnaście kobiet (28,3%) oraz czterdziestu trzech mężczyzn (71,7%).

Rada Uczelni

W Radzie Uczelni zasiadają trzy kobiety (33%) i sześciu mężczyzn (67%).

Władze wydziałów

Wśród władz wydziałów i szkoły doktorskiej na Politechnice Wrocławskiej mężczyzn jest mniej więcej dwukrotnie więcej niż kobiet. Spośród 15 osób pełniących funkcję dziekana 12 to mężczyźni (80%), a trzy – kobiety (20%). Natomiast biorąc pod uwagę dziekanów i prodziekanów łącznie, proporcja wynosi 67,1% (53 mężczyzn) do 32,9% (26 kobiet).

Wydziały Politechniki Wrocławskiej	Architektury	Budownictwa Lądowego i Wodnego	Chemiczny	Informatyki i Telekomunikacji	Elektryczny	Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii	Inżynierii Środowiska	Zarządzania	Mechaniczno-Energetyczny	Mechaniczny	Podstawowych Problemów Techniki	Elektroniki, Fotoniki i Mikrosystemów	Matematyki	Medyczny	Szkoła Doktorska	SUMA
Dziekan	K	M	M	M	M	M	M	K	M	K	M	M	M	M	M	3K 12M
Prodziekan ds. Kształcenia	M	M	K			K	K	K	M K		K					6K 3M
Prodziekan ds. Badań i Współpracy Międzynarodowej	K															1K
Prodziekan ds. Studenckich i Współpracy z Otoczeniem	M															1M
Prodziekan ds. Współpracy z Otoczeniem			M													1M

Wydziały Politechniki Wrocławskiej	Architektury	Budownictwa Lądowego i Wodnego	Chemiczny	Informatyki i Telekomunikacji	Elektryczny	Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii	Inżynierii Środowiska	Zarządzania	Mechaniczno-Energetyczny	Mechaniczny	Podstawowych Problemów Techniki	Elektroniki, Fotoniki i Mikrosystemów	Matematyki	Medyczny	Szkoła Doktorska	SUMA
Prodziekan ds. Rozwoju Kadry i Spraw Społecznych			M													1M
Prodziekan ds. Ogólnych			M	M		K				K		M	M	M		2K 5M
Prodziekan ds. Ogólnych i Społecznych	M															1M
Prodziekan ds. Współpracy i Rozwoju		K														1K
Prodziekan ds. Badań i Współpracy Naukowej		M														1M
Prodziekan ds. Dydaktyki										4M		M				5M
Prodziekan ds. Kształcenia i Dydaktyki				1K 2M												1K 2M
Prodziekan ds. Studenckich		K	K	M		M		M	M	M	K	2M	K			4K 7M
Prodziekan ds. Studenckich i Dydaktyki														K		1K
Prodziekan ds. Współpracy												M	M			2M
Prodziekan ds. Społecznych								K								1K

Wydziały Politechniki Wrocławskiej	Architektury	Budownictwa Lądowego i Wodnego	Chemiczny	Informatyki i Telekomunikacji	Elektryczny	Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii	Inżynierii Środowiska	Zarządzania	Mechaniczno-Energetyczny	Mechaniczny	Podstawowych Problemów Techniki	Elektroniki, Fotoniki i Mikrosystemów	Matematyki	Medyczny	Szkoła Doktorska	SUMA
Prodziekan ds. Rozwoju i Współpracy								M								1M
Prodziekan ds. Współpracy i Nauki									M							1M
Prodziekan ds. Organizacji		M														1M
Prodziekan ds. Studiów Stacjonarnych					M											1M
Prodziekan ds. Studiów Niestacjonarnych i Programów Międzynarodowych					M											1M
Prodziekan ds. Badań Naukowych i Współpracy z Otoczeniem					M											1M
Prodziekan ds. Badań Naukowych i Rozwoju						K										1K
Prodziekan ds. Studenckich, Promocji i Rozwoju Wspólnoty					M											1M
Prodziekan ds. Organizacji Dydaktyki											K					1K

Wydziały Politechniki Wrocławskiej	Architektury	Budownictwa Lądowego i Wodnego	Chemiczny	Informatyki i Telekomunikacji	Elektryczny	Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii	Inżynierii Środowiska	Zarządzania	Mechaniczno-Energetyczny	Mechaniczny	Podstawowych Problemów Techniki	Elektroniki, Fotoniki i Mikrosystemów	Matematyki	Medyczny	Szkoła Doktorska	SUMA
Prodziekan ds. Finansowych i Organizacyjnych							M									1M
Prodziekan ds. Badań Naukowych i Współpracy							M									1M
Prodziekan ds. Studenckich i Społecznych							K									1K
Prodziekan ds. Ogólnych i Finansowych											M					1M
Prodziekan ds. Nauczania													M			1M
Prodziekan ds. Klinicznych i Nauki														M		1M
Prodziekan ds. Umiędzynarodowienia i Współpracy z Otoczeniem Społeczno-gospodarczym															K	1K
Prodziekan ds. Doktorantów															K	1K
Kierownik Studiów Doktoranckich											K					1K
OGÓŁEM	**2K 3M**	**2K 4M**	**2K 4M**	**1K 5M**	**5M**	**3K 2M**	**2K 3M**	**3K 2M**	**1K 4M**	**2K 5M**	**4K 2M**	**6M**	**1K 4M**	**1K 3M**	**2K 1M**	**26K 53M**

Rady Dyscyplin Naukowych

Wśród członkiń i członków Rad Dyscyplin Naukowych na Politechnice Wrocławskiej mężczyzn jest przeszło dwukrotnie więcej niż kobiet. Kobiety stanowią 29% (151), a mężczyźni 71 % (363) składu rad wszystkich dyscyplin.

DYSCYPLINA	KOBIETY		MĘŻCZYŹNI	
	LICZBA	PROCENT	LICZBA	PROCENT
Architektura i Urbanistyka	19	61%	12	39%
Automatyka, Elektronika i Elektrotechnika	4	7%	53	93%
Informatyka Techniczna i Telekomunikacja	3	6%	48	94%
Inżynieria Biomedyczna	6	46%	7	54%
Inżynieria Chemiczna	18	69%	8	31%
Inżynieria Lądowa i Transport	4	15%	22	85%
Inżynieria Materiałowa	4	33%	8	66%
Inżynieria Mechaniczna	10	18%	47	82%
Inżynieria Środowiska, Górnictwo i Energetyka	24	38%	39	62%
Matematyka	4	11%	31	89%
Nauki Chemiczne	20	42%	28	58%
Nauki Fizyczne	9	19%	38	81%
Nauki o Zarządzaniu i Jakości	16	66%	8	33%
Nauki Medyczne	10	42%	14	58%
OGÓŁEM	**151**	**29%**	**363**	**71%**

Dyscypliny, w których odnotowujemy największe różnice, to Automatyka, Elektronika i Elektrotechnika oraz Informatyka Techniczna i Telekomunikacja (niecałe 10% kobiet w radach dyscyplin), a z drugiej strony: Inżynieria Chemiczna oraz Nauki o Zarządzaniu i Jakości (ok. 30% mężczyzn w radach).

2. Analiza udziału kobiet i mężczyzn w strukturach zatrudnienia nauczycieli akademickich

Wśród osób w grupie nauczycieli akademickich kobiety stanowią 34,1%, a mężczyźni 65,9%, przy czym wciąż największe różnice na korzyść mężczyzn odnotowuje się, biorąc pod uwagę poziom w hierarchii akademickiej (stopień i tytuł naukowy) oraz niektóre wydziały. Najbardziej zmaskulinizowane są: Wydział Elektryczny (11% kobiet wśród nauczycieli akademickich), Wydział Mechaniczno-Energetyczny (13,5%), Wydział Informatyki i Telekomunikacji (ok. 15%) oraz Wydział Budownictwa (16%). Z kolei najbardziej sfeminizowany – Wydział Zarządzania (54% kobiet) oraz Wydział Chemiczny (54%).

WYDZIAŁ	PROFESORKI/ PROFESOROWIE	PROFESORKI/ PROFESOROWIE UCZELNI	PROFESORKI/ PROFESOROWIE DYDAKTYCZNI	ADIUNKTKI/ADIUNKCI	WYKŁADOWCZYNIE/ WYKŁADOWCY	ASYSTENTKI/ASYSTENCI
Architektury	4K 2M	15K 12M	1K 5M	38K 41M	2K 2M	4K 3M
Budownictwa Lądowego i Wodnego	1K 15 M	4K 21M	2K 3M	17K 78M	0K 4M	7K 23M
Chemiczny	13K 23M	30K 24M	3K 1M	79K 50M	0K 0M	10K 10M
Informatyki i Telekomunikacji	3K 17M	4K 42M	1K 9M	18K 146M	1K 6M	22K 56M
Elektryczny	1K 8M	0K 21M	0K 5M	7K 37M	0K 1M	3K 14M
Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii	1K 7M	8K 8M	2K 2M	27K 24M	0K 1M	18K 12M
Inżynierii Środowiska	4K 5M	10K 6M	0K 0M	32K 32M	0K 0M	2K 1M
Zarządzania	3K 6M	14K 7M	1K 4M	41K 36M	2K 0M	5K 3M
Mechaniczno-Energetyczny	1K 7M	3K 18M	0K 2M	8K 56M	0K 1M	1K 6M
Mechaniczny	2K 14M	9K 38M	0K 2M	51K 125M	0K 0M	11K 34M
Podstawowych Problemów Techniki	5K 15M	11K 36M	1K 6M	35K 47M	0K 1M	12K 12M

WYDZIAŁ	PROFESORKI/ PROFESOROWIE	PROFESORKI/ PROFESOROWIE UCZELNI	PROFESORKI/ PROFESOROWIE DYDAKTYCZNI	ADIUNKTKI/ADIUNKCI	WYKŁADOWCZYNIE/ WYKŁADOWCY	ASYSTENTKI/ASYSTENCI
Elektroniki, Fotoniki i Mikrosystemów	1K 14M	3K 22M	0K 0M	22K 81M	0K 1M	13K 19M
Matematyki	1K 13M	3K 22M	1K 2M	15K 36M	0K 1M	1K 5M
Medyczny	8K 14M	6K 10M	1K 5M	20K 23M	0K 0M	10K 4M
OGÓŁEM	**48K (23%) 160 M (77%)**	**120K (30%) 287M (70%)**	**13K (22%) 46M (78%)**	**410K (34%) 812M (66%)**	**5K (22%) 18M (78%)**	**119K (37%) 202M (63%)**

3. Analiza udziału kobiet i mężczyzn w strukturach administracji akademickiej i obsługi

Wśród 2512 osób zatrudnionych na stanowiskach administracji i obsługi akademickiej, tj. specjalistek i specjalistów, administracyjnych kierowników, techników, robotników i obsługi - jest 1651 (65,7%) kobiet i 861 (34,3%) mężczyzn. Uwzględnienie podziału na stanowiska kierownicze i niekierownicze pokazuje nieco inną proporcję. Otóż na stanowiskach kierowniczych pracują na Uczelni 154 (70,6%) kobiety oraz 64 (29,6%) mężczyzn. Z kolei na stanowiskach innych niż kierownicze (specjalistyczne, administracyjne, techniczne, pomocnicze, robotnicze i inne) pracuje 1497 (65%) kobiet oraz 797 (35%) mężczyzn.

4. Analiza udziału kobiet i mężczyzn w Szkole Doktorskiej

DYSCYPLINA	KOBIETY		MĘŻCZYŹNI	
	LICZBA	PROCENT	LICZBA	PROCENT
Architektura i Urbanistyka	30	57,7%	22	42,3%
Automatyka, Elektronika i Elektrotechnika	18	22%	64	78,%
Informatyka Techniczna i telekomunikacja	20	22,5%	69	77,5%
Inżynieria Biomedyczna	14	66,7%	7	33,3%

DYSCYPLINA	KOBIETY		MĘŻCZYŹNI	
	LICZBA	PROCENT	LICZBA	PROCENT
Inżynieria Chemiczna	36	57,1%	27	42,9%
Inżynieria Lądowa, Geodezja i Transport	6	15,8%	32	84,2%
Inżynieria Materiałowa	7	58,3%	5	41,7%
Inżynieria Mechaniczna	33	30,6%	75	69,4%
Inżynieria Środowiska, Górnictwo i Energetyka	38	45,2%	46	54,8%
Matematyka	9	31%	20	69%
Nauki Chemiczne	58	63,7%	33	36,3%
Nauki Fizyczne	25	44,6%	31	55,4%
Nauki o Zarządzaniu i Jakości	12	41,38%	17	58,62%
OGÓŁEM	**306**	**40,6%**	**448**	**59,4%**

W Szkole Doktorskiej studiuje 40,6% kobiet i 59,4% mężczyzn. Wyraźne jest zróżnicowanie proporcji ze względu na wybrana dyscyplinę naukową.

5. Analiza udziału studentek i studentów na studiach I i II stopnia

WYDZIAŁ	KOBIETY		MĘŻCZYŹNI	
	LICZBA	PROCENT	LICZBA	PROCENT
Architektury	907	78,6%	247	21,4%
Budownictwa Lądowego i Wodnego	732	42%	1012	58%
Chemiczny	847	63,6%	484	36,4%
Informatyki i Telekomunikacji	682	14,7%	4022	85,3%
Elektryczny	109	7,9%	1274	92,1%
Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii	327	39,6%	499	60,4%
Inżynierii Środowiska	323	51,6%	303	48,4%
Zarządzania	507	46,5%	584	53,5%
Mechaniczno-Energetyczny	236	21,3%	871	78,7%
Mechaniczny	733	24,8%	2218	75,2%
Podstawowych Problemów Techniki	556	56,1%	435	43,9%
Elektroniki, Fotoniki i Mikrosystemów	237	12,7%	1629	87,3%
Matematyki	302	42,6%	407	67,4%
Medyczny	61	61%	39	39%
OGÓŁEM	**6569**	**31,9%**	**14024**	**68,1%**

6. Podsumowanie struktury płci

W stosunku do stanu z 31.12.2021 r. można odnotować:
7,9% wzrost udziału kobiet we władzach wydziałów (z 25% do 32.9%),
4% wzrost udziału kobiet w Radach Dyscyplin (z 25% do 29%),
2% wzrost zatrudnienia kobiet w grupie nauczycieli akademickich (z 32% do 34%),
7% wzrost liczby profesorek tytularnych (z 16% do 23%),
2% wzrost liczby kobiet w Szkole Doktorskiej (z 38,4% do 40, 6% w porównaniu do 1.10.2022, data powołania SD).
Większość wskaźników dotyczących zrównoważenia struktury płci w różnych grupach powoli zmienia się na korzyść równowagi. W warunkach uczelni technicznej oznacza to, że coraz więcej kobiet rozwija swoje kariery badawcze i dydaktyczne, coraz więcej kobiet piastuje stanowiska i funkcje kierownicze w grupie nauczycieli akademickich. Wśród osób studiujących nie odnotowano znaczących różnic w liczbie kobiet i mężczyzn, nie zmieniły się też znacząco proporcje struktury płci na poszczególnych wydziałach.

7. Poszerzone wsparcie dla różnych grup.

Dla budowania otwartej i wrażliwej wspólnoty istotne jest wsparcie, które poza kryterium płci, uwzględnienia przynależność do różnych grup i posiadanie różnego doświadczenia. Działania równościowe i antydyskryminacyjne podjęte w latach 2021-2024 doprowadziły do zidentyfikowania grup, które wymagają dedykowanego wsparcia. Na podstawie zakresu problemów zgłaszanych do Komisji Antydyskryminacyjnej, raportów z Poradni Psychologicznej, wewnętrznych badań nt. równowagi między pracą a życiem osobistym, wywiadów oraz raportów z warsztatów zespołowych, określono grupy, które zostaną objęte niniejszym Planem. Są to: osoby z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami (w tym neuroróżnorodne), osoby w wieku senioralnym, młodzi rodzice i opiekunowie osób zależnych, cudzoziemcy, osoby wykonujące pracę fizyczną oraz osoby potrzebujące wsparcia psychologicznego. Szczególne wsparcie dla tych grup nie wyklucza dbania o całość wspólnoty akademickiej i zapewniania równych szans wszystkim osobom studiującym i pracującym na Politechnice.

SPIS TREŚCI

I. Wstęp 1

A. Podsumowanie realizacji „Planu równości Politechniki Wrocławskiej na lata 2022-2024” 2

B. Nowa perspektywa polityki równościowej 2

II. Plan równości płci 3

III. Plan różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji 5

IV. Plan równowagi między pracą a życiem osobistym 9

V. Dobre praktyki zarządcze 11

VI. Realizacja i monitorowanie działań 12

Załącznik nr 1: Harmonogram realizacji planu ..... I – X

Załącznik nr 2: Struktura płci na Politechnice Wrocławskiej (stan na 31.12.2024) ..... A – J

Politechnika
Wrocławska

pwr.edu.pl