Politechnika
Wrocławska

R E K T O R

ZARZĄDZENIE WEWNĘTRZNE 143/2021

z dnia 22 listopada 2021 r.

w sprawie Planu Równości dla Politechniki Wrocławskiej na lata 2022-2024

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t. j. Dz. U. 2021 r. poz. 478 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Plan Równości dla Politechniki Wrocławskiej na lata 2022-2024, stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia Wewnętrznego.

§ 2

Zarządzenie Wewnętrzne wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prof. dr hab. inż. Arkadiusz Wójs

Politechnika
Wrocławska

PLAN RÓWNOŚCI

DLA POLITECHNIKI WROCŁAWSKIEJ

NA LATA 2022–2024



Politechnika
Wrocławska

Opracowanie i redakcja:
dr Mateusz Kotowski
dr Monika Małek-Orłowska

Opracowanie badań:
dr Anna Borkowska
dr hab. Katarzyna Jach, prof. uczelni
dr Mariusz Mazurkiewicz

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie ... 7
1. Równość i dyskryminacja na Politechnice Wrocławskiej: Diagnoza stanu faktycznego ... 9
1.1. Struktura płci na Politechnice Wrocławskiej ... 9
Władze Politechniki Wrocławskiej ... 9
Władze wydziałów ... 9
Rady dyscyplin naukowych oraz komisje ds. stopni naukowych ... 14
Osoby zatrudnione na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych na Politechnice Wrocławskiej ... 16
Administracja ... 19
1.2. Badanie dotyczące równego traktowania i dyskryminacji na Politechnice Wrocławskiej ... 19
Wyniki badań ilościowych ... 20
Wyniki badań jakościowych ... 23
Osoby pracujące ... 23
Osoby studiujące ... 24
1.3. Wybrane dotychczasowe działania na rzecz promocji równości i przeciwdziałania dyskryminacji ... 26
Wdrażanie zasad i zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Politechnice Wrocławskiej ... 26
Informacja dla pracowników dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu w Regulaminie Pracy Politechniki Wrocławskiej ... 26
Zasady postępowania w przypadku mobbingu ... 27
Pełnomocnicy/Pełnomocniczki rektora ... 27
Internetowa strona informacyjna poświęcona równości i dyskryminacji ... 27
Wsparcie osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnością ... 27
Uwzględnianie aspektu płci w kampaniach rekrutacyjnych na studia ... 28
2. Cele i plan działań ... 29
2.1. Cel 1. Zwiększanie świadomości wśród społeczności Politechniki Wrocławskiej na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania ... 29
2.1.1. Działanie: Aktualizowanie i rozwijanie internetowej „strony równościowej" Politechniki ... 30
2.1.2. Działanie: Cykliczny mailing dla osób studiujących oraz nauczających ... 30
2.1.3. Działanie: Stworzenie i dystrybucja ulotki dotyczącej zapobiegania dyskryminacji dla osób studiujących na Politechnice ... 30

2.1.4. Działanie: Stworzenie i dystrybucja ulotki dotyczącej zapobiegania dyskryminacji dla osób pracujących na Politechnice 31
2.1.5. Działanie: Uzupełnienie „Przewodnika dla nowo zatrudnionych" o treści dotyczące dyskryminacji 31
2.1.6. Działanie: Szkolenia świadomościowe dla osób pracujących na Politechnice 31
2.1.7. Działanie: Szkolenia świadomościowe dla osób nowo przyjmowanych na studia 32
2.1.8. Działanie: Organizacja wydarzeń kulturalnych i naukowych zwiększających świadomość na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania 32
2.2. Cel 2. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych na Politechnice 32
2.2.1. Działanie: Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących równoważenia reprezentacji płci w: strukturach zarządczych Politechniki i jednostek organizacyjnych, komisjach konkursowych oraz zespołach i komisjach eksperckich i recenzenckich 33
2.2.2. Działanie: Sformułowanie wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych 33
2.2.3. Działanie: Sformułowanie wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach rekrutacyjnych 34
2.3. Cel 3. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci osób studiujących 34
2.3.1. Działanie: Uwzględnianie aspektu równoważenia reprezentacji płci w kampaniach rekrutacyjnych na studia 34
2.3.2. Działanie: Szkolenia dla osób biorących udział w akcjach promocyjnych i popularyzatorskich 35
2.4. Cel 4. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet 35
2.4.1. Działanie: Przeprowadzenie diagnozy potrzeb zatrudnionych na Politechnice Wrocławskiej badaczek pod kątem możliwości wpierania ich rozwoju i awansu zawodowego 36
2.4.2. Działanie: Sformułowanie rekomendacji i propozycji w zakresie działań na rzecz aktywnego wspomagania karier naukowych kobiet na Politechnice Wrocławskiej 36
2.5. Cel 5. Ułatwienie osobom pracującym i studiującym na Politechnice Wrocławskiej zachowywania właściwych proporcji między pracą a życiem prywatnym, w tym ułatwianie łączenia pracy z opieką nad osobami niesamodzielnymi 36
2.5.1. Działanie: Określenie ram możliwych działań uczelni z zakresu ułatwienia osobom pracującym i studiującym na Politechnice Wrocławskiej zachowywania właściwych proporcji między pracą/studiami a życiem prywatnym 38

2.5.2. Działanie: Przeprowadzenie diagnozy potrzeb osób pracujących na Politechnice w zakresie zachowywania właściwych proporcji między pracą a życiem prywatnym 38
2.5.3. Działanie: Przeprowadzenie diagnozy potrzeb osób studiujących na Politechnice w zakresie zachowywania właściwych proporcji między studiami a życiem prywatnym 38
2.5.4. Działanie: Sformułowanie rekomendacji i propozycji dotyczących działań Politechniki w zakresie ułatwienia osobom pracującym i studiującym zachowywania właściwych proporcji między pracą/studiami a życiem prywatnym 39
2.6. Cel 6. Przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji na Politechnice 39
2.6.1. Działanie: Przyjęcie i wdrożenie procedury zgłaszania i procedowania przypadków dyskryminacji na Politechnice 39
2.6.2. Działanie: Dokonanie przeglądu obowiązujących na Politechnice kodeksów etycznych i wybranych wewnętrznych regulacji pod kątem treści dotyczących dyskryminacji i równości 40
2.6.3. Działanie: Diagnoza głównych przyczyn doświadczeń dyskryminacyjnych osób pracujących na stanowiskach administracyjnych oraz innych niedydaktycznych i niebadawczych oraz sformułowanie rekomendacji w zakresie wdrożenia bardziej równościowego modelu kariery na tych stanowiskach 40
2.6.4. Działanie: Opracowanie i wdrożenie rozwiązań pozwalających osobom nieidentyfikującym się ze swoim nadanym imieniem na jego zmianę w systemach obsługi studentów 41
2.7. Cel 7. Zwiększenie świadomości dotyczącej uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych wśród osób prowadzących badania oraz osób studiujących na Politechnice 41
2.7.1. Działanie: Szkolenia z zakresu uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych dla osób zatrudnionych na Politechnice na stanowiskach badawczych oraz badawczo-dydaktycznych 42
2.7.2. Działanie: Szkolenie z zakresu uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych osób zatrudnionych w Dziale Projektów Politechniki Wrocławskiej 42
2.7.3. Działanie: Przeprowadzenie analizy programów studiów i sformułowanie rekomendacji w zakresie włączania w nie treści związanych z uwzględnianiem wymiaru płci w badaniach naukowych 42
2.8. Zestawienie celów i działań 43
3. Administrowanie realizacją planu 46
4. Monitorowanie i raportowanie 46
5. Weryfikacja i aktualizacja Planu Równości 46
6. Odpowiedzialność za realizację Planu Równości 47
Wybrana bibliografia 48

Wprowadzenie

Zgodnie ze swoim Statutem Politechnika Wrocławska jest uczelnią kształtującą postawy etyczne oparte na prawdzie, tolerancji, równości, otwartości oraz wolności intelektualnej, tj. na takich zasadach i wartościach, które są niezbędne do zrównoważonego rozwoju współczesnego świata. Równość, jako jedno z podstawowych praw człowieka, zostaje zatem uznana za istotną zasadę działania uczelni, która ma zapewnić każdej osobie uczestniczącej we wspólnocie akademickiej zarówno pełny i swobodny dostęp do pracy i edukacji, jak też równe traktowanie bez względu na jej status i cechy osobiste.

Głównym celem Planu Równości dla Politechniki Wrocławskiej, zwanego dalej „Planem", jest promowanie równości i różnorodności jako tych zasad, które umożliwiają wszystkim osobom pracującym i studiującym na uczelni dobrostan, rozwój i wykorzystanie swojego potencjału oraz pogłębiają ich autonomię myślenia i działania. Równocześnie zwiększają bezpieczeństwo, upodmiotowienie i autonomię całego środowiska akademickiego.

Przyjęcie niniejszego Planu stanowi uzupełnienie i rozszerzenie zakresu działań prorównościowych i antydyskryminacyjnych, realizujących zobowiązania podjęte przez Politechnikę w związku z przyznaniem jej przez Komisję Europejską logo „HR Excellence in Research"[1] . W założeniu realizować ma on również zalecenia Komisji Europejskiej w zakresie wdrożenia planu równości płci (*Gender Equality Plan*) w jednostkach badawczych[2] .

[1] Zob. strona internetowa dedykowana wdrażaniu zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Politechnice Wrocławskiej, https://pwr.edu.pl/uczelnia/europejska-karta-naukowca.

[2] Zob. strona European Institute for Gender Equality dedykowana równości płci w instytucjach akademickich i badaniach naukowych, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear.

Niezależnie od wypełnienia spoczywających na Politechnice zobowiązań, Plan odpowiadać ma także na potrzebę prowadzenia systematycznych działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i promocji równości, na którą wskazują wnioski z badań dotyczących zjawiska dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego na polskich uczelniach[3] . Na potrzebę prowadzenia działań w tym zakresie wskazał także Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego[4] .

Plan Równości jest efektem prac Zespołu ds. Polityki Równościowej uczelni powołanego zarządzeniem Rektora Politechniki Wrocławskiej, prof. Arkadiusza Wójsa, 1 grudnia 2020 r. Dokument został opracowany na podstawie analizy podobnego rodzaju dokumentów obowiązujących na uczelniach polskich i europejskich oraz w oparciu o wyniki diagnozy przeprowadzonej na Politechnice w pierwszej połowie 2021 r.

[3] Zob. RPO, Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2018, https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do%C5%9Bwiadczenie%20molestowania%20w%C5%9Br%C3%B3d%20studentek%20i%20student%C3%B3w,%202018.pdf; Gerlich Julia, Molestowanie na polskich uczelniach publicznych, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2019.

[4] Zob. Odpowiedź MNSzW dla RPO w sprawie nieprawidłowości w ŚUM w Katowicach, 24.06.2020, https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Odpowied%C5%BA%20MNSzW%20dla%20RPO%20w%20sprawie%20nieprawid%C5%82owo%C5%9Bci%20w%20%C5%9AUM%20w%20Katowicach%2C%2024.06.2020.pdf.

1. Równość i dyskryminacja na Politechnice Wrocławskiej: Diagnoza stanu faktycznego

1.1. Struktura płci na Politechnice Wrocławskiej

Do pierwszych działań podejmowanych w celu zdiagnozowania sytuacji kobiet i mężczyzn na uczelni należało zgromadzenie i analiza danych liczbowych dotyczących struktury zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach oraz w poszczególnych jednostkach w aspekcie płci. Poniższe omówienie bazuje na danych zgromadzonych na przełomie 2020 i 2021 r.[5]

Władze Politechniki Wrocławskiej

Funkcję Rektora Politechniki Wrocławskiej sprawował we wskazanym okresie mężczyzna, natomiast funkcje prorektorów czterech mężczyzn i jedna kobieta.

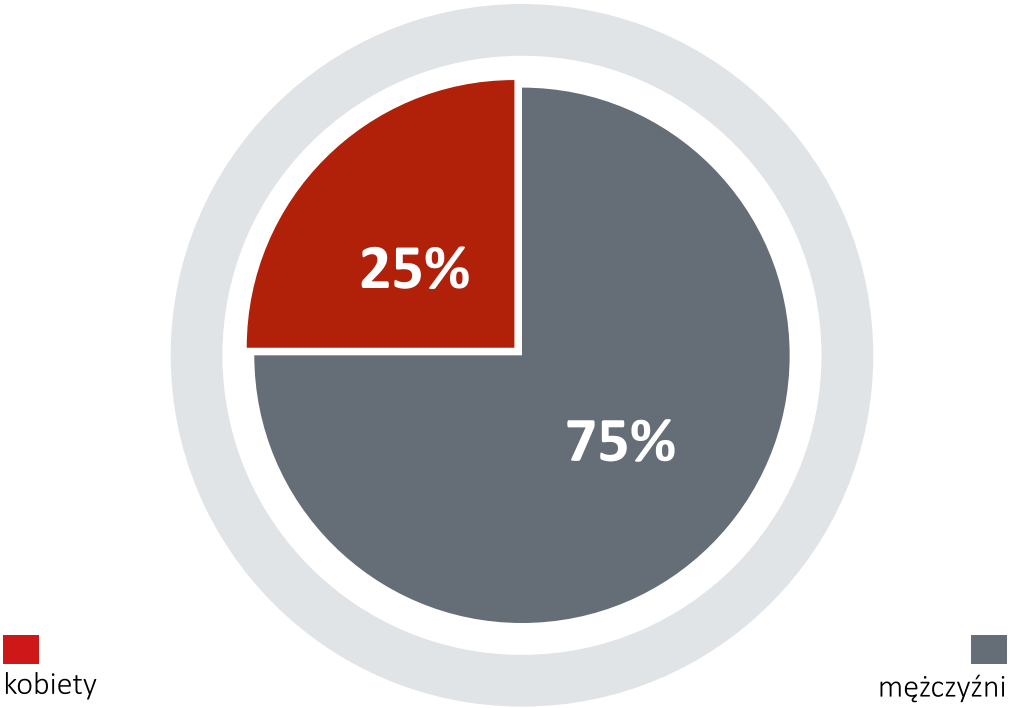
W Senacie uczelni zasiadało czterdziestu dwóch mężczyzn oraz jedenaście kobiet. Natomiast w dziewięcioosobowej Radzie Uczelni zasiadały dwie kobiety.

Władze wydziałów

Wśród władz wydziałów na Politechnice Wrocławskiej na przełomie 2020 i 2021 r. mężczyzn było trzykrotnie więcej niż kobiet, ponieważ rozkład procentowy wynosił odpowiednio 25% kobiet i 75% mężczyzn (16 kobiet i 48 mężczyzn). Spośród 14 osób pełniących funkcję dziekana 10 to mężczyźni. Brak jest jednoznacznej korelacji pomiędzy stopniem maskulinizacji (resp. feminizacji) wydziału a rozkładem reprezentacji płci wśród władz, gdyż dla przykładu na najbardziej sfeminizowanym Wydziale Chemicznym dziekanem był mężczyzna, podczas gdy Wydział Mechaniczny ze znacząco większą proporcją mężczyzn w stosunku do kobiet (w tym na 13 profesorów 1 kobietę) miał na stanowisku dziekana kobietę. Można jednak zidentyfikować pewne prawidłowości. Na czterech wydziałach, na których funkcję dziekana pełniła kobieta, odnotowuje się reprezentację kobiet we władzach: na dwóch wydziałach była ona zrównoważona (Wydział Architektury – dwie kobiety i dwóch mężczyzn, Wydział Budownictwa Lądowego i Wodnego – dwie kobiety i trzech mężczyzn), na Wydziale Mechanicznym funkcje pełnią dwie kobiety i pięciu mężczyzn. Pozycję lidera, jeśli chodzi o reprezentację kobiet we władzach wydziału uzyskał Wydział Informatyki i Zarządzania[6] , na którym funkcje dziekana i prodziekanów sprawują trzy kobiety i jeden mężczyzna.

[5] Nie uwzględniają zatem zmian, jakie dokonały się w strukturze uczelni po tym okresie.

[6] Od 15 września 2021 jest to Wydział Zarządzania. Proporcja reprezentacji kobiet we władzach wydziału pozostała na wydziale niezmieniona.



Rys. 1 Stosunek kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów

Spośród dziesięciu wydziałów, na których dziekanami byli mężczyźni, tylko na czterech we władzy miały udział kobiety. Na Wydziale Chemicznym proporcja przedstawiała się jako trzech mężczyzn i jedna kobieta, na Wydziałach, Geodezji, Górnictwa i Geologii oraz Inżynierii Środowiska były to odpowiednio dwie kobiety i trzech mężczyzn, w Szkole Doktorskiej jeden mężczyzna i dwie kobiety. Brak reprezentacji kobiet we władzach występował aż na sześciu wydziałach Politechniki. W przypadku wysoce zmaskulinizowanych wydziałów (Elektroniki, Elektryczny, Mechaniczno-Energetyczny oraz Matematyki) brak reprezentacji kobiet we władzach można połączyć z bardzo niską reprezentacją kobiet na stanowiskach profesorek lub profesorek uczelni (wyjątek tu stanowi Wydział Mechaniczny). Interesujący jest przypadek Wydziału Elektroniki, Mikrosystemów i Fotoniki, na którym mimo stosunkowo wysokiej reprezentacji kobiet w porównaniu do mężczyzn na stanowisku profesora (4 do 7) we władzach nie znalazła się żadna kobieta. Był to także jedyny wydział, na którym stanowiska profesorów uczelnianych obejmują wyłącznie mężczyźni (14), podczas gdy proporcja adiunktek do adiunktów wynosi 9 do 16.

Reprezentacja kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów oraz Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej

Wydziały Politechniki Wrocławskiej	Architektury	Budownictw Lądowego i Wodnego	Chemiczny	Elektroniki	Elektryczny	Geodezji, Górnictwa i Geologii	Inżynierii Środowiska	Informatyki i Zarządzania	Mechaniczno-Energetyczny	Mechaniczny	Podstawowych Problemów Techniki	Elektroniki Mikrosystemów i Fotoniki	Matematyki	Szkoła Doktorska	SUMA
Dziekan	K	K	M	M	M	M	M	K	M	K	M	M	M	M	4K 10M
Prodziekan ds. Kształcenia	K							K	M						2K 1M
Prodziekan ds. Badań i Współpracy Międzynarodowej	M														1M
Prodziekan ds. Studenckich i Współpracy z Otoczeniem	M														1M
Prodziekan ds. Ogólnych		M	M			K		K	M	K		M			3K 4M
Prodziekan ds. Rozwoju Kadry i Współpracy z Zagranicą		M													1M
Prodziekan ds. Dydaktyki		M	M	M								M			4M
Prodziekan ds. Studenckich		K	K	M		M		M	M	M	M	M	M		2K 8M
Prodziekan ds. Organizacji				M											1M
Prodziekan ds. Studiów Stacjonarnych					M										1M
Prodziekan ds. Studiów Niestacjo-narnych i Programów Międzynarodowych					M										1M

Reprezentacja kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów oraz Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej

Wydziały Politechniki Wrocławskiej	Architektury	Budownictw Lądowego i Wodnego	Chemiczny	Elektroniki	Elektryczny	Geodezji, Górnictwa i Geologii	Inżynierii Środowiska	Informatyki i Zarządzania	Mechaniczno-Energetyczny	Mechaniczny	Podstawowych Problemów Techniki	Elektroniki Mikrosystemów i Fotoniki	Matematyki	Szkoła Doktorska	SUMA
Prodziekan ds. Badań Naukowych i Rozwoju					M										1M
Prodziekan ds. Studenckich i Promocji					M										1M
Prodziekan ds. Dydaktyki (górnictwo i geologia)						K									1K
Prodziekan ds. Dydaktyki (geodezja i kartografia)						M									1M
Prodziekan ds. Finansowych i Ogólnych							M								1M
Prodziekan ds. Badań Naukowych i Współpracy Zagranicznej							M								1M
Prodziekan ds. Dydaktyki i Rozwoju Kadry							K				M				1K 1M
Prodziekan ds. Studenckich i Organizacyjnych							K								1K
Prodziekan ds. Studiów Stacjonarnych (kierunki: AiR, MTR, RAP - pierwszy i drugi stopień)										M					1M
Prodziekan ds. Studiów Stacjonarnych (kierunki: MBM - pierwszy stopień i drugi stopień)										M					1M

Reprezentacja kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów oraz Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej															
Wydziały Politechniki Wrocławskiej	**Architektury**	**Budownictw Lądowego i Wodnego**	**Chemiczny**	**Elektroniki**	**Elektryczny**	**Geodezji, Górnictwa i Geologii**	**Inżynierii Środowiska**	**Informatyki i Zarządzania**	**Mechaniczno-Energetyczny**	**Mechaniczny**	**Podstawowych Problemów Techniki**	**Elektroniki Mikrosystemów i Fotoniki**	**Matematyki**	**Szkoła Doktorska**	**SUMA**
Prodziekan ds. Studiów Stacjonarnych (kierunki: IB, TRN, ZIP - pierwszy i drugi stopień)										**M**					**1M**
Prodziekan ds. Studiów Niestacjonarnych										**M**					**1M**
Prodziekan ds. Finansowych											**M**				**1M**
Prodziekan ds. Promocji i Współpracy											**M**				**1M**
Prodziekan ds. Finansowych i Ogólnych													**M**		**1M**
Prodziekan ds. Nauczania													**M**		**1M**
Prodziekan ds. Informatyzacji i Rozwoju													**M**		**1M**
Prodziekan ds. Umiędzynarodowienia i Współpracy z Przemysłem														**K**	**1K**
Prodziekan ds. Doktorantów														**K**	**1K**
SUMA	**2K, 2M**	**2K, 3M**	**1K, 3M**	**4M**	**5M**	**2K, 3M**	**2K, 3M**	**3K, 1M**	**4M**	**2K, 5M**	**5M**	**4M**	**5M**	**2K, 1M**	**16K 48M**

Tab. 1. Reprezentacja kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów oraz Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej.

Rady dyscyplin naukowych oraz komisje ds. stopni naukowych

Na Politechnice Wrocławskiej funkcjonowało we wskazanym wyżej okresie dwanaście rad dyscyplin naukowych, w których łącznie zasiadało 404 mężczyzn oraz 133 kobiety. Udział kobiet ogółem w tych ciałach wynosił zatem 25%, co można uznać za zrównoważoną reprezentację względem (omówionej poniżej) struktury płci wśród osób zatrudnionych na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych. Na poziomie poszczególnych rad istniały jednak istotne różnice. Tylko w jednej radzie (dyscypliny architektura i urbanistyka) przeważały kobiety, natomiast w aż pięciu przypadkach ich udział wynosił poniżej 20%.

Podobnie jak w przypadku rad dyscyplin, stosunek kobiet i mężczyzn kształtował się w dwunastu komisjach ds. stopni naukowych. Ogółem udział kobiet wynosił w nich 27%, natomiast na poziomie poszczególnych komisji można było zauważyć istotne różnice.

W obu przypadkach różnice na poziomie poszczególnych ciał wiązały się ogólnie z obecnością kobiet na stanowiskach profesorskich na wydziałach, na których prowadzone są badania z zakresu danych dyscyplin.

Rady dyscyplin naukowych					
	kobiety	**mężczyźni**	**OGÓŁEM**	**udział kobiet**	**udział mężczyzn**
Architektura i Urbanistyka	**19**	**17**	**36**	**53%**	**47%**
Automatyka, Elektronika i Elektrotechnika	**10**	**63**	**73**	**14%**	**86%**
Informatyka Techniczna i telekomunikacja	**4**	**47**	**51**	**8%**	**92%**
Inżynieria Biomedyczna	**8**	**10**	**18**	**44%**	**56%**
Inżynieria Chemiczna	**18**	**18**	**36**	**50%**	**50%**
Inżynieria Lądowa i Transport	**3**	**27**	**30**	**10%**	**90%**
Inżynieria Mechaniczna	**7**	**54**	**61**	**11%**	**89%**
Inżynieria Środowiska, Górnictwo i Energetyka	**20**	**52**	**72**	**28%**	**72%**
Matematyka	**3**	**37**	**40**	**7,5%**	**92,5%**
Nauki Chemiczne	**19**	**36**	**55**	**35%**	**65%**
Nauki Fizyczne	**11**	**30**	**41**	**27%**	**73%**
Nauki o Zarządzaniu i Jakości	**11**	**13**	**24**	**46%**	**54%**
OGÓŁEM	**133**	**404**	**537**	**25%**	**75%**

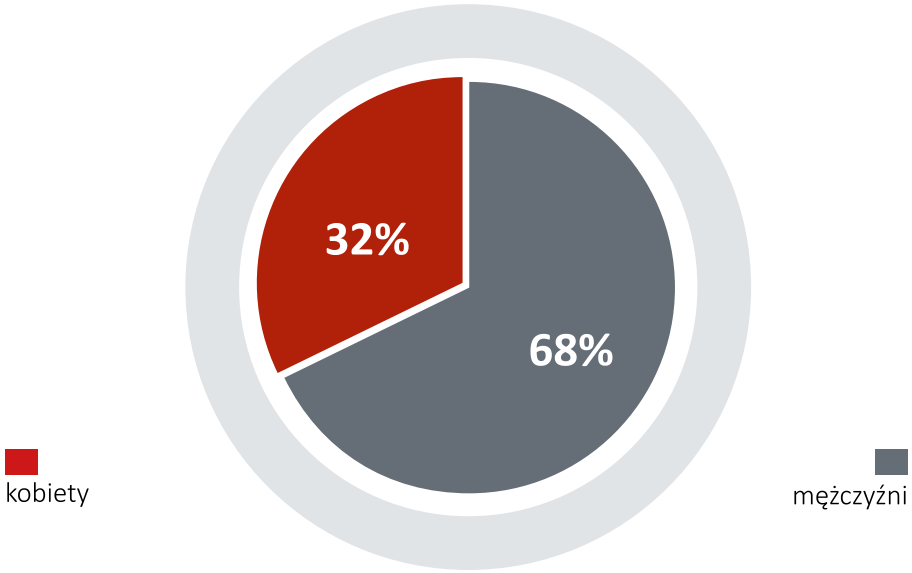
Tab. 2. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin naukowych.

Komisje ds. stopni naukowych					
	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM	udział kobiet	udział mężczyzn
Architektura i Urbanistyka	15	12	27	56%	44%
Automatyka, Elektronika i Elektrotechnika	4	54	58	7%	93%
Informatyka Techniczna i telekomunikacja	1	37	38	3%	97%
Inżynieria Biomedyczna	8	10	18	44%	56%
Inżynieria Chemiczna	16	7	23	70%	30%
Inżynieria Lądowa i Transport	2	18	20	10%	90%
Inżynieria Mechaniczna	7	43	50	14%	86%
Inżynieria Środowiska, Górnictwo i Energetyka	18	34	52	35%	65%
Matematyka	3	32	35	9%	91%
Nauki Chemiczne	18	27	45	40%	60%
Nauki Fizyczne	8	25	33	24%	76%
Nauki o Zarządzaniu i Jakości	12	7	19	63%	37%
OGÓŁEM	112	306	418	27%	73%

Tab. 3. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w komisjach ds. stopni naukowych.

Osoby zatrudnione na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych na Politechnice Wrocławskiej

Na przełomie 2020 i 2021 r. na trzynastu wydziałach oraz w trzech studiach Politechniki Wrocławskiej na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych zatrudnionych było łącznie 683 kobiety oraz 1428 mężczyzn. Najbardziej zmaskulinizowanym był Wydział Elektroniki (28 kobiet do 231 mężczyzn), natomiast najbardziej sfeminizowanym Wydział Chemiczny (148 kobiet do 122 mężczyzn). Wydział Chemiczny to równocześnie jedyny wydział zatrudniający na ww. stanowiskach więcej kobiet niż mężczyzn.

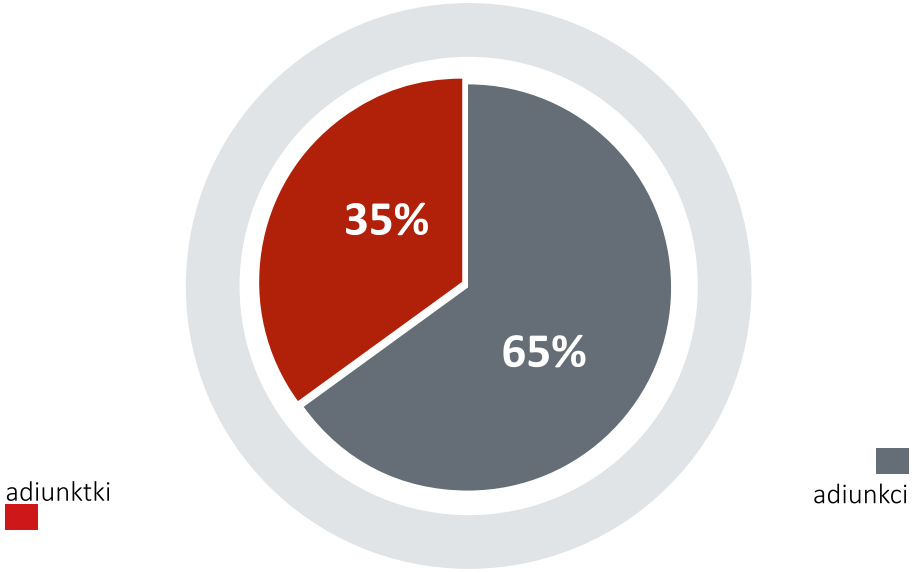


Rys. 2 Stosunek mężczyzn i kobiet wśród osób zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych oraz badawczych

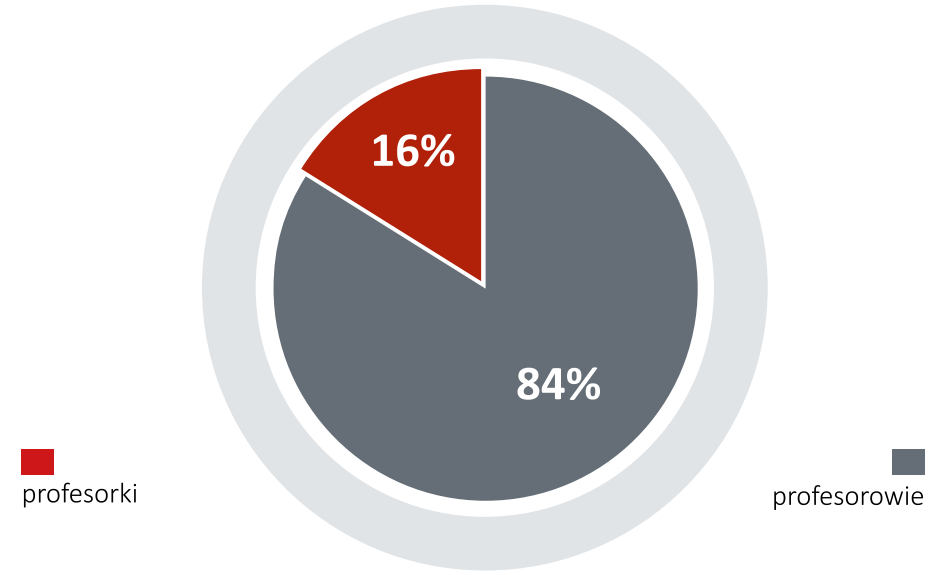
Dane dotyczące zatrudnienia kobiet i mężczyzn na poszczególnych rodzajach stanowisk badawczych i badawczo-dydaktycznych wskazują, że kobiety dużo częściej rezygnują z karier naukowych lub zatrzymują się na określonych jej szczeblach[7]. Podczas gdy na wszystkich wydziałach łącznie stosunek adiunktów do adiunktek badawczych i badawczo-dydaktycznych wynosił około dwa do jednego (dokładnie 502 do 267), stosunek profesorów do profesorek badawczych i badawczo-dydaktycznych wynosił już tylko około pięć do jednego (dokładnie 159 do 30). Nawet na Wydziale Chemicznym zatrudniającym ponad dwukrotnie więcej adiunktek niż adiunktów badawczo-dydaktycznych (odpowiednio 70 i 32), na stanowisku profesora mamy do czynienia

7 Relatywnie niska reprezentacja kobiet na wyższych szczeblach kariery akademickiej jest powszechnym zjawiskiem w sektorze szkolnictwa wyższego. Zob. np. Directorate-General for Research and Innovation (European Commission), She Figures 2021. The path towards gender equality in research and innovation (R&I), https://op.europa.eu/s/tPry

z czterokrotną przewagą mężczyzn (dokładnie 33 do 8). Na dwóch wydziałach – Mechaniczno-Energetycznym oraz Matematyki – stanowisko profesora zajmują wyłącznie mężczyźni, kobiety zaś przeważają na tym stanowisku jedynie na Wydziale Architektury (5 do 3), który jest równocześnie najbardziej zrównoważonym wydziałem pod kątem zatrudniania kobiet i mężczyzn na omawianych stanowiskach. Zjawisko częstszego spowalniania karier kobiet w żadnym razie nie jest specyficzne dla Politechniki Wrocławskiej i ma w dużej mierze charakter systemowy. Niemniej uczelnia powinna dołożyć wszelkich starań, by zjawisku temu przeciwdziałać.



Rys.3 Stosunek adiunktów i adiunktek na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych



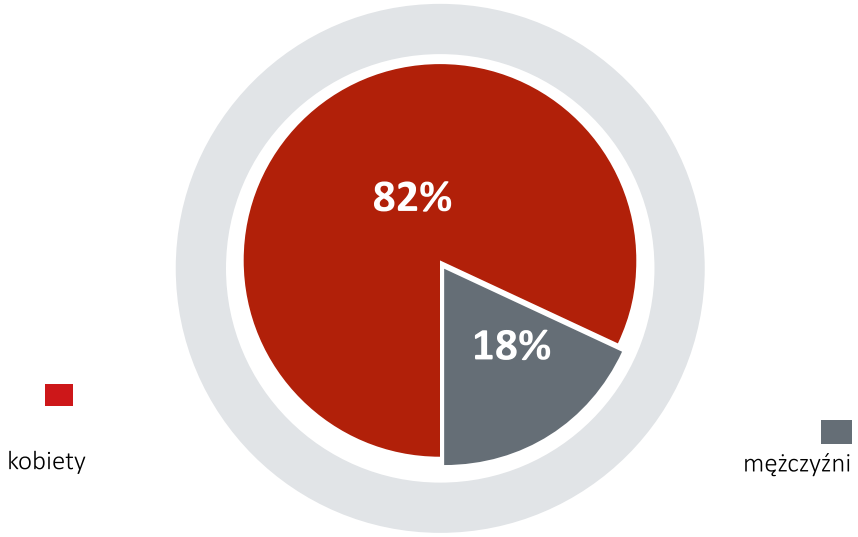
Rys. 4 Stosunek profesorów i profesorek na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych

Wydziały Politechniki Wrocławskiej	Architektury		Budownictw Lądowego i Wodnego		Chemiczny		Elektroniki		Elektryczny		Geodezji, Górnictwa i Geologii		Inżynierii Środowiska		Informatyki i Zarządzania		Mechaniczno-Energetyczny		Mechaniczny		Podstawowych Problemów Techniki		Elektroniki Mikrosystemów i Fotoniki		Matematyki	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
BADAWCZO-DYDAKTYCZNY																										
profesor	5	3	1	14	8	30	1	19	1	8	1	8	2	7	2	10	0	4	1	12	4	19	4	7	0	12
prof. uczelni	15	14	2	13	30	27	3	25	1	19	5	8	9	7	13	22	1	10	6	39	13	27	0	14	3	19
adiunkt hab.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
adiunkt	21	17	10	55	68	32	7	79	6	27	15	15	32	30	27	53	5	22	37	79	15	44	9	16	5	13
asystent	2	1	5	16	13	10	9	40	1	4	0	0	3	5	2	10	1	3	15	35	9	8	2	15	0	6
BADAWCZY																										
profesor	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
prof. uczelni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
adiunkt	0	0	0	1	2	0	0	4	0	0	1	2	0	0	3	5	0	0	2	5	2	5	0	0	0	0
asystent	0	0	0	0	19	11	2	8	0	0	4	4	1	2	0	0	4	1	0	6	1	3	4	2	0	0
DYDAKTYCZNY																										
profesor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
prof. uczelni	0	1	0	3	0	1	0	3	0	6	1	0	0	0	0	5	0	2	0	2	1	4	0	0	1	0
adiunkt	8	30	7	21	8	8	3	28	2	11	2	3	0	1	9	24	0	8	5	32	6	16	1	1	8	13
asystent	2	1	2	2	0	0	1	8		0	1	0	0	0	2	6	0	0	8	11	2	1	0	0	0	0
docent	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0
st. wykładowca	1	5	0	2	0	0	1	13	0	1	0	2	0	0	3	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
wykładowca	2	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	1
lektor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
instruktor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tab. 4. Reprezentacja kobiet i mężczyzn na stanowiskach badawczych, badawczo dydaktycznych oraz dydaktycznych wydziałów Politechniki Wrocławskiej.

Administracja

Kadra administracyjna uczelni[8], zarówno centralna, jak i na poziomie wydziałów, jest silnie sfeminizowana. Na przełomie 2020 i 2021 r. w administracji centralnej zatrudnionych było 124 mężczyzn i 454 kobiet, natomiast łącznie na wydziałach było to 55 mężczyzn oraz 329 kobiet. Kobiety stanowiły zatem 77% kadry administracji centralnej oraz 86% kadry administracyjnej wydziałów.



Rys. 5 Stosunek kobiet i mężczyzn na stanowiskach administracyjnych

Proporcje te znajdowały odzwierciedlenie na poziomie stanowisk kierowniczych. Kobiety obejmowały 69% stanowisk kierowniczych w administracji centralnej oraz 88% stanowisk kierowniczych w administracji wydziałów.

1.2. Badanie dotyczące równego traktowania i dyskryminacji na Politechnice Wrocławskiej

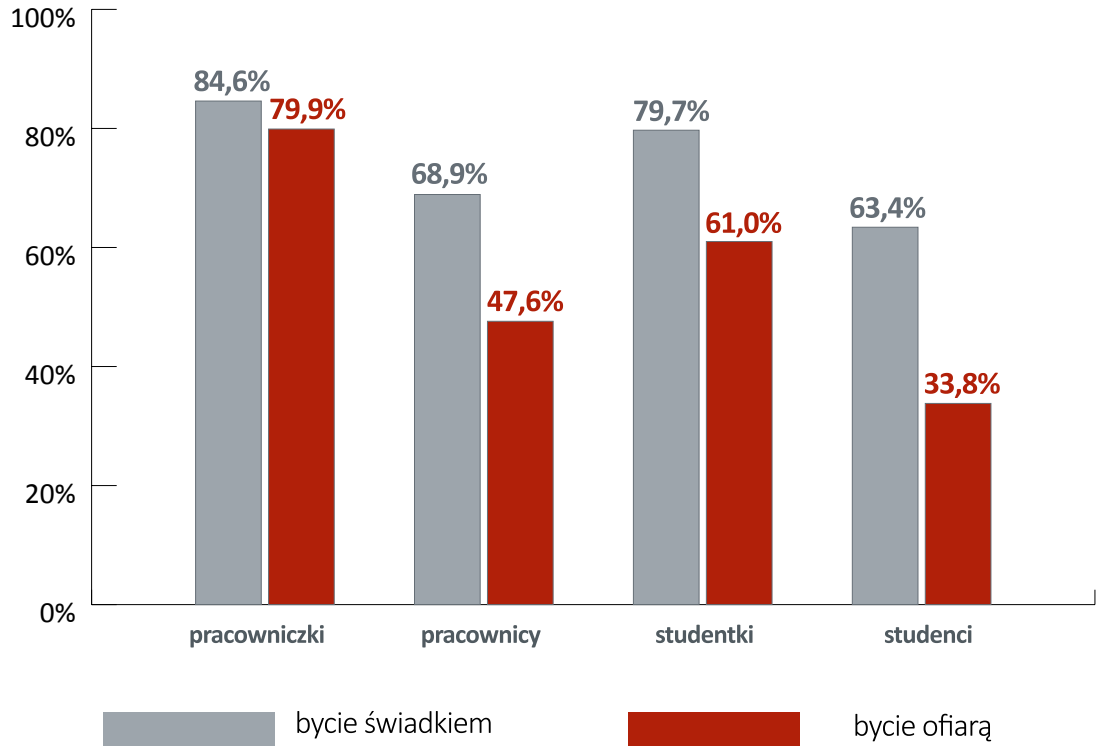
Głównym celem przeprowadzonego badania było zdiagnozowanie skali problemu dyskryminacji w Politechnice Wrocławskiej, zidentyfikowanie częstości i rodzaju zachowań dyskryminacyjnych występujących na uczelni oraz grup, które w szczególny sposób doświadczają dyskryminacji.

Badania przeprowadzono w dniach 4 maja 2021 – 15 czerwca 2021, a zostały poprzedzone akcją promocyjną. W rezultacie, otrzymano 628 w całości wypełnionych ankiet od osób pracujących i 1358 od osób studiujących na PWr. Próba jest reprezentatywna pod względem ilościowym, lecz nie strukturalnym.

[8] Przez kadrę administracyjną rozumie się wszystkie osoby zatrudnione w grupie „P8 pracownicy administracyjni" bez grupy „P8 pracownicy obsługi" zgodnie z Załącznikiem nr 3 do Regulaminu Wynagradzania Politechniki Wrocławskiej.

Wyniki badań ilościowych

Wyniki badania wskazują, że bycie świadkiem lub ofiarą zachowań dyskryminacyjnych jest doświadczeniem dość powszechnym, tzn. dotyczy większości osób studiujących lub pracujących na Politechnice Wrocławskiej[9]. Świadkiem zachowań dyskryminacyjnych było 79% ankietowanych pracowniczek i pracowników PWr oraz 72% studentek i studentów. Oznacza to, że powyższy odsetek respondentów na pytanie: „Czy i jak często był/a Pan/i świadkiem wymienionych sytuacji na Uczelni w ciągu ostatnich kilku lat?" przynajmniej raz wskazał bycie świadkiem jednej z wymienionych 15 sytuacji. Przy czym najczęściej wskazywano odwoływanie się do krzywdzących stereotypów, podważanie kompetencji, traktowanie jako osób niższej kategorii i niestosowne żarty, a najrzadziej – molestowania seksualnego. Za ofiarę takich zachowań uznało się odpowiednio 66% ankietowanych w grupie osób pracujących i 47% w grupie studiujących.



Rys. 6 Procent osób pracujących i studiujących w PWr, którzy doświadczyli zachowań dyskryminujących.

Średnia liczba zaobserwowanych zachowań dyskryminacyjnych (na 15 wskazanych w badaniu) wyniosła 5,21 w grupie ankietowanych pracowniczek i pracowników PWr oraz 4,54 w grupie studentek i studentów. Średnia liczba zachowań dyskryminacyjnych, których respondenci byli ofiarami wyniosła 3,3 w grupie osób pracujących i 2,44 w grupie studiujących.

[9] W tej analizie pominięto częstość obserwowanych zachowań.

Zachowanie	Pracowniczki [%]	Pracownicy [%]	Studentki [%]	Studenci [%]
niestosowne żarty	56	38	61	42
odwoływanie się do krzywdzących stereotypów	65	44	70	46
krzywdzące określenia i epitety	52	39	53	41
podważanie, kwestionowanie kompetencji	69	50	65	50
komentarze o podtekście seksualnym	41	27	44	33
gorsze ocenianie ze względu na przynależność do konkretnej grupy	42	19	40	24
zbytnia niestosowna poufałość	45	28	25	18
niestosowne komentarze na temat ubioru lub wyglądu	42	24	30	22
niestosowne naruszanie przestrzeni osobistej	34	13	16	8
molestowanie seksualne	5	2	2	1
nachalność w kontaktach	25	14	12	11
unikanie kontaktu	35	34	27	32
ignorowanie ze względu na przynależność do konkretnej grupy	30	12	20	13
traktowanie jako osób drugiej/niższej kategorii	56	33	46	29
niezwracanie się bezpośrednio do osoby ze względu na jej przynależność do konkretnej grupy	24	10	13	8

Tab. 1. Procent respondentów pracujących i studiujących w PWr, którzy byli świadkami wskazanych zachowań dyskryminujących.

Spośród doświadczanych zachowań dyskryminacyjnych najczęściej zgłaszano podważanie kompetencji, odwoływanie się do krzywdzących stereotypów oraz niestosowne żarty odnoszące się do konkretnej grupy. Stosunkowo wysoki procent wskazań mają komentarze o podtekście seksualnym. Poza unikaniem kontaktu w obu grupach oraz molestowaniem seksualnym w grupie osób pracujących, wszystkie obserwowane różnice między kobietami i mężczyznami są istotne statystycznie.

Podsumowanie krótkie:

- **Znacznie częściej świadkami i ofiarami zachowań dyskryminacyjnych były kobiety**, zarówno w grupie osób pracujących, jak i studiujących (różnice istotne statystycznie).
- W porównaniu z osobami studiującymi, **osoby pracujące doświadczyły większej liczby zachowań dyskryminujących** (różnice istotne statystycznie).
- W grupie osób pracujących **znacznie częściej świadkami i ofiarami zachowań dyskryminacyjnych były osoby pracujące na stanowiskach administracyjnych** (różnice istotne statystycznie).
- **Osoby studiujące identyfikujące się z osobami LGBT+ istotnie częściej doświadczyły zachowań dyskryminacyjnych** (średnio jako świadek dla 11 z analizowanych 15, jako ofiara dla 7 z 15), w grupie osób pracujących nie stwierdzono podobnych różnic.
- **Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic między osobami studiującymi oraz osobami pracującymi identyfikującymi się z osobami z niepełnosprawnością w stosunku do pozostałych.**
- Stwierdzono istotne statystycznie różnice między osobami studiującymi na różnych wydziałach oraz osobami studiującymi na studiach pierwszego i drugiego stopnia w zakresie częstości doświadczanych zachowań dyskryminacyjnych jako ofiara i świadek.
- **W grupie osób pracujących wszyscy wskazali na faworyzację mężczyzn i dyskryminację kobiet, jednak wśród pracowników administracji te wskazania były istotnie silniejsze** (dalej od neutralnego „0"); wiek nie był czynnikiem różnicującym opinie w tej sprawie.
- **W grupie osób studiujących te przekonania kształtowały się podobnie, a różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami były jeszcze bardziej znaczące** (najbliżej neutralnego punktu „0" byli studenci (mężczyźni).
- Ze wszystkich analizowanych grup, studentki miały najsilniejsze przekonania nt. faworyzowania mężczyzn i dyskryminacji kobiet.

Wyniki badań jakościowych

Osoby pracujące

Analiza swobodnych wypowiedzi osób pracujących na PWr wskazuje, że generalnie **nie jest zgłaszany jako dojmujący problem dyskryminacji** związanej z płcią, orientacją seksualną, rasą, wyznaniem czy niepełnosprawnościami. Sporo wypowiedzi wręcz wskazuje **PWr jako dość równościowe i przyjazne miejsce pracy**.

Oczywiście, problemy były zgłaszane (w większości przez pracujące na uczelni kobiety), jednak dotyczyły w znacznym stopniu z**aburzeń work life-balance**. Wskazywano na wykraczające poza przyjęte ramy godziny pracy i otrzymywanie maili czy brak wsparcia dla rodziców małych dzieci i opiekunów osób niesamodzielnych. Jednakże **podstawowym problemem wg respondentów jest obszar organizacji pracy**, przejawiający się w **niesprawiedliwości, mobbingu, nepotyzmie, niejasnych lub wręcz niesprawiedliwych systemach wynagradzania** i innych negatywnych zjawiskach w miejscu pracy. Kobiety częściej wyrażają **potrzebę edukacji, szkoleń, warsztatów dla kadry zarządzającej** różnego szczebla. Nie tylko z obszaru antydyskryminacyjnego, ale generalnie – HR, tj. zarządzania, motywowania, oceniania, komunikowania się z pracownikami.

Inna wyrazista grupa respondentów (raczej mężczyzn) w dosadny sposób **kwestionuje problem dyskryminacji grup mniejszościowych**, niesprawiedliwych przywilejów i nadużywania władzy, a także **działalność Zespołu i Pełnomocniczki oraz sensowność samych badań**. Wydaje się, że ta grupa respondentów jest silnie motywowana własnymi przekonaniami, wyznaniem, światopoglądem lub poglądami politycznymi. Prawdopodobnie większa część pracowników w swoich generalnych przekonaniach na temat równości, hierarchii, traktowania różnych mniejszościowych grup sytuuje się gdzieś pomiędzy dwiema wyrazistymi postawami – tj. konserwatywną i progresywną.

Z wyróżnionych grup – **jednoznacznie potwierdzając doświadczanie dyskryminacji i agresji słownej, wypowiadają się osoby, które jednocześnie deklarują utożsamianie się ze społecznością LGBTQ+**. Osoby te mówią o braku przeciwwagi do wyrazistych, konserwatywno-katolickich poglądów części pracowników i to pracowników z przywilejami i władzą (profesura). Osoby w najbardziej jednoznaczny sposób mówiące o dyskryminacji poruszają też **kwestię wpływu tych doświadczeń na stan psychiczny oraz chęć kontynuowania kariery studenckiej lub pracowniczej na PWr**. Zwracają także

uwagę na otoczenie: negatywny wpływ działań rządu, ministra edukacji, ale też porównywały sytuację i rozwiązania na PWr do innych uczelni.

Dość wyraźny jest dysonans w postrzeganiu swojego statusu pomiędzy pracownikami administracyjnymi (w swoim własnym przekonaniu – niedocenianymi i marginalizowanymi), a pracownikami badawczo-dydaktycznymi (z których część opisuje się jako będących „na usługach" administracji i nie dostających wsparcia ze strony pracowników administracyjnych).

Podsumowując: większość zachowań dyskryminacyjnych odczuwają realnie mniejszościowe grupy (przede wszystkim identyfikujące się z LGBTQ+). Inne osoby, opisujące się jako przynależące do grup młodych pracowników, kobiet czy administracji, odczuwają niski poziom decyzyjności i wpływu, niski status i miejsce w hierarchii uczelnianej. Opisują także niesprawiedliwy, tj. uznaniowy, niejasny system lub zupełny jego brak w podziale zasobów, obowiązków, wynagrodzeń czy nagród. Wydaje się to być raczej problemem związanym z kulturą organizacji, a nie z zachowaniami stricte dyskryminacyjnymi. Zwłaszcza, że spora liczba osób wprost deklaruje postrzeganie uczelni jako raczej równościowej, bezpiecznej i nie krzywdzącej.

Osoby studiujące

Analizując wypowiedzi osób studiujących można dostrzec wyraźnie większą wrażliwość na problem dyskryminacji i przejawów nierówności w grupie studentek oraz osób identyfikujących się z LGBTQ+. Osoby te deklarują, że dyskryminacja przejawia się **głównie w postaci niestosowanych żartów, deprecjonowania kompetencji i wiedzy oraz „nadawania się" grup (np. kobiet) do pewnych ról czy aktywności**. Ponadto zdarzają się przejawy zachowań rasistowskich (żartów), zachowań faworyzujących jedno wyznanie i świątynie tej religii, traktowanie osób LGBTQ+ jako odmiennych, a nawet zaburzonych, brak wsparcia dla grup marginalizowanych. Zgłaszano także **problemy z marginalizowaniem osób nie posługujących się językiem polskim** (korespondencja po polsku, brak eventów promujących różnorodność).

Z punktu widzenia studentów, bardzo krzywdząca jest postrzegana przez nich bezkarność osób przemocowych i dyskryminujących, „zamiatanie" problemu pod dywan, brak jasnych procedur zgłaszania i procedowania spraw związanych z dyskryminacyjnymi zachowaniami nauczycieli oraz realne zagrożenie „zemstą" nauczyciela w przypadku zgłoszenia problemu.

Bardzo liczne wypowiedzi – zarówno studentek, jak i studentów - dotyczyły **problemu „źle używanej" władzy i przywilejów** usytuowanych wysoko w uczelnianej hierarchii nauczycieli akademickich, głównie profesorów starszego pokolenia. Osoby te **nie okazują szacunku stu-**

dentom (często studentkom), są niegrzeczne, nie dostrzegają swoich przemocowych zachowań (np. w żartach), nie komunikują się w sposób jasny, uprzejmy i skuteczny. Należy jednak podkreślić, że część osób dostrzega w ostatnim czasie (często jest to postrzegane jako działania nowych władz uczelni) **pozytywne, choć raczej powolne zmiany w tym obszarze**.

Jednym z najczęściej powtarzających się w wypowiedziach problemów, było **niezrozumienie przez uczelnię i nauczycieli sposobu życia współczesnych studentów**. Życie dzisiejszych studentów nie składa się bowiem wyłącznie ze studiów, ale też bardzo często – z pracy zawodowej, wynikającej z konieczności samodzielnego lub choć częściowo samodzielnego utrzymania się na studiach. Niezbędne są także inne aktywności – pasje, sport, życie społeczne, rodzinne i **zachowywanie pewnego balansu życiowego**. Założenie ze strony uczelni, że studenci mają wyłącznie, albo przede wszystkim studiować, co w praktyce sprowadza się nierzadko do **kilkunastu godzin na dobę zdalnej, a w dużej części samodzielnej pracy**, jest jednym z największych nieporozumień i rozczarowań, jakie deklarują studenci.

W przypadku studentów (mężczyzn), podobnie, jak wśród pracowników, zarejestrowano więcej wypowiedzi **umniejszających lub wręcz zaprzeczających problemowi z nierównym traktowaniem różnych grup na uczelni**, a na pewno mniejszości seksualnych, etnicznych lub płci. Osoby te oceniają negatywnie samo badanie, zarzucają tendencyjność, pytań i sformułowań w kwestionariuszu. Osoby o takich poglądach tłumaczą nadreprezentację mężczyzn we władzach, na wysokich stanowiskach w biznesie i innych organizacjach naturalnymi cechami (m.in. skłonnością do podejmowania ryzyka, determinacją, siłą woli).

Ich zdaniem, rzekomo marginalizowane grupy w nieuprawniony sposób walczą o przywileje nienależne im i doprowadzają do pokrzywdzenia większości (np. mężczyzn).

1.3. Wybrane dotychczasowe działania na rzecz promocji równości i przeciwdziałania dyskryminacji

Wdrażanie zasad i zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Politechnice Wrocławskiej

W związku z przyznaniem przez Komisję Europejską logo „HR Excellence in Research" oraz w ramach realizacji zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Politechnika Wrocławska wdrożyła w latach 2016-2019 szereg rozwiązań pozwalających zwiększyć transparentność i obiektywność procesu rekrutacyjnego oraz pomagających budować bardziej stabilne i bezpieczne warunki pracy badaczy i badaczek na każdym etapie kariery. Realizacja ww. zaleceń wiązała się z podejmowaniem przez uczelnię działań naprawczych w obszarach, które tego wymagały, co obejmowało opracowanie i wdrożenie regulaminu wynagradzania oraz uregulowań w zakresie systemu motywowania płacowego czy opracowanie kodeksu dobrych praktyk promotora i opiekuna naukowego. Podjęto szereg działań samodoskonalących, obejmujących m.in.:

- udostępnienie na stronie uczelni zbioru ogólnokrajowych wytycznych poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze szkolnictwa wyższego;
- opracowanie rekomendacji w zakresie informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań;
- opracowanie i wdrożenie procedury w zakresie organizowania szkoleń dla wszystkich osób zatrudnionych na Politechnice Wrocławskiej [10].

Informacja dla pracowników dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu w Regulaminie Pracy Politechniki Wrocławskiej

Zgodnie z obowiązującym prawem w załączniku nr 1 do Regulaminu Pracy Politechniki Wrocławskiej[11] – „Informacja dla pracowników dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu" – zebrane zostały w jednym miejscu i udostępnione pracownikom przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu. Informacja obejmuje zasady dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, które określone zostały w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz Kodeksie pracy.

[10] Ze szczegółami na temat podjętych działań można zapoznać się na dedykowanej Europejskiej Karcie Naukowca stronie uczelni: https://pwr.edu.pl/uczelnia/europejska-karta-naukowca.

[11] Aktualny Regulamin Pracy został przyjęty na mocy Zarządzenia Wewnętrznego 66/2019 i jest ogólnodostępny na stronie internetowej uczelni: https://pwr.edu.pl/pracownicy/strefa-pracownika/regulamin-pracy

Zasady postępowania w przypadku mobbingu

W 2015 r. Politechnika Wrocławska wprowadziła wewnętrzną regulację w sprawie określenia zasad postępowania w przypadku zgłoszenia przez osobę zatrudnioną na uczelni zarzutów dotyczących mobbingu[12] .

Pełnomocnicy/Pełnomocniczki rektora

Na mocy regulacji wewnętrznych na Politechnice Wrocławskiej funkcjonują stanowiska Pełnomocnika/Pełnomocniczki ds. osób z niepełnosprawnościami oraz Pełnomocnika/Pełnomocniczki ds. przeciwdziałania dyskryminacji.

Internetowa strona informacyjna poświęcona równości i dyskryminacji

W marcu 2021 r. w efekcie prac i starań Zespołu ds. polityki równościowej uczelni powstała strona internetowa „Równa Politechnika”[13] . Strona służy:

- zwiększaniu świadomości na temat równego traktowania i zjawiska dyskryminacji wśród osób studiujących i pracujących na Politechnice Wrocławskiej;
- informowaniu o dostępnych dla wspólnoty akademickiej Politechniki Wrocławskiej narzędziach przeciwdziałania dyskryminacji, w tym o możliwości i sposobach zgłaszania przypadków dyskryminacji na uczelni;
- informowaniu o podejmowanych na uczelni działaniach prorównościowych;
- bezpiecznemu zgłaszaniu zachowań dyskryminacyjnych mających miejsce na PWr;
- współpracy z podmiotami zajmującymi się zagadnieniami równościowymi.

Strona ta będzie rozwijana wraz z realizowaniem działań przewidzianych w niniejszym Planie.

Wsparcie osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnością

Na Politechnice Wrocławskiej od wielu lat funkcjonuje system wsparcia osób z niepełnosprawnością, obecnie starający się uwzględniać też wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami. W ramach tego systemu oferowane jest wsparcie w sferach: dydaktycznej, materialnej, organizacyjnej, socjalno-bytowej oraz wsparcie psychologiczne.

[12] Zasady postępowania w przypadku zgłoszenia przez pracownika zarzutów dotyczących mobbingu zostały przyjęte Zarządzeniem Wewnętrznym 88/2015 i są ogólnodostępne w zakładce poświęconej mobbingowi na „stronie równościowej” uczelni: https://rowna.pwr.edu.pl/dyskryminacja/dyskryminacja-a-mobbing

[13] rowna.pwr.edu.pl

Wszystkie formy wsparcia zapewniane są w ramach działalności Działu Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami (DDO) oraz projektu Politechnika Nowych Szans realizowanego na uczelni w ramach konkursu nr POWR.03.05.00-IP.08-00-DOS/19 „Uczelnia dostępna". Jednym z głównych zadań tego projektu jest zwiększenie świadomości potrzeb i możliwości osób ze szczególnymi potrzebami poprzez warsztaty dostępne dla wszystkich pracowników uczelni[14] .

W 2021 r. powstał pierwszy wieloletni Plan działania na rzecz poprawy dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na lata 2021-2024. Plan obejmuje m.in.:

- działania monitorujące stan dostępności, w tym wykonanie eksperckich audytów w zakresie dostosowania infrastruktury (budynków, stron w domenie pwr.edu.pl) do potrzeb osób z niepełnosprawnościami;
- tworzenie deklaracji dostępności architektonicznej obiektów PWr oraz dostępności cyfrowej stron internetowych w domenie pwr.edu.pl;
- konsultacje przy prowadzonych remontach i budowach oraz inwestycjach (także informatycznych) obiektów PWr w zakresie dostosowania ich do potrzeb osób z niepełnosprawnościami;
- stworzenie standardów PWr, m.in. w zakresie dostępności architektoniczno-urbanistycznej, projektowania informacji wizualnej, dostępności cyfrowej.

W związku z tym, że Politechnika realizuje już spójną politykę wsparcia osób z niepełnosprawnością oraz osób ze szczególnymi potrzebami, jak i z faktem, że przeprowadzone na potrzeby opracowania niniejszego dokumentu badania nie wskazały tych grup osób jako szczególnie dotkniętych problemem dyskryminacji na uczelni, w Planie nie przewidziano celów i działań ich dotyczących.

Uwzględnianie aspektu płci w kampaniach rekrutacyjnych na studia

Działy Rekrutacji, Współpracy Międzynarodowej oraz Informacji i Promocji Politechniki Wrocławskiej dbają o uwzględnianie aspektu płci w swoich akcjach rekrutacyjnych – zarówno w kampaniach promocyjnych, jak i działaniach bezpośrednich. Szczególnie widoczne jest to w wymiarze przekazu wizualnego materiałów promocyjnych. Wszystkie te działania, choć

[14] Ze szczegółami na temat działań realizowanych przez Dział Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami można zapoznać się na stronie internetowej jednostki: https://ddo.pwr.edu.pl/. Natomiast informacje o działaniach realizowanych w ramach „Politechniki nowych szans" można znaleźć na stronie internetowej dedykowanej temu projektowi: https://pns.pwr.edu.pl/.

wydają się dobrze ukierunkowane, prowadzone są w sposób intuicyjny, dlatego właściwym byłoby włączenie ich do oficjalnej strategii równościowej Politechniki i w miarę możliwości udzielanie wsparcia ww. działom w tym zakresie.

Politechnika Wrocławska jest również wieloletnim uczestnikiem kampanii „Dziewczyny na Politechniki!" promującej podejmowanie studiów na kierunkach technicznych przez młode kobiety, m.in. przez pokazywanie atrakcyjności dla kobiet karier zawodowych i naukowych w obszarach technicznych i ścisłych.

2. Cele i plan działań

2.1. Cel 1. Zwiększanie świadomości wśród społeczności Politechniki Wrocławskiej na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania

Jednym z podstawowych założeń Planu Równości jest przeciwdziałanie dyskryminacji. Wyznaczone w tym zakresie działania dotyczą dwóch komplementarnych obszarów: zapobiegania wystąpieniu sytuacji, w której mamy do czynienia z dyskryminacją oraz odpowiedniego reagowania na zaistniałe przypadki dyskryminacji. W tym kontekście zwiększanie świadomości na temat zjawiska dyskryminacji jest ważnym elementem systemu jej zapobiegania[15]. Przez świadomość na temat dyskryminacji rozumie się zarówno teoretyczną wiedzę o samym tym zjawisku, jak i znajomość praktyk i procedur stosowanych w przypadku wystąpienia dyskryminacji. Stąd zwiększanie świadomości wśród społeczności Politechniki dotyczy upowszechniania nie tylko wiedzy ogólnej, lecz także praktycznej, dotyczącej istniejących praktyk i procedur. Wpisuje się to także w szerzej rozumiany ideał Politechniki dostępnej, otwartej i transparentnej. Dodatkowo badania świadomościowe powinny służyć łagodzeniu ujawnionego w omówionych w części pierwszej badaniach głębokiego ideologicznego sporu we wspólnocie akademickiej Politechniki.

Działania przewidywane w celu zwiększania świadomości na temat dyskryminacji mają charakter informacyjny i szkoleniowy, przewiduje się też organizację wydarzeń zakładających aktywną partycypację uczestników. Sposób realizacji tych działań odpowiada ich rodzajowi. Działania informacyjne, związane z umożliwieniem dostępu do wiedzy

[15] W świetle badań przeprowadzonych przez Kantar Public w 2018 r. świadomość prawna Polaków w kontekście równego traktowania jest niewielka, zarówno w kwestii dyskryminacji w zatrudnieniu, jak i dostępie do usług. Zob. Świadomość prawna w kontekście równego traktowania 2018. Raport dla Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, Kantar Public, https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Badania%20Kantar%20Public%20dla%20RPO%20o%20postrzeganiu%20dyskryminacji%20przez%20Polakow%20w%202018%20r.pdf.

na temat polityki równościowej oraz przeciwdziałania dyskryminacji na Politechnice Wrocławskiej odznaczają się ciągłością i są stale obecne w życiu wspólnoty uniwersyteckiej.

2.1.1. Działanie: Aktualizowanie i rozwijanie internetowej „strony równościowej" Politechniki

Aktualizowanie i rozwijanie uruchomionej w marcu 2021 r. internetowej „strony równościowej" Politechniki Wrocławskiej (https://rowna.pwr.edu.pl/), czyli strony służącej jako repozytorium aktualnej wiedzy na temat problematyki dyskryminacji i jej przeciwdziałania, informującej o aktualnych szkoleniach i wydarzeniach.

2.1.2. Działanie: Cykliczny mailing dla osób studiujących oraz nauczających

Rozsyłanie elektroniczną pocztą studencką i służbową informacji dla osób studiujących oraz dydaktyczek i dydaktyków z aktualizacjami i krótkimi informacjami dotyczącymi procedur antydyskryminacyjnych na uczelni oraz znaczenia zasady równego traktowania. Mailing powinien odbywać się regularnie, z odpowiednio dobraną, nieprzytłaczającą częstotliwością (tj. raz lub dwa razy w roku akademickim) oraz w dwujęzycznej formie (język polski oraz angielski), począwszy najpóźniej od początku roku akademickiego 2022/2023.

2.1.3. Działanie: Stworzenie i dystrybucja ulotki dotyczącej zapobiegania dyskryminacji dla osób studiujących na Politechnice

Stworzenie przeznaczonej dla osób studiujących ulotki (w wersji polsko- i anglojęzycznej) zawierającej podstawowe informacje dotyczące dyskryminacji oraz radzenia sobie z nią, w tym możliwości zgłoszenia problemu Komisji Antydyskryminacyjnej. Ulotka w formie elektronicznej powinna zostać umieszczona w widocznych dla osób studiujących miejscach na stronach uczelni. W miarę możliwości ulotka ta w formie plakatu powinna być umieszczana w stałych, przeznaczonych do tego miejscach (takich jak Strefa Kultury Studenckiej, tablice informacyjne przy Działach Współpracy Międzynarodowej i Rekrutacji, dziekanatach, sekretariatach itp.). Przewiduje się, że ww. ulotka przygotowana zostanie najpóźniej do końca trzeciego kwartału 2022 r.

2.1.4. Działanie: Stworzenie i dystrybucja ulotki dotyczącej zapobiegania dyskryminacji dla osób pracujących na Politechnice

Stworzenie przeznaczonej dla osób pracujących ulotki (w wersji polskiej i angielskiej) zawierającej podstawowe informacje dotyczące dyskryminacji oraz mobbingu, w tym informacje o procedurach dotyczących zgłaszania przypadków tych zjawisk na uczelni. Ulotka w formie elektronicznej powinna zostać umieszczona w widocznych dla osób pracujących miejscach na stronach uczelni (w tym na stronie Działu Spraw Osobowych oraz na stronach internetowych wszystkich wydziałów).

Przewiduje się, że ww. ulotka przygotowana zostanie najpóźniej do końca trzeciego kwartału 2022 r.

2.1.5. Działanie: Uzupełnienie „Przewodnika dla nowo zatrudnionych" o treści dotyczące dyskryminacji

W ramach wdrażania na uczelni zaleceń Europejskiej Karty Naukowca powstał „Przewodnik dla nowo zatrudnionych"[16] w wersji polskiej i angielskiej, który dystrybuowany jest przez asystentki/asystentów ds. kadr przy zatrudnianiu nowych pracowników. Przewodnik ten zostanie uzupełniony o treści dotyczące dyskryminacji, w tym informacje o „stronie równościowej" Politechniki oraz procedurze antydyskryminacyjnej najpóźniej do końca pierwszego kwartału 2022 r.

2.1.6. Działanie: Szkolenia świadomościowe dla osób pracujących na Politechnice

Organizowanie cyklicznych – dwa razy w roku – szkoleń obejmujących aspekty świadomościowe oraz walkę za stereotypami dla wszystkich chętnych pracowniczek i pracowników. Przewiduje się szkolenia dedykowane dla władz uczelni, osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych oraz dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych.

Organizację ww. szkoleń planuje się począwszy od roku 2022.

[16] „Przewodnik..." można znaleźć na stronie dedykowanej wdrażaniu zaleceń Europejskiej Karty Naukowca na Politechnice Wrocławskiej, https://pwr.edu.pl/uczelnia/europejska-karta-naukowca/otwarta-przejrzysta-i-merytoryczna-rekrutacja-naukowcow-otm-r

2.1.7. Działanie: Szkolenia świadomościowe dla osób nowo przyjmowanych na studia

Prowadzenie krótkich szkoleń świadomościowych dla osób nowo przyjmowanych na studia. Szkolenia w formie spotkań organizowanych przez Pełnomocniczkę/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji odbywać się będą na początku każdego roku akademickiego. W miarę możliwości technicznych i organizacyjnych nagrania wideo z tych spotkań dystrybuowanie będą kanałami informacyjnymi uczelni. Dokładna formuła i zakres tematyczny spotkań powinny zostać opracowane w porozumieniu z przedstawicielami Samorządu Studenckiego oraz Działu Współpracy Międzynarodowej. Przewiduje się, że szkolenia te prowadzone będą począwszy od roku akademickiego 2022/2023.

2.1.8. Działanie: Organizacja wydarzeń kulturalnych i naukowych zwiększających świadomość na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania

Realizacja ideału Politechniki jako uczelni otwartej i dostępnej będzie wspierana przez inicjowanie wydarzeń tematycznie związanych z promowaniem założeń równościowych oraz włączanie się do wybranych inicjatyw niezależnych organizacji (tj. akcji w rodzaju tygodnia praw człowieka, tygodnia osób z niepełnosprawnościami czy tęczowego tygodnia). W przypadku inicjatyw otwartych dla szerszej publiczności organizowanych z udziałem osób studiujących i pracujących na Politechnice Wrocławskiej, oprócz waloru edukacyjnego, istotne też będą aspekty takie jak popularyzacja nauki (panele dyskusyjne, warsztaty tematyczne) czy wartość artystyczna (wystawy i inne działania artystyczne). Ze względu na wielodziedzinowość – od nauk o sztuce po nauki ścisłe – oraz łączenie dyscyplin stricte teoretycznych z inżynieryjną praktyką, Politechnika jest doskonałym miejscem dla organizacji wydarzeń odzwierciedlających ideał wartości różnorodności w życiu akademickim i społecznym.

Przewiduje się organizację, współorganizację lub współuczestnictwo w co najmniej dwóch ww. rodzaju wydarzeniach w roku, począwszy od 2022 r.

2.2. Cel 2. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych na Politechnice

Politechnika Wrocławska zobowiązuje się równoważyć strukturę płci wśród wszystkich grup pracowniczych oraz na wszystkich szczeblach zatrudnienia na uczelni, dążąc do uzyskania jej równości.

Problem niezrównoważonej reprezentacji płci wśród licznych grup pracowniczych oraz we władzach jednostek organizacyjnych na Politechnice Wrocławskiej wyraźnie pokazują przedstawione w części pierwszej dane liczbowe. Ponieważ źródła tego problemu są w dużej części systemowe, osiągnięcie równości płci należy traktować jako cel długoterminowy, któremu nie można przypisać konkretnej daty realizacji. Niemniej uczelnia będzie podejmować działania, które pozwolą jej zbliżać się do osiągnięcia tego celu w wybranych obszarach. Jednocześnie, ze względu na ujawniony w diagnozie spór ideologiczny wśród społeczności uczelni, który dotyczy postrzegania równości, w tym równości płci, jako wartości, oraz zasadności podejmowania działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i promocji równości, za właściwe uznać należy wdrażanie rozwiązań w zakresie równoważenia płci stopniowo, rezygnując z tych, które na danym etapie mogą prowadzić do dalszego pogłębiania tych podziałów.

2.2.1. Działanie: Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących równoważenia reprezentacji płci w: strukturach zarządczych Politechniki i jednostek organizacyjnych, komisjach konkursowych oraz zespołach i komisjach eksperckich i recenzenckich

Opracowanie wytycznych określających zasady powoływania osób na funkcje zarządcze na Politechnice Wrocławskiej uwzględniających aspekt równoważenia reprezentacji płci we władzach i kierownictwie uczelni oraz jednostek organizacyjnych, jak również w komisjach konkursowych oraz zespołach i komisjach eksperckich i recenzenckich. Wytyczne powinny zostać sformułowane oraz przyjęte jako zarządzenia wewnętrzne do końca 2023 r.

2.2.2. Działanie: Sformułowanie wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych

Opracowanie zestawu wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych. Zgodnie z przyjętymi wytycznymi wszelkie ogłoszenia o konkursach na stanowiska badawcze, badawczo-dydaktyczne i dydaktyczne powinny być formułowane przy pomocy języka neutralnego płciowo.

W miarę możliwości w wymiarze przekazu wizualnego ww. ogłoszenia powinny być celowane w płeć niereprezentowaną w danej jednostce i/lub grupie pracowniczej, tj. promować po-

dejmowanie karier przez kobiety w jednostkach zmaskulinizowanych i przez mężczyzn w jednostkach sfeminizowanych. Ww. wytyczne powinny zostać opracowane i przekazane jednostkom uczelni do końca 2022 r.

2.2.3. Działanie: Sformułowanie wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach rekrutacyjnych

Opracowanie zestawu wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach rekrutacyjnych. Zgodnie z przyjętymi wytycznymi wszelkie ogłoszenia rekrutacyjne dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi o rekrutacji na stanowiska administracyjne, specjalistyczne i inne powinny być formułowane przy pomocy języka neutralnego płciowo. W miarę możliwości w wymiarze przekazu wizualnego ww. ogłoszenia powinny być celowane w płeć niereprezentowaną w danej jednostce i/lub grupie pracowniczej, tj. promować podejmowanie karier przez kobiety w jednostkach zmaskulinizowanych i przez mężczyzn w jednostkach sfeminizowanych. Ww. wytyczne powinny zostać opracowane i przekazane jednostkom uczelni do końca 2022 r.

2.3. Cel 3. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci osób studiujących

Politechnika Wrocławska zobowiązuje się podejmować działania na rzecz równoważenia reprezentacji płci osób studiujących na poszczególnych wydziałach i kierunkach.

Podobnie jak w przypadku struktury zatrudnienia, źródła problemu nierównoważnej reprezentacji płci osób studiujących na większości wydziałów i kierunków mają charakter systemowy, a uczelnia dysponuje jedynie bardzo ograniczonymi narzędziami pozwalającymi tę reprezentację równoważyć, osiągnięcie równości płci osób studiujących stanowi cel długoterminowy, któremu nie można przypisać daty realizacji. W ramach dążenia do niego, Politechnika realizować będzie następujące działania:

2.3.1. Działanie: Uwzględnianie aspektu równoważenia reprezentacji płci w kampaniach rekrutacyjnych na studia

Politechnika Wrocławska zobowiązuje się do zwracania szczególnej uwagi na to, by przekaz kampanii rekrutacyjnych uwzględniał aspekt równoważenia reprezentacji płci wśród

osób studiujących. W szczególności, na ile to możliwe, w wymiarze językowym i przekazie wizualnym materiały promocyjne powinny promować podejmowanie studiów przez kobiety na wydziałach i kierunkach zmaskulinizowanych oraz przez mężczyzn na wydziałach i kierunkach sfeminizowanych. Język materiałów promocyjnych powinien być w miarę możliwości neutralny płciowo.

Niezależnie od własnych kampanii promocyjnych Politechnika aktywnie włączać się będzie w działania innych podmiotów, których celem jest równoważnie reprezentacji płci osób studiujących na uczelniach technicznych, w tym kontynuować swoje zaangażowanie w akcję „Dziewczyny na Politechniki!".

2.3.2. Działanie: Szkolenia dla osób biorących udział w akcjach promocyjnych i popularyzatorskich

Zorganizowanie szkolenia warsztatowego z kultury równości w komunikacji dla co najmniej pięciorga pracowniczek i pracowników biorących udział w bezpośrednich działaniach promujących podjęcie studiów na Politechnice Wrocławskiej (spotkaniach w szkołach średnich, wykładach popularyzatorskich itp.). Dokładny zakres tematyczny, forma szkolenia i zapotrzebowanie ustalone zostaną wspólnie z Działem Rekrutacji, Działem Informacji i Promocji oraz Działem Współpracy Międzynarodowej, a szkolenia powinny zostać zrealizowane w 2022 r.

2.4. Cel 4. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

Politechnika Wrocławska dba o tworzenie dobrych i stabilnych warunków pracy dla wszystkich badaczek i badaczy, na każdym etapie kariery zawodowej, stosując transparentne i możliwie obiektywne kryteria oceny pracowniczej. Niemniej struktura zatrudnienia osób na stanowiskach badawczo-dydaktycznych oraz badawczych na Politechnice Wrocławskiej wskazuje na występowanie powszechnego na uczelniach wyższych zjawiska znacznie częstszego spowalniania i/lub rezygnacji kobiet z karier naukowych na określonych szczeblach. Jak pokazują dane przedstawione w części pierwszej, o ile stosunek adiunktów do adiunktek wynosi na Politechnice Wrocławskiej około dwa do jednego, w przypadku stosunku profesorów do profesorek jest to już około pięć do jednego. Zjawisku temu przeciwdziałać częściowo może wdrażanie rozwiązań z zakresu równowagi między pracą a życiem prywatnym (cel 5.), jednak niezależnie od nich, dążąc do osiągnięcia równości płci, Politechnika zobowiązuje się aktywnie wspierać kariery naukowe kobiet. Podejmowane w tym zakresie działania powinny być jednak szczególnie przemyślane, by odpowiadały na realne potrzeby zatrudnionych

na Politechnice badaczek i jednocześnie dały się zrealizować z pomocą zasobów kadrowych uczelni, jak również by ich realizacja nie prowadziła do powstawania resentymentu wśród grup niewspieranych. Dlatego obecny Plan Równości przewiduje w pierwszej kolejności przygotowanie diagnozy potrzeb, która dopiero pozwoli określić możliwe dalsze działania Politechniki w tym zakresie.

2.4.1. Działanie: Przeprowadzenie diagnozy potrzeb zatrudnionych na Politechnice Wrocławskiej badaczek pod kątem możliwości wpierania ich rozwoju i awansu zawodowego

Przeprowadzenie diagnozy potrzeb, która pozwoli odpowiedzieć na pytania, jakiego rodzaju problemy napotykają na swojej drodze zawodowej pracowniczki badawcze oraz badawczo-dydaktyczne Politechniki jako kobiety oraz, przede wszystkim, jakiego wsparcia ze strony uczelni by w związku z nimi oczekiwały. Proces ten uwzględniać powinien przeprowadzenie konsultacji z wykorzystaniem metod partycypacyjnych.

Ww. diagnoza potrzeb powinna być przeprowadzona do końca 2023 r.

2.4.2. Działanie: Sformułowanie rekomendacji i propozycji w zakresie działań na rzecz aktywnego wspomagania karier naukowych kobiet na Politechnice Wrocławskiej

W oparciu o wyniki ww. diagnozy potrzeb Zespół ds. polityki równościowej uczelni przygotuje zestaw rekomendacji i propozycji dotyczących możliwych konkretnych działań na rzecz aktywnego wspomagania karier naukowych kobiet na Politechnice Wrocławskiej, które zostaną uwzględnione w kolejnym Planie Równości. Rekomendacje te powinny zostać sformułowane do końca pierwszej połowy 2024 r.

2.5. Cel 5. Ułatwienie osobom pracującym i studiującym na Politechnice Wrocławskiej zachowywania właściwych proporcji między pracą a życiem prywatnym, w tym ułatwianie łączenia pracy z opieką nad osobami niesamodzielnymi

Harmonijne łączenie pracy z życiem prywatnym jest ważnym elementem Planu Równości. Kluczową część tego zagadnienia stanowi problem łączenia życia rodzinnego z obowiązkami

wynikającymi z pracy zawodowej, a nierówności wynikające z ról społecznie i kulturowo przypisanych do płci powodują sytuację nierównowagi, której zmiana wymaga zarówno istnienia ogólnie obowiązujących ram prawnych, jak i przede wszystkim sformułowania odpowiedniej polityki wraz z instrumentami pozwalającymi na jej efektywną realizację na poziomie konkretnej instytucji [17]. Biorąc pod uwagę fakt, że życie rodzinne jest codzienną rzeczywistością nie tylko osób pracujących, ale także kształcących się na uczelni, zakładamy, że harmonizowanie tych funkcjonujących współzależnie sfer życia jest istotne także dla studiujących, powinno więc także być ujęte w szerszym planie. Głównym celem Planu w zakresie harmonizowania pracy lub studiów z życiem prywatnym będzie szczegółowe zdefiniowanie zakresów możliwych działań, zdiagnozowanie potrzeb oraz sformułowanie rekomendacji na przyszłość, w tym propozycji konkretnych rozwiązań. Dostępna już wiedza i badania z zakresu sposobów wdrażania polityk na poziomie organizacyjnym skłaniają do ostrożności i nie zawsze zalecają powtarzanie schematycznych rozwiązań [18]. Wieloaspektowe i możliwie szerokie przeanalizowanie tego złożonego zagadnienia pozwoli uniknąć rozwiązań prowadzących do resentymentu[19] i uwzględnić fakt, że życie rodzinne jest zjawiskiem wykraczającym poza instytucję rodzicielstwa. Organizacyjna kultura rozwijana przez uczelnię może istotnie wesprzeć harmonijne łączenie pracy z życiem rodzinnym i prywatnym. Przyjmując niejako mediacyjną rolę w tym zakresie, Politechnika Wrocławska, poprzez oferowanie adekwatnych rozwiązań i wspieranie równych możliwości zarówno wśród osób pracujących, jak i studiujących, może zdecydowanie wspomóc utrzymywanie równowagi między pracą lub studiami a życiem prywatnym osób należących do jej wspólnoty uniwersyteckiej.

[17] Zob. J. Lewis, *Work-family balance, gender and policy,* Edward Elgar Publishing, Cheltenham 2009. W pracy tej autorka analizuje polityki i rozwiązania przyjęte w 15 krajach Unii Europejskiej z zakresu trzech podstawowych elementów ułatwiających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym: dostępnych usług opieki nad dziećmi, elastycznego czasu pracy, możliwości związanych z koniecznością sprawowania opieki nad osobą niesamodzielną.

[18] Na przykładzie zdalnej pracy „z domu" Anna Kurowska, porównując dane z dwóch krajów mających odmienne modele podziału pracy – Polskę i Szwecję – wykazała, że o ile w obydwu krajach wyższą zdolność równoważenia płatnej i bezpłatnej (tj. związanej z obowiązkami domowymi) pracy mają mężczyźni, o tyle różnice pomiędzy płciami tym zakresie mniejsze są w Szwecji. Zob. A. Kurowska, „Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared", *Social Indicators Research* (2020), 151 (2). Mówiąc w skrócie, jeśli chodzi o pracę zdalną, w Polsce o wiele większe korzyści w zakresie równoważenie pracy i życia prywatnego odnoszą mężczyźni niż kobiety.

[19] Zob. J. Haar, C.S. Spell, „Where is the justice? Examining work-family backlash in New Zealand: The potential form employee resentment", *New Zealand Journal of Employment Relations* (2003), 28 (1): 59-74. Badania przeprowadzone w Nowej Zelandii pokazują, że wyłączne skupienie się na rozwiązaniach uwzględniających potrzeby rodziców małoletnich dzieci może powodować brak satysfakcji i resentyment u pracowników bezdzietnych oraz będących w bardziej zaawansowanym wieku.

2.5.1. Działanie: Określenie ram możliwych działań uczelni z zakresu ułatwienia osobom pracującym i studiującym na Politechnice Wrocławskiej zachowywania właściwych proporcji między pracą/ studiami a życiem prywatnym

Pierwszym działaniem w ramach realizacji celu 5. Planu Równości jest wyodrębnienie zakresu działań, jakie uczelnia może zaoferować osobom pracującym i studiującym dla ułatwienia zachowania właściwych proporcji między pracą lub studiami a życiem prywatnym. Zostanie to określone w odniesieniu do aktualnie obowiązującego stanu prawnego, istniejących w tym obszarze standardów i dobrych praktyk stosowanych na uczelniach polskich i europejskich oraz analizy badań i przedmiotowej literatury dotyczących tej problematyki.

Działanie to powinno zostać zrealizowane do końca 2022 r.

2.5.2. Działanie: Przeprowadzenie diagnozy potrzeb osób pracujących na Politechnice w zakresie zachowywania właściwych proporcji między pracą a życiem prywatnym

Dwa następne działania, realizowane równolegle będą polegać na szczegółowej diagnozie potrzeb osób pracujących i studiujących na Politechnice Wrocławskiej w zakresie harmonizowania pracy lub studiów z życiem prywatnym. Zakres i rodzaj potrzeb osób pracujących na uczelni zostanie określony we współpracy z wyodrębnioną, reprezentatywną grupą. Na zrealizowanie tego działania przewidziano czas do końca 2023 roku.

2.5.3. Działanie: Przeprowadzenie diagnozy potrzeb osób studiujących na Politechnice w zakresie zachowywania właściwych proporcji między studiami a życiem prywatnym

Diagnoza potrzeb osób studiujących różni się od diagnozy potrzeb osób pracujących w taki sposób, że na postawie aktualnie stwierdzonych potrzeb zostanie sformułowana estymacja takich potrzeb na przyszłość wraz z ewentualną rekomendacją dokonywania korekt na podstawie kolejnych diagnoz. Ponieważ profil rodzinny osoby studiującej może znacząco różnić się od profilu osoby pracującej, należy brać pod uwagę, że także i potrzeby osób studiujących mogą w analizowanym zakresie różnić się od potrzeb osób pracujących.

Działanie to będzie realizowane do końca 2023 roku.

2.5.4. Działanie: Sformułowanie rekomendacji i propozycji dotyczących działań Politechniki w zakresie ułatwienia osobom pracującym i studiującym zachowywania właściwych proporcji między pracą/ studiami a życiem prywatnym

Ostatnim działaniem zamykającym realizację Celu 5. jest sformułowanie rekomendacji w zakresie polityki uczelni w obszarze harmonizowania pracy lub studiów z życiem prywatnym oraz przedstawienie konkretnych propozycji ułatwień dla osób studiujących i pracujących na Politechnice Wrocławskiej. Przedstawione rekomendacje i propozycje konkretnych rozwiązań sporządzone zostaną na podstawie rezultatów poprzedzających je działań, tzn. wyodrębnionego zakresu systemowo możliwych działań oraz przeprowadzonych diagnoz potrzeb.
Realizacja tego działania będzie zakończona w pierwszej połowie 2024 roku.

2.6. Cel 6. Przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji na Politechnice

Ostatni z przyjętych celów Planu Równości skupia się wokół skutecznego i efektywnego przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji. Działaniem podjętym w pierwszej kolejności jest tutaj przyjęcie i wdrożenie procedury zgłaszania i rozpatrywania przypadków dyskryminacji na uczelni. Procedura antydyskryminacyjna służy identyfikowaniu przypadków dyskryminacji i wyciąganiu konsekwencji w stosunku do osób dokonujących aktów dyskryminacji.
W formułowaniu polityki równościowej na poziomie instytucjonalnym niemniej ważne jest też istnienie wyraźnie sformułowanych ideałów aspiracyjnych, zasad etycznych wraz z odzwierciedlającymi je standardami postępowania. Należy zatem przenalizować obowiązujące na Politechnice kodeksy etyczne oraz inne wewnętrzne regulacje pod kątem założeń polityki równościowej i w przypadku zidentyfikowanych niedostatków w tym zakresie, postulować o ich sformułowanie lub uzupełnienie. Oprócz tych dwóch ramowych, a zarazem komplementarnych względem siebie działań, zaplanowane zostały także działania realizujące szczegółowe i ściśle określone potrzeby, zidentyfikowane w przeprowadzonych badaniach (działanie 2.6.3 i 2.6.4).

2.6.1. Działanie: Przyjęcie i wdrożenie procedury zgłaszania i procedowania przypadków dyskryminacji na Politechnice

Politechnika Wrocławska zobowiązuje się wnikliwie badać wszelkie przejawy dyskryminacji indywidualnych osób lub grup, aby łagodzić ich negatywne skutki oraz unikać tego

typu zjawisk w przyszłości. W tym celu opracowana zostanie procedura opisująca zasady postepowania w przypadku zgłoszenia dotyczącego dyskryminacji. Procedura ta stanowić ma narzędzie skutecznego i bezpiecznego zgłaszania przypadków dyskryminacji na uczelni przez jej ofiary bądź świadków. Procedura powinna zostać przyjęta w pierwszym kwartale 2022.

2.6.2. Działanie: Dokonanie przeglądu obowiązujących na Politechnice kodeksów etycznych i wybranych wewnętrznych regulacji pod kątem treści dotyczących dyskryminacji i równości

Zespół ds. polityki równościowej uczelni dokona przeglądu obowiązujących na Politechnice kodeksów etycznych i innych regulacji wewnętrznych dotyczących standardów profesjonalnego postępowania pod kątem realizacji postulatów równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Efektem przeglądu będzie zestaw rekomendacji i propozycji ewentualnych zmian tych dokumentów we wskazanym zakresie. Rekomendacje te powinny zostać wydane do końca 2023 r.

2.6.3. Działanie: Diagnoza głównych przyczyn doświadczeń dyskryminacyjnych osób pracujących na stanowiskach administracyjnych oraz innych niedydaktycznych i niebadawczych oraz sformułowanie rekomendacji w zakresie wdrożenia bardziej równościowego modelu kariery na tych stanowiskach

Jak pokazały omówione w części pierwszej badania, doświadczenie dyskryminacji jest istotnie częstsze wśród osób pracujących w administracji niż wśród kadry naukowo-dydaktycznej. Jednocześnie przyczyny tego stanu rzeczy nie są znane. Pierwszym działaniem, które należy wykonać w celu rozwiązania wskazanego problemu jest zdiagnozowanie tych przyczyn. W oparciu o wyniki diagnozy zespół równościowy wyda rekomendacje dotyczące opracowania i wdrożenia bardziej równościowego modelu kariery na stanowiskach administracyjnych i innych niebadawczych i niedydaktycznych. Prowadzenie tych działań przewidziane jest na cały okres realizacji planu, czyli do września 2024 r.

2.6.4. Działanie: Opracowanie i wdrożenie rozwiązań pozwalających osobom nieidentyfikującym się ze swoim nadanym imieniem na jego zmianę w systemach obsługi studentów

Osoby transpłciowe oraz niebinarne bardzo często nie identyfikują się z imionami nadanymi im przy narodzinach, a na co dzień posługują się imionami, które odpowiadają ich tożsamości. Ponieważ proces oficjalnej zmiany imienia jest w Polsce bardzo długi, w oficjalnych dokumentach tych osób wciąż nieraz figurują imiona, z którymi się nie utożsamiają (tzw. deadname). W konsekwencji osoby te w ramach funkcjonowania na uczelni zmuszone są posługiwać się tymi imionami w interakcjach z kadrą dydaktyczną i administracją oraz korzystając z uczelnianych platform internetowych. Problem ten stał się szczególnie zauważalny w okresie nauczania zdalnego, lecz nie tylko jego dotyczy. By wyjść naprzeciw potrzebom tych osób, Politechnika Wrocławska opracuje rozwiązania pozwalające im na posługiwanie się, na ile to możliwe (tj. poza sprawami, w których istnieje konieczność posługiwania się oficjalnymi dokumentami), wyłącznie wybranymi przez siebie imionami. Jednak w związku ze zmianami związanymi z odejściem od systemu obsługi studentów JSOS i wdrożenia systemu USOS, termin opracowania i wdrożenia wspomnianych rozwiązań uzależniony będzie od terminu przyjęcia systemu USOS. Uczelnia zobowiązuje się do wdrożenia ww. rozwiązań możliwie najszybciej po skutecznym wdrożeniu systemu USOS.

2.7. Cel 7. Zwiększenie świadomości dotyczącej uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych wśród osób prowadzących badania oraz osób studiujących na Politechnice

Inicjatywy wspierające uwzględnianie wymiaru płci w badaniach naukowych stanowią nie tylko jeden z ważniejszych obszarów w budowaniu bardziej równościowego środowiska pracy naukowej, lecz mają również istotny potencjał szerokiego oddziaływania społecznego. Jednocześnie można bezpiecznie założyć, że zagadnienie uwzględniania wymiaru płci na etapie planowania i realizowania projektów badawczych nie jest powszechnie znane i zrozumiane przez osoby prowadzące badania, również na Politechnice Wrocławskiej. Z tego powodu pierwszy etap działań pozwalających zwiększyć zakres, w jakim wymiar płci jest uwzględniany w prowadzonych na Politechnice badaniach, powinien obejmować przede wszystkim działania pozwalające zwiększyć wśród badaczek i badaczy świadomość zarówno w zakresie wagi, jak i sposobów włączania wymiaru płci do badań naukowych.

Nie mniej istotne jest kształtowanie świadomości tego zagadnienia wśród osób studiujących, a więc i przyszłych badaczek i badaczy. Włączenie treści dotyczących znaczenia wymiaru płci w badaniach naukowych wymaga jednak w pierwszej kolejności przeprowadzenia analizy aktualnych programów studiów, na podstawie której będzie można sformułować rekomendacje w zakresie uzupełniania ich o te treści.

2.7.1. Działanie: Szkolenia z zakresu uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych dla osób zatrudnionych na Politechnice na stanowiskach badawczych oraz badawczo-dydaktycznych

Zorganizowanie szkoleń dla osób prowadzących badania na Politechnice z zakresu uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych. Szkolenia dla zainteresowanych badaczek i badaczy powinny być organizowane co najmniej raz w roku począwszy od roku 2022.

2.7.2. Działanie: Szkolenie z zakresu uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych osób zatrudnionych w Dziale Projektów Politechniki Wrocławskiej

Zorganizowanie szkolenia z zakresu uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych dla osób zatrudnionych w Dziale Projektów Politechniki Wrocławskiej. Szkolenie powinno obejmować zagadnienia związane z oceną projektów badawczych pod kątem uwzględniania wymiarów płci. Szkolenie dla wyznaczonych przez kierownictwo działu osób powinno być zrealizowane w 2022 r.

2.7.3. Działanie: Przeprowadzenie analizy programów studiów i sformułowanie rekomendacji w zakresie włączania w nie treści związanych z uwzględnianiem wymiaru płci w badaniach naukowych

Przeprowadzenie analizy programów studiów na Politechnice pod kątem efektów uczenia związanych z zagadnieniem znaczenia uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych. Sformułowanie, w oparciu o wyniki analizy, rekomendacji w zakresie włączania tego zagadnienia w treści programowe oferowanych na Politechnice kierunków.

Rekomendacje w tym zakresie powinny zostać sformułowane do końca 2023 r.

2.8. Zestawienie celów i działań

Poniższe zestawienie obejmuje cele określone w Planie Równości wraz ze związanymi z nimi działaniami.

Cel	Działanie	Termin realizacji
1. Zwiększanie świadomości wśród społeczności Politechniki Wrocławskiej na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania	Aktualizowanie i rozwijanie internetowej „strony równościowej" Politechniki.	Cały okres realizacji Planu
	Cykliczny mailing dla osób studiujących oraz nauczających.	Od początku r.a. 2022/2023
	Stworzenie i dystrybucja ulotki dotyczącej zapobiegania dyskryminacji dla osób studiujących na Politechnice.	Do 10.2022 r.
	Stworzenie i dystrybucja ulotki dotyczącej zapobiegania dyskryminacji dla osób pracujących na Politechnice.	Do 10.2022 r.
	Uzupełnienie „Przewodnika dla nowo zatrudnionych" o treści dotyczące dyskryminacji.	Do 04.2022 r.
	Szkolenia świadomościowe dla osób pracujących na Politechnice.	Od 2022 r.
	Szkolenia świadomościowe dla osób nowo przyjmowanych na studia.	Od początku r.a. 2022/2023
	Organizacja wydarzeń kulturalnych i naukowych zwiększających świadomość na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania.	Od 2022 r.
2. Równoważenie struktury płci wśród wszystkich grup pracowniczych oraz na wszystkich szczeblach zatrudnienia na Politechnice	Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących równoważenia reprezentacji płci w: strukturach zarządczych Politechniki i jednostek organizacyjnych, komisjach konkursowych oraz zespołach i komisjach eksperckich i recenzenckich.	Do końca 2023 r.
	Sformułowanie wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych.	Do końca 2022 r.
	Uwzględnianie aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach rekrutacyjnych.	Do końca 2022 r.

Cel	Działanie	Termin realizacji
3. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci osób studiujących	Uwzględnianie aspektu równoważenia reprezentacji płci w kampaniach rekrutacyjnych na studia.	Cały okres realizacji Planu
	Szkolenia dla osób biorących udział w akcjach promocyjnych i popularyzatorskich.	2022 r.
4. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	Przeprowadzenie diagnozy potrzeb zatrudnionych na Politechnice Wrocławskiej badaczek pod kątem możliwości wpierania ich rozwoju i awansu zawodowego.	Do końca 2023 r.
	Sformułowanie rekomendacji i propozycji w zakresie działań na rzecz aktywnego wspomagania karier naukowych kobiet na Politechnice Wrocławskiej.	Do 07.2024 r.
5. Ułatwienie osobom pracującym i studiującym na Politechnice Wrocławskiej zachowywania właściwych proporcji między pracą a życiem prywatnym, w tym ułatwianie łączenia pracy z opieką nad osobami niesamodzielnymi	Określenie zakresu możliwych działań uczelni z zakresu ułatwienia osobom pracującym i studiującym na Politechnice Wrocławskiej zachowywania właściwych proporcji między pracą/studiami a życiem prywatnym.	Do końca 2022 r.
	Przeprowadzenie diagnozy potrzeb osób pracujących na Politechnice w zakresie zachowywania właściwych proporcji między pracą a życiem prywatnym.	Do końca 2023 r.
	Przeprowadzenie diagnozy potrzeb osób studiujących na Politechnice w zakresie zachowywania właściwych proporcji między studiami a życiem prywatnym.	Do końca 2023 r.
	Sformułowanie rekomendacji i propozycji dotyczących działań Politechniki zakresie ułatwienia osobom pracującym i studiującym zachowywania właściwych proporcji między pracą/studiami a życiem prywatnym.	Do 07.2024 r.

Cel	Działanie	Termin realizacji
6. Przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji na Politechnice	Przyjęcie i wdrożenie procedury zgłaszania i procedowania przypadków dyskryminacji na Politechnice.	Do końca 03.2022 r.
	Dokonanie przeglądu obowiązujących na Politechnice kodeksów etycznych i wybranych wewnętrznych regulacji pod kątem treści dotyczących dyskryminacji i równości.	Do końca 2023 r.
	Diagnoza głównych przyczyn doświadczeń dyskryminacyjnych osób pracujących na stanowiskach administracyjnych oraz innych niedydaktycznych i niebadawczych oraz sformułowanie rekomendacji w zakresie wdrożenia bardziej równościowego modelu kariery na tych stanowiskach.	Do 09.2024 r.
	Opracowanie i wdrożenie rozwiązań pozwalających osobom nieidentyfikującym się ze swoim nadanym imieniem na jego zmianę w systemach obsługi studentów.	Niezwłocznie po wdrożeniu systemu USOS
7. Zwiększenie świadomości dotyczącej uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych wśród osób prowadzących badania oraz osób studiujących na Politechnice	Szkolenia z zakresu uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych dla osób zatrudnionych w Politechnice na stanowiskach badawczych oraz badawczo-dydaktycznych.	Od 2022 r.
	Szkolenie z zakresu uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych osób zatrudnionych w Dziale Projektów Politechniki Wrocławskiej.	Do końca 2022 r.
	Przeprowadzenie analizy programów studiów i sformułowanie rekomendacji w zakresie włączania w nie treści związanych z uwzględnianiem wymiaru płci w badaniach naukowych.	Do końca 2023 r.

3. Administrowanie realizacją planu

W celu zapewnienia sprawnej realizacji założeń Planu Równości Politechnika Wrocławska wyasygnuje środki na zlecanie zadań dotyczących koordynacji przewidzianych w Planie działań, monitorowania stanu realizacji planu oraz raportowanie, jak również administracyjne wsparcie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz Komisji Antydyskryminacyjnej [20] w przyjmowaniu i procedowaniu zgłoszeń dotyczących dyskryminacji na uczelni.

4. Monitorowanie i raportowanie

Jednym z pierwszych zadań podmiotów odpowiedzialnych na Politechnice Wrocławskiej za realizację Planu będzie wypracowanie rozwiązań pozwalających na systematyczne i sprawne monitorowanie zmian w zakresie równoważności płci oraz skali problemu dyskryminacji na uczelni. W szczególności monitorowana w długiej perspektywie powinna być struktura zatrudnienia ze względu na płeć, co pozwoli oceniać, na ile i w jakim tempie Politechnika zbliża się do osiągnięcia celu równoważności płci zatrudnianych osób. Istotne będzie również systematyczne monitorowanie poziomów różnic płacowych między zatrudnionymi na uczelni kobietami i mężczyznami. Okresowe raporty dotyczące ujawnianych przypadków dyskryminacji na uczelni pozwolą natomiast dostosowywać działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji do realnych problemów osób studiujących i pracujących na Politechnice.

5. Weryfikacja i aktualizacja Planu Równości

Dążenie do realizacji założonych w tym dokumencie celów w wielu przypadkach wiązać się będzie z wprowadzaniem rozwiązań w środowisku Politechniki nowatorskich, a tym samym takich, których skuteczność i konsekwencje nie są w pełni przewidywalne. Dlatego ważne jest, by zarówno sam Plan, jak i wdrażane na jego podstawie rozwiązania podlegały okresowej weryfikacji i aktualizacji.

W związku z tym przyjmuje się, że na początku każdej kadencji Rektora nowo powołany Zespół ds. Polityki Równościowej Uczelni dokonuje oceny funkcjonowania wdrożonych rozwiązań oraz analizuje Plan Równości w kontekście ewentualnych nowych okoliczności zewnętrznych, w tym zmian w rozporządzeniach, przepisach krajowych i międzynarodowych.

20 Powołanie Komisji Antydyskryminacyjnej przewiduje się na podstawie na podstawie planowanego zarządzenia określającego zasady postępowania w przypadku zgłoszenia dotyczącego dyskryminacji na Politechnice Wrocławskiej.

6. Odpowiedzialność za realizację Planu Równości

Za realizację Planu odpowiada Rektor Politechniki Wrocławskiej. Wsparcie dla Rektora w tym zakresie stanowi Pełnomocniczka/Pełnomocnik rektora ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz Zespół ds. polityki równościowej uczelni.

Wybrana bibliografia

European Institute for Gender Equality, Gender Equality in Academia and Research; https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear

Gerlich, J., Molestowanie na polskich uczelniach publicznych, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2019; https://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2020/01/%E2%80%9EMolestowanie-na-polskich-uczelniach-publicznych%E2%80%9D-%E2%80%93-raport-HFPC.pdf.

General for Research and Innovation (European Commission), She Figures 2021. The path towards gender equality in research and innovation (R&I), https://op.europa.eu/s/tPry

Haar, J., C.S. Spell, „Where is the justice? Examining work-family backlash in New Zealand: The potential form employee resentment", New Zealand Journal of Employment Relations (2003), 28 (1): 59-74.

Kantar Public, Świadomość prawna w kontekście równego traktowania 2018. Raport dla Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, 2018; https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Badania%20Kantar%20Public%20dla%20RPO%20o%20postrzeganiu%20dyskryminacji%20przez%20Polakow%20w%202018%20r.pdf.

Kurowska A., „Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared", Social Indicators Research (2020), 151 (2).

Lewis, L., Work-family balance, gender and policy, Edward Elgar Publishing, Cheltenham 2009.

Równościowa strona Uniwersytetu Warszawskiego, http://rownowazni.uw.edu.pl/

Rzecznik Praw Obywatelskich, Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2018; https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do%C5%9Bwiadczenie%20molestowania%20w%C5%9Br%C3%B3d%20studentek%20i%20student%C3%B3w,%202018.pdf



Politechnika
Wrocławska

pwr.edu.pl