

Sprawozdanie z realizacji Planu Równości dla Politechniki Wrocławskiej na lata 2022-2024

Zarządzeniem Wewnętrznym Rektora nr 113/2020 z dnia 01 grudnia 2020 r. został powołany Zespół ds. Polityki Równościowej Uczelni, którego celem było opracowanie polityki równościowej na Politechnice Wrocławskiej oraz wspieranie jej realizacji.

W 2022 r. wskutek prac zespołu i przeprowadzonych przez niego badań diagnozujących poziom nierówności, przyjęty został Plan Równości dla Politechniki Wrocławskiej na lata 2022-2024.

Działania wynikające z przyjętego Planu realizowane były przez Zespół ds. Polityki Równościowej Uczelni pod kierownictwem dr. Mateusza Kotowskiego i przewodnictwem Pełnomocniczki ds. przeciwdziałania dyskryminacji dr hab. Karoliny Jaklewicz, profesor uczelni do końca września 2024 r oraz właściwe jednostki Uczelni.

Na mocy Zarządzenia Wewnętrznego Rektora nr 74/2024 z dnia 02 września 2024 r. w sprawie podziału kompetencji dotyczących zarządzania Politechniką Wrocławską w kadencji 2024 - 2028 oraz Zarządzenia Wewnętrznego Rektora nr 24/2025 z dnia 05 marca 2025 r. w sprawie zmian w Regulaminie Organizacyjnym Politechniki Wrocławskiej został określony zakres działań nowego pionu prorektorskiego pod kierownictwem Prorektorki ds. rozwoju i integracji wspólnoty dr hab. Karoliny Jaklewicz, profesor uczelni.

W nowym pionie prorektorskim funkcjonują trzy działy, których celem jest dbałość o szeroko pojęty rozwój i dobrostan Wspólnoty PWr. Jest to Dział Szkoleń i Rozwoju Wspólnoty, Dział Wsparcia Psychologicznego i Mediacji oraz Dział Dostępności. Co więcej, na Uczelni działa zespół Liderów Dostępności. We wszystkich wydziałach zostali również wyznaczeni Prodziekani i Pełnomocnicy ds. społecznych.

Na mocy Zarządzenia Wewnętrznego Rektora nr 105/2024 z dnia 07 października 2024 r., został powołany Zespół ds. Rozwoju Wspólnoty na Politechnice Wrocławskiej, którego celem było stworzenie nowego Planu Równości dla Uczelni, opracowanie planu wdrożenia polityki Work-Life Balance, systematyczna analiza Uczelni pod względem równościowym i różnorodnościowym oraz rozwój Wspólnoty Uczelni.

Zespół ds. Rozwoju Wspólnoty działa pod przewodnictwem Pełnomocniczki ds. przeciwdziałania dyskryminacji dr Anny Borkowskiej, profesor uczelni

Na mocy Zarządzenia Wewnętrznego Rektora nr 101/2024 z dnia 30 września 2024 r. została powołana Rectorska Komisja Antydyskryminacyjna na Politechnice Wrocławskiej na okres do 31 sierpnia 2028 r. Zadania Komisji zostały określone w Zarządzeniu Wewnętrznym 100/2024, które określa zasady postępowania w przypadku zgłoszenia dotyczącego dyskryminacji lub niewłaściwego zachowania na Politechnice Wrocławskiej.

Komisja Antydyskryminacyjna działa pod przewodnictwem dr Moniki Małek-Orłowskiej.

Realizowane działania finansowane były z Rezerwy Rektora, natomiast Zespół ds. Polityki Równościowej Uczelni, a następnie od września i października 2024 r., Zespół ds. Rozwoju Wspólnoty oraz Komisja Antydyskryminacyjna, funkcjonowały na zasadach wolontariatu.

Zestawienie statusu realizacji ujętych w Planie celów i działań

Działanie	Wykonane czynności	Status
Cel 1. Zwiększenie świadomości wśród społeczności Politechniki Wrocławskiej na temat dyskryminacji i zasad równego traktowania		
1.1. Aktualizowanie i rozwijanie internetowej „strony równości” Politechniki	W marcu 2021 r. została stworzona strona internetowa „Równa PWr” i jest ona aktualizowana. Adres strony: https://rowna.pwr.edu.pl/	zrealizowane
1.2. Cykliczny mailing dla osób studiujących oraz nauczających	Systematyczny mailing prowadzony jest od początku roku akademickiego 2022/2023.	zrealizowane
1.3. Stworzenie i dystrybucja ulotki dotyczącej zapobiegania dyskryminacji dla osób studiujących na Politechnice	Opracowano: https://rowna.pwr.edu.pl/fcp/gGBUKOQtTKIQhbx08SlkTUg1DUWRuHQwFDBolVURNWHIVFVZpCFghUHcKVigEQUw/191/public/docs/ulotka-studenci.pdf	zrealizowane
1.4. Stworzenie i dystrybucja ulotki dotyczącej zapobiegania dyskryminacji dla osób pracujących na Politechnice	Opracowano: https://rowna.pwr.edu.pl/fcp/gGBUKOQtTKIQhbx08SlkTUg1DUWRuHQwFDBolVURNWHIVFVZpCFghUHcKVigEQUw/191/public/docs/ulotka-pracownicy.pdf	zrealizowane
1.5. Uzupełnienie „Przewodnika dla nowo zatrudnionych” o treści dotyczące dyskryminacji	Dokument został uzupełniony i opracowany. Dostępny na stronie: https://rowna.pwr.edu.pl/fcp/0GBUKOQtTKIQhbx08SlkTUg1DUWRuHQwFDBolVURNFDgPW1ZpCFghUHcKVigEQR1BXQEsKTwdAQsKJBVYCRiYdxdFDy4Z/191/public/docs/sprawozdanie_za_2022.pdf	zrealizowane
1.6. Szkolenia świadomościowe dla osób pracujących na Politechnice	- Webinar „Źródła stereotypów i uprzedzeń, czym jest dyskryminacja” – kwiecień 2022 r. „Popularyzacja nauki oraz promocja uczelni w kontekście zagadnień równościowych” – grudzień 2022 r.	zrealizowane

	• Organizacja przez Dział Spraw Osobowych PWr szkolenia „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji na uczelni wyższej” – maj 2023 r. • Organizacja wraz z Działem Spraw Osobowych PWr warsztatu stacjonarnego „Dialog międzykulturowy” – listopad 2023 r. • Dwudniowe warsztaty work life-balance dla Kadry Zarządzającej PWr – styczeń 2024 r. • Szkolenie „Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w uczelni” dla pracowników PWr – marzec 2024 r. • Warsztaty „Dialog międzykulturowy. Zarządzanie emocjami w konflikcie międzykulturowym. Budowanie wspólnoty wielokulturowej” dla pracowników PWr – kwiecień 2024 r. • Szkolenie Wielokulturowość #MyWyOni, Społeczeństwo przyjmujące wyzwania integracji - wzmacnianie kompetencji międzykulturowych” (dla pracowników PWr) – sierpień 2024 r. • Organizacja przez Dział Szkoleń i Rozwoju Wspólnoty warsztatów „Zarządzanie emocjami i komunikacja efektywna w konflikcie międzykulturowym” dla pracowników PWr w październiku 2024 r. • Organizacja przez Dział Szkoleń i Rozwoju Wspólnoty szkolenia „Profilaktyka mobbingowa - szkolenie dla kadry zarządzającej” w listopadzie 2024 r. • Organizacja przez Dział Szkoleń i Rozwoju Wspólnoty szkolenia „Komunikacja międzypokoleniowa - jak pracować z różnymi pokoleniami” dla pracowników PWr, grudzień 2024 r.	
1.7. Szkolenia świadomościowe dla osób przyjmowanych na studia	• Webinar dla studentek i studentów I roku „Różnorodni, ale równi” – grudzień 2022 r. • Warsztaty "Różnorodni ale równi" przeprowadzone dla studentek i studentów I stopnia – październik 2023 r. • Planowane kolejne warsztaty w roku akademickim 2024/2025	zrealizowane
1.8. Organizacja wydarzeń kulturalnych i	• Wspólna akcja z Akademickim Radiem Luz „Wspieramy Miesiąc Dumi!” – marzec 2022 r.	zrealizowane

naukowych zwiększających świadomość na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania	https://open.spotify.com/episode/3izA5RCJLnGGI-ZaRJ5f7U9 • Udział prof. Karoliny Jaklewicz wraz z zaproszonymi studentami w Międzynarodowym Dniu Walki z Dyskryminacją Rasową – marzec 2022 r. • Udział Politechniki Wrocławskiej razem z prof. Karoliną Jaklewicz i Wrocławską Radą ds. Równości w akcji zamalowywania mowy nienawiści w przestrzeni Wrocławia – marzec 2022 r. • Reprezentacja PWr na spotkaniu z Komisarką ds. równego traktowania Unii Europejskiej Heleną Dalli – marzec 2022 r. • Wykład prof. Adama Bodnara „Demokracja i prawa człowieka w czasie wojny” – kwiecień 2022 r. • Uczestnictwo prof. Katarzyny Jach na międzynarodowym spotkaniu poświęconemu równości i różnorodności w Politecnico de Tomar – lipiec 2022 r. • Zaproszenie na wykład otwarty organizowany przez Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych UE „Włączanie wymiaru płci w treści badań i innowacji” – lipiec 2023 r. • Uczestnictwo członków zespołu równościowego w wydarzeniu organizowanym przez Wydział Informatyki i Telekomunikacji – październik 2023 r. • Dni aktywności studenckiej, współorganizacja wraz z DKF PWr pokazu filmu „Plemię” – listopad 2023 r. • Dzień Otwarty PWr, w tym kampania Dziewczyny na Politechniki – kwiecień 2024 r. • Organizacja wraz z Samorządem Studenckim Dnia Równości - Chill for Equality (wydarzenie otwarte dla wszystkich zainteresowanych) – czerwiec 2024 r. • Udział w marszu równości przedstawicieli PWr – czerwiec 2024 r. • Udział przedstawicieli z Politechniki Wrocławskiej w IV Dolnośląskim Kongresie Kobiet – listopad 2024 r.	
--	---	--

	• Udział prof. Karoliny Jaklewicz wraz z prof. Anną Borkowską w seminarium dedykowanym kwestiom równości w szkolnictwie wyższym w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego – grudzień 2024 r. • Zorganizowany przez Dział Szkoleń i Rozwoju Wspólnoty wykład "Emocje w rytmie cyklu" w ramach przybliżenia problemów fizycznych oraz well-being kobiet podczas menstruacji w ramach edukacji na temat równości płciowej dla Społeczności PWr – listopad 2024 r. • Kontynuacja działań w ramach inicjatywy Różowa Skrzyńeczka – cały rok	
Cel. 2 Równoważenie struktury płci wśród wszystkich grup pracowniczych oraz na wszystkich szczeblach zatrudnienia na Politechnice		
2.1. Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących równoważenia reprezentacji płci w: strukturach zarządczych Politechniki i jednostek organizacyjnych, komisjach konkursowych oraz zespołach i komisjach eksperckich i recenzenckich		niezrealizowane (cel przeniesiony do Polityki Równości, Różnorodności i Dobrostanu na lata 2025-2028)
2.2. Sformułowanie wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych	• W dniu 11.01.2023 r. weszło w życie Zarządzenie nr 3/2023 w sprawie trybu przeprowadzania otwartych konkursów na stanowisko nauczyciela akademickiego Politechniki Wrocławskiej. • W dniu 16.02.2023 r. wprowadzono Zarządzenie 18/2023 zmieniające Zarządzenie 3/2023 sprawie trybu przeprowadzania otwartych konkursów na stanowisko nauczyciela akademickiego na Politechnice Wrocławskiej. • W dniu 21.03.2024 wprowadzono Zarządzenie 18/2023 zmieniające	zrealizowano

	Zarządzenie 3/2023 sprawie trybu przeprowadzania otwartych konkursów na stanowisko nauczyciela akademickiego na Politechnice Wrocławskiej. - W dniu 29.08.2024 wprowadzono ZW 72/2024 zmieniające ZW 18/2024 - Ogłoszenia w języku polskim są kierowane do kandydatów obu płci. Wszystkie ogłoszenia są publikowane w języku polskimi i angielskim.	
2.3. Uwzględnianie aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach rekrutacyjnych	Politechnika Wrocławska, zgodnie z zapisami Działu VII § 32 pkt. 4 Statutu PWr z dnia 08.07.2021 r. stosuje się do zapisu „w oficjalnych dokumentach Uczelni można stosować zarówno męskie, jak i żeńskie formy nazw stanowisk i funkcji”. PWr wykorzystuje ten zapis np. poprzez zamieszczanie ogłoszeń o naborze na stanowiska administracyjne.	zrealizowano
Cel. 3 Dążenie do równoważenia reprezentacji płci osób studiujących		
3.1. Uwzględnienie aspektu równoważenia reprezentacji płci w kampaniach rekrutacyjnych na studia	- Każdy film promocyjny oraz kampania reklamowa uwzględnia te aspekty (zob. np. spot wizerunkowy: https://pwr.edu.pl/uczelnia/aktualnosci/premiera-spotu-wizerunkowego-pwr-zobacz-video-12478.html) - Coroczne uczestnictwo w Ogólnopolskiej Kampanii pt. „Dziewczyny na Politechniki” i organizowanie wydarzenia na PWr	zrealizowano
3.2. Szkolenia dla osób biorących udział w akcjach promocyjnych i popularyzatorskich	Webinar „Źródła stereotypów i uprzedzeń, czyli czym jest dyskryminacja”. Webinar przeprowadzony przy współpracy „Kultury Równości” oraz Sekcji Szkoleń PWr – kwiecień 2022	zrealizowano
Cel. 4 Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet		
4.1. Przeprowadzenie diagnozy potrzeb zatrudnionych na Politechnice Wrocławskiej badaczek pod kątem możliwości wspierania ich rozwoju i awansu zawodowego	Aspekt płci został uwzględniony w diagnozie z zakresu równowagi między pracą a życiem prywatnym osób zatrudnionych na PWr (zob. https://rowna.pwr.edu.pl/dokumenty/raport-work-life-balance-2023)	zrealizowano częściowo

4.2. Sformułowanie rekomendacji i propozycji w zakresie działań na rzecz aktywnego wspomagania karier naukowych kobiet na Politechnice Wrocławskiej		niezrealizowane (cel przeniesiony do Polityki Równości, Różnorodności i Dobrostanu na lata 2025-2028)
Cel. 5 Ułatwienie osobom pracującym i studiującym na Politechnice Wrocławskiej zachowania właściwych proporcji między pracą a życiem prywatnym, w tym ułatwienia łączenia pracy z opieką nad osobami niesamodzielnymi		
5.1. Określenie zakresu możliwych działań uczelni z zakresu ułatwienia osobom pracującym i studiującym na Politechnice Wrocławskiej zachowywania właściwych proporcji między pracą/studiami a życiem prywatnym	- Powołanie i utworzenie (w grudniu 2022) zespołu work-life balance, który opracował założenia do przeprowadzenia diagnozy potrzeb. - Praca prof. Anny Borkowskiej wraz z Działem Szkoleń i Rozwoju Wspólnoty nad planem WLB – listopad / grudzień 2024 r. na podstawie ww. diagnozy potrzeb - ZW nr 105/2024 z dnia 07 października 2024 r., powołanie Zespołu ds. Rozwoju Wspólnoty	zrealizowano
5.2. Przeprowadzenie diagnozy potrzeb osób pracujących na Politechnice w zakresie zachowywania właściwych proporcji między pracą a życiem prywatnym	- Diagnoza została przeprowadzona na podstawie ankiety skierowanej do osób pracujących. Raport dostępny na stronie rowna.pwr.edu.pl po zalogowaniu. - W grudniu 2023 r. zostało zorganizowane spotkanie JMR Rektora, zespołu ds. polityki równościowej oraz społeczności PWr, mające na celu omówienie ww. raportu.	zrealizowano
5.3. Przeprowadzenie diagnozy potrzeb osób studiujących na Politechnice w zakresie zachowywania właściwych proporcji między studiami a życiem prywatnym	Diagnoza została przeprowadzona na podstawie ankiety skierowanej do osób studiujących.	zrealizowano
5.4. Sformułowanie rekomendacji i propozycji	Rekomendacje dotyczące ułatwienia osobom pracującym na PWr zachowania	zrealizowane częściowo

dotyczących działań PWr w zakresie ułatwienia osobom pracującym i studiującym zachowania właściwych proporcji pomiędzy pracą/studiami a życiem prywatnym	właściwych proporcji pomiędzy pracą a życiem prywatnym zostały przygotowane. Trwa opracowanie ich w formie, którą można będzie udostępnić społeczności Uczelni. Rekomendacje dotyczące ułatwienia osobom studiującym na PWr łączenie edukacji z pracą i życiem prywatnym zostały opracowane przez Samorząd Studencki PWr.	
Cel. 6 Przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji na Politechnice		
6.1. Przyjęcie i wdrożenie procedury zgłaszania i procedowania przypadków dyskryminacji na Politechnice.	- Decyzją JM Rektora PWr powołana została Komisja Antydyskryminacyjna na okres 31.03.2022- 31.08.2024. 25.03.2022 zostało wydane Zarządzenie Wewnętrzne nr 41/2022 wprowadzające zasady postępowania w przypadku zgłoszenia dyskryminacyjnego na Politechnice Wrocławskiej - Decyzją JM Rektora PWr (ZW 101/2024) została powołana Komisja Antydyskryminacyjna na okres od 1 października 2024 roku do 31 sierpnia 2028 roku - Zarządzeniem Wewnętrznym nr 100/2024 r. z dnia 30 września 2024 r. została zaktualizowane zasady postępowania w przypadku zgłoszenia dotyczącego dyskryminacji i niewłaściwych zachowań na Politechnice Wrocławskiej	zrealizowane
6.2 Dokonanie przeglądu obowiązujących na Politechnice kodeksów etycznych i wybranych wewnętrznych regulacji pod kątem treści dotyczących dyskryminacji i równości		niezrealizowane (cel przeniesiony do Polityki Równości, Różnorodności i Dobrostanu na lata 2025-2028)
6.3 Diagnoza głównych przyczyn doświadczeń dyskryminacyjnych osób pracujących		niezrealizowane (cel przeniesiony do Polityki Równości, Różnorodności i

na stanowiskach administracyjnych oraz innych niedydaktycznych i niebadawczych oraz sformułowanie rekomendacji w zakresie wdrożenia bardziej równościowe		Dobrostanu na lata 2025-2028)
6.4 Opracowanie i wdrożenie rozwiązań pozwalających osobom nieidentyfikującym się ze swoim nadanym imieniem na jego zmianę w systemie obsługi studentów	Przyjęta została procedura wsparcia osób w procesie tranzycji w zmianie imienia w systemach obsługi studentów. Realizacją wsparcia w tym zakresie zajmuje się Dział Dostępności	zrealizowano
Cel. 7 Zwiększenie świadomości dotyczącej uwzględniania płci w badaniach naukowych wśród osób prowadzących badania oraz osób studiujących na Politechnice		
6.5. Szkolenia z zakresu uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych dla osób zatrudnionych w Politechnice na stanowiskach badawczych oraz badawczo-dydaktycznych	- Szkolenie w formie online „Rola płci w badaniach naukowych”. Szkolenie prowadziła dr Magdalena Żadkowska z Uniwersytetu Gdańskiego – grudzień 2022 r. - Udział członków zespołu równościowego jak również DPJ, w organizowanym przez Wydział Mechaniczny spotkaniu o perspektywie płci w badaniach naukowych – marzec 2023 r.	zrealizowano
6.6. Szkolenie z zakresu uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych osób zatrudnionych w Dziale Projektów Politechniki Wrocławskiej		niezrealizowane (cel został zaplanowany w dalszych działaniach na rzecz równości na bliżej nieokreślony czas)
6.7. Przeprowadzenie analizy programów studiów i sformułowanie		niezrealizowane (cel przeniesiony do Polityki Równości, Różnorodności i

rekomendacji w zakresie włączania w nie treści związanych z uwzględnieniem wymiaru płci w badaniach naukowych		Dobrostanu na lata 2025-2028)
Raportowanie wskaźników dotyczących równości płci na Politechnice Wrocławskiej W ramach realizacji Planu Równości dla Politechniki Wrocławskiej na lata 2022–2024 oraz w celu spełnienia wymagań Komisji Europejskiej dla wdrażania Planów Równości Płci Zespół ds. Polityki Równościowej Uczelni opracował system monitorowania oraz raportowania wskaźników dotyczących równości płci zarówno wśród osób pracujących na PWr. W przypadku osób pracujących raporty dotyczą struktury płci w poszczególnych grupach pracowniczych oraz równości płac, natomiast w przypadku osób studiujących dotyczą struktury płci osób studiujących na poszczególnych wydziałach. Raporty za lata 2022 oraz 2023 zostały udostępnione na stronie Równa PWr: https://rowna.pwr.edu.pl/dokumenty		
Dodatkowe działania • W roku 2023 dwie osoby Zespołu ds. Polityki Równościowej zostały członkami Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Rozwoju • Udział prof. Karoliny Jaklewicz w IV Zjeździe ASBiR „Bezpieczeństwo i Równość. Wyzwania i rozwiązania” na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie w dniach 18-19.04.2024. • W ramach konkursu Politechnica Nova w kategorii Społeczność wybrany został projekt sPokójPWr. Celem projektu jest zapewnienie wszystkim użytkownikom kampusu PWr, w tym osobom ze szczególnymi potrzebami, większego komfortu na Uczelni w postaci przestrzeni służących wyciszeniu i zadbania o swoje potrzeby, oraz wykonanie i opatentowanie autorskich kapsuł wyciszenia, zaprojektowanych przez Pracowników i Studentów Politechniki Wrocławskiej. • Została przyjęta Strategia PWr (PO 30/2023) na lata 2023-2030, w którym został uwzględniony obszar Społeczność • Do końca 2024 r. trwały prace nad przygotowaniem nowego planu równości na lata 2025-2028.		

Uwagi dotyczące statusu realizacji Planu

Jak pokazuje powyższe zestawienie, zrealizowanych została większość przewidzianych w Planie działań. Niezrealizowanie wszystkich działań ma zasadniczo jedną wspólną przyczynę, mianowicie niedostatki kadrowe – prace Zespołu ds. Polityki Równościowej odbywały się niemal wyłącznie na zasadach wolontariatu osób mających inne podstawowe funkcje i zakresy obowiązków na PWr. O ile wsparcie Uczelni w zakresie finansowania podejmowanych działań (szkoleń, wydarzeń kulturalnych etc.) można uznać za wystarczające, nie było ono takie w zakresie zapewnienia kompetentnej kadry do administrowania realizacją Planu (i tym samym można poddać pod wątpliwość spełnienie przez PWr jednego z minimalnych obowiązkowych warunków stawianych planom równości płci przez Komisję Europejską; zob. punkt „Four minimum mandatory process-related

requirements” na stronie: [link](#)). W przypadku niektórych niezrealizowanych działań (działanie 2.1. w powyższym zestawieniu) przyczyną był również brak współpracy z władzami Uczelni oraz wydziałów, co z kolei było po części konsekwencją zbyt niskiej partycypacji przedstawicieli poszczególnych wydziałów wśród członków Zespołu.

Rekomendacje dotyczące dalszych działań

• Przygotowanie Planu Równości na lata 2025–2028

- Nowy plan powinien stanowić kontynuację zadań realizowanych w wyznaczonych przez Plan Równości na lata 2022-2024 obszarach – przynajmniej w tych, które uznawane są za obligatoryjne z punktu widzenia zaleceń Komisji Europejskiej dla planów równości płci (GEP); (zalecenia i wskazówki w tym zakresie znaleźć można na dedykowanej planom równości płci stronie KE, zob.: [Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool](#))
- Formułując nowe zadania wskazane jest wzięcie pod uwagę zadań przewidzianych przez pierwszą edycję Planu, których nie udało się zrealizować. W szczególności rozważenia wymaga możliwość realizacji działania 2.1 (w powyższym zestawieniu) dotyczącego równoważenia struktury płci we władzach i gremiach decyzyjnych. Podjęcie działań w tym zakresie stanowi jedno z zaleceń KE dla tworzenia GEP, zob. punkt „Five recommended content-related requirements” na stronie: [link](#), lecz równocześnie może spotkać się ze szczególnym oporem wspólnoty akademickiej PWr.
- Wskazane jest również dokonanie przez nowy zespół oceny, na ile przeprowadzone działania rzeczywiście stanowią realizację założonych celów. Wskazać tu można w szczególności działania 2.2 oraz 2.3 ujęte w powyższym zestawieniu.
- Należy dokonać aktualizacji diagnozy/stanu faktycznego w zakresie danych liczbowych. Rozważyć można również przeprowadzenie analogicznej do przeprowadzonego w 2021 r. badania dotyczącego równego traktowania i dyskryminacji na Politechnice Wrocławskiej, które zostało przeprowadzone na potrzeby opracowania pierwszego Planu (aczkolwiek nie wydaje się to niezbędne po tak relatywnie krótkim czasie).

• Przygotowywanie i publikowanie corocznych sprawozdań z realizacji Planu

Dotychczasowe sprawozdania znajdują się w zakładce „dokumenty” na stronie [Równa PWr](#)

• Przygotowanie sprawozdania za realizację Planu Równości na lata 2022–2024

Za podstawę można przyjąć przedstawione wyżej zestawione uzupełnione o działania zrealizowane od października 2024 do końca roku kalendarzowego. Po publikacji sprawozdania można rozważyć usunięcie z strony Równa PWr dotychczasowych sprawozdań (za lata 2022 i 2023) w celu uniknięcia rozbieżności (przedstawione powyżej zestawienie obejmuje pewne korekty względem wcześniejszych raportów).

- **Przygotowywanie i publikowanie corocznych raportów dotyczących równości płac oraz struktury płci osób pracujących na PWr oraz dotyczących struktury płci osób studiujących na PWr**

Dotychczasowe raporty znajdują się w zakładce „dokumenty” na stronie [Równa PWr](#). Zadanie to można wcielić do głównych zadań nowego planu.

- **Utrzymywanie i rozwijanie strony [Równa PWr](#) w języku polskim i angielskim**

Rekomendacje dotyczące administrowania polityką równościową uczelni

- **Zwiększenie nakładów osobowych dedykowanych realizacji polityki równościowej.**

Jak już wskazano wyżej Praca Zespołu ds. Polityki Równościowej Uczelni opierała się niemal wyłącznie na wolontariacie osób mających inne podstawowe obowiązki na uczelni. Zapewnienie sprawnej realizacji planowanych zadań wymaga zatrudnienia kompetentnej kadry. We wrześniu 2024 r. została zatrudniona osoba dedykowana do wspierania działań równościowych w Dziale Szkoleń i Rozwoju Wspólnoty.

- **Poprawa współpracy z władzami uczelni oraz wydziałów zarówno w zakresie opracowywania polityki równościowej, jak i jej realizacji**

Nowo powołany Zespół ds. Rozwoju Wspólnoty oraz Komisja Antydyskryminacyjna składają się z pracowników dydaktycznych oraz administracyjnych z różnych wydziałów oraz jednostek Uczelni, co ma wpłynąć na większe zaangażowanie i polepszoną współpracę przy realizacji działań i założeń równościowych. Co więcej, utworzenie nowego pionu prorektorskiego pod przewodnictwem Prorektorki ds. rozwoju i integracji wspólnoty dr hab. Karoliny Jaklewicz, profesor uczelni, zwiększa możliwości rozwoju Wspólnoty PWr oraz zakres działań mających na celu zwiększenie równości i różnorodności na Uczelni. Na każdym wydziale zostali również wyznaczeni Prodziekani lub Pełnomocnicy ds. społecznych.

- **Poprawa widoczności na Uczelni oraz komunikacji w zakresie podejmowanych działań, dokumentów, w szczególności:**
 - **Komunikacji oraz udostępniania dokumentów (sprawozdań, raportów etc.) w języku angielskim** (w tym warto przygotować i opublikować angielskie tłumaczenia dokumentów opublikowanych dotychczas tylko w języku polskim (czyli wszystkich poza Planem Równości)
 - **Zwiększenie atrakcyjności strony [Równa PWr](#), w tym równomierne rozwijanie jej w języku polskim i angielskim**
 - **Zwiększenie aktywności w mediach społecznościowych**