

**Zarządzenie Nr R-96/2022
Rektora Politechniki Lubelskiej
z dnia 17 listopada 2022 r.**

***w sprawie wprowadzenia Planu równości płci w Politechnice Lubelskiej –
plan działań na lata 2022-2024***

Na podstawie art. 23 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. 2022 r. poz. 574, z późn. zm.) oraz § 30 Statutu Politechniki Lubelskiej **z a r z ą d z a m**, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się Plan równości płci w Politechnice Lubelskiej – plan działań na lata 2022-2024, stanowiący Załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2.

Nadzór nad wykonaniem niniejszego Zarządzenia powierzam prorektorowi ds. ogólnych i rozwoju.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor



Prof. dr hab. inż. Zbigniew Pater

**Plan równości płci
w Politechnice Lubelskiej
– plan działań na lata 2022-2024**

Wstęp

Część I. Diagnoza

1. Badania ilościowe

- 1.1. Funkcje kierownicze w Politechnice Lubelskiej
- 1.2. Przebieg karier naukowych kobiet i mężczyzn
- 1.3. Pracownicy akademicy według płci w jednostkach Politechniki Lubelskiej
- 1.4. Pracownicy niebędący nauczycielami według płci

2. Badania jakościowe

Część II. Plan działań na lata 2022-2024

Obszar 1. Infrastruktura instytucjonalna

Obszar 2. Równowaga płci w przywództwie, podejmowaniu decyzji i badaniach naukowych

Obszar 3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery

Obszar 4. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kulturą organizacyjną Uczelni

Podsumowanie

Wstęp

Politechnika Lubelska włącza się aktywnie w działania mające na celu poprawę zachowania równowagi płci we wszelkich aspektach związanych z działalnością Uczelni – badaniami, edukacją oraz jej funkcjonowaniem. Podejmuje także działania zapobiegające mobbingowi.

Niniejszy dokument składa się dwóch części.

Pierwsza część to diagnoza sytuacji panującej w Politechnice Lubelskiej. Przeanalizowano dane dotyczące udziału płci w organach zarządzających Uczelnią, struktury zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych w podziale na grupy pracownicze, przebieg karier naukowych, wykorzystywanie urlopów związanych z rodzicielstwem oraz rozkład płci w grupie osób studiujących. Wśród pracowników przeprowadzono również ankietę dotyczącą doświadczeń związanych z dyskryminacją.

Druga część, oparta na wnioskach z diagnozy przedstawionej w Części I, przedstawia propozycje działań Uczelni mających na celu zwiększenie równości szans w rozwoju karier i eliminację dyskryminacji ze względu na płeć. Działania te planowane są do wykonania w perspektywie najbliższych dwóch lat. Każdemu z proponowanych działań przypisano wskaźniki rezultatu. Wskazano wykonawców odpowiedzialnych za wdrażanie działań i raportowanie o ich skutkach.

Część I. Diagnoza

Niniejszy rozdział został poświęcony diagnozie zachowania równości płci w Politechnice Lubelskiej. Przedstawiono w nim zestawienia pochodzące z danych wewnętrznych oraz ankietowych, które to pozwoliły na ocenę obecnej sytuacji i stały się punktem wyjścia do opracowania planu działań na lata 2022-2024.

Prace przebiegały w dwóch etapach:

Pierwszy etap to diagnoza obecnej sytuacji panującej w Politechnice Lubelskiej. Diagnoza uwzględniała rozwiązania dotyczące równości płci oraz działania podejmowane w celu przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu. Diagnozę przeprowadzono z uwzględnieniem szerokiego zakresu danych liczbowych oraz analizy sytuacji instytucjonalno-prawnej Uczelni. Zakres danych poddanych analizie objął między innymi: obsadę funkcji kierowniczych, składy gremiów zarządczych, strukturę zatrudnienia w jednostkach Politechniki Lubelskiej dla wszystkich grup pracowniczych, przebieg karier naukowych, wykorzystywanie urlopów związanych z rodzicielstwem, rozkład płci w grupie osób studiujących itp. Dane zostały poddane analizie pod kątem dysproporcji pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn, a wyciągnięte wnioski stały się podstawą do opracowania koncepcji działań mających na celu poprawienie wymaganych obszarów. Forma pogłębionych wywiadów wykorzystana w trakcie badań jakościowych miała na celu dobre rozpoznanie sytuacji wewnętrznej w obszarze równości płci w Politechnice Lubelskiej. Zespół zaproponował, jakie środki należy podjąć, aby w przyszłości ograniczyć i zlikwidować negatywne zjawiska i trendy.

Drugi etap podjętych działań polegał na przygotowaniu propozycji kolejnych kroków przewidzianych do realizacji do 2024 r. Propozycje te odpowiadają na wyzwania określone w przeprowadzonej diagnozie. Zaproponowany dokument uwzględnia wskaźniki rezultatu dla każdego z zaplanowanych działań oraz precyzuje jednostki, które są odpowiedzialne za przygotowanie stosownych informacji oraz jednostki, do których te informacje wpływają. Dodatkowo zaproponowano wstępny harmonogram realizowanych zadań. Zakres działań

został uzgodniony z każdą z wymienionych jednostek w Politechnice Lubelskiej, która będzie koordynować poszczególne zadania wymienione w planie.

1. Badania ilościowe

1.1. Funkcje kierownicze w Politechnice Lubelskiej

Za jeden z najważniejszych parametrów odzwierciedlających równość szans i możliwości rozwoju kariery przez przedstawicieli obu płci w uczelni wyższej można uznać liczbę kobiet i mężczyzn sprawujących funkcje i zajmujących stanowiska kierownicze.

Zestawienie dotyczące funkcji i stanowisk kierowniczych przez kobiety i mężczyzn wskazuje, że występują w tym zakresie dysproporcje (36% – udział kobiet, 64% – udział mężczyzn), co obrazuje Tabela nr 1.

Tabela nr 1. Funkcje i stanowiska kierownicze w PL według płci

	K	M	K%	M%
rektor	0	1	0,0	100,0
prorektorzy	0	3	0,0	100,0
członkowie Senatu	15	28	35,0	65,0
przewodniczący komisji senackich	1	4	20,0	80,0
członkowie komisji senackich	27	32	46,0	54,0
przewodniczący rad dyscyplin naukowych	1	6	14,0	86,0
członkowie rad dyscyplin naukowych	35	103	25,0	75,0
kanclerz i kwestor	1	1	50,0	50,0
zastępca kanclerza i kwestora	1	1	50,0	50,0
kierownicy jednostek organizacyjnych w pionach rektora i prorektorów, – w tym kierownicy jednostek ogólnouczelnianych i międzywydziałowych	10	5	67,0	33,0
	6	5	55,0	45,0
kierownicy jednostek organizacyjnych w pionie kanclerza	9	1	90,0	10,0
kierownicy jednostek organizacyjnych bezpośrednio podległych kwestorowi	3	0	100,0	0,0
dziekani	3	3	50,0	50,0
prodziekani	5	10	33,0	67,0
kierownicy katedr i laboratoriów	14	35	29,0	71,0
kierownicy dziekanatów	5	1	83,0	17,0
kierownicy obiektów	5	5	50,0	50,0
Razem	135	242	36,0	64,0

Biorąc pod uwagę fakt, że osoby pełniące w Uczelni funkcje dziekańskie i prodziekańskie pochodzą z grupy nauczycieli akademickich, gdzie proporcja liczby mężczyzn do liczby kobiet w Politechnice Lubelskiej wynosi 64% do 36% (Tabela nr 1), należy uznać, że dostęp kobiet

do stanowisk kierowniczych na poziomie wydziałów jest zapewniony. Wśród dziekanów mamy równowagę (3 mężczyzn oraz 3 kobiety pełniące funkcję dziekańską).

Na poziomie wydziałów widoczna jest przewaga mężczyzn sprawujących funkcje prodziekańskie – jest 10 mężczyzn prodziekanów w stosunku do 5 kobiet. Z zebranych danych wynika, że kobiety głównie zajmują się sprawami kształcenia oraz sprawami studenckimi, zaś mężczyźni kwestiami związanymi z rozwojem.

Analiza poszczególnych składowych zestawienia przedstawionego w Tabeli nr 1 wykazuje natomiast dość wysoką dysproporcję płci w przypadku funkcji kierowniczych w katedrach i laboratoriach wydziałowych (łącznie 14 kobiet w stosunku do 35 mężczyzn). Z drugiej zaś strony, kobiety na stanowiskach kierowniczych przeważają w administracji (piony: rektora, prorektorów, kanclerza oraz jednostki bezpośrednio podległe kwestorowi) – łącznie 22 kobiety w stosunku do 5 mężczyzn.

Podsumowując, sumaryczny rozkład płci dla funkcji i stanowisk kierowniczych w Politechnice Lubelskiej jest z przewagą na korzyść funkcji sprawowanych przez mężczyzn – zarówno w przypadku poziomu centralnego, jak i wydziałowego. Może mieć to związek z proporcją płci wśród pracowników – w największych wydziałach Politechniki zatrudnionych jest wyraźnie więcej mężczyzn niż kobiet (Rozdział 1.3). Można zauważyć pewne znamiona specjalizacji – kobiety sprawują najwyższe funkcje związane z finansami, a mężczyźni częściej centralne funkcje zarządcze (w tym te pochodzące z wyboru).

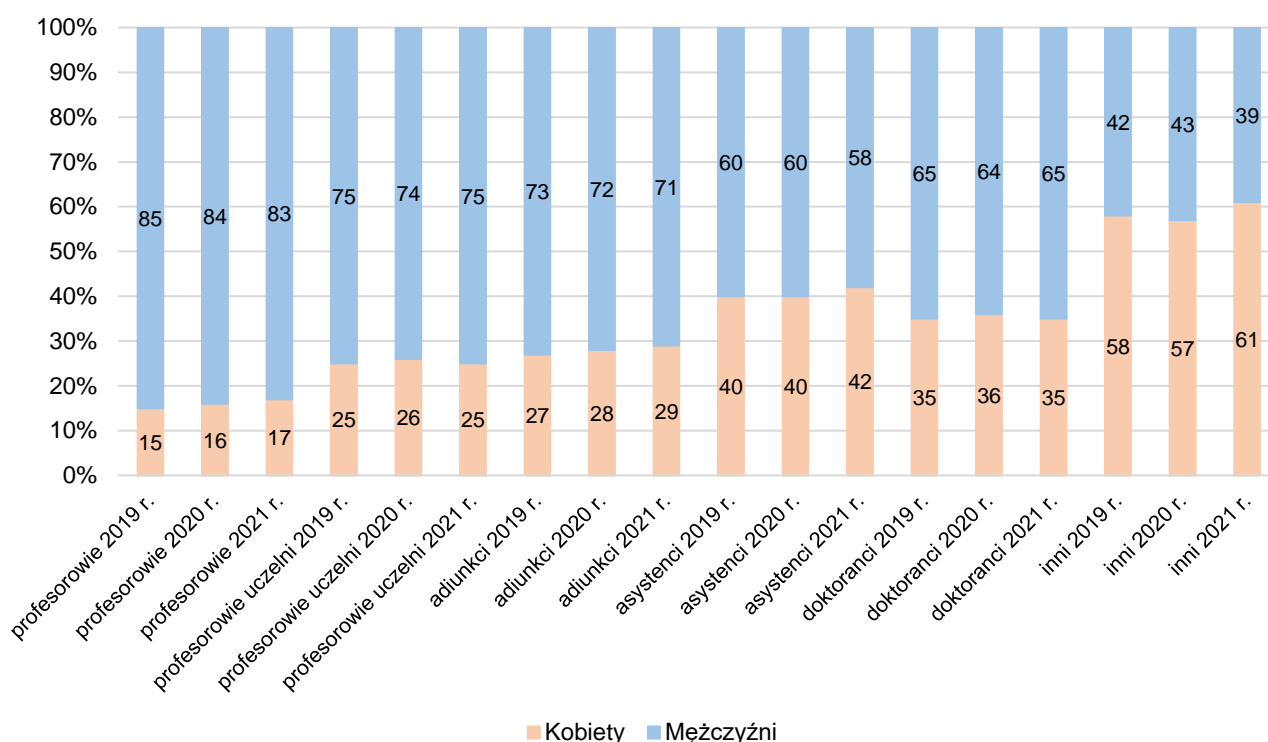
1.2. Przebieg karier naukowych kobiet i mężczyzn

Przebieg karier naukowych w Politechnice Lubelskiej został przeanalizowany na podstawie danych zgłaszanych do systemu POL-on w latach 2019-2021. Wyniki uwzględniające poszczególne grupy naukowców z podziałem na kobiety i mężczyzn przedstawiono na Rysunku 1.

Można wyraźnie zauważyć, że wraz z rozwojem kariery naukowej spada liczba kobiet na różnych etapach kariery. Na początku pracy zawodowej (asystent, doktorant) stosunek kobiet do mężczyzn wynosi odpowiednio około 35-42% do 58-65% i odzwierciedla proporcje kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Politechnice Lubelskiej.

Wraz z rozwojem kariery naukowej liczba kobiet spada – i tak w grupie adiunktów jest to 27-29%, w grupie profesorów uczelni jest to już około 25% a grupie profesorów 15-17%. Inaczej kształtuje się sytuacja w grupie innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach takich, jak lektor, wykładowca czy instruktor. Tutaj zaznacza się wyraźna przewaga kobiet (57-61%). Stosunek kobiet do mężczyzn na przestrzeni lat 2019-2021 nie wykazuje znaczących zmian, jednakże w większości grup można zauważyć niewielki wzrost liczby kobiet.

Rysunek 1. Kobiety i mężczyźni na różnych etapach kształcenia i kariery zawodowej w Politechnice Lubelskiej w latach 2019-2021 (w %)



1.3. Pracownicy akademicki według płci w jednostkach Politechniki Lubelskiej

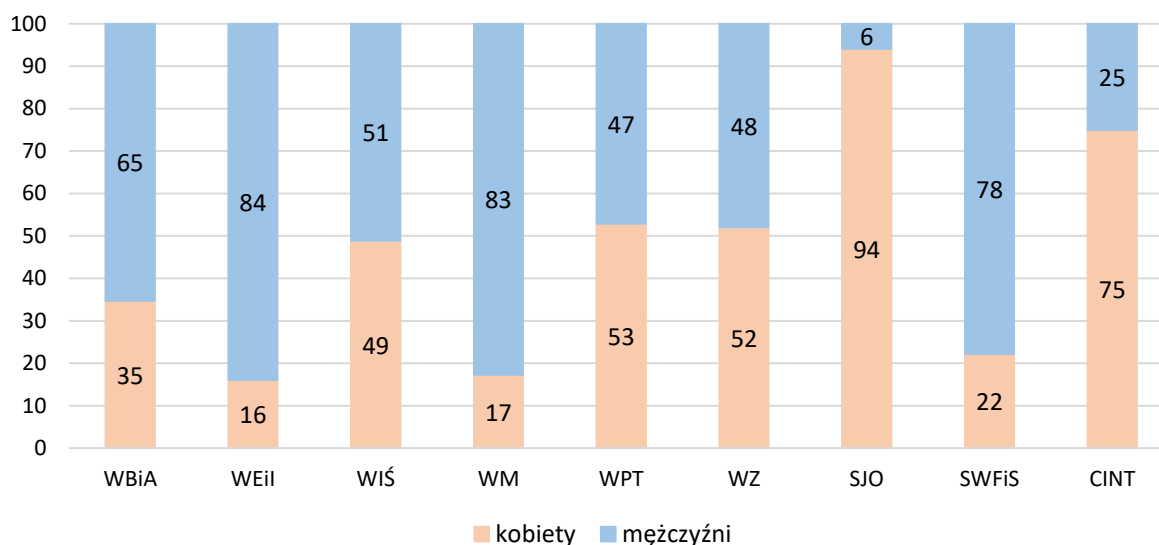
Kolejnym elementem poddanym analizie była liczba kobiet i mężczyzn pracujących w jednostkach kształcących studentów w Politechnice Lubelskiej. Wyniki zostały zamieszczone w Tabeli nr 2.

Tabela nr 2. Nauczyciele akademicki w PL według płci

Jednostka	K	M	K%	M%
Wydział Budownictwa i Architektury	35	66	35,0	65,0
Wydział Elektrotechniki i Informatyki	24	125	16,0	84,0
Wydział Mechaniczny	27	129	17,0	83,0
Wydział Inżynierii Środowiska	22	23	49,0	51,0
Wydział Podstaw Techniki	18	16	53,0	47,0
Wydział Zarządzania	37	34	52,0	48,0
Studium Języków Obcych	16	1	94,0	6,0
Studium Wychowania Fizycznego i Sportu	2	7	22,0	78,0
Centrum Informacji Naukowo-Technicznej	3	1	75,0	25,0
Razem	184	402	31,0	69,0

Sytuacja wśród pracowników na poszczególnych wydziałach jest zróżnicowana. Największy udział nauczycieli akademickich mężczyzn występuje na Wydziale Elektrotechniki i Informatyki – 84%, Wydziale Mechanicznym – 83%, Wydziale Budownictwa i Architektury – 65% oraz w Studium Wychowania Fizycznego i Sportu – 78%. Natomiast więcej kobiet pracuje na Wydziale Podstaw Techniki – 53% i Wydziale Zarządzania – 52%. Na Wydziale Inżynierii Środowiska występuje zbliżona proporcja płci (jednak z lekką przewagą mężczyzn). Wyraźną przewagę kobiet obserwować można w Studium Języków Obcych i Centrum Informacji Naukowo-Technicznej.

Rysunek 2. Nauczyciele akademicki z podziałem na jednostki (w %)



Proporcja grup kobiet i mężczyzn w łącznej liczbie pracowników Politechniki Lubelskiej wynosi w przybliżeniu 1:2,2 (31% kobiet i 69% mężczyzn). W przypadku czterech wydziałów ta proporcja wynosi 50% +/- 10% (mieści się w przedziale 40-60%).

1.4. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi według płci

Tabela nr 3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi według płci

Jednostka	K	M	K%	M%
Wydział Budownictwa i Architektury	35	18	66,0	34,0
Wydział Elektrotechniki i Informatyki	32	29	53,0	48,0
Wydział Mechaniczny	50	31	62,0	38,0
Wydział Inżynierii Środowiska	23	10	70,0	30,0
Wydział Podstaw Techniki	7	5	58,3	41,7
Wydział Zarządzania	11	7	61,0	39,0
Pion rektora	45	16	74,0	26,0
Pion prorektora ds. studenckich	27	6	82,0	18,0
Pion prorektora ds. nauki	40	7	85,0	15,0
Pion prorektora ds. ogólnych i rozwoju	14	11	56,0	44,0
Pion kanclerza	111	81	58,0	42,0
Razem	395	221	64,1	35,9

W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi można zauważyć przewagę pracujących kobiet nad grupą mężczyzn. Jest to sytuacja odwrotna do grupy nauczycieli akademickich.

3. Badania jakościowe

Na podstawie anonimowych ankiet dotyczących tematu równości płci, przeprowadzonych wśród pracowników Politechniki Lubelskiej wyłania się następujący obraz:

- 1) ponad 60% badanych kobiet i 80% badanych mężczyzn stwierdziło, że nie spotkało się z przypadkami dyskryminacji ze względu na płeć na Uczelni lub o nich słyszało;
- 2) więcej kobiet i mężczyzn słyszało czy też spotkało się z przypadkami dyskryminacji (25,8% i 9,4%), aniżeli ich osobiście doświadczyło (11% oraz 3,5%);
- 3) 82% kobiet i blisko 85% mężczyzn nie doświadczyło dyskryminacji ze względu na płeć na Uczelni. Mniej niż 20% ankietowanych kobiet oraz 10% mężczyzn było świadkiem nierównego traktowania mającego znamiona takiej dyskryminacji;
- 4) Uczelnia w żaden sposób nie ogranicza dostępu do poszczególnych wydziałów, kierunków czy projektów ani kobietom, ani mężczyznom;
- 5) główną przyczyną spowolnienia karier naukowych kobiet jest macierzyństwo i związane z tym obowiązki. Zarówno kobiety, jak i badani mężczyźni postrzegają to jako naturalny etap w życiu osobistym i naukowym kobiety;
- 6) kobiety nie chcą rezygnować z urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego, ponieważ chcą ten czas poświęcić dziecku. Wiąże się to z wolą kobiety, by realizować się w roli matki, a nie z ograniczeniami zewnętrznymi na Uczelni;
- 7) duża grupa respondentów spotkała się na Uczelni z problemem przypisywania sobie osiągnięć innych osób (40% kobiet oraz 37,8% mężczyzn).

Tabela nr 4. Wyniki ankiety w grupie pracowników

<i>Czy spotkała się Pani/spotkał się Pan z przypadkami dyskryminacji ze względu na płeć na uczelni lub o nich słyszała/słyszał?</i>			
	Nie	Nie wiem	Tak
Kobieta	62,5%	11,7%	25,8%
Mężczyzna	80,0%	10,6%	9,4%
<i>Czy doświadczyła Pani/doświadczył Pan dyskryminacji ze względu na płeć na uczelni osobiście?</i>			
	Nie	Nie wiem	Tak
Kobieta	82,0%	7,0%	11,0%
Mężczyzna	84,7%	11,8%	3,5%
<i>Czy była Pani/był Pan świadkiem nierównego traktowania mającego znamiona dyskryminacji ze względu na płeć na uczelni?</i>			
	Nie	Nie wiem	Tak
Kobieta	70,3%	11,7%	18,0%
Mężczyzna	84,7%	7,1%	8,2%
<i>Czy Uczelnia ogranicza dostęp do poszczególnych wydziałów, kierunków czy projektów kobietom lub mężczyznom?</i>			
	Nie	Nie wiem	Tak
Kobieta	47,2%	48,8%	3,9%
Mężczyzna	70,6%	28,2%	1,2%

<i>Czy plany urlopów pracowników posiadających dzieci w wieku szkolnym i przedszkolnym są dostosowywane do terminów wakacji, ferii i przerw świątecznych?</i>			
	Nie	Nie wiem	Tak
Kobieta	13,3%	48,4%	38,3%
Mężczyzna	8,3%	63,1%	28,6%
<i>Czy spotkała się Pani/spotkał się Pan z niepożądanymi sytuacjami związanymi z rodzicielstwem, takimi jak planowanie spotkań służbowych/konsultacji w czasie, który koliduje z obowiązkami rodzicielskimi, nieuwzględnianie obowiązków opiekuńczych przy ocenie osiągnięć, czy kwestionowanie możliwości łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi, ze strony osób związanych z uczelnią?</i>			
	Nie	Nie wiem	Tak
Kobieta	59,8%	29,1%	11,0%
Mężczyzna	56,0%	31,0%	13,1%
<i>Czy zetknęła się Pani/zetknął się Pan na uczelni z problemem przypisywania sobie osiągnięć przez innych (mężczyzn albo kobiety)?</i>			
	Nie	Nie wiem	Tak
Kobieta	37,4%	22,6%	40,0%
Mężczyzna	35,4%	26,8%	37,8%
<i>Czy doświadczyła Pani/doświadczył Pan niestosownego i niechcianego naruszenia przestrzeni osobistej (np. skracanie dystansu fizycznego, dotykania w niepożądany sposób) oraz natarczywych prób kontaktu w sprawach prywatnych w pracy?</i>			
	Nie	Nie wiem	Tak
Kobieta	84,5%	7,8%	7,8%
Mężczyzna	80,0%	10,6%	9,4%

Część I. Plan działań na lata 2022-2024

Na podstawie przeprowadzonej diagnozy oraz przeglądu dokumentów prawnych obowiązujących w Politechnice Lubelskiej, zaproponowano plan działań na lata 2022-2024. Zaplanowane działania obejmują cztery aspekty – infrastrukturę uczelni (która ma wspierać planowane działania), równowagę płci w przywództwie i badaniach naukowych, równość w rekrutacji i rozwoju kariery oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Dla każdego z działań określono osoby/jednostki odpowiedzialne, terminy realizacji oraz zaproponowano mierzalne wskaźniki realizacji.

Tabela nr 5. Plan działań na lata 2022-2024

Cel szczegółowy	Działania	Odpowiedzialny/ koordynacja	Termin	Wskaźniki/mierniki
Obszar 1 – Infrastruktura instytucjonalna				
Cel ogólny: Strukturalne wsparcie dla realizacji polityki równościowej w Politechnice Lubelskiej oraz kształtowania równościowej kultury akademickiej				
1. Powołanie Zespołu ds. wdrożenia i monitorowania realizacji Planu równości płci (dalej: Zespół)	<ul style="list-style-type: none"> • powołanie Zespołu odpowiedzialnego za wdrożenie i monitoring realizacji Planu równości płci w PL 	<ul style="list-style-type: none"> • rektor • Biuro Rektora i Organizacji Uczelni 	IV kwartał 2022 r.	<ul style="list-style-type: none"> • liczba spotkań Zespołu • liczba rekomendacji przygotowanych przez Zespół
<p><i>Zespół ds. wdrożenia i monitorowania realizacji Planu równości płci będzie się składał z nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Merytoryczny nadzór nad Zespołem będzie sprawował prorektor ds. ogólnych i rozwoju. Zespół będzie spotykał się co najmniej raz na kwartał w celu monitorowania postępu w realizacji planu działań na lata 2022-2024.</i></p>				
2. Powołanie pełnomocnika ds. równości (dalej: pełnomocnik)	<ul style="list-style-type: none"> • ustalenie zakresu zadań pełnomocnika • powołanie pełnomocnika 	<ul style="list-style-type: none"> • rektor • Zespół 	IV kwartał 2022 r.	<ul style="list-style-type: none"> • liczba spraw prowadzonych przez pełnomocnika • liczba rekomendacji przygotowanych przez pełnomocnika
<p><i>Do zakresu obowiązków pełnomocnika należeć będą m.in.:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>prowadzenie na polecenie rektora postępowań wyjaśniających w sprawach skarg pracowników i doktorantów PL dotyczących dyskryminacji;</i> • <i>wspieranie pracowników i doktorantów PL będącymi ofiarami dyskryminacji;</i> • <i>rozwiązywanie sytuacji spornych (mediacje);</i> • <i>współpraca z władzami wydziału/jednostki celem utrzymania standardów równościowych;</i> • <i>współpraca z instytucjami otoczenia społecznego, w szczególności trzeciego sektora, w zakresie promowania i utrzymania standardów równości;</i> • <i>organizowanie szkoleń z zakresu prorównościowych, antydyskryminacyjnych i innych promujących cywilizowane standardy relacji społecznych.</i> 				

Cel szczegółowy	Działania	Odpowiedzialny/ koordynacja	Termin	Wskaźniki/mierniki
<p><i>Zasady współpracy pomiędzy Zespołem a pełnomocnikiem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Zespół wspiera pełnomocnika w procesie wypracowywania, jak i wdrażania polityki równości płci;</i> • <i>współpraca odbywa się poprzez cykliczne spotkania oraz bieżącą wymianę dokumentów;</i> • <i>Zespół może zwracać uwagę pełnomocnika na zauważone problemy z obszaru równości płci, a także rekomendować rozwiązania, jednak nie może obligować pełnomocnika do ich wdrożenia;</i> • <i>pełnomocnik może zwracać się do Zespołu z propozycjami projektów w celu ich dyskusji;</i> • <i>Zespół monitoruje stan wdrożenia Planu równości płci.</i> 				
<p>3. Opracowanie procedury antydyskryminacyjnej</p>	<ul style="list-style-type: none"> • opracowanie kompleksowej procedury przeciwdziałania dyskryminacji wraz z Kodeksem etycznym i dobrych praktyk 	<ul style="list-style-type: none"> • Zespół we współpracy z pełnomocnikiem i rektorem 	<p>II kwartał 2023 r.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zarządzenie rektora wprowadzające zunifikowaną procedurę • monitorowanie wdrożenia – liczba rekomendacji przygotowanych przez Zespół
<p><i>Zespół we współpracy z pełnomocnikiem opracują dokument opisujący tematykę równościową i wprowadzający ujednolicony zestaw procedur. Zostanie w nim ujęty tzw. mechanizm wczesnego ostrzegania, który będzie pozwalał na szybkie reagowanie w przypadku naruszenia procedur antydyskryminacyjnych.</i></p>				
<p>4. Współpraca z otoczeniem</p>	<ul style="list-style-type: none"> • nawiązywanie systemowej współpracy z innymi uczelniami oraz podmiotami otoczenia społecznego celem wymiany doświadczeń oraz wypracowania transparentnych, inkluzyjnych standardów jakościowych dotyczących działań równościowych 	<ul style="list-style-type: none"> • Zespół 	<p>II kwartał 2023 r.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • liczba zaangażowanych podmiotów • lista zrealizowanych wspólnie przedsięwzięć
<p><i>Nawiązanie trwałej systemowej współpracy z innymi uczelniami oraz z podmiotami otoczenia społecznego pozwoli na monitorowanie rozwiązań przyjętych w innych instytucjach, w tym również poprzez śledzenie zaleceń Komisji Europejskiej. Identyfikacja dobrych praktyk z obszaru przeciwdziałania dyskryminacji pozwoli na wypracowanie transparentnych, inkluzyjnych standardów jakościowych dotyczących działań równościowych.</i></p>				

Cel szczegółowy	Działania	Odpowiedzialny/ koordynacja	Termin	Wskaźniki/mierniki
5. Szkolenia na rzecz równości	<ul style="list-style-type: none"> • analiza sytuacji, problemów i potrzeb w zakresie świadomości, wiedzy i umiejętności zachowań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych • wybór organizacji bądź trenerów i trenerek do realizacji szkolenia z zakresów ustalonych poprzez analizę sytuacji • realizacja szkoleń z tematyki równościowej dla społeczności akademickiej PL • uzyskanie informacji zwrotnej od uczestników oraz ewentualny follow up 	<ul style="list-style-type: none"> • pełnomocnik we współpracy z Zespołem 	od III kwartału 2023 r.	<ul style="list-style-type: none"> • liczba opracowanych sylabusów szkoleń • liczba przeszkolonych osób • liczba ewaluacji szkoleń dokonanych przez uczestników
<p><i>Pełnomocnik we współpracy z Zespołem opracuje system szkoleń z zakresu przestrzegania procedur równościowych. W pierwszej kolejności przeszkolona zostanie kadra zarządzająca, a stopniowo włączane będą kolejne grupy pracowników oraz doktoranci. Tematyka szkoleń obejmie m.in. takie zagadnienia, jak rozwijanie postaw równościowych oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi.</i></p>				
6. Monitoring działań na rzecz równości	<ul style="list-style-type: none"> • opracowanie i wdrożenie systemu corocznej ewaluacji działań równościowych w PL • w cyklu rocznym: ewaluacja realizacji polityki równościowej w PL 	<ul style="list-style-type: none"> • Zespół 	Cyklicznie, począwszy od III kwartału 2023 r.	<ul style="list-style-type: none"> • wdrożenie zarządzeniem rektora systemu corocznej ewaluacji działań równościowych w PL • coroczna realizacja ewaluacji

Cel szczegółowy	Działania	Odpowiedzialny/ koordynacja	Termin	Wskaźniki/mierniki
<p><i>Cyklicznie, co roku, w celu monitoringu działań na rzecz równości płci przeprowadzana będzie ewaluacja przyjętych rozwiązań. Badania umożliwią ocenę przebiegu realizacji polityki równościowej w Politechnice Lubelskiej, w szczególności pod kątem jej adekwatności i inkluzyjności. Pozwoli to na bieżące wprowadzanie niezbędnych korekt.</i></p>				
<p>Obszar 2 – Równowaga płci w przywództwie, podejmowaniu decyzji i badaniach naukowych</p>				
<p>Cel ogólny: Zapewnienie równowagi płci i różnorodności w procesach i podmiotach decyzyjnych oraz badaniach naukowych</p>				
<p>1. Zrównoważenie udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych/zarządczych</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wprowadzenie zasad do Statutu PL – sformułowanie zaleceń zrównoważonej reprezentacji • opracowanie zasad dotyczących zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządczej, zespołach/komisjach eksperckich wydziałowych/uczelnianych i wprowadzenie ich do procedury antydyskryminacyjnej • monitorowanie składu gremiów decyzyjnych 	<ul style="list-style-type: none"> • rektor PL • pełnomocnik • Zespół 	<p>I kwartał 2023 r.</p> <p>II kwartał 2023 r.</p> <p>raporty roczne – II kwartał 2023 r.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • liczba zmian zapisów w Statucie PL • zarządzenie rektora wdrażające do procedury antydyskryminacyjnej zasady dotyczące zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych/zarządczych • liczba raportów Zespołu
<p><i>Działania służące utrzymaniu zrównoważonego/proporcjonalnego do ogółu zatrudnionych udziału poszczególnych płci w sprawowaniu funkcji zarządczych w PL będą korespondować z zachowaniem najwyższych merytorycznych kryteriów przy wyborze osób pełniących funkcje kierownicze w Uczelni.</i></p>				
<p>2. Osiągnięcie zrównoważonej</p>	<ul style="list-style-type: none"> • opracowanie rozdziału w dokumencie zawierającym 	<ul style="list-style-type: none"> • pełnomocnik 	<p>II kwartał 2023 r.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zarządzenie wdrażające zasady dotyczące zrównoważonego

Cel szczegółowy	Działania	Odpowiedzialny/ koordynacja	Termin	Wskaźniki/mierniki
<p>reprezentacji płci w gremiach organizujących wydarzenia na PL</p>	<p>zasady dotyczące zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządczej, zespołach/komisjach eksperckich wydziałowych/uczelnianych i wprowadzenie ich do procedury antydyskryminacyjnej</p> <ul style="list-style-type: none"> • monitorowanie wydarzeń 	<ul style="list-style-type: none"> • Zespół 	<p>raporty roczne w II kwartale 2023 r.</p>	<p>udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych/zarządczych</p> <ul style="list-style-type: none"> • liczba raportów
<p><i>Budowanie potencjału zarządczego poprzez rozwijanie kompetencji menedżerskich.</i></p>				
<p>3. Zrównoważenie udziału kobiet i mężczyzn w kierowaniu zespołami badawczymi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w projektach – procent sukcesu • uwzględnienie problemu w rocznych sprawozdaniach prorektora ds. nauki • działania informacyjne 	<ul style="list-style-type: none"> • Uczelniane Biuro Projektów • prorektor ds. nauki • Uczelniane Biuro Projektów 	<p>I kwartał każdego roku</p>	<ul style="list-style-type: none"> • raport roczny przedstawiony Senatowi PL przez prorektora ds. nauki • liczba działań informacyjnych
<p><i>Zakres danych możliwych do zebrania będzie obejmował m.in. informację o płci, wartości projektu, wieku osób kierujących – zaangażowanych w realizację projektów w Uczelni. Zbierane dane będą służyły systematycznemu monitorowaniu aktywności projektowych pracowników oraz będą stanowiły punkt wyjścia do podejmowania przez Uczelniane Biuro Projektów działań informacyjnych w zakresie równości płci w ramach projektu, równowagi płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji w projekcie.</i></p>				
<p>4. Uwzględnianie aspektu równości płci</p>	<ul style="list-style-type: none"> • przygotowanie opracowania prezentującego przykłady włączenia wymiaru płci do 	<ul style="list-style-type: none"> • Uczelniane Biuro Projektów/ Komisja Etyki w badaniach naukowych 	<p>I kwartał 2023 r.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • opracowanie dla prorektora ds. nauki

Cel szczegółowy	Działania	Odpowiedzialny/ koordynacja	Termin	Wskaźniki/mierniki
w badaniach naukowych (tam, gdzie to możliwe)	treści badawczych w polskich i zagranicznych instytucjach naukowych i akademickich (wraz z mechanizmem konsultacji w tym zakresie)			
<i>Opracowanie będzie zawierać przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych pochodzące z polskich i zagranicznych jednostek badawczych i uczelni. Zebrane dane będą uwzględniały zwłaszcza przykłady z obszaru nauk technicznych. Odbiorcami opracowania będą osoby przygotowujące oraz prowadzące projekty badawcze. Przygotowany materiał będzie dystrybuowany przez Uczelniane Biuro Projektów przy okazji spotkań informacyjnych. Zostanie także udostępniony na stronie internetowej PL, w zakładce dotyczącej równości płci.</i>				
5. Uwzględnianie perspektywy płci w języku, dokumentach oraz kanałach komunikacyjnych	<ul style="list-style-type: none"> • sformułowanie zaleceń w zakresie stosowania języka inkluzywnego oraz możliwości jego wykorzystania w języku formalnym w Uczelni • przegląd dokumentów z uwzględnieniem perspektywy płci (zwiększenie „widzialności” płci niedoreprezentowanej w procesie decyzyjnym) 	<ul style="list-style-type: none"> • pełnomocnik • Biuro Rektora i Organizacji Uczelni – przegląd dokumentów obowiązujących oraz uwzględnienie w nowo powstających 	I kwartał 2023 r. proces ciągły	<ul style="list-style-type: none"> • liczba zaleceń • liczba dokumentów zweryfikowanych/poprawionych
<i>Przegląd dokumentów obowiązujących w Politechnice Lubelskiej i opracowanie zaleceń. Opracowanie harmonogramu aktualizacji dokumentów (z uwzględnieniem harmonogramu aktualizacji zarządzeń rektora – Biuro Rektora i Organizacji Uczelni). Bieżący monitoring nowych dokumentów.</i>				
Obszar 3 – Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery				
1. Zachowanie równowagi płci w procesach	<ul style="list-style-type: none"> • monitorowanie reprezentacji płci wśród kandydatów oraz wśród zatrudnionych na ww. 	<ul style="list-style-type: none"> • pełnomocnik na podstawie danych od dziekanów wydziałów/ kierowników 	IV kwartał każdego roku	<ul style="list-style-type: none"> • raporty roczne udostępniane społeczności akademickiej w Intranecie

Cel szczegółowy	Działania	Odpowiedzialny/ koordynacja	Termin	Wskaźniki/mierniki
rekrutacji oraz rozwoju kariery pracowników będących nauczycielami akademickimi	<p>stanowiska; monitorowanie stosowania się do zaleceń w zakresie reprezentacji płci w komisjach konkursowych</p> <ul style="list-style-type: none"> • monitorowanie, w podziale na płeć, tempa awansu pracowników, udziału w szkoleniach, udziału w wyjazdach zagranicznych oraz badanie ewentualnej luki płacowej • zbadanie, w podziale na płeć, różnic w potrzebach młodych pracowników w zakresie wsparcia w rozwoju kariery naukowej 	<p>jednostek międzywydziałowych i ogólnouczelnianych zatrudniających nauczycieli akademickich – jako przewodniczący komisji konkursowych</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biuro ds. Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą • pełnomocnik 	<p>IV kwartał każdego roku</p> <p>IV kwartał każdego roku</p>	<ul style="list-style-type: none"> • raporty roczne udostępniane społeczności akademickiej w Intranecie • rekomendacje dotyczące rozszerzenia programu wsparcia kadr
<p><i>Przeprowadzona na potrzeby niniejszego dokumentu analiza postrzegania płci w procesach rekrutacji oraz rozwoju kariery pracowników będących nauczycielami akademickimi jednoznacznie wskazała, iż obecne procedury spełniają standardy zachowania równowagi płci. Koniecznym jednak jest bieżący monitoring zarówno procesu rekrutacji, jak i rozwoju kariery pracowników naukowych Politechniki Lubelskiej. Wprowadzony zostanie systemowy monitoring obecnych procedur (neutralnych ze względu na płeć) w aspekcie braku dyskryminacji ze względu na płeć. Jego wyniki oraz rekomendacje pełnomocnika będą corocznie udostępniane społeczności akademickiej. W razie wykrycia dyskryminacji, nastąpi korekta procedur oraz wprowadzone zostaną dodatkowe formy wsparcia dla grup niedoreprezentowanych, na przykład opracowanie zestawu dobrych praktyk i dodatkowych zachęt dla kandydatów niedoreprezentowanej płci (odpowiednia kampania promocyjna i sposób formułowania ogłoszeń rekrutacyjnych) lub wprowadzenie dla nich specjalnych programów szkoleniowych.</i></p>				
2. Zachowanie równowagi płci w rekrutacji	<ul style="list-style-type: none"> • monitorowanie reprezentacji płci w procesie rekrutacji 	<ul style="list-style-type: none"> • pełnomocnik na podstawie danych z Działu Spraw Osobowych 	<p>IV kwartał każdego roku</p>	<ul style="list-style-type: none"> • raporty roczne dla Senatu PL udostępniane społeczności akademickiej w Intranecie

Cel szczegółowy	Działania	Odpowiedzialny/ koordynacja	Termin	Wskaźniki/mierniki
oraz rozwoju kariery pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	<ul style="list-style-type: none"> i wśród zatrudnionych na ww. stanowiska • monitorowanie, w podziale na płeć, tempa awansu stanowiskowego i płacowego, dostępu do szkoleń oraz badanie ewentualnej luki płacowej 	<ul style="list-style-type: none"> • Dział Spraw Osobowych (analiza kadrowa) we współpracy z pełnomocnikiem 	IV kwartał każdego roku	<ul style="list-style-type: none"> • raporty roczne dla Senatu PL udostępniane społeczności akademickiej w Intranecie
<p><i>Przeprowadzona na potrzeby niniejszego dokumentu analiza postrzegania płci w procesach rozwoju pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wskazała, iż obecne procedury nie odnoszą się do zasad równowagi płci (są „ślepe względem płci”). Nie wprowadzono procedur związanych z rekrutacją nowych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, ani zasad polityki kadrowej odwołujących się do równowagi płci. Stąd konieczność przeprowadzenia weryfikacji przez pełnomocnika zarówno procedur realizowanych (np. awanse), jak i faktu ich braku (np. rekrutacji). Kolejnym krokiem będzie wprowadzenie systemowego monitoringu procedur rekrutacji i rozwoju zawodowego pracowników we wspomnianej grupie w aspekcie braku dyskryminacji ze względu na płeć. Jego wyniki oraz rekomendacje pełnomocnika będą corocznie udostępniane społeczności akademickiej. W razie wykrycia dyskryminacji, nastąpi korekta procedur oraz wprowadzone zostaną dodatkowe formy wsparcia dla grup niedoreprezentowanych, na przykład opracowanie zestawu dobrych praktyk i dodatkowych zachęt dla kandydatów niedoreprezentowanej płci (odpowiednia kampania promocyjna i sposób formułowania ogłoszeń rekrutacyjnych) lub wprowadzenie specjalnych programów szkoleniowych podnoszących kwalifikacje tej grupy lub programy mentoringu.</i></p>				
3. Zapewnienie równych szans w ubieganiu się o przyjęcie do Szkoły Doktorskiej w PL i ukończeniu jej w terminie	<ul style="list-style-type: none"> • monitorowanie reprezentacji płci w procesie rekrutacji i wśród przyjętych do Szkoły Doktorskiej, reprezentacji płci wśród promotorów oraz w składzie Komisji rekrutacyjnej. Ewentualne określenie zaleceń zmian dotyczących ustalania składów komisji konkursowych i kryteriów rekrutacji oraz treści ogłoszeń konkursowych w celu 	<ul style="list-style-type: none"> • pełnomocnik na podstawie danych od przewodniczącego Komisji rekrutacyjnej do Szkoły Doktorskiej w PL 	IV kwartał każdego roku	<ul style="list-style-type: none"> • raporty roczne dla Rady Szkoły Doktorskiej w PL i Senatu PL

Cel szczegółowy	Działania	Odpowiedzialny/ koordynacja	Termin	Wskaźniki/mierniki
	<p>zachęcenia kandydatów niedoreprezentowanej płci</p> <ul style="list-style-type: none"> • monitorowanie, w podziale na płęć, wyników ocen śródkresowych; monitorowanie reprezentacji płci w składzie komisji ds. oceny śródkresowej • zbadanie, w podziale na płęć, różnic w potrzebach doktorantów Szkoły Doktorskiej w PL w zakresie wsparcia w rozwoju kariery naukowej 	<ul style="list-style-type: none"> • pełnomocnik na podstawie danych od dyrektora Szkoły Doktorskiej w PL • pełnomocnik 	<p>IV kwartał każdego roku</p> <p>IV kwartał 2023 r.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • raporty roczne dla Rady Szkoły Doktorskiej w PL i Senatu PL • rekomendacje dotyczące dodatkowego wsparcia doktorantów
<p><i>Przeprowadzona na potrzeby niniejszego dokumentu analiza postrzegania płci w procesach realizowanych w Szkole Doktorskiej wskazuje, że zasady oceny śródkresowej uwzględniają okres zawieszenia studiów w związku z pełnieniem ról opiekuńczych podejmowanych zwykle przez kobiety (urlop macierzyński, opieka nad członkiem rodziny) w sposób neutralny płciowo, natomiast proces rekrutacji nie odnosi się do równości płci. Stąd konieczność przeprowadzenia weryfikacji obecnych procedur przez pełnomocnika – weryfikacji zarówno procedur realizowanych (np. ocena śródkresowa), jak i faktu ich braku (np. rekrutacji).</i></p> <p><i>Kolejnym krokiem będzie wprowadzenie systemowego monitoringu procedur rekrutacji i rozwoju zawodowego we wspomnianej grupie w aspekcie braku dyskryminacji ze względu na płęć. Jego wyniki oraz rekomendacje pełnomocnika będą corocznie udostępniane Radzie Szkoły Doktorskiej w PL oraz Senatowi PL. W razie wykrycia dyskryminacji nastąpi korekta procedur oraz wprowadzone zostaną dodatkowe formy wsparcia dla grup niedoreprezentowanych, na przykład opracowanie zestawu dobrych praktyk i dodatkowych zachęć dla kandydatów niedoreprezentowanej płci (odpowiednia kampania promocyjna i sposób formułowania ogłoszeń rekrutacyjnych) lub wprowadzenie specjalnych programów szkoleniowych podnoszących kwalifikacje lub programy mentoringu.</i></p>				
Obszar 4 – Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kulturą organizacyjną Uczelni				
1. Rozwój infrastruktury opieki – zebranie informacji odnośnie	<ul style="list-style-type: none"> • rozpoznanie potrzeb odnośnie uruchomienia żłobka i/lub 	<ul style="list-style-type: none"> • kanclerz 	I kwartał 2023 r.	<ul style="list-style-type: none"> • liczba osób deklarujących chęć korzystania ze żłobka/przedszkola PL

Cel szczegółowy	Działania	Odpowiedzialny/ koordynacja	Termin	Wskaźniki/mierniki
zapotrzebowania wśród pracowników na utworzenie żłobka i przedszkola na terenie kampusu Politechniki Lubelskiej	przedszkola, które mieściłoby się na terenie kampusu PL			<ul style="list-style-type: none"> analiza możliwości prawno-finansowych PL w ww. zakresie
<p><i>Umożliwienie tworzenia grup żłobkowych/przedszkolnych dla dzieci pracowników i doktorantów Uczelni. Swobodny dostęp do żłobka/przedszkola w miejscu nauki lub pracy rodzica umożliwi spokojniejszy powrót do pracy po urlopie wychowawczym i ułatwi opiekę nad dziećmi osobom pracującym na Politechnice Lubelskiej.</i></p>				
2. „Zobowiązania opiekuńcze” – opracowanie karty, jako narzędzia wsparcia, które będzie wykorzystywane podczas okresowej oceny pracowników będących nauczycielami akademickimi	<ul style="list-style-type: none"> opracowanie karty „Zobowiązania opiekuńcze”, stanowiącej pomocnicze narzędzie, które podczas przeprowadzania oceny okresowej pozwoli w sposób zorganizowany wykazać istotne okoliczności zewnętrzne, które negatywnie wpłynęły na osiągnięcia naukowe nauczycieli akademickich według przyjętych założeń naukowych i zawodowych 	<ul style="list-style-type: none"> pełnomocnik we współpracy z Odwoławczą Komisją Oceniającą/rektorem 	III kwartał 2023 r.	<ul style="list-style-type: none"> opracowana karta liczba przypadków użycia karty
<p><i>U doktorantów i pracowników Uczelni w każdej chwili mogą pojawić się wydarzenia, które w sposób nagły, niespodziewany nałożą na nich dodatkowe obowiązki (zwłaszcza opiekuńcze) w stosunku do członka rodziny (np. narodziny bliźniaków, narodziny 2 dzieci w bardzo krótkim okresie czasu jedno po drugim, rodzice po udarze, śmierć matki dziecka i konieczność przejęcia opieki nad wnukami przez dziadków, nagła utrata pracy przez współmałżonka itp.).</i></p>				
3. Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy	<ul style="list-style-type: none"> przed przygotowaniem procedury wdrożenia „reboardingu” zostanie 	Sekcja Spraw Socjalno-Bytowych Pracowników	I kwartał 2024 r.	<ul style="list-style-type: none"> przeprowadzenie badań dot. potrzeb osób wracających do pracy

Cel szczegółowy	Działania	Odpowiedzialny/ koordynacja	Termin	Wskaźniki/mierniki
po urlopach rodzicielskich i wychowawczych w kontekście wsparcia ze strony Uczelni	opracowana ankieta badająca potrzeby osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich			<ul style="list-style-type: none"> wprowadzenie procedury
<i>Na podstawie wyników ankiety oraz po przeprowadzeniu badań ankietowych z udziałem pracowników, którzy będą odbiorcami planowanych działań, zostanie opracowana procedura ponownego wdrożenia takich osób do pracy w Politechnice Lubelskiej.</i>				
4. Analiza obecnych form wsparcia rodziców/opiekunów dzieci	<ul style="list-style-type: none"> zaproponowane działanie ma na celu weryfikację realizowanych w PL form wsparcia rodziców/opiekunów dzieci – zarówno w aspekcie finansowym, jak i poza 	<ul style="list-style-type: none"> Sekcja Spraw Socjalno-Bytowych Pracowników 	I kwartał 2023 r.	<ul style="list-style-type: none"> przeprowadzenie badań dot. potrzeb rodziców/opiekunów dzieci w razie pojawienia się takiej potrzeby rozszerzenie/modyfikacja dotychczasowych form wsparcia
<i>Dofinansowanie do wynagrodzeń opiekunów do dzieci będzie stanowiło dodatkową pomoc w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Uruchomienie działania przewiduje aktualizację Regulaminu podziału i wykorzystania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Politechnice Lubelskiej. Przewidywane środki na dofinansowanie będą pochodziły z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych PL.</i>				
5. Kampania informacyjna w sprawie możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego i wychowawczego z pracą zawodową	<ul style="list-style-type: none"> informowanie pracowników o możliwości powrotu do pracy na określoną część etatu podczas urlopu rodzicielskiego i wychowawczego, która pozwala na zachowanie kontaktu zawodowego z Politechniką Lubelską 	<ul style="list-style-type: none"> Centrum Promocji i Informacji Sekcja Spraw Socjalno-Bytowych Pracowników 	I kwartał 2023 r.	<ul style="list-style-type: none"> realizacja kampanii informacyjnej (obejmującej kampanię online oraz akcję plakatową) liczba osób, które skorzystały z promowanego rozwiązania
<i>Promowane rozwiązanie ma ułatwić szybszy powrót i łatwiejsze powtórne wdrożenie do obowiązków zawodowych po zakończeniu urlopu rodzicielskiego i wychowawczego.</i>				

Podsumowanie

Działania na rzecz równowagi płci są procesem ciągłym i jak wynika z planu – będą na bieżąco monitorowane.

Plan działań zaproponowano na lata 2022-2024. Raz w roku będzie dokonywany przegląd działań i ich efektów, a sprawozdania będą dostępne dla pracowników Politechniki Lubelskiej. Po dwóch latach pełnomocnik we współpracy z Zespołem proponuje uaktualnione (zweryfikowane) działania na kolejne lata.