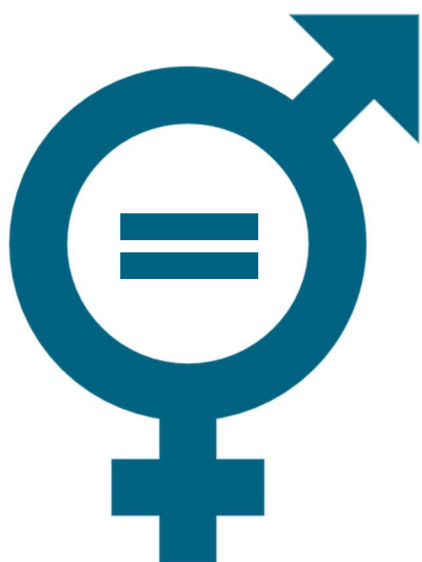




POLITECHNIKA POZNAŃSKA

Załącznik do Zarządzenia Nr 4
Rektora Politechniki Poznańskiej
z dnia 9 stycznia 2026 r. (RO/II/4/2026)



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Zawsze RÓWNI

Poznań 2026

Spis treści

WPROWADZENIE.....	4
STRATEGIA RÓWNOŚCI PŁCI W POLITECHNICE POZNAŃSKIEJ NA LATA 2026 - 2029.....	6
CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI.....	6
CEL 1: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.....	8
CEL 2: Usprawnianie łączenia pracy z życiem rodzinnym – elastyczność pracy i wsparcie opieki na dziećmi.....	8
CEL 3: Wspieranie równoprawnej i zrównoważonej reprezentacji płci w organach Uczelni i Wydziałów oraz w komisjach uczelnianych, wydziałowych i zespołach eksperckich i recenzenckich	9
CEL 4: Wspomaganie równoprawnego rozwoju karier.....	9
CEL 5: Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji	9
CEL 6: Wspieranie równoprawnej rekrutacji na kierunki studiów Politechniki Poznańskiej.....	10
CEL 7: Wspieranie i eksponowanie równouprawnienia w procesach badawczych i dydaktycznych	10
CEL 8: Funkcjonowanie Rzecznika ds. Równości i Działu ds. Równości.....	11

WPROWADZENIE

Politechnika Poznańska przyjęła Plan Równości Płci (ang. *Gender Equality Plan*, ozn. *GEP*). Dokument został opracowany jako odpowiedź na zgłaszane potrzeby społeczności akademickiej a powstał w wyniku przeprowadzonych analiz stanu reprezentacji osób wszystkich płci w życiu Politechniki Poznańskiej oraz konsultacji eksperckich i dobrych praktyk stosowanych w instytucjach polskich i zagranicznych.

Powołanie GEP jest związane z zaleceniami instytucji, zarówno krajowych i zagranicznych zajmujących się prawami człowieka, a także edukacją i nauką. Równość jest jedną z podstawowych zasad funkcjonowania Unii Europejskiej. Parlament Europejski odgrywa znaczącą rolę we wspieraniu równości płci oraz równych szans, za pośrednictwem Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz poprzez propagowanie uwzględniania aspektu płci w pracach komisji i delegacji. Komisja Europejska (2012)¹ wskazuje bezpośrednio na cele strategii równości płci w badaniach i innowacjach i zalicza do nich: wspieranie równości w karierze naukowej; zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych; włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego, do badań i treści innowacyjnych.

W komunikacie Komisji Europejskiej w sprawie europejskiej przestrzeni badawczej (2012) zachęca się państwa członkowskie UE do usuwania barier w rekrutacji, zatrudnieniu i rozwoju karier kobiet naukowczyń, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE)². Ponadto zaleca rozwiązanie problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych. Co więcej, sugeruje, że co najmniej 40% przedstawicielek lub przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej powinno uczestniczyć w komitetach zaangażowanych w rekrutację, rozwój karier, tworzenie i ocenę programów badawczych (zob. EIGE 2016)³.

Zdaniem Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego (2016)⁴: „Zjawisku dyskryminacji powinno się poświęcić uwagę i opracować dokumenty na wzór Standardu Antydyskryminacyjnego, zapewniającego podjęcie działań zmierzających do uwolnienia środowiska akademickiego od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem.”

Badania przeprowadzone przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO 2018)⁵ oraz Fundację Helsińską (Gerlich 2019)⁶ jednoznacznie wskazują na istnienie różnorodnych problemów wskazujących na brak równości płci, między innymi problemu molestowania seksualnego na uczelniach oraz brak klarownych procedur antydyskryminacyjnych.

¹ European Commission (2012) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth.

² j.w.

³ European Institute for Gender Equality (2016) Gender Equality in Academia and Research.

⁴ Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego (RGNiSW). Pismo z 9 września 2016 r. (sygnatura DSW.ZNU.621.91.2015.3.Eko).

⁵ Rzecznik Praw Obywatelskich (2018) Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. Warszawa.

⁶ Gerlich Julia (2019) Molestowanie na polskich uczelniach publicznych. Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Warszawa.

Narodowe Centrum Nauki podjęło także działania na rzecz monitorowania udziału kobiet i mężczyzn w grantach badawczych (NCN 2019)⁷ oraz zobowiązało się do zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach eksperckich i recenzenckich (NCN 2019)⁸.

Obserwacje i dobre praktyki wskazują, że równość i różnorodność w nauce i szkolnictwie wyższym przekłada się na powiększenie dobrostanu zarówno pracowników jak i studentów, ponieważ polityka taka wspiera tworzenie bardziej klarownych procedur, co przyczynia się do tworzenia lepszego środowiska pracy, jak i przyciągania i zatrzymywania naukowych talentów.

⁷ NCN (2019) Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018.

⁸ NCN (2019b) Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe.

STRATEGIA RÓWNOŚCI PŁCI W POLITECHNICE POZNAŃSKIEJ NA LATA 2026 - 2029

Na Politechnice Poznańskiej obowiązuje zasada, zgodnie z którą problemy i doświadczenia osób pracujących i osób studiujących stają się integralnym elementem planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji działań i programów, tak aby osoby pracujące i studiujące odnosiły równe korzyści, a istniejące nierówności nie utrwały się i były niwelowane.

W celu wzmocnienia zadań wskazanych w Planie Równości Płci na lata 2022-2025, powołano na Politechnice Poznańskiej Dział ds. Równości który realizuje działania w obszarze polityki równości, wsparcia osób z niepełnosprawnościami, pomocy psychologicznej, procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej. W obszarze polityki równości płci organizuje szkolenia, przygotowuje i aktualizuje informacje na temat równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Nadzoruje prace Punktu Pomocy Psychologicznej, zwiększając dostępność psychologów i konsultacji psychologicznych. Proponuje nowe formy wsparcia zdrowia psychicznego tj. muzykoterapia czy joga. W obszarze zgłoszeń dotyczących dyskryminacji, mobbingu, molestowania przyjmuje, rejestruje i obsługuje zgłoszenia. Dział ds. Równości wspólnie z Rzecznikiem ds. Równości dba o równość i realizuje działania wskazane w Planie

Równość płci, rozumiana jako stan, w którym osobom pracującym i studiującym przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz równy dostęp do zasobów (np. środków finansowych, szans rozwoju) Politechniki Poznańskiej, z których mogą korzystać.

Misja Planu Równości

Politechnika Poznańska zapewnia równe prawa i równe obowiązki osobom pracującym i studiującym oraz równy dostęp do oferowanych przez Politechnikę Poznańską zasobów.

Wizja Planu Równości

Politechnika Poznańska dąży do doskonałości w zapewnieniu równych praw osobom pracującym i studiującym w dostępie do oferowanych przez Politechnikę Poznańską zasobów.

CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Celem nadrzędnym GEP jest dążenie do doskonałości w tworzeniu Politechniki Poznańskiej jako miejsca bezpiecznego dla wszystkich, funkcjonującego z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnego od dyskryminacji oraz zapewniającego swobodę rozwoju naukowego i zawodowego.

Podstawą do zdefiniowania celów szczegółowych Planu Równości stały się kluczowe obszary zdefiniowane przez Komisję Europejską, do których należą:

- 1) Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz kultura organizacyjna;

- 2) Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji;
- 3) Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery;
- 4) Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych;
- 5) Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu.

Biorąc pod uwagę powyższe, cele szczegółowe Planu Równości kształtują się następująco:

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz kultura organizacyjna

CEL 1: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

CEL 2: Usprawnianie łączenia pracy z życiem rodzinnym – elastyczność pracy i wsparcie opieki nad dziećmi

Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

CEL 3: Wspieranie równoprawnej i zrównoważonej reprezentacji płci w organach Uczelni i Wydziałów oraz w komisjach uczelnianych, wydziałowych i zespołach eksperckich i recenzenckich

Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery;

CEL 4: Wspomaganie równoprawnego rozwoju karier zawodowych osób pracujących

CEL 5: Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji osób kandydujących na stanowiska pracy

CEL 6: Wspieranie równoprawnej rekrutacji na kierunki studiów Politechniki Poznańskiej

Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

CEL 7: Wspieranie i eksponowanie równouprawnienia w procesach badawczych i dydaktycznych

Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu

CEL 8: Funkcjonowanie Rzecznika ds. Równości oraz Działu ds. Równości

Spełnienie przedstawionych celów szczegółowych Planu Równości nastąpi poprzez realizację zadań opisujących poszczególne cele; cele wraz z zadaniami i jednostkami odpowiedzialnymi za ich realizację przedstawiają poniższe tabele.

RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM ORAZ KULTURA ORGANIZACYJNA			
CEL 1: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności			
Lp.	Zadania	Odpowiedzialny	Miernik
1.1	Działania w zakresie zwiększania świadomości i wzmocniania pozytywnych postaw w zakresie równouprawnienia i różnorodności wśród osób pracujących i studiujących – szkolenia/warsztaty w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji – warsztaty w zakresie neuroróżnorodności – film instruktażowy na temat komunikacji i właściwych postaw wobec osób z niewidoczną niepełnosprawnością – wdrożenie i aktualizacja poradnika dotyczącego niedyskryminującego języka	Dział ds. Równości Rzecznik ds. Równości	Liczba szkoleń oraz liczba osób uczestniczących w szkoleniach Liczba pobrań filmu Liczba pobrań poradnika
1.2	Przedstawienie corocznego sprawozdania na temat realizacji Planu Równości Płci Władzom Rektorskim i Władzom Dziekańskim	Rzecznik ds. Równości	Protokół z posiedzenia Protokół z posiedzenia
1.3	Działania promocyjne ukierunkowane na ukazanie równości płci i równouprawnienia – prowadzenie podstrony internetowej z informacjami na temat równości płci – opracowanie materiałów promujących równość płci i równouprawnienie	Dział ds. Równości	Strona internetowa Materiały promocyjne
1.4	Badania nad dobrostanem na Uczelni	Punkt Pomocy Psychologicznej PP	Raport z badań
CEL 2: Usprawnianie łączenia pracy z życiem rodzinnym – elastyczność pracy i wsparcie opieki na dziećmi			
2.1	Umożliwianie równoważnego i zadaniowego czasu pracy	Dział Spraw Pracowniczych	% pozytywnie rozpatrzonych wniosków
2.2	Przeprowadzenie analizy działań ułatwiających łączenie pracy z życiem rodzinnym	Rzecznik ds. Równości	Raport z analizy
2.3	Organizacja wydarzeń integracyjnych (np. pikników, wydarzeń kulturalnych itp.) skierowanych do pracowników oraz osób bliskich	Uczelniane Centrum Kultury	Ilość eventów w ciągu roku

RÓWNOWAGA PŁCI W PRZYWÓDZTWIE I PODEJMOWANIU DECYZJI			
CEL 3: Wspieranie równoprawnej i zrównoważonej reprezentacji płci w organach Uczelni i Wydziałów oraz w komisjach uczelnianych, wydziałowych i zespołach eksperckich i recenzenckich			
Lp.	Zadania	Odpowiedzialny	Miernik
3.1	Organizowanie szkoleń i doskonalenie umiejętności osób pracujących i studiujących, w szczególności w zakresie kształtowania cech przywódczych i w podnoszeniu poczucia własnej wartości	Dział ds. Równości	Liczba szkoleń oraz liczba osób uczestniczących w szkoleniach
3.2	Monitoring dokumentów i aktów wewnętrznych mających wpływ na promowanie zrównoważonego udziału osób pracujących i studiujących w różnych strukturach i formach aktywności podejmowanych w ramach Uczelni	Rzecznik ds. Równości	Raport z analizy

RÓWNOŚĆ PŁCI W REKRUTACJI I ROZWOJU KARIERY			
CEL 4: Wspomaganie równoprawnego rozwoju karier			
Lp.	Zadania	Odpowiedzialny	Miernik
4.1	Analiza obowiązujących zasad wynagrodzenia pracy w projektach ograniczających subiektywne przyznawanie dodatków	Rzecznik ds. Równości	Raport z analizy
4.2	Prowadzenie statystyk awansowych	Rzecznik ds. Równości	Raport
4.3	Przestrzeganie standardów równościowych i antydyskryminacyjnych obowiązujących w UE	Rzecznik ds. Równości	Raport
4.4	Analizy dotyczącej luki płacowej	Rzecznik ds. Równości	Raport
CEL 5: Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji			
5.1	Wprowadzenie wytycznych na temat prowadzenia zrównoważonego procesu pozyskiwania nowych pracowników we wszystkich komórkach organizacyjnych	Dział Spraw Pracowniczych Rzecznik ds. Równości	Wytyczne dot. kryteriów rekrutacji na stanowiska
5.2	Analiza ogłoszeń rekrutacyjnych pod kątem zapewnienia równowagi płci w rekrutacji	Dział Spraw Pracowniczych Rzecznik ds. Równości	Raport

CEL 6: Wspieranie równoprawnej rekrutacji na kierunki studiów Politechniki Poznańskiej			
6.1	Cykliczne organizowanie wydarzenia dla absolwentek szkół ponadpodstawowych pt. „Dziewczyny na Politechniki”	Dział Informacji i Promocji	Jedno wydarzenie rocznie
6.2	Nadzór i wsparcie procesów rekrutacji w zakresie poprawności w obszarach równouprawnienia i różnorodności	Rzecznik ds. Równości	Udział w zespole rekrutacyjnym

WŁĄCZENIE WYMIARU PŁCI DO TREŚCI BADAWCZYCH I DYDAKTYCZNYCH			
CEL 7: Wspieranie i eksponowanie równouprawnienia w procesach badawczych i dydaktycznych			
Lp.	Zadania	Odpowiedzialny	Miernik
7.1	Przeprowadzenie szkoleń w zakresie ukierunkowania procesów w edukacji na zmianę stereotypów płciowych	Dział ds. Równości	Liczba szkoleń oraz liczba osób uczestniczących w szkoleniach
7.2	Wsparcie osób pracujących i studiujących w zakresie organizacji procesu kształcenia i rozwiązywania problemów wynikających ze zidentyfikowanego braku równouprawnienia i przejawów dyskryminacji	Rzecznik ds. Równości Punkt Pomocy Psychologicznej	Liczba zorganizowanych spotkań ze studentami / liczba uczestników spotkań / liczba osób wspartych bezpośrednio
7.3	Analizowanie realizacji zasad równości płci we wszystkich realizowanych projektach w zakresie zarówno kształtowania samego projektu (udział w zespołach projektowych na równych zasadach), jak i równego dostępu do korzystania z produktów i rezultatów projektu (w tym organizacja kursów i szkoleń w godzinach popołudniowych i w weekendy w przypadku zgłoszenia takich potrzeb)	Dział ds. Badań i Projektów Rzecznik ds. Równości	Wskaźniki uwzględniające równość płci w projektach
7.4	Przygotowanie informacji dot. wymiaru płci w projektach realizowanych na Uczelni, zgodnie z wytycznymi UE	Dział ds. Równości	Dokument/informacja

ŚRODKI PRZECIWKO PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, W TYM PRZECIWKO MOLESTOWANIU			
CEL 8: Funkcjonowanie Rzecznika ds. Równości i Działu ds. Równości			
Lp.	Zadania	Odpowiedzialny	Miernik
8.1	Funkcjonowanie Rzecznika ds. Równości i Działu ds. Równości	Rektor	Stanowisko Rzecznika i Działu
8.2	Monitoring i ewentualna aktualizacja polityki antymobbingowej	Rzecznik ds. Równości Dział Spraw Pracowniczych	Aktualizacje Zarządzenia w sprawie polityki antymobbingowej
8.3	Utrzymanie, aktualizacja i monitorowanie aplikacji do zgłaszania nieprawidłowości w obszarze równouprawnienia płci i poszanowania różnorodności	Rzecznik ds. Równości Dział Obsługi i Eksploatacji	Wdrożona aplikacja
8.4	Monitoring i ewentualna aktualizacja polityki antydyskryminacyjnej	Rzecznik ds. Równości Dział Spraw Pracowniczych	Raport z analizy
8.5	Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w miejscach studiowania i miejscach pracy poprzez popularyzację praw pracowniczych oraz wzmacnianie postaw asertywnych	Dział ds. Równości	Liczba szkoleń
8.6	Przeprowadzanie corocznej diagnozy ilościowej i jakościowej poziomu równouprawnienia w Politechnice Poznańskiej	Rzecznik ds. Równości	Raport roczny
8.7	Udział w tworzeniu i aktualizacji dokumentów w zakresie równości płci i przeciwdziałaniu dyskryminacji we wszystkich procesach organizacyjnych i wykonawczych na PP	Rzecznik ds. Równości	Procent przeanalizowanych dokumentów w stosunku do dokumentów przekazanych
8.8	Współpraca z dziekanami, kierownikami jednostek organizacyjnych PP oraz Punktem Pomocy Psychologicznej PP w zakresie wsparcia osób pokrzywdzonych i dyskryminowanych	Rzecznik ds. Równości Punkt Pomocy Psychologicznej PP	Liczba podjętych działań wsparcia
8.9	Utrzymanie i rozwijanie współpracy w zakresie równości, w tym równości płci oraz innych wartości akademickich z innymi Uczelniami i organizacjami międzyuczelnianymi (np. Akademicką Siecią Bezpieczeństwa i Równości ASBiR)	Dział ds. Równości Rzecznik ds. Równości	Liczba spotkań