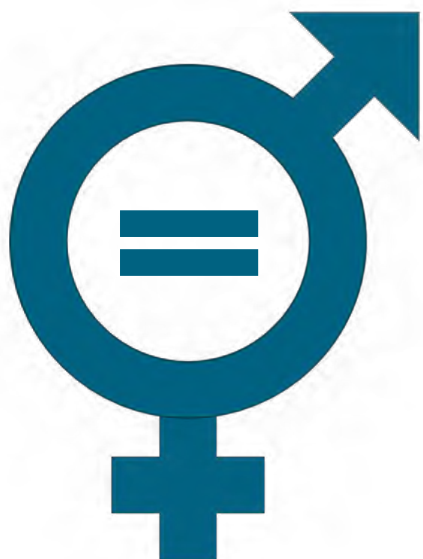




---

**POLITECHNIKA POZNAŃSKA**

---



# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Zawsze RÓWNI

Poznań 2022

## Spis treści

STRATEGIA RÓWNOŚCI PŁCI W POLITECHNICE POZNAŃSKIEJ NA LATA 2022–2025 .....	3
CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI.....	3
CEL 1: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności .....	5
CEL 2: Usprawnianie łączenia pracy z życiem rodzinnym – elastyczność pracy i wsparcie opieki nad dzieckiem.....	5
CEL 3: Wspieranie równoprawnej i zrównoważonej reprezentacji płci w organach uczelni i jej jednostek oraz w komisjach uczelnianych, wydziałowych i zespołach eksperckich oraz recenzenckich .....	6
CEL 4: Wspomaganie równoprawnego rozwoju karier naukowych kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych.....	6
CEL 5: Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji: pracownic i pracowników (nauczycieli akademickich oraz pracowników administracji) .....	7
CEL 6: Wspieranie równoprawnej rekrutacji na kierunki studiów Politechniki Poznańskiej .....	7
CEL 7: Wspieranie i eksponowanie równouprawnienia w procesach badawczych i dydaktycznych .....	7
CEL 8: Powołanie i funkcjonowanie rzecznika ds. równości .....	8
Załącznik 1	
<i>Diagnoza udziału płci w strukturze zatrudnienia pracowników oraz w strukturze studentów i doktorantów Politechniki Poznańskiej</i>	
Załącznik 2	
<i>Zakres zadań i odpowiedzialności Rzecznika ds. Równości</i>	

# STRATEGIA RÓWNOŚCI PŁCI W POLITECHNICE POZNAŃSKIEJ NA LATA 2022–2025

W Politechnice Poznańskiej obowiązuje zasada, zgodnie z którą problemy oraz doświadczenia kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych stają się elementem planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji działań oraz programów, tak aby kobiety, mężczyźni i osoby niebinarne odnosili równe korzyści, a istniejące nierówności się nie utrwały i były niwelowane.

**Równość płci, rozumiana jako stan, w którym kobietom, mężczyznom i osobom niebinarnym przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz równy dostęp do zasobów (np. środki finansowe, szanse rozwoju) Politechniki Poznańskiej, z których mogą korzystać.**

## Misja planu równości

Politechnika Poznańska zapewnia równe prawa i równe obowiązki dla kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych oraz równy dostęp do oferowanych przez Politechnikę Poznańską zasobów.

## Wizja planu równości

Politechnika Poznańska dąży do doskonałości w zapewnieniu równych praw dla kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych w równym dostępie do oferowanych przez Politechnikę Poznańską zasobów.

## CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Celem nadrzędnym planu równości płci jest dążenie do doskonałości w tworzeniu Politechniki Poznańskiej miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji oraz zapewniającym swobodę rozwoju zawodowego. Podstawą do zdefiniowania celów szczegółowych planu równości płci 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 wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

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

#### Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

CEL 3: Wspieranie równoprawnej i zrównoważonej reprezentacji płci w organach uczelni i jej jednostek oraz w komisjach uczelnianych, wydziałowych i zespołach eksperckich oraz recenzenckich

#### Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery

CEL 4: Wspomaganie równoprawnego rozwoju karier naukowych kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych

CEL 5: Zachowanie równowagi płci w rekrutacji: pracownic i pracowników (nauczycieli akademickich oraz pracowników administracji)

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: Powołanie i funkcjonowanie rzecznika ds. równości

Spełnienie przedstawionych celów szczegółowych planu równości nastąpi poprzez realizację zadań opisujących poszczególne cele. Cele wraz z zadaniami przedstawiono w poniższych tabelach.

<b>RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM ORAZ KULTURA ORGANIZACYJNA</b>			
<b>CEL 1: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności</b>			
Lp.	Zadania	Odpowiedzialny	Miernik
1.1	Działania w zakresie zwiększania świadomości i wzmacniania pozytywnych postaw w zakresie równouprawnienia i różnorodności wśród pracowników, doktorantów i studentów: <ul style="list-style-type: none"> <li>– szkolenia/warsztaty w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji</li> <li>– warsztaty w zakresie neuroróżnorodności</li> <li>– film instruktażowy na temat komunikacji i właściwych postaw wobec osób z widoczną niepełnosprawnością czy defektem ciała a także wobec osób niebinarnych</li> <li>– opracowanie poradnika dotyczącego niedyskryminującego języka</li> </ul>	Kancierz Biuro ds. Równości	Liczba szkoleń oraz liczba osób uczestniczących w szkoleniach  Liczba pobrań filmu  Liczba pobrań poradnika
1.2	Coroczne spotkania tematyczne organów Uczelni na temat równouprawnienia i różnorodności: <ul style="list-style-type: none"> <li>– posiedzenie Senatu Akademickiego PP</li> <li>– posiedzenie Rad Wydziału PP</li> </ul>	Rektor Dziekani	Protokół z posiedzenia Protokół z posiedzenia
1.3	Działania promocyjne ukierunkowane na ukazanie równości płci i równouprawnienia: <ul style="list-style-type: none"> <li>– stworzenie i prowadzenie strony/podstrony internetowej z informacjami na temat równości płci</li> <li>– opracowanie materiałów promujących równość płci i równouprawnienie</li> </ul>	Prorektor ds. studenckich i kształcenia Dział Informacji i Promocji	Materiały zamieszczone na stronie/podstronie internetowej  Materiały promocyjne
<b>CEL 2: Usprawnianie łączenia pracy z życiem rodzinnym – elastyczność pracy i wsparcie opieki nad dzieckiem</b>			
2.1	Umożliwianie równoważnego i zadaniowego czasu pracy	Kierownicy działów Dział Spraw Pracowniczych	% pozytywnie rozpatrzonych wniosków
2.2	Utrzymanie Kącika Malucha	Biblioteka	Liczba korzystających dzieci
2.3	Podejmowanie działań ułatwiających łączenie pracy z życiem rodzinnym	Rzecznik ds. Równości	Liczba podjętych działań

<b>RÓWNOWAGA PŁCI W PRZYWÓDZTWIE I PODEJMOWANIU DECYZJI</b>			
<b>CEL 3: Wspieranie równoprawnej i zrównoważonej reprezentacji płci w organach uczelni i jej jednostek oraz w komisjach uczelnianych, wydziałowych i zespołach eksperckich i recenzentkich</b>			
Lp.	Zadania	Odpowiedzialny	Miernik
3.1	Organizowanie szkoleń i doskonalenie umiejętności kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych, w szczególności w zakresie kształtowania cech przywódczych i w podnoszeniu poczucia własnej wartości	Biuro ds. Równości Dział ds. Badań i Projektów	Liczba szkoleń oraz liczba osób uczestniczących w szkoleniach
3.2	Aktualizacja polityki antymobbingowej	Rzecznik ds. Równości Dział Spraw Pracowniczych	Zarządzenie rektora PP w sprawie polityki antymobbingowej
3.3	Opracowanie i wdrożenie polityki antydyskryminacyjnej	Rzecznik ds. Równości Dział Spraw Pracowniczych	Zarządzenie rektora PP w sprawie polityki antydyskryminacyjnej
<b>RÓWNOŚĆ PŁCI W REKRUTACJI I ROZWOJU KARIERY</b>			
<b>CEL 4: Wspomaganie równoprawnego rozwoju karier naukowych kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych</b>			
Lp.	Zadania	Odpowiedzialny	Miernik
4.1	Wprowadzenie i realizacja obiektywnych zasad wynagrodzenia pracy w projektach ograniczających subiektywne przyznawanie dodatków	Rektor	Wynagradzanie zgodnie z przyjętymi zasadami
4.2	Wspomaganie na poziomie wydziałów, Szkoły Doktorskiej i centrów awansów zawodowych i rozwoju kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych	Dziekani dyrektor Szkoły Doktorskiej dyrektorzy centrów	Coroczna informacja przedstawiona radzie wydziału na temat podjętych działań
4.3	Prowadzenie statystyk awansowych	Rzecznik ds. Równości	Raport roczny
4.4	Przestrzeganie standardów równościowych i antydyskryminacyjnych obowiązujących w UE	Rzecznik ds. Równości	Raport roczny o wprowadzeniu nowych wymagań

<b>CEL 5: Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji: pracownik i pracowników (nauczycieli akademickich oraz pracowników administracji)</b>			
5.1	Wprowadzenie wytycznych na temat prowadzenia zrównoważonego procesu pozyskiwania nowych pracowników we wszystkich komórkach organizacyjnych	Kanclerz Dział Spraw Pracowniczych	Wytyczne dot. kryteriów rekrutacji na stanowiska
5.2	Organizacja wykładów/warsztatów dla doktorantek z zaproszonymi prelegentkami, dotyczących karier kobiet w nauce, w Polsce i na świecie	Szkoła Doktorska	Liczba zorganizowanych spotkań
<b>CEL 6: Wspieranie równoprawnej rekrutacji na kierunki studiów Politechniki Poznańskiej</b>			
6.1	Cykliczne organizowanie wydarzeń dla absolwentek szkół ponadpodstawowych „Dziewczyny na Politechniki”	Prorektor ds. studenckich i kształcenia Dział Informacji i Promocji	Liczba zorganizowanych wydarzeń
6.2	Nadzór i wsparcie procesów rekrutacji w zakresie poprawności w obszarach równouprawnienia i różnorodności	Prorektor ds. studenckich i kształcenia Rzecznik ds. Równości	Udział w zespole rekrutacyjnym
<b>WŁĄCZENIE WYMIARU PŁCI DO TREŚCI BADAWCZYCH I DYDAKTYCZNYCH</b>			
<b>CEL 7: Wspieranie i eksponowanie równouprawnienia w procesach badawczych i dydaktycznych</b>			
Lp.	Zadania	Odpowiedzialny	Miernik
7.1	Przeprowadzenie szkoleń w zakresie ukierunkowania procesów w edukacji na zmianę stereotypów płciowych	Dziekani Dyrektorzy Instytutów	Liczba szkoleń oraz liczba osób uczestniczących w szkoleniach
7.2	Wsparcie studentów i doktorantów w zakresie organizacji procesu kształcenia i rozwiązywania problemów wynikających ze zidentyfikowanego braku równouprawnienia i przejawów dyskryminacji	Rzecznik ds. Równości Zintegrowane Centrum Obsługi	Liczba zorganizowanych spotkań ze studentami / liczba uczestników spotkań / liczba osób wspartych bezpośrednio
7.3	Wprowadzenie zasad równości płci do wszystkich realizowanych projektów 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 Dział ds. Inwestycji Dział ds. Rozwoju Kierownicy projektów	Wskaźniki uwzględniające równość płci

<b>ŚRODKI PRZECIWKO PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, W TYM PRZECIWKO MOLESTOWANIU</b>			
<b>CEL 8: Powołanie i funkcjonowanie rzecznika ds. równości</b>			
<b>Lp.</b>	<b>Zadania</b>	<b>Odpowiedzialny</b>	<b>Miernik</b>
8.1	Powołanie rzecznika ds. równości	Rektor	Stanowisko Rzecznika
8.2	Przygotowanie aplikacji do zgłaszania nieprawidłowości w obszarze równouprawnienia płci i poszanowania różnorodności	Rzecznik ds. Równości Dział Obsługi i Eksploatacji	Opracowana i wdrożona aplikacja
8.3	Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w miejscach studiowania i miejscach pracy poprzez popularyzację praw pracowniczych oraz wzmacnianie postaw asertywnych (szczególnie wśród kobiet i osób niebinarnych)	Rzecznik ds. Równości	Raport roczny
8.4	Przeprowadzanie corocznej diagnozy ilościowej i jakościowej poziomu równouprawnienia w Politechnice Poznańskiej	Rzecznik ds. Równości	Raport roczny
8.5	Udział w tworzeniu i aktualizacji dokumentów w zakresie równości płci i przeciwdziałaniu dyskryminacji we wszystkich procesach organizacyjnych i wykonawczych na PP	Rzecznik ds. Równości	Udział w komisjach
8.6	Współpraca z dziekanami, kierownikami jednostek organizacyjnych PP oraz Punktem Pomocy Psychologicznej PP w zakresie wsparcia osób pokrzywdzonych i dyskryminowanych	Rzecznik ds. Równości Dziekani Dyrektorzy centrów Punkt Pomocy Psychologicznej PP	Liczba podjętych działań wsparcia



**Załącznik 1.**  
**Diagnoza udziału płci w strukturze zatrudnienia pracowników**  
**oraz w strukturze studentów i doktorantów Politechniki Poznańskiej**  
**w latach 2000-2021**

## Spis treści

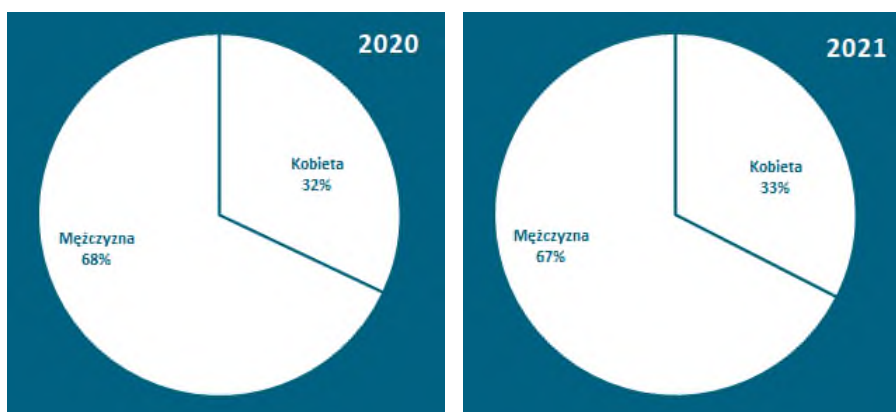
DIAGNOZA .....	2
Struktura płci nauczycieli akademickich Politechniki Poznańskiej .....	2
Struktura płci pracowników administracyjnych w dziekanatach Politechniki Poznańskiej ..	8
Struktura płci na stanowiskach kierowniczych na wydziałach Politechniki Poznańskiej .....	9
Struktura płci w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej .....	13
Struktura płci studentów Politechniki Poznańskiej .....	19
Struktura płci doktorantów Politechniki Poznańskiej .....	22
Struktura płci w kołach naukowych Politechniki Poznańskiej .....	23

## DIAGNOZA

Podstawą opracowania Planu Równości Płci dla Politechniki Poznańskiej było przeprowadzenie diagnozy udziału płci, zarówno studentów studiujących na wydziałach Politechniki Poznańskiej, jak i jej pracowników w sferze badawczej i dydaktycznej oraz administracyjnej. W diagnozie wyróżniono kilka obszarów, które poddano szczegółowej analizie. Diagnozę przeprowadzono dla dwóch lat, tj. 2020 i 2021.

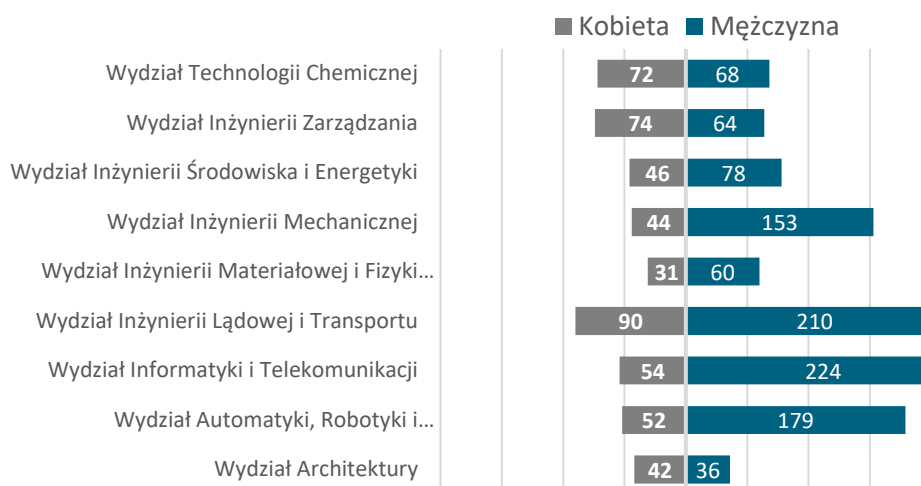
### Struktura płci nauczycieli akademickich Politechniki Poznańskiej

Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich (pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych) na wydziałach Politechniki Poznańskiej w ostatnich dwóch latach nie zmieniła się znacząco. Poziom zatrudnienia kobiet utrzymuje się w granicach 32-33%, zaś mężczyzn na poziomie 68% (Rys. 1).

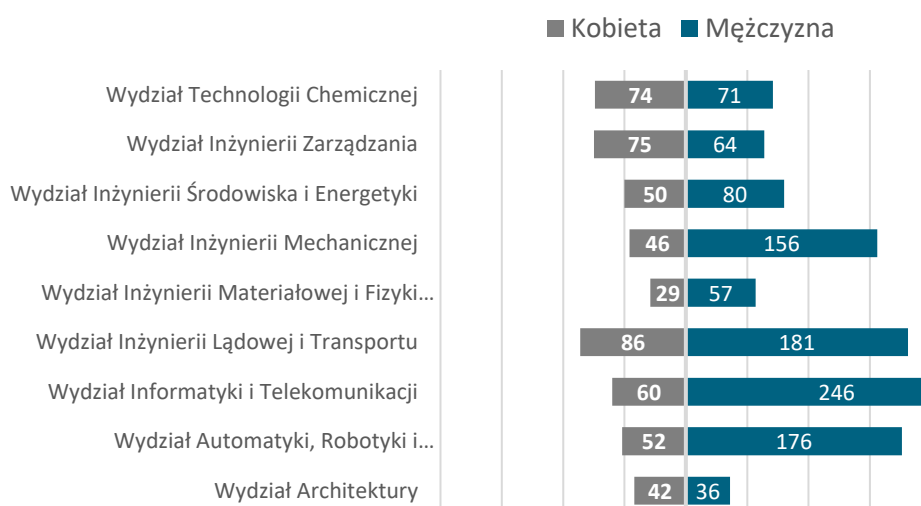


Rys. 1. Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich Politechniki Poznańskiej w roku 2020 oraz 2021 w podziale na płeć  
[źródło: dane wewnętrzne PP]

Na trzech wydziałach: Architektury, Inżynierii Zarządzania, Technologii Chemicznej, zauważa się równowagę w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn (Rysunek 2, 3). Największe różnice w liczbie zatrudnionych kobiet i mężczyzn widoczne są na wydziałach: Informatyki i Telekomunikacji, Automatyki, Robotyki i Elektrotechniki oraz Inżynierii Mechanicznej.

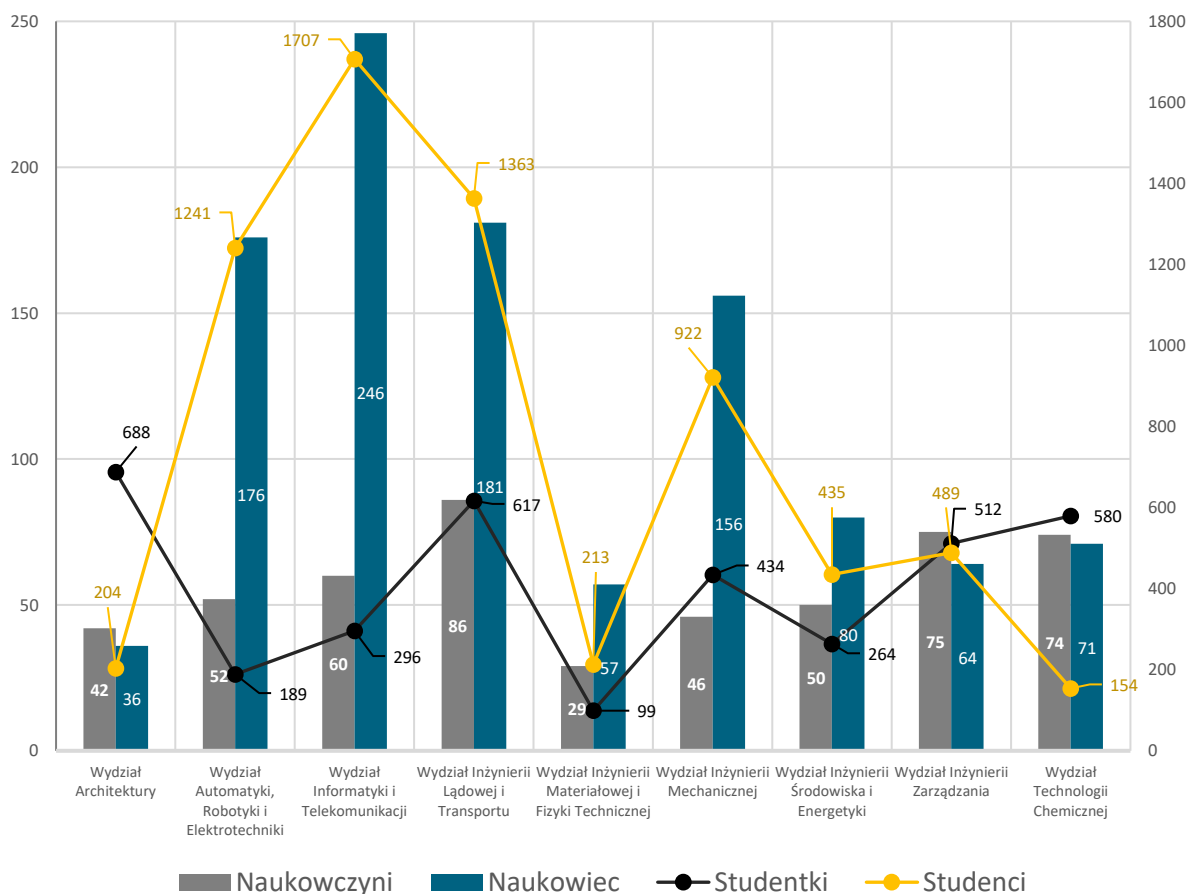


Rys. 2. Struktura liczbowa zatrudnienia nauczycieli akademickich na wydziałach Politechniki Poznańskiej w roku 2020 w podziale na płeć [źródło: dane wewnętrzne PP]



Rys. 3. Struktura liczbowa zatrudnienia nauczycieli akademickich na wydziałach Politechniki Poznańskiej w roku 2021 w podziale na płeć [źródło: dane wewnętrzne PP]

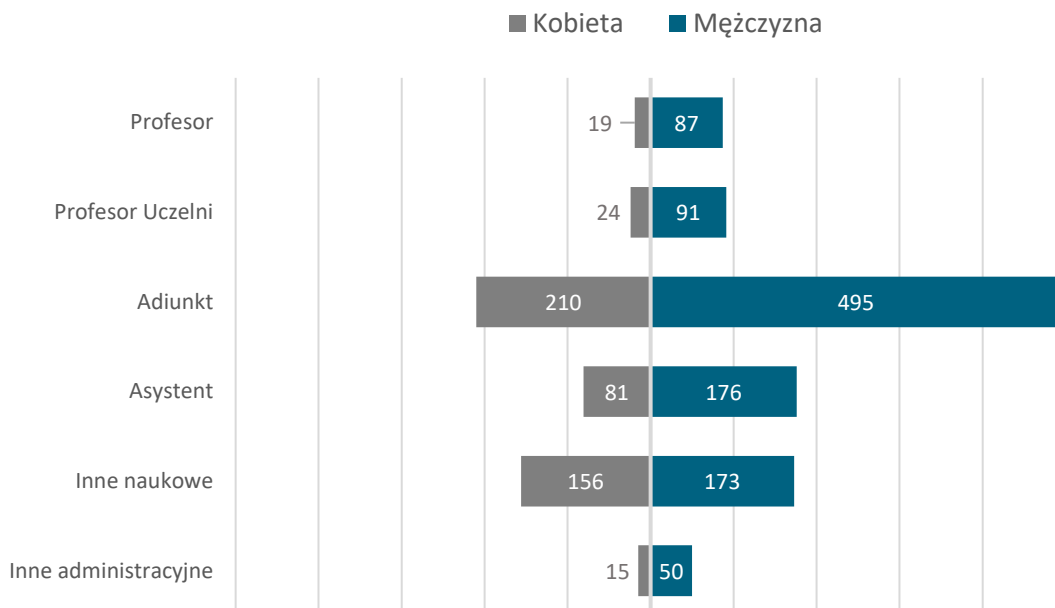
Stan zatrudnienia na większości wydziałów odzwierciedla strukturę płci wśród studentów na wydziałach, z których najczęściej rekrutowani są doktoranci i pracownicy badawczo-dydaktyczni (Rys. 4).



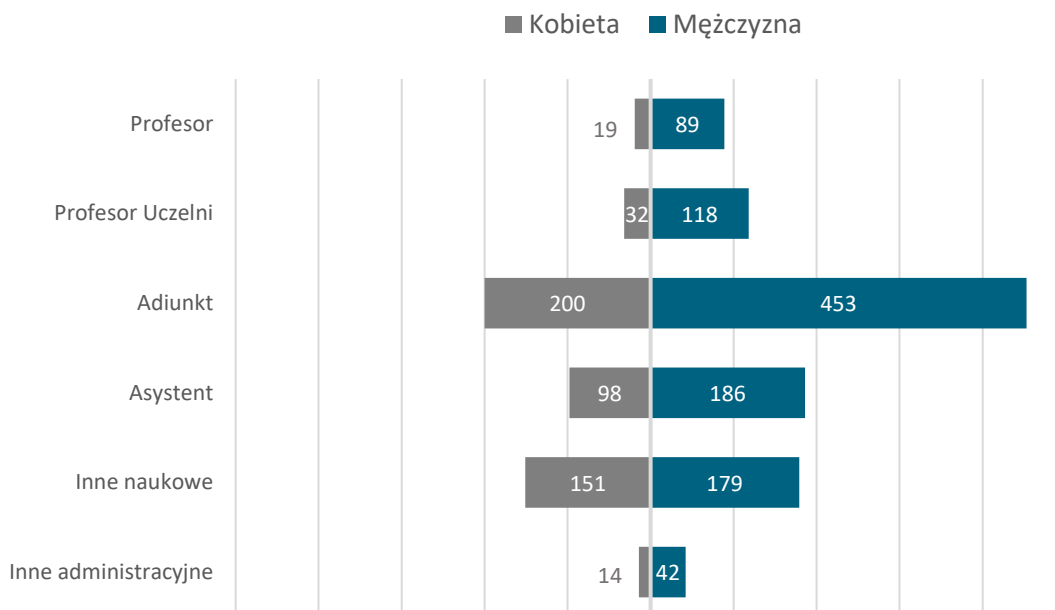
Rys. 4. Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich oraz liczba studentów na wydziałach Politechniki Poznańskiej w roku 2021 w podziale na płeć [źródło: dane wewnętrzne PP]

Przedstawione różnice wskazują obszary, które powinny zostać objęte działaniami wzmacniającymi obecność kobiet na wydziałach cieszących się zainteresowaniem głównie mężczyzn – nie tylko wśród pracowników, ale również wśród studentek. To właśnie absolwentki mogą stanowić przyszłą kadrę naukowo-dydaktyczną dla poszczególnych wydziałów.

W wyniku przeprowadzonej analizy liczebności zatrudnionych kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich, z uwzględnieniem zajmowanego stanowiska w latach 2020 i 2021 (Rys. 5, 6) wykazano, że w badanym okresie występują znaczące różnice w obsadzaniu stanowisk przez obie płcie. W przypadku stanowiska adiunkta, zatrudnionych mężczyzn jest 2,5 razy więcej niż kobiet. W przypadku profesora uczelni, mężczyzn zajmujących to stanowisko jest 3,7 razy więcej niż kobiet. Natomiast wśród profesorów wskaźnik ten wynosi 4,8.

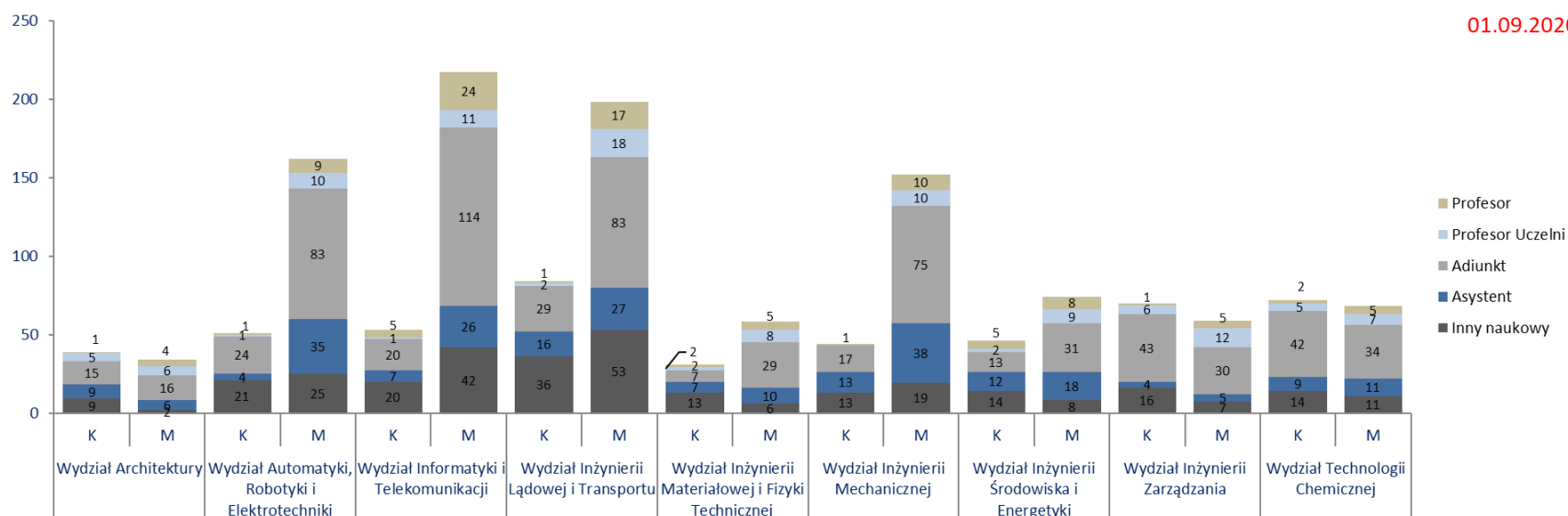


Rys. 5. Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich na Politechnice Poznańskiej ze względu na zajmowane stanowisko oraz płeć w roku 2020  
[źródło: dane wewnętrzne PP]



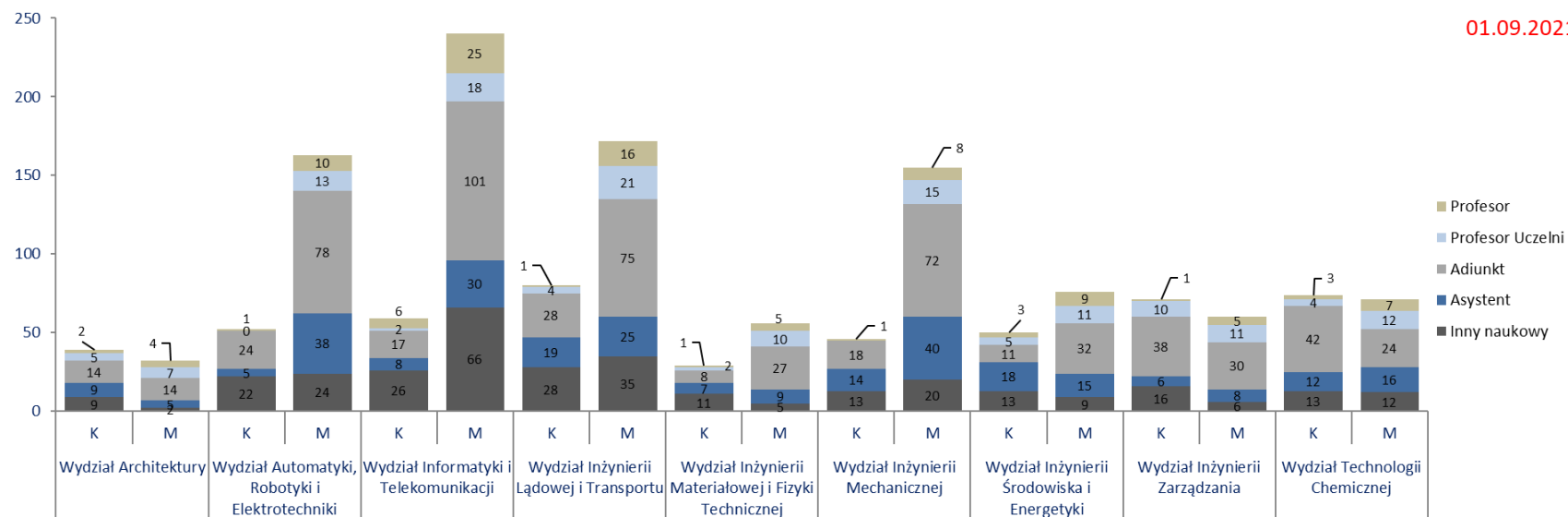
Rys. 6. Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich na Politechnice Poznańskiej ze względu na zajmowane stanowisko oraz płeć w roku 2021  
[źródło: dane wewnętrzne PP]

Szczegółowy obraz różnic w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn na stanowiskach nauczycieli akademickich na wydziałach Politechniki Poznańskiej został przedstawiony na rysunkach 7 i 8.



Rys. 7. Struktura zatrudnienia na Politechnice Poznańskiej ze względu na zajmowane stanowisko na wydziałach w roku 2020 [źródło: dane wewnętrzne PP]

Dane na dzień 01.09.2020	Wydział Architektury		Wydział Automatyki, Robotyki i Elektrotechniki		Wydział Informatyki i Telekomunikacji		Wydział Inżynierii Lądowej i Transportu		Wydział Inżynierii Materiałowej i Fizyki Technicznej		Wydział Inżynierii Mechanicznej		Wydział Inżynierii Środowiska i Energetyki		Wydział Inżynierii Zarządzania		Wydział Technologii Chemicznej	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Adiunkt	15	16	24	83	20	114	29	83	7	29	17	75	13	31	43	30	42	34
Asystent	9	6	4	35	7	26	16	27	7	10	13	38	12	18	4	5	9	11
Profesor Uczelni	5	6	1	10	1	11	2	18	2	8		10	2	9	6	12	5	7
Profesor	1	4	1	9	5	24	1	17	2	5	1	10	5	8	1	5	2	5
Inny administracyjny	3	2	1	17	1	7	6	12		2		1		4	4	5		
Inny naukowy	9	2	21	25	20	42	36	53	13	6	13	19	14	8	16	7	14	11
<b>Suma końcowa</b>	<b>41</b>	<b>32</b>	<b>51</b>	<b>170</b>	<b>49</b>	<b>200</b>	<b>89</b>	<b>193</b>	<b>29</b>	<b>55</b>	<b>43</b>	<b>143</b>	<b>41</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>74</b>	<b>64</b>

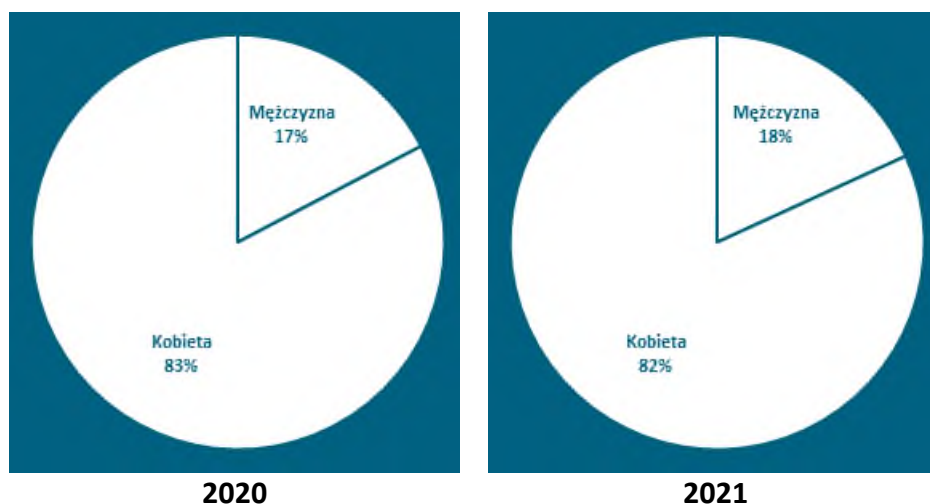


Rys. 8. Struktura zatrudnienia na Politechnice Poznańskiej ze względu na zajmowane stanowisko na wydziałach w roku 2021 [źródło: dane wewnętrzne PP]

Dane na dzień 01.09.2021	Wydział Architektury		Wydział Automatyki, Robotyki i Elektrotechniki		Wydział Informatyki i Telekomunikacji		Wydział Inżynierii Lądowej i Transportu		Wydział Inżynierii Materiałowej i Fizyki Technicznej		Wydział Inżynierii Mechanicznej		Wydział Inżynierii Środowiska i Energetyki		Wydział Inżynierii Zarządzania		Wydział Technologii Chemicznej	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Adiunkt	14	14	24	78	17	101	28	75	8	27	18	72	11	32	38	30	42	24
Asystent	9	5	5	38	8	30	19	25	7	9	14	40	18	15	6	8	12	16
Profesor Uczelni	5	7	0	13	2	18	4	21	2	10		15	5	11	10	11	4	12
Profesor	2	4	1	10	6	25	1	16	1	5	1	8	3	9	1	5	3	7
Inny administracyjny	3	4	0	13	1	6	6	9		1		1		4	4	4		
Inny naukowy	9	2	22	24	26	66	28	35	11	5	13	20	13	9	16	6	13	12
<b>Suma końcowa</b>	<b>42</b>	<b>36</b>	<b>52</b>	<b>176</b>	<b>60</b>	<b>246</b>	<b>86</b>	<b>181</b>	<b>29</b>	<b>57</b>	<b>46</b>	<b>156</b>	<b>50</b>	<b>80</b>	<b>75</b>	<b>64</b>	<b>74</b>	<b>71</b>

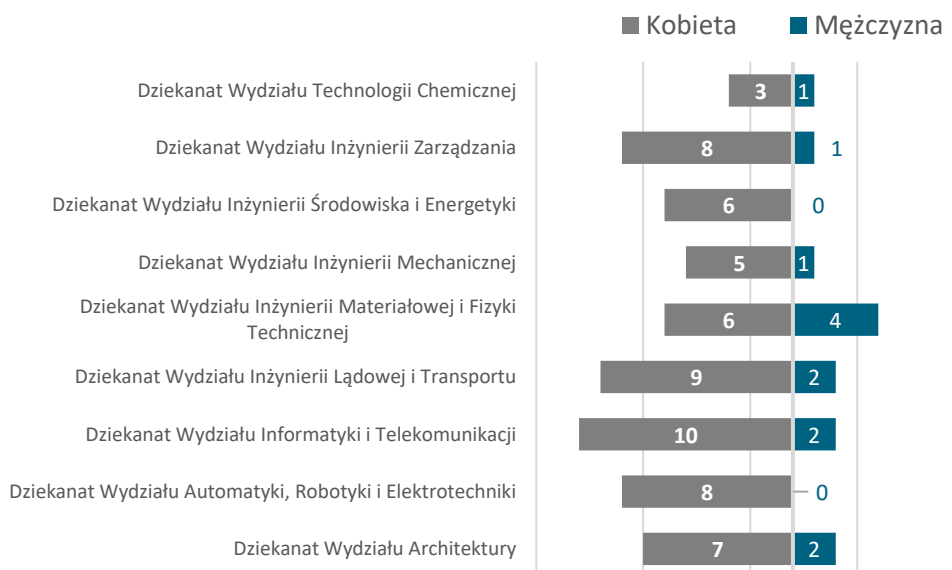
## Struktura płci pracowników administracyjnych w dziekanatach na wydziałach Politechniki Poznańskiej

Przeprowadzona analiza zatrudnienia w dziekanatach Politechniki Poznańskiej wskazuje na tendencję odwrotną do omawianej powyżej - widać w niej przewagę kobiet (Rys. 9). W roku 2020 panowie stanowili 17% ogółu pracowników administracyjnych na wydziałach, podczas gdy w 2021 udział ten wzrósł o 1 % i stanowi 18%.



Rys. 9. Struktura zatrudnienia pracowników w dziekanatach Politechniki Poznańskiej w roku 2020 oraz 2021 w podziale na płeć  
[źródło: dane wewnętrzne PP]

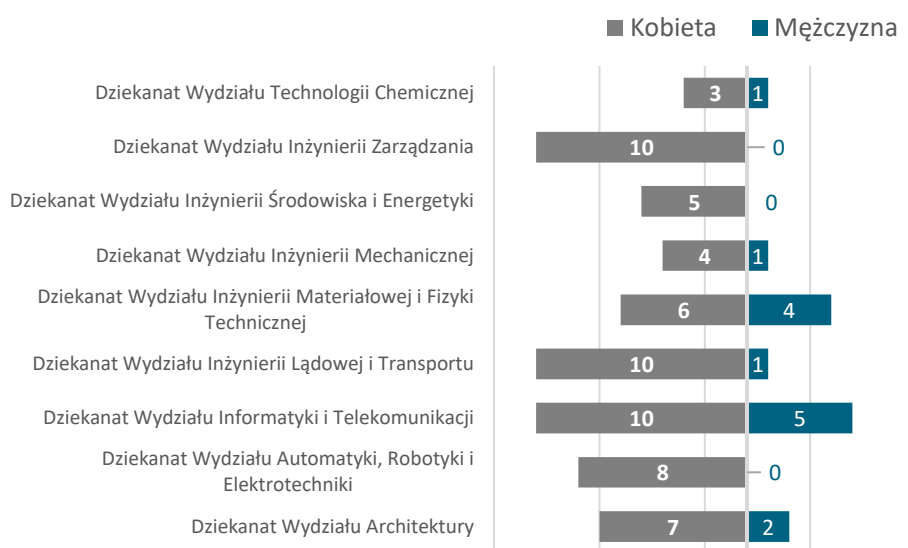
W dziekanatach dwóch wydziałów zatrudnione są same kobiety. W globalnym ujęciu, mężczyźni stanowią mniejszość (Rys. 10, 11).



Rys. 10. Struktura zatrudnienia pracowników w dziekanatach na poszczególnych wydziałach Politechniki Poznańskiej w roku 2020 w podziale na płeć  
[źródło: dane wewnętrzne PP]



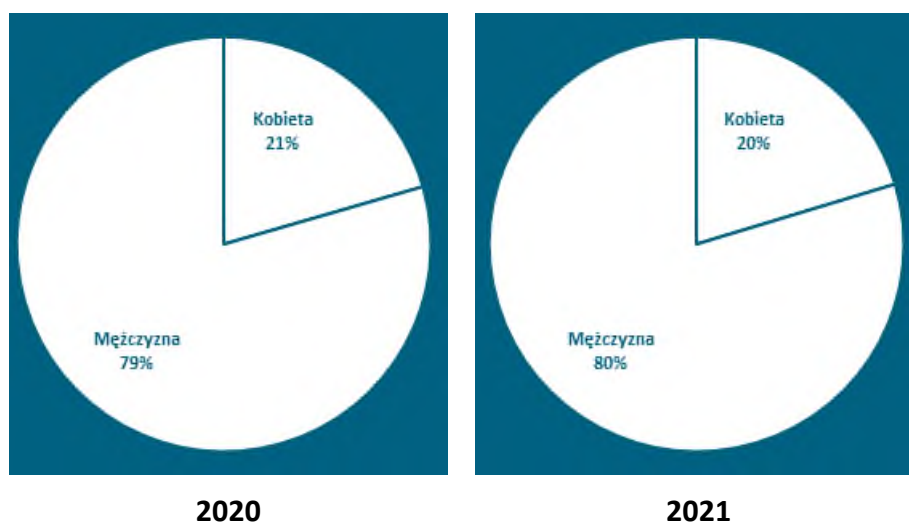
Proporcje obsady dziekanatów są wynikiem mniejszego zainteresowania tymi stanowiskami przez mężczyzn, co znajduje odzwierciedlenie w późniejszym zatrudnieniu.



Rys. 11. Struktura zatrudnienia pracowników w dziekanatach na poszczególnych wydziałach Politechniki Poznańskiej w roku 2021 w podziale na płeć [źródło: dane wewnętrzne PP]

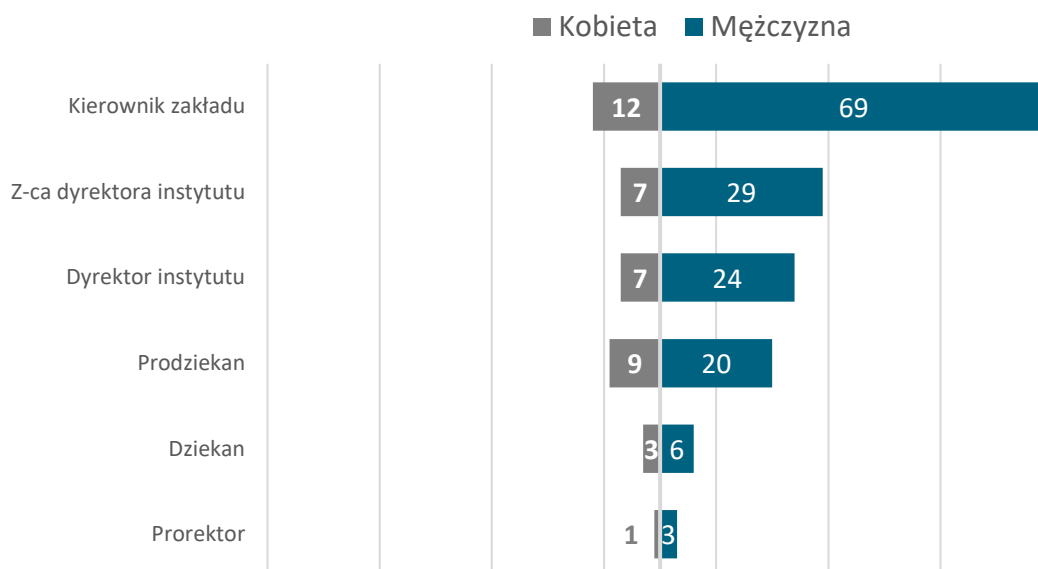
## Struktura płci na stanowiskach kierowniczych w grupie nauczycieli akademickich

W analizie udziału płci na stanowiskach kierowniczych w grupie nauczycieli akademickich wiadać przewagę mężczyzn i jest ona generalnie proporcjonalna do udziału płci w zatrudnieniu (z rzadkimi wyjątkami) (Rys. 12). W obu analizowanych okresach, udział mężczyzn w kierowaniu zakładami jest blisko cztery razy większy od udziału kobiet na równorzędnych stanowiskach (Rys. 13).

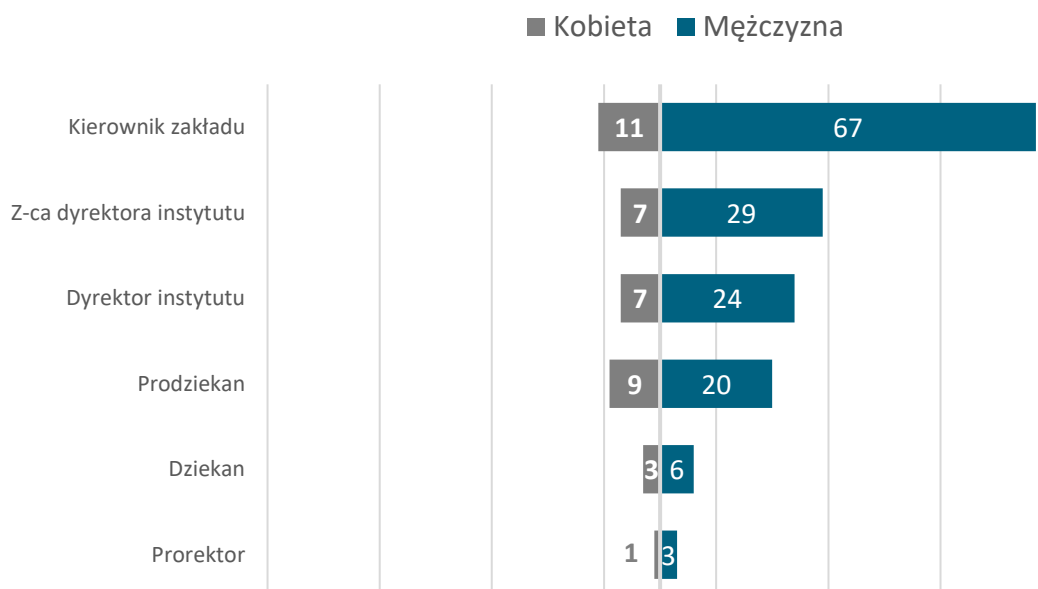


Rys. 12. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w grupie nauczycieli akademickich na Politechnice Poznańskiej w roku 2020 oraz 2021 [źródło: dane wewnętrzne PP]

Na poziomie zastępcy dyrektora instytutów i dyrektorów instytutów można zauważyć ponad trzykrotnie więcej mężczyzn niż kobiet. W grupie prodziekanów mężczyzn jest dwa razy więcej niż kobiet, podobnie wśród dziekanów. Na najwyższym szczeblu zarządzania Politechniką Poznańską na trzech mężczyzn przypada jedna kobieta (Rys. 13, 14).



Rys. 13. Struktura zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych w grupie nauczycieli akademickich na Politechnice Poznańskiej w roku 2020  
[źródło: dane wewnętrzne PP]



Rys. 14. Struktura zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych w grupie nauczycieli akademickich na Politechnice Poznańskiej w roku 2021  
[źródło: dane wewnętrzne PP]

Analiza danych wskazuje, iż udział kobiet w zarządzaniu Politechniką Poznańską wzrasta wraz poziomem zarządzania.

**Tabela 1.** Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych na wydziałach Politechniki Poznańskiej w 2021 r. [źródło: dane wewnętrzne PP]

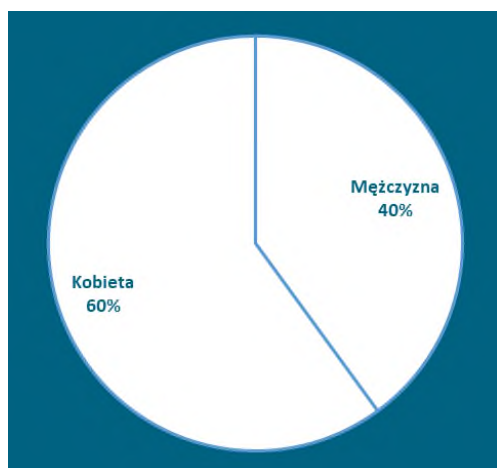
Wydział	Stanowisko	kobieta	mężczyzna
Wydział Architektury	Kierownik zakładu	1	4
	Z-ca dyrektora instytutu	2	0
	Dyrektor instytutu	1	2
	Prodziekan	2	0
	Dziekan	1	0
	Prorektor	0	0
Wydział Automatyki, Robotyki i Elektrotechniki	Kierownik zakładu	2	10
	Z-ca dyrektora instytutu	0	7
	Dyrektor instytutu	1	3
	Prodziekan	0	4
	Dziekan	0	1
	Prorektor	0	0
Wydział Informatyki i Telekomunikacji	Kierownik zakładu	0	4
	Z-ca dyrektora instytutu	0	5
	Dyrektor instytutu	1	3
	Prodziekan	0	4
	Dziekan	0	1
	Prorektor	0	1
Wydział Inżynierii Lądowej i Transportu	Kierownik zakładu	1	17
	Z-ca dyrektora instytutu	3	3
	Dyrektor instytutu	2	4
	Prodziekan	1	3
	Dziekan	0	1
	Prorektor	0	1
Wydział Inżynierii Materiałowej i Fizyki Technicznej	Kierownik zakładu	2	6
	Z-ca dyrektora instytutu	1	2
	Dyrektor instytutu	0	3
	Prodziekan	0	2
	Dziekan	0	1
	Prorektor	0	0
Wydział Inżynierii Mechanicznej	Kierownik zakładu	0	11
	Z-ca dyrektora instytutu	0	8
	Dyrektor instytutu	0	4
	Prodziekan	1	3
	Dziekan	0	1
	Prorektor	0	1
Wydział Inżynierii Środowiska i Energetyki	Kierownik zakładu	1	7
	Z-ca dyrektora instytutu	0	0
	Dyrektor instytutu	0	3
	Prodziekan	1	2
	Dziekan	0	1
	Prorektor	0	0
Wydział Inżynierii Zarządzania	Kierownik zakładu	3	2
	Z-ca dyrektora instytutu	1	2
	Dyrektor instytutu	2	1
	Prodziekan	2	1
	Dziekan	1	0
	Prorektor	1	0



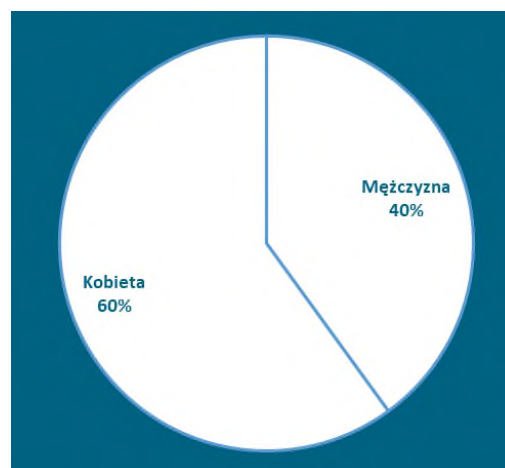
## Struktura płci w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej

Wśród pozostałych jednostek organizacyjnych w strukturze organizacyjnej Politechniki Poznańskiej występują trzy zasadnicze jednostki wspierające procesy naukowe i dydaktyczne, należą do nich: Biblioteka Politechniki Poznańskiej, Centrum Języków Obcych i Komunikacji oraz Centrum Sportu. Wyróżniono również liczne jednostki administracyjne (działy), których pracownicy w tym opracowaniu potraktowani zostaną łącznie, jako pracownicy administracyjni, inżynieryjno-techniczni i obsługa.

W latach 2020 i 2021 udział zatrudnionych kobiet w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej wynosił 60%. Tym samym udział mężczyzn w zatrudnieniu wynosił 40% w obu okresach (Rys. 15 i 16).

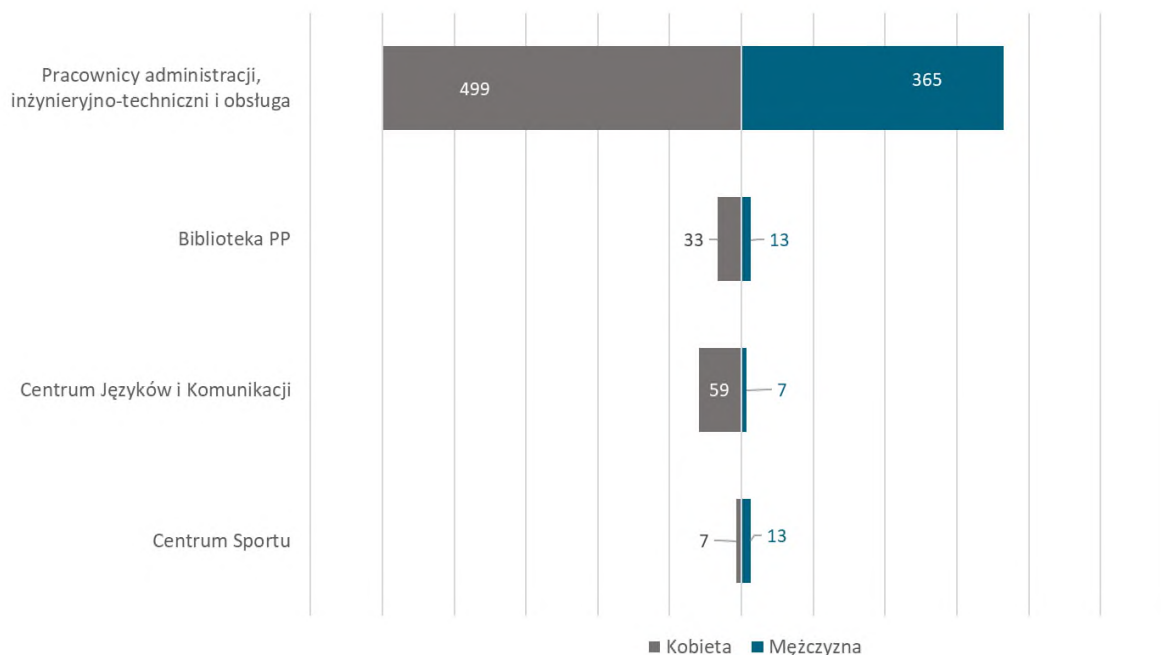


Rys. 15. Udział płci w zatrudnieniu w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej w 2020 r. [źródło: dane wewnętrzne PP]



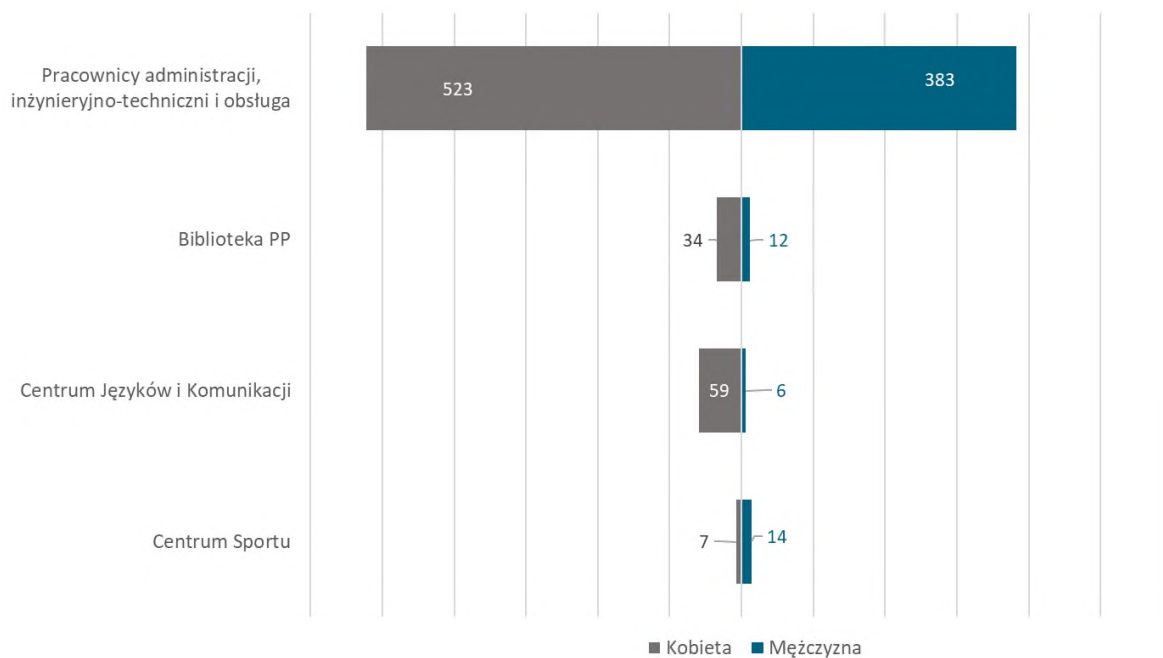
Rys. 16. Udział płci w zatrudnieniu w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej w 2021 r. [źródło: dane wewnętrzne PP]

W roku 2020 w pozostałych jednostkach zatrudnionych było 996 osób (w tym 141 osób opłacanych z projektów), z podziałem na 598 kobiet i 398 mężczyzn (Rys. 17).



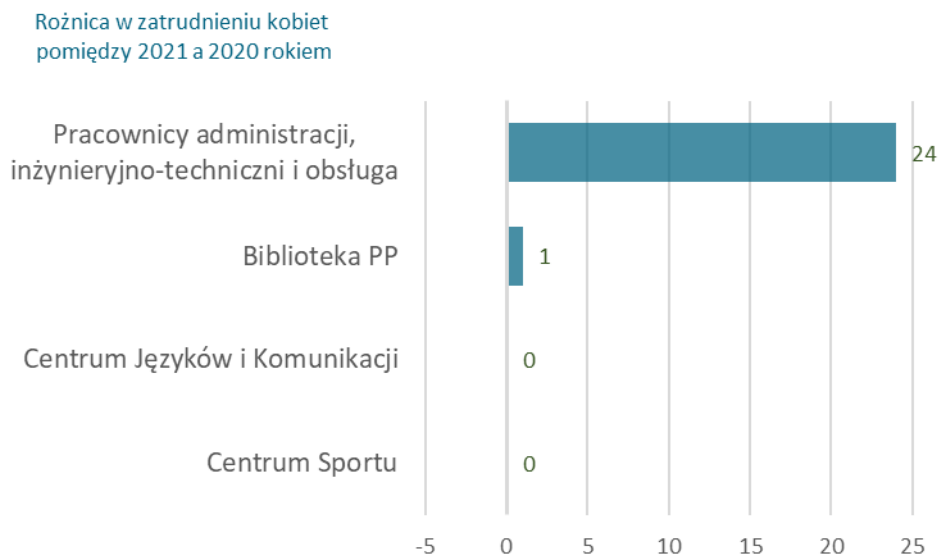
Rys. 17. Liczebność płci w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej w 2020 r.  
[źródło: dane wewnętrzne PP]

W roku 2021 łączne zatrudnienie we wspomnianych jednostkach wyniosło 1038 osób (w tym 179 osób opłacanych z projektów), z podziałem na 623 kobiety i 415 mężczyzn (Rys. 18).

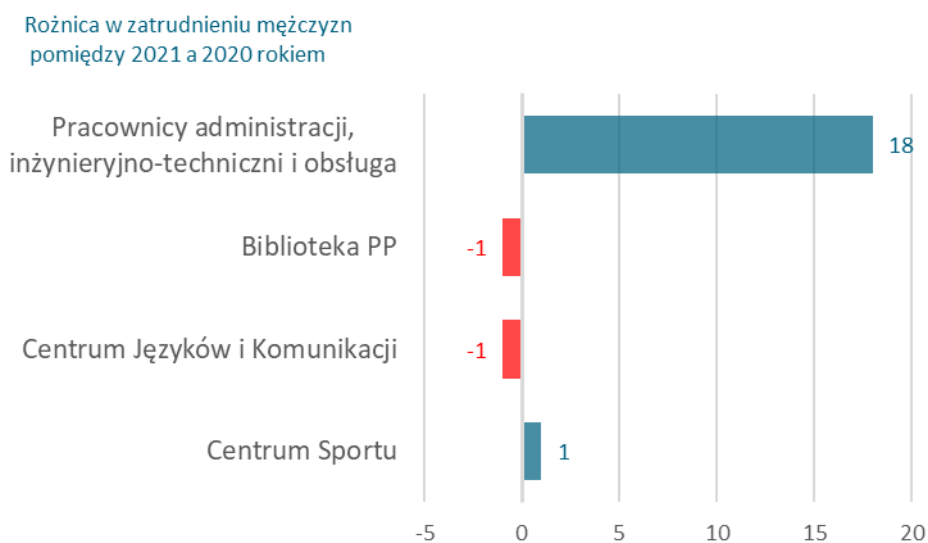


Rys. 18. Liczebność płci w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej w 2021 r.  
[źródło: dane wewnętrzne PP]

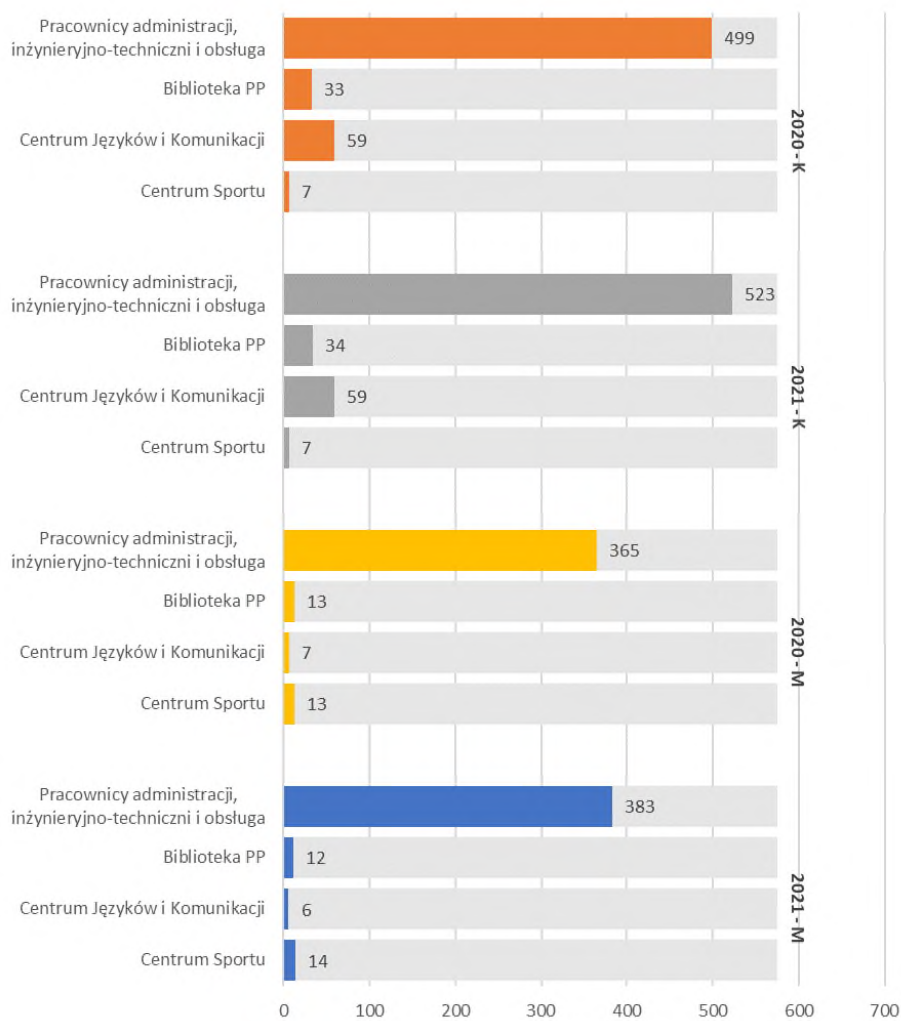
W roku 2021 zwiększono zatrudnienie kobiet w dwóch jednostkach. Różnice w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn zilustrowano na kolejnych dwóch rysunkach 19 i 20.



Rys. 19. Przyrost zatrudnienia kobiet w 2021 roku w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej w stosunku do roku 2020 [źródło: dane wewnętrzne PP]



Rys. 20. Przyrost zatrudnienia mężczyzn w 2021 roku w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej w stosunku do roku 2020 [źródło: dane wewnętrzne PP]

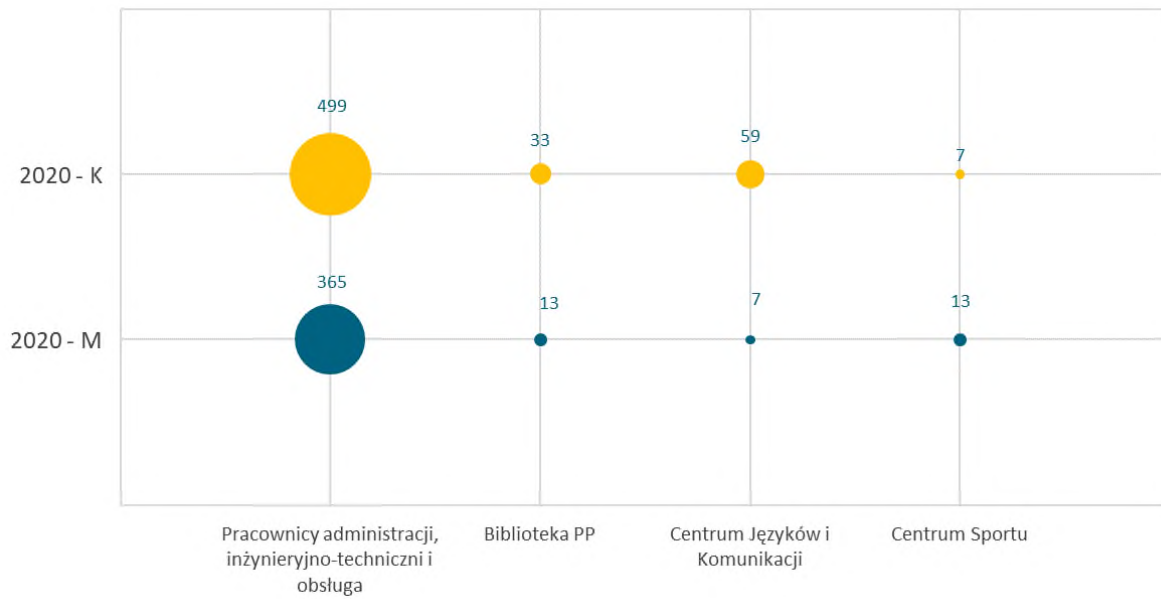


Rys. 21. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej w latach 2020 i 2021 [źródło: dane wewnętrzne PP]

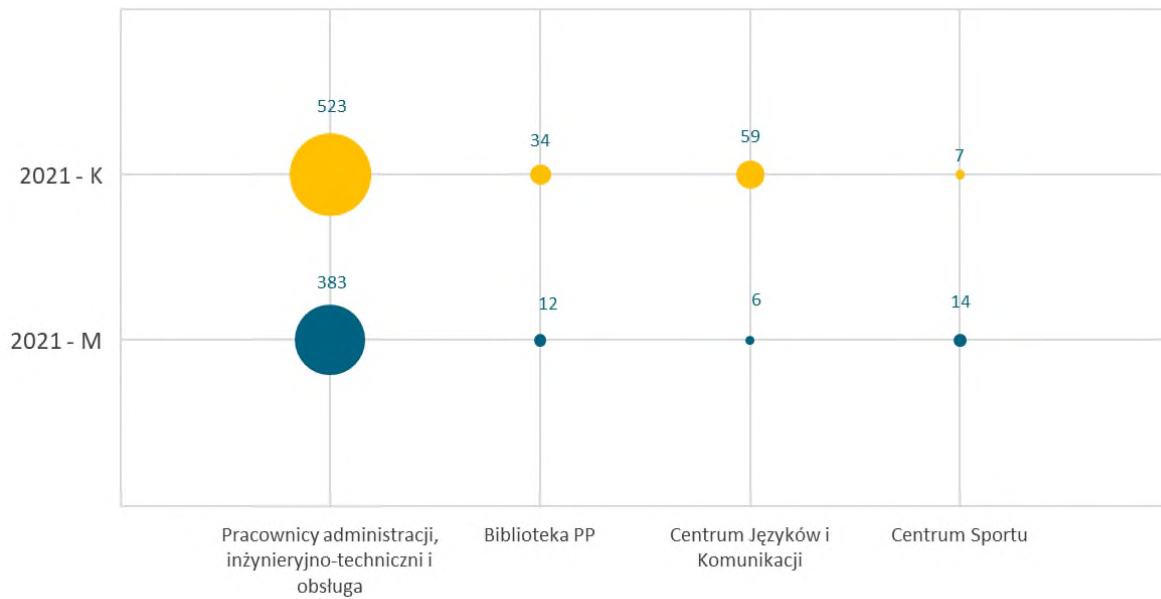
Na rysunku 21 przedstawiono zatrudnienie kobiet i mężczyzn w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej z podziałem na płeć. Wzrost zatrudnienia w 2021 roku ma swoje główne źródło w realizacji projektów, których obsługa wzrosła o 38 osób w stosunku do 2020 r.



Zmiany w liczbie zatrudnionych kobiet i mężczyzn w jednostkach pozawydziałowych w latach 2020 i 2021 przedstawiono na rysunkach 22 i 23.

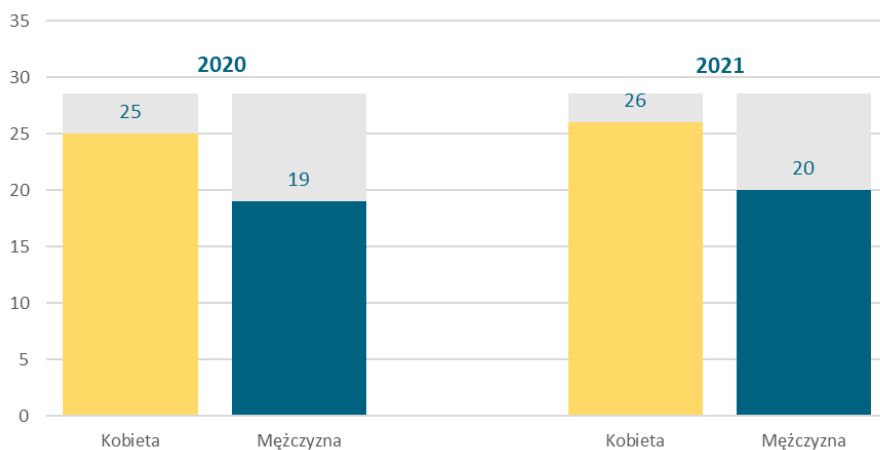


Rys. 22. Liczebności w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w roku 2020 wg pozostałych jednostek Politechniki Poznańskiej [źródło: dane wewnętrzne PP]



Rys. 23. Liczebności w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w roku 2021 wg pozostałych jednostek Politechniki Poznańskiej [źródło: dane wewnętrzne PP]

Diagnoza stanu zatrudnienia wykazała zmiany w pełnieniu obowiązków kierowniczych w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej.



Rys. 24. Struktura płci na stanowiskach kierowniczych w pozostałych jednostkach Politechniki Poznańskiej w latach 2020-2021  
[źródło: dane wewnętrzne PP]

Na rysunku 24 przedstawiono liczebność stanowisk kierowniczych pełnionych przez kobiety i mężczyzn. Zarówno liczebność kobiet jak i mężczyzn na stanowiskach kierowniczym zwiększyła się o jedną osobę w stosunku do roku 2020. W związku z powyższym strukturę zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych w jednostkach pozawydziałowych można uznać za zrównoważoną.

## Struktura płci studentów Politechniki Poznańskiej

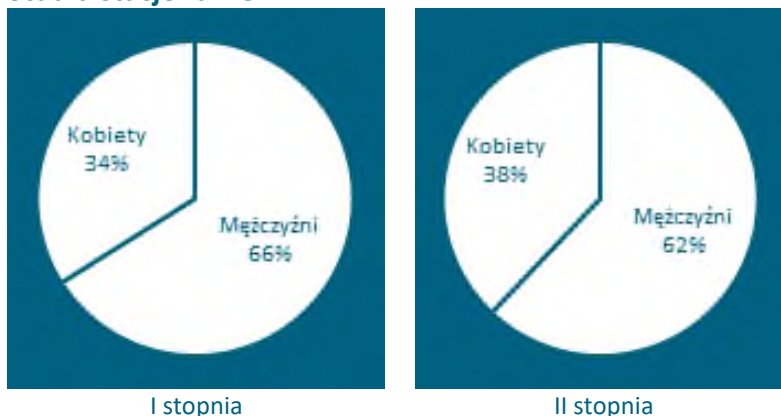
Udział kobiet i mężczyzn ogółem wśród studentów I stopnia stanowi 2/3 do 1/3 na rzecz mężczyzn w ujęciu całościowym. Różnice są widoczne przy analizie poszczególnych wydziałów (Rys. 25).

Fakt studiowania na Politechnice jest związany z podjęciem przez kandydatów decyzji kilka lat przed rozpoczęciem studiowania. Podejmowanie decyzji o kierunku studiów odbywa się najczęściej w środowisku szkoły ponadpodstawowej i w rodzinie. Oba te środowiska związane są z określonymi wartościami, kulturą wraz ze stereotypami związanymi z płcią, co często skutkuje wyborem profilu kształcenia, a co za tym idzie przedmiotów na egzaminie maturalnym, co z kolei przekłada się na wybór kierunku studiów i wyniki rekrutacji na uczelni wyższej.

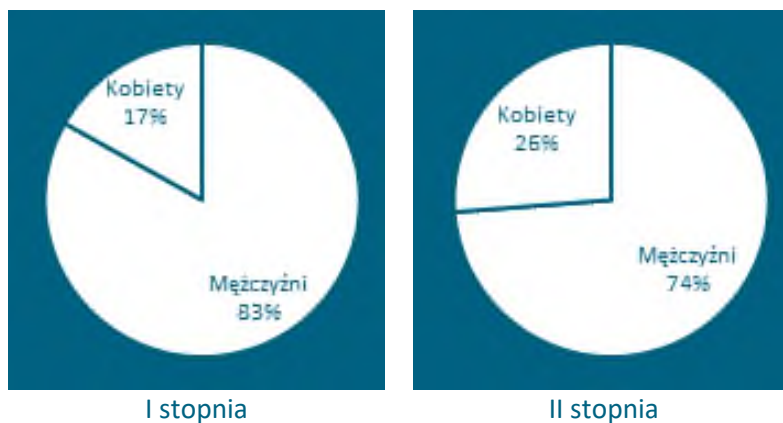
Jak przedstawiono wcześniej na Rysunku 4, różnice w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn na etatowych stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych są zbliżone do struktury różnic w udziale studentek i studentów na studiach stacjonarnych. Można to tłumaczyć w następujący sposób: to z grupy magistrantek i magistrantów w większości rekrutuje się pracowników naukowych i studentów Szkoły Doktorskiej. Przy niewielkich udziałach kobiet w grupach – mniej kobiet pozostaje na wydziałach, podobna ścieżka doboru dotyczy mężczyzn.

Proces rekrutacyjny w Politechnice Poznańskiej prowadzony jest w rzetelny i transparentny sposób niezależnie od płci, jego wynikiem są przyjęcia osób, które spełniają kryteria punktowe uzyskane jako wynik matury.

### Studia stacjonarne



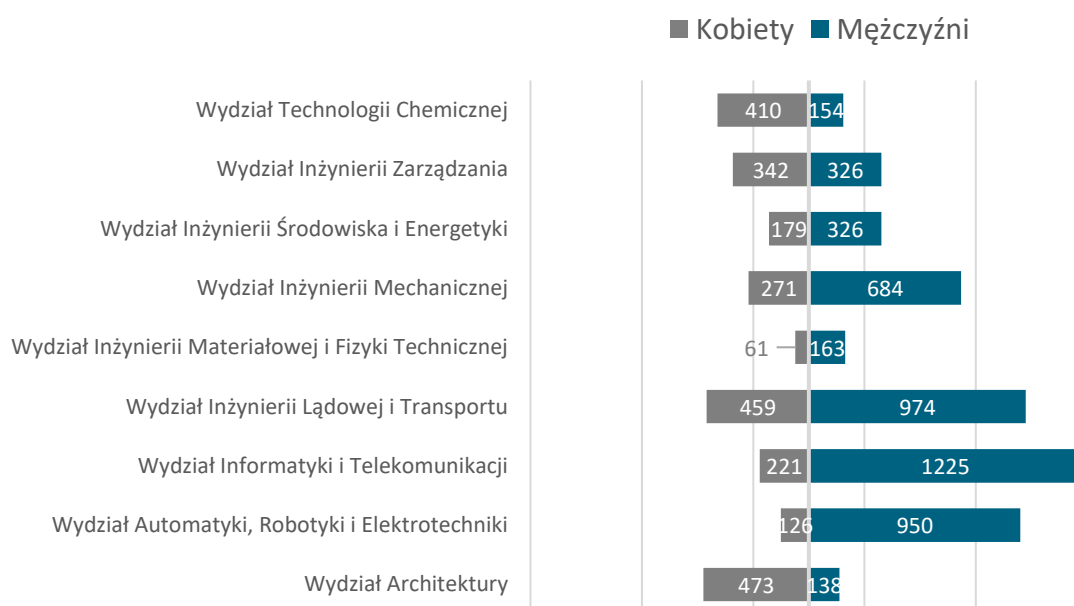
### Studia niestacjonarne



Rys. 25. Struktura studentów na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych Politechniki Poznańskiej w roku 2021 w podziale na płeć [źródło: dane wewnętrzne PP]

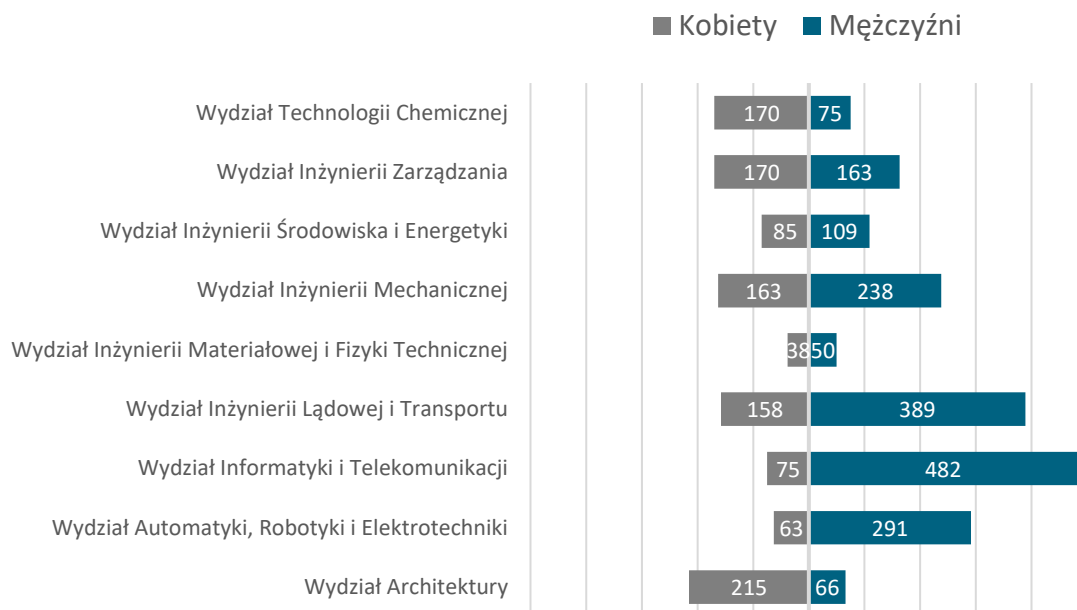
Analizując udziały kobiet i mężczyzn na studiach niestacjonarnych można dostrzec większe różnice. Dla I stopnia studiów niestacjonarnych udział kobiet wynosi zaledwie 17%, podczas gdy na studiach II stopnia udział ten wzrasta do 26%. Udział ten odzwierciedla strukturę płci osób aplikujących na studia I oraz II stopnia.

Udział płci wśród studentów na poszczególnych wydziałach Politechniki Poznańskiej jest od kilku lat prawie niezmienny i wskazuje na względnie stałą tendencję.

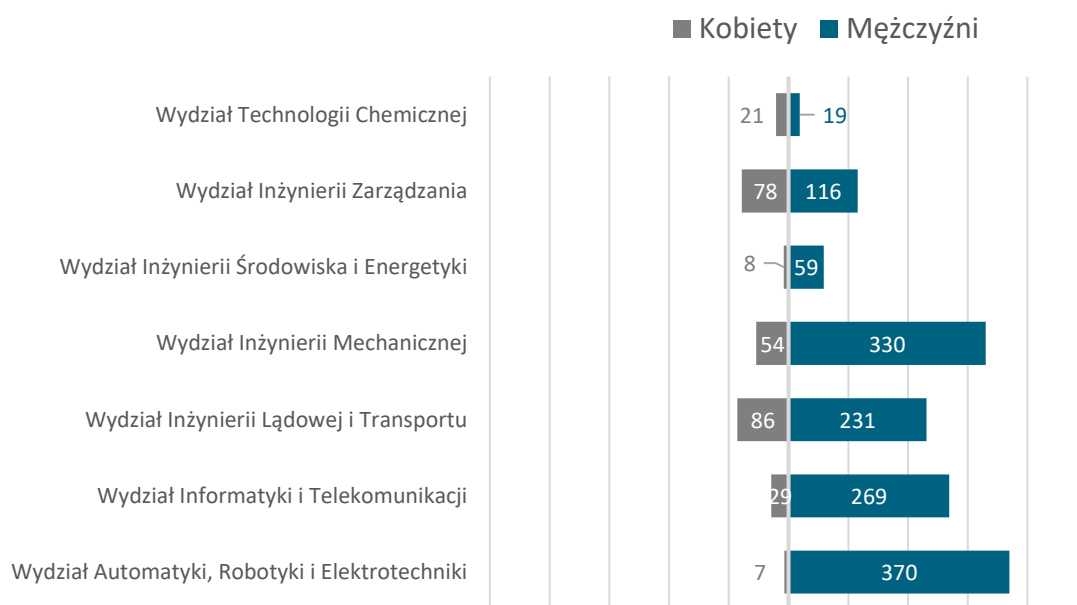


Rys. 26. Struktura studentów I stopnia studiów stacjonarnych dla wydziałów Politechniki Poznańskiej w roku 2021 w podziale na płeć [źródło: dane wewnętrzne PP]

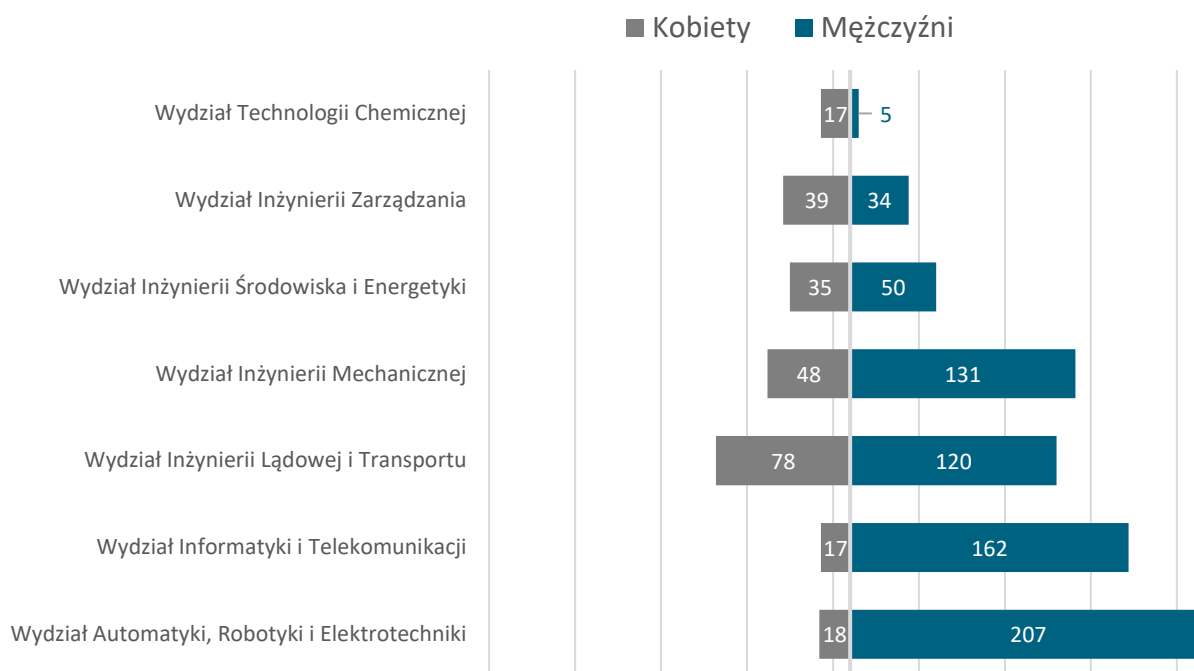
Na Wydziale Architektury, Wydziale Inżynierii Zarządzania i Wydziale Technologii Chemicznej na I stopniu studiów studiuje więcej kobiet niż mężczyzn, na pozostałych wydziałach udział ten jest odwrócony. Podobna struktura płci występuje na studiach stacjonarnych II stopnia, a także na studiach niestacjonarnych zarówno I jak i II stopnia, co przedstawiono na kolejnych rysunkach.



Rys. 27. Struktura studentów II stopnia studiów stacjonarnych dla wydziałów Politechniki Poznańskiej w roku 2021 w podziale na płeć [źródło: dane wewnętrzne PP]



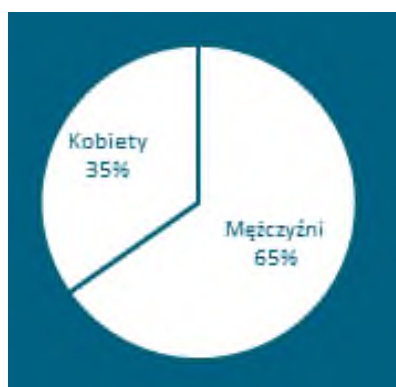
Rys. 28. Struktura studentów I stopnia studiów niestacjonarnych dla wydziałów Politechniki Poznańskiej w roku 2021 w podziale na płeć [źródło: dane wewnętrzne PP]



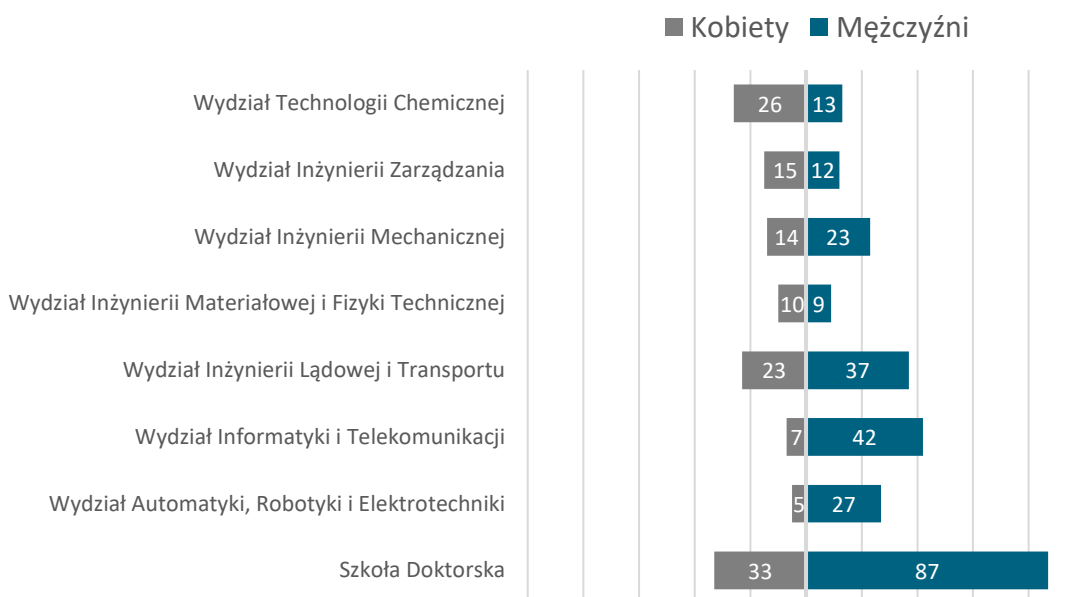
Rys. 29. Struktura studentów II stopnia studiów niestacjonarnych dla wydziałów Politechniki Poznańskiej w roku 2021 w podziale na płeć [źródło: dane wewnętrzne PP]

### Struktura płci doktorantów Politechniki Poznańskiej

Udział kobiet na III stopniu studiów na wydziałach Politechniki Poznańskiej i w Szkole Doktorskiej jest porównywalny z udziałem kobiet i mężczyzn na studiach stacjonarnych I i II stopnia.



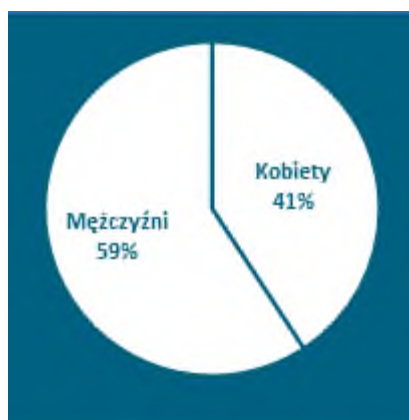
Rys. 30. Struktura studentów studiów doktoranckich stacjonarnych oraz Szkoły Doktorskiej na Politechnice Poznańskiej w roku 2021 [źródło: dane wewnętrzne PP]



Rys. 31. Struktura płci studentów studiów doktoranckich stacjonarnych na wydziałach Politechniki Poznańskiej oraz w Szkole Doktorskiej w roku 2021 [źródło: dane wewnętrzne PP]

## Struktura płci w kołach naukowych Politechniki Poznańskiej

Udział kobiet w kołach naukowych i organizacjach studenckich na Politechnice Poznańskiej wskazuje na ich duże zaangażowanie w działania organizacyjne i rozwojowe zarówno osobiste jak i na rzecz wydziałów Politechniki Poznańskiej (Rysunek 32). Można uznać, że koła naukowe działają zgodnie z zasadami równowagi płci.



Rys. 32. Struktura studentów uczestniczących w pracach kół naukowych Politechniki Poznańskiej w roku 2021 [źródło: dane wewnętrzne PP]

## Załącznik 2.

### Zakres zadań i odpowiedzialności Rzecznika ds. Równości

#### Zakres zadań:

1. Nadzór nad realizacją planu równości płci na Politechnice Poznańskiej.
2. Coroczne przeprowadzenie ilościowej i jakościowej diagnozy poziomu równości płci na PP oraz raportowanie jej wyników władzom Uczelni.
3. Podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równouprawnienia kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych na PP.
4. Monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równouprawnienia na PP.
5. Promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równouprawnienia wśród pracowników, doktorantów i studentów PP.
6. Współpraca z jednostkami organizacyjnymi PP oraz związkami zawodowymi w zakresie realizacji i promowania równouprawnienia na Uczelni;
7. Udzielanie na wniosek zainteresowanych informacji dotyczącej przestrzegania zasady równouprawnienia na PP.
8. Współpraca z organizacjami społecznymi działającymi na rzecz równouprawnienia oraz przeciwdziałania dyskryminacji.
9. Udział w tworzeniu i aktualizacji dokumentów w zakresie równości płci i przeciwdziałaniu dyskryminacji we wszystkich procesach organizacyjnych i wykonawczych na PP.
10. Przyjmowanie wniosków i udzielanie wsparcia w zakresie zapewnienia równości i przeciwdziałania dyskryminacji na PP.

#### Zakres odpowiedzialności:

1. Za realizację planu równości płci na podstawie przyjętego harmonogramu oraz jego aktualizację zgodnie ze zmieniającymi się warunkami prawnymi i społecznymi;
  2. Za przeprowadzenie ilościowej i jakościowej diagnozy poziomu równości płci;
  3. Za przygotowanie aplikacji do zgłaszania nieprawidłowości w obszarze równouprawnienia płci i poszanowania różnorodności i jej merytoryczną obsługę;
  4. Za rzetelne reagowanie na zgłoszenia przejawów dyskryminacji w zakresie równouprawnienia i podejmowanie działań ochrony i wsparcia poszkodowanych;
  5. Za podejmowanie działań w zakresie wyjaśnienia przejawów dyskryminacji i raportowanie jej wyników władzom Uczelni i zainteresowanym jednostkom organizacyjnym
  6. Za przygotowanie, na potrzeby zainteresowanych, informacji dotyczących przestrzegania zasady równouprawnienia na Politechnice Poznańskiej
-