



Plan Równości Płci WEiI

Działania Komisji Europejskiej na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach są ważną częścią szerszej strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025, ogłoszonej w marcu 2020 roku służącej min. wzmocnieniu Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA). W roku 2020 Komisja Europejska rewidując swoje dotychczasowe działania, dążąc do wzmocnienia Europejskiej Przestrzeni Badawczej, po raz kolejny podkreśliła priorytetowe znaczenie równości płci, wskazując na potrzebę opracowania min. przez instytucje badawcze, instytucje publiczne planów, które stałyby się narzędziem wspierania zmian instytucjonalnych w tym kierunku w badaniach i innowacjach. Zrównanie pozycji kobiet i mężczyzn w obszarze badań i innowacji ma kolosalne znaczenie dla kluczowego unijnego programu finansowania badań naukowych i innowacji. *Horyzont Europa*, którego program ramowy na lata 2021-2027 zakłada między innymi, że posiadanie Planu na rzecz Równouprawnienia Płci (ang. Gender Equality Plan – GEPs) będzie kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych chcących uczestniczyć w programie.

Komisja Europejska zdefiniowała pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać objęte przez Plan Równości Płci. Należą do nich:

1. Równowaga między życiem prywatnym/ rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Plan podejmowanych działań związanych z wdrażaniem Planu Równości Płci na Wydziale Elektrotechniki i Informatyki

Plan działań na WEiI jest częścią działań Planu Działania Politechniki Rzeszowskiej w latach 2022-2025. Zawarte w tym dokumencie działania są wynikiem analizy przeprowadzonej na podstawie opisanych w części I. badań ilościowych i jakościowych, a także wewnętrznych konsultacji wśród członków społeczności akademickiej, w szczególności w gremiach osób odpowiadających za przeciwdziałanie naruszeniom i różnorodnym przejawom dyskryminacji. Ważnym elementem w dyskusji działań równościowych na PRz były także Plany Równości



Płci, przyjęte w innych uczelniach zarówno krajowych, jak i zagranicznych. W Planie PRz zaproponowanych zostało pięć celów strategicznych¹:

1. Zwiększenie świadomości potrzeby równego traktowania oraz zwiększenie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania w uwagi na płeć.
2. Dążenie do zachowania równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych oraz w prowadzeniu badań naukowych.
3. Zapewnienie zrównoważonego dostępu do kariery naukowej i rozwoju kariery .
4. Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym.
5. Zapobieganie przemocy ze względu na płeć.

W ramach działań na WEil będą realizowane poszczególne działania w odniesieniu do wszystkich celów:

Cel	Działanie	Wskaźnik
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	Powołanie zespołu ds. Równości Płci, którego zadaniem będzie monitorowanie i podjęcie interwencji w sytuacjach naruszania zasad równego traktowania.	Powołanie zespołu ds. Równości Płci na WEil (04.2023 r.)
	Przygotowanie strony internetowej z informacjami na temat potrzeby przestrzegania zasady równości płci, etapów wdrażania planu równości płci, stanu równości płci na uczelni, podmiotów zajmujących się interweniowaniem w razie naruszenia zasady równości płci.	Utworzenie na stronie internetowej WEil zakładki w języku polskim i w języku angielskim dotyczącej równości płci (07.2023 r.)
Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	Zidentyfikowanie potrzeb kobiet w zakresie wsparcia ich rozwoju kariery naukowej w PRz.	Zebranie opinii w formie ankiet (IV kwartał 2023 r.)

¹ Kramarczyk J.: Plan Równości Płci – jak to zrobić?. Opracowanie: Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli. https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie_Plan_R%C3%B3wno%C5%9Bci_P%C5%82ci_jak_to_zrobi%C4%87_v1.1.pdf



	Gromadzenie informacji o dobrych praktykach i ich upowszechnianie	Cykliczna publikacja informacji na stronie wydziału
Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach eksperckich oraz kadrze zarządczej	Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących procentowej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach eksperckich	Osiągnięcie poziomu co najmniej 19% kobiet w nowej kadencji 2024-2028 (II kwartał 2024 r.)
	Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących powierzania przewodnictwa w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom	Osiągnięcie poziomu co najmniej 10% kobiet do 2024 r., o ile będą spełniać wymogi formalne (IV kwartał 2024 r.)
Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	Informacja o infrastrukturze wspomagającej funkcje opiekuńcze, w postaci żłobka i przedszkola na PRz	Wzrost liczby dzieci pracowników, doktorantek i studentów uczęszczających do instytucji opieki w danej jednostce
	Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni	Przeprowadzenie konsultacji i badania, opublikowanie wyników do 2023 r. na poczet kolejnego Planu Równości Płci (IV kwartał 2023 r.)
	Zdiagnozowanie potrzeb rodziców, w szczególności kobiet, w zakresie trudności w łączeniu życia zawodowego i rodzinnego ze względu na trudności związane z zapewnieniem opieki nad dzieckiem w czasie wykonywania pracy zawodowej oraz ewentualne przeanalizowanie	Opracowanie ankiety nt.: Zasady zapewniania elastycznego czasu pracy/uzyskiwania zgody na wykonywania pracy w formie zdalnej (IV kwartał 2023 r.)



	możliwości zapewnienia elastycznych/zdalnych form pracy (ustalenie zasad dostosowania czasu i formy pracy do potrzeb rodziców)	
Zapobieganie przemocy ze względu na płeć	Upowszechnianie informacji o formach postępowania i sposobach zgłaszania przypadków przemocy ze względu na płeć oraz różnych formach molestowania.	Liczba wejść na stronę oraz liczba pobrań informacji na temat procedur oraz poradników (IV kwartał 2023 r.)

Politechnika Rzeszowska jest uczelnią wolną od uprzedzeń, która opiera swoje funkcjonowanie o zasady poszanowania godności ludzkiej, prawdy, wolności i równości. Plan równości płci wpisuje się w ogólną strategię antydyskryminacyjną Politechniki Rzeszowskiej widoczną zarówno w aktach prawnych uczelni (regulamin pracy, kodeks etyki pracowników, kodeks etyki doktoranta, regulamin przeciwdziałania mobbingowi) jak też w rozwiązaniach instytucjonalnych (Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Komisja Antymobbingowa, Rzecznik Praw Studenta). Plan równości płci w Politechnice Rzeszowskiej jest z jednej strony narzędziem służącym całej społeczności akademickiej do stworzenia równych szans w rozwoju naukowym, osobistym i zawodowym – bez względu na płeć, z drugiej zaś zobowiązaniem dla władz uczelni do wdrożenia proponowanych rozwiązań i stałego monitorowania problemu równości płci.²

Opracowanie:

Joanna Marnik

Marcin Leśko

Waldemar Pondel

Anna Szlachta

² <https://w.prz.edu.pl/uczelnia/dobre-praktyki/plan-rownosci-plci>
