



Politechnika
Śląska

Monitor Prawny Politechniki Śląskiej

poz. 122

ZARZĄDZENIE NR 46/2022 REKTORA POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ z dnia 18 lutego 2022 r.

w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci Politechniki Śląskiej na lata 2022-2024

Działając na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (j.t. Dz. U. z 2021 r. poz. 478, z późn. zm.), a także uwzględniając wymóg Komisji Europejskiej wobec jednostek sektora publicznego, ośrodków badawczych i instytucji szkolnictwa wyższego z siedzibą w państwie członkowskim UE lub w kraju stowarzyszonym, które będą aplikować do programu Horyzont Europa o pozyskanie dofinansowania na realizację projektu, zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Plan Równości Płci Politechniki Śląskiej na lata 2022-2024 stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierza się prorektorowi ds. nauki i rozwoju.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor PŚ: A. Mężyk



ZAŁĄCZNIK
do zarządzenia nr 46/2022 Rektora Politechniki Śląskiej
z dnia 18 lutego 2022 r.



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Politechniki Śląskiej na lata 2022-2024

Spis treści

* WPROWADZENIE	4
* DIAGNOZA	5
o KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W STRUKTURZE POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ	5
Pracownice i pracownicy	5
Doktorantki i doktoranci	11
Studentki i studenci	12
o NAJWYŻSZE STANOWISKA KIEROWNICZE I ORGANY ZARZĄDCZE Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ	13
o DOŚWIADCZENIA I POSTRZEGANIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ WŚRÓD CZŁONKÓW WSPÓLNOTY AKADEMICKIEJ	17
* CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ	22
o CELE STRATEGICZNE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ	23
o PLAN RÓWNOŚCI PŁCI POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ NA LATA 2022-2024	25

Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci - (Gender Equality Plan)

Zgodnie z zarządzeniem nr 212/2021 Rektora Politechniki Śląskiej Plan Równości Płci opracował zespół w składzie:

Przewodniczący:

- prof. dr hab. inż. Marek Pawełczyk – Prorektor ds. Nauki i Rozwoju

Członkowie:

- mgr inż. Katarzyna Markiewicz-Śliwa – Kierownik Biura Obsługi Projektów Międzynarodowych
- mgr Grażyna Maszniew – Kierownik Centrum Obsługi Studiów
- dr inż. Piotr Holajn – Koordynator ds. Zleceń Zajęć Dydaktycznych, Kolegium Studiów
- prof. dr hab. inż. Tadeusz Wieczorek – Dyrektor Szkoły Doktorów
- dr inż. Adam Zarychta – Z-ca Koordynatora ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji
- mgr Magdalena Kudewicz-Kiełtyka – Kierownik Biura Rozwoju
- mgr Marta Snopkowska – Kierownik Biura Badań Naukowych
- dr inż. Grzegorz Kłapyta – Kierownik Działu Współpracy z Zagranicą
- dr inż. Jerzy Mościński – Dyrektor Centrum Informatycznego
- mgr Jolanta Duda – Koordynator ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji
- mgr Beata Borszcz-Grela – Kierownik Działu Zasobów Osobowych
- mgr Agnieszka Jasińska-Cyptor – Kierownik Biura Legislacji i Organizacji
- mgr inż. Barbara Balon – Przewodnicząca Uczelnianej Rady Samorządu Doktorantów
- Aleksandra Szymczak – Przedstawicielka Samorządu Studenckiego PŚ

*** WPROWADZENIE**

Politechnika Śląska po raz pierwszy wprowadza dla Uczelni Plan Równości Płci (Gender Equality Plan) – dokument strategiczny, którego nadrzędnym celem jest budowanie zróżnicowanego, wolnego od dyskryminacji oraz uprzedzeń środowiska pracy i nauki. Jego realizacja, dzięki systematycznej serii wewnętrznie spójnych działań, w ciągu trzech lat – od 2022 r. do 2024 r. – powinna przynieść dalsze zmniejszenie nierówności płci i tym samym wzmocnienie pełnego uczestnictwa przedstawicieli wszystkich grup w życiu wspólnoty akademickiej.

Politechnika Śląska uważa równość płci za podstawowe i niezbywalne prawo, co znalazło swoje odzwierciedlenie w treści licznych, wewnętrznych aktów prawnych. Ponadto jako jedna z pierwszych szkół wyższych w Polsce nadała ciągłość i spójność politykom na rzecz równości płci, szczególnie w grupie nauczycieli akademickich i doktorantów, uzyskując w styczniu 2017 r. prestiżowe wyróżnienie HR Excellence in Research, potwierdzające przyjęcie i doskonalenie strategii kadrowej na podstawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Kolejne lata przyniosły kontynuację wprowadzania dobrych praktyk i legislacji w tym obszarze z uwzględnieniem studentów, a także kadry administracyjnej, pracowników inżynieryjno-technicznych oraz obsługi. Uczelnia wdrożyła, między innymi:

- Politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (zarządzenie nr 312/2020 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 23 grudnia 2020 r.),
- Politykę zatrudniania pracowników na Politechnice Śląskiej (zarządzenie nr 97/2021 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 11 czerwca 2021 r.),
- Kodeks etyki nauczycieli akademickich (zarządzenie nr 51/2021 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 29 marca 2021 r.).

Powołała także organy zajmujące się przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji, w tym koordynatora i zastępcę koordynatora ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (zarządzenie nr 4/2021 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 12 stycznia 2021 r.) oraz Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (zarządzenie nr 5/2021 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 13 stycznia 2021 r.).

Zapisy podejmujące wątek związany z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn oraz wsparciem osób opiekujących się dzieckiem znalazły się również w najważniejszych dokumentach regulujących funkcjonowanie Uczelni, w tym w Statucie, Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania oraz zarządzeniu w sprawie określenia kryteriów oceny okresowej dla poszczególnych grup nauczycieli akademickich, rodzajów stanowisk oraz trybu i podmiotu dokonującego oceny.

Wprowadzany Plan ma pomóc w identyfikowaniu i przewyżaniu dalszych przeszkód, które stoją na drodze do równości płci, inkluzywności oraz zwiększania różnorodności. Jest on także podsumowaniem doświadczeń ostatnich lat wspomagających wypracowanie

konkretnych działań nastawionych na osiągnięcie wymiernych rezultatów w tym obszarze w stosunkowo krótkiej perspektywie czasowej. Dokument publicznie i oficjalnie potwierdza uznanie dążenia do równowagi w zakresie płci na różnych płaszczyznach działalności Uczelni jako wspólnej wartości europejskich podmiotów szkolnictwa wyższego i nauki. Ponadto wykorzystuje synergii w ramach krajowych i międzynarodowych sieci, które podejmują tę samą problematykę i wprowadzają działania zmierzające do jej realizacji. Dzięki przyjęciu Planu Równości Płci Politechnika Śląska wpisuje się w szerszą strategię Komisji Europejskiej w zakresie wzmocnienia Europejskiego Obszaru Badawczego (ERA) i równouprawnienia zaplanowanej na lata 2020-2025 oraz jednocześnie spełnia obligatoryjny wymóg umożliwiający uczestnictwo w programie Horyzont.

*** DIAGNOZA**

Proces opracowywania Planu Równości Płci obejmował następujące etapy:

- utworzenie Zespołu ds. opracowania Planu Równości Płci,
- analizę ilościową z podziałem na płeć na podstawie danych statystycznych związanych z różnymi obszarami działalności Uczelni, w tym aktywnością publikacyjną i projektową, kształceniem studentów i studentek, rekrutacją doktorantów i doktorantek oraz polityką kadrową,
- przeprowadzenie anonimowego badania jakościowego osobistych doświadczeń i postrzegania problemu równego traktowania ze względu na płeć,
- interpretację uzyskanych wyników analiz ilościowych i jakościowych w kontekście statusu Politechniki Śląskiej jako uczelni technicznej,
- sformułowanie celów i działań, które mają być rozwijane i wdrażane w sposób zrównoważony przez cały okres trwania Planu,
- wykorzystanie posiadanych i zaplanowanie pozyskania nowych zasobów zarówno ludzkich, jak i finansowych, które zostaną wykorzystane do realizacji działań,
- opracowanie wskaźników, pozwalających na monitorowanie wdrażania Planu i jego rozwoju w przyszłości.

Analizę ilościową opracowano na podstawie danych gromadzonych we własnych systemach informatycznych Uczelni, a także zestawień przygotowywanych na potrzeby raportów do Głównego Urzędu Statystycznego oraz systemu POL-on. Badanie jakościowe prowadzono w grudniu 2021 r. za pośrednictwem kwestionariusza ankiety udostępnionego wszystkim grupom podejmującym kształcenie i pracę na Politechnice Śląskiej, z uwzględnieniem cudzoziemek i cudzoziemców oraz pracownic i pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

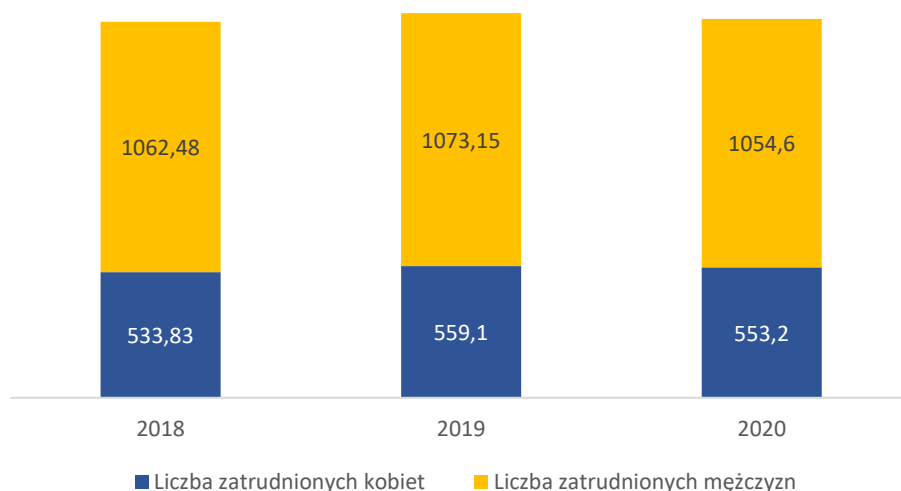
○ KOBIECY I MĘŻCZYŹNI W STRUKTURZE POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ

Pracownice i pracownicy

- **Proporcje zatrudnienia**

Wśród nauczycielek i nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników dydaktycznych, badawczych i badawczo-dydaktycznych kobiety stanowią 34,4% (553,2 etatów), a mężczyźni 65,6% (1054,6 etatów)¹. W ostatnich 3 latach proporcja liczby zatrudnionych kobiet do mężczyzn utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Najmniej kobiet w stosunku do mężczyzn pracuje na Wydziale Elektrycznym (8,2% – 8,7 etatów) a najwięcej w Studium Języków Obcych (90% – 54 etaty) oraz w Instytucie Badań nad Edukacją i Komunikacją (69,6% – 27,5 etatów). Najmniejsze dysproporcje w liczbie zatrudnionych kobiet i mężczyzn można zauważyć w Centrum Biotechnologii, na Wydziale Organizacji i Zarządzania, Wydziale Chemicznym oraz Wydziale Architektury (od 47% do 52% kobiet w stosunku do mężczyzn)

Rys. 1. Liczba zatrudnionych nauczycielek i nauczycieli akademickich w latach 2018-2020¹



Tab. 1. Liczba kobiet i mężczyzn nauczycieli akademickich zatrudnionych w poszczególnych jednostkach podstawowych w przeliczeniu na etaty¹

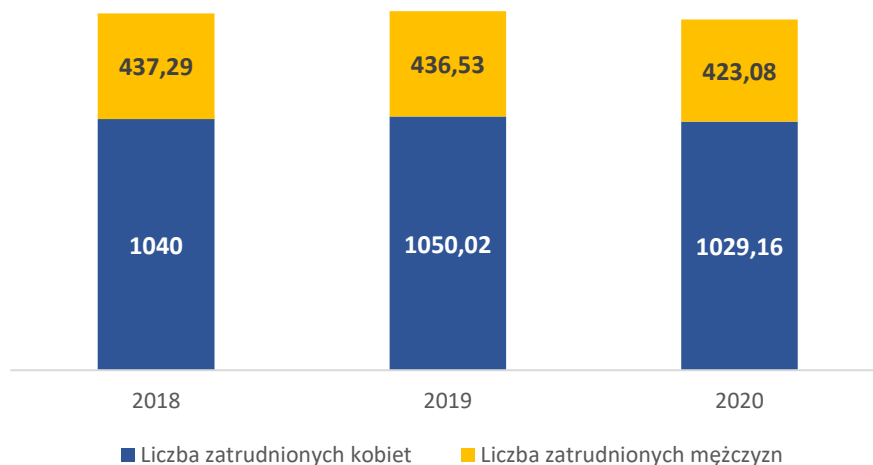
Wydział/jednostka	Liczba zatrudnionych	
	M	K
Architektury	38	33,5
Automatyki, Elektroniki i Informatyki	191,5	39
Budownictwa	72,25	35
Chemiczny	45,67	50
Elektryczny	96,25	8,7
Górnictwa, Inżynierii Bezpieczeństwa i Automatyki Przemysłowej	58,75	28,25
Inżynierii Biomedycznej	50	27

¹ Do celów analitycznych przyjęto dane o zatrudnieniu na dzień 31 grudnia 2020 r.

Inżynierii Środowiska i Energetyki	91,77	54
Inżynierii Materiałowej	53,5	27,5
Matematyki Stosowanej	41,75	19,5
Mechaniczny Technologiczny	143,41	48,5
Organizacji i Zarządzania	66	65,5
Transportu	63,75	10,25
Instytut Fizyki – CND	20	15
Instytut Badań nad Edukacją i Komunikacją	12	27,5
Studium Języków Obcych	6	54
Ośrodek Sportu	13	5
Centrum Biotechnologii	4	4

Zdecydowanie bardziej sfeminizowana jest grupa pracowników i pracowników niebędących nauczycielkami/nauczycielami akademickimi. Kobiety stanowią tutaj 70,9% (1029,16 etatów), a mężczyźni 29,1% (423,08 etatów). Najwięcej kobiet, bo aż 91% (40,75 etatów), pracuje w służbie bibliotecznej oraz na stanowiskach administracyjnych (87,8% – 630,46 etatów). Najmniej zaś na stanowisku robotniczym (7,6% – 4 etaty) oraz na inżynieryjno-technicznym lub naukowo-technicznym (18% – 37,5 etatów).

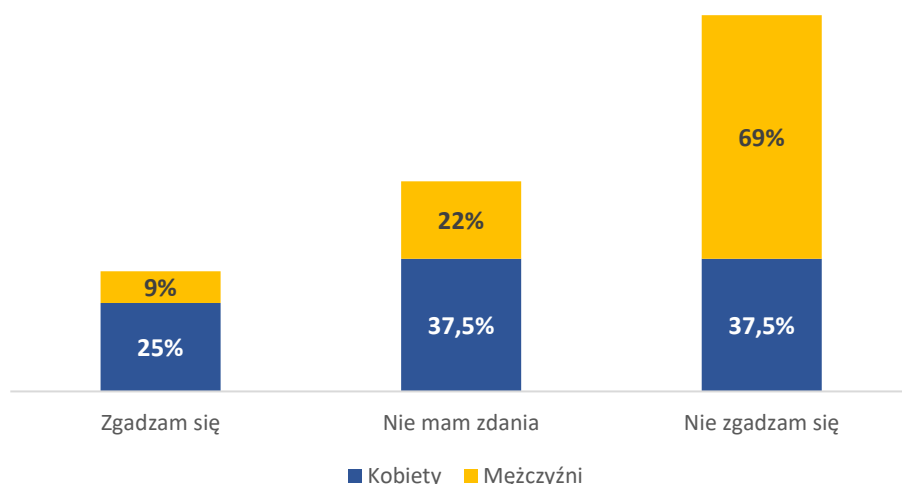
Rys. 2. Liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych wśród osób niebędących nauczycielami akademickimi w przeliczeniu na etaty¹



Podczas przeprowadzanego w grudniu 2021 r. badania ankietowego dotyczącego równości płci zapytano respondentów, czy ich zdaniem na Politechnice Śląskiej pracuje za mało kobiet. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można stwierdzić, że 69% mężczyzn sądzi, że Uczelnia zatrudnia wystarczająco dużo kobiet, a dalsze 22% nie ma zdania w tym

temacie. W przypadku kobiet odpowiedzi rozkładają się nieco inaczej, odpowiednio po 37,5%. Natomiast ¼ respondentek sądzi, że pracuje ich za mało².

Rys. 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie z kwestionariusza ankiety o stopień zgody ze stwierdzeniem o zbyt małej liczbie kobiet pracujących na Politechnice Śląskiej²



• Wynagrodzenia

Analizę wysokości wynagrodzeń przeprowadzono zarówno dla wskaźnika pensji zasadniczej brutto, jak i pełnego wynagrodzenia ze wszystkimi dodatkami, w tym stypendiami i grantami projakościowymi. Brak znaczących różnic stwierdzono wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, natomiast wśród osób zatrudnionych w grupie nauczycieli akademickich kobiety statystycznie zarabiają nieco mniej od mężczyzn³.

W gronie nauczycielek i nauczycieli akademickich najniższe dysproporcje w wysokości średniej pensji zasadniczej brutto pomiędzy kobietami i mężczyznami występują w grupie osób zatrudnionych na stanowiskach adiunkta oraz profesora uczelni, odpowiednio 0,2% oraz 3% na korzyść mężczyzn. Z kolei najwyższe na stanowisku profesora – 6,7%.

W przypadku pełnych wynagrodzeń brutto, uwzględniających wszystkie dodatki, odnotowuje się spadek różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami: na stanowisku asystenta do 0,17%, na stanowisku adiunkta do 1,7%, a na stanowisku profesora do 3,6%. Niewielki wzrost dysproporcji ujawnił się wśród kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni – do 5,4% na korzyść mężczyzn.

Wątek otrzymywania pensji zasadniczej brutto w takiej samej wysokości wśród kobiet i mężczyzn za pracę na jednakowym lub podobnym stanowisku, przy uwzględnieniu stażu pracy i kwalifikacji, pojawił się również w badaniu jakościowym. Zaledwie 16%

² Odpowiedzi na to pytanie udzieliła również grupa respondentek/respondentów, która nie chciała podać informacji o swojej płci. 56% członków tej zbiorowości uważa, że na Uczelni pracuje wystarczająco dużo kobiet, przeciwnego zdania jest 44%.

³ Analiza średnich wynagrodzeń uzyskanych w 2020 r., na dzień 31 grudnia 2020 r.

respondentów mężczyzn zgodziła się ze stwierdzeniem, że obie płcie są wynagradzane tak samo, a 67% nie ma zdania w tym temacie. Wśród kobiet odpowiedzi rozkładały się podobnie – 19% uważa, że kobiety otrzymują pensję zasadniczą na danym stanowisku w kwocie równorzędnej z wynagrodzeniem mężczyzn, dalsze 63,5% nie ma zdania. Największy odsetek kobiet mających przekonanie o wyrównaniu pensji na tych samych stanowiskach znajduje się w grupie doktorantek oraz nauczycielek akademickich – odpowiednio 44% i 29%.

Zidentyfikowana na etapie diagnozy bardzo niewielka luka płacowa w gronie nauczycieli akademickich kobiet i mężczyzn wymaga dalszych analiz, z uwzględnieniem wszystkich pojedynczych składników wynagrodzenia oraz stażu pracy.

We wszystkich typach programów projakościowych, z uwzględnieniem grantów habilitacyjnych i profesorskich, stypendiów i finansowania w ramach programu Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza, udział kobiet utrzymuje się w ostatnich dwóch latach na stałym poziomie ok. 31%. Choć jest on znacząco niższy od wskaźnika partycypacji mężczyzn, należy uznać, że jest proporcjonalny pod względem liczby pracowników płci żeńskiej wśród nauczycieli akademickich.

- **Rodzaje stanowisk, stopnie naukowe i rozwój kariery**

Największy odsetek kobiet w stosunku do mężczyzn jest zatrudnionych na stanowiskach asystentów ze stopniem doktora (47% – 33,5 etatów), asystentów z tytułem magistra (43,7% – 33,5 etatów), a w dalszej kolejności adiunktów ze stopniem doktora (34,7% – 272,95 etatów) oraz profesorów uczelni i profesorów wizytujących (30,2% – 132 etaty). Na najwyższym stanowisku profesora liczba pracujących kobiet w stosunku do mężczyzn wynosi zaledwie 15,5% (19,5 etatów).

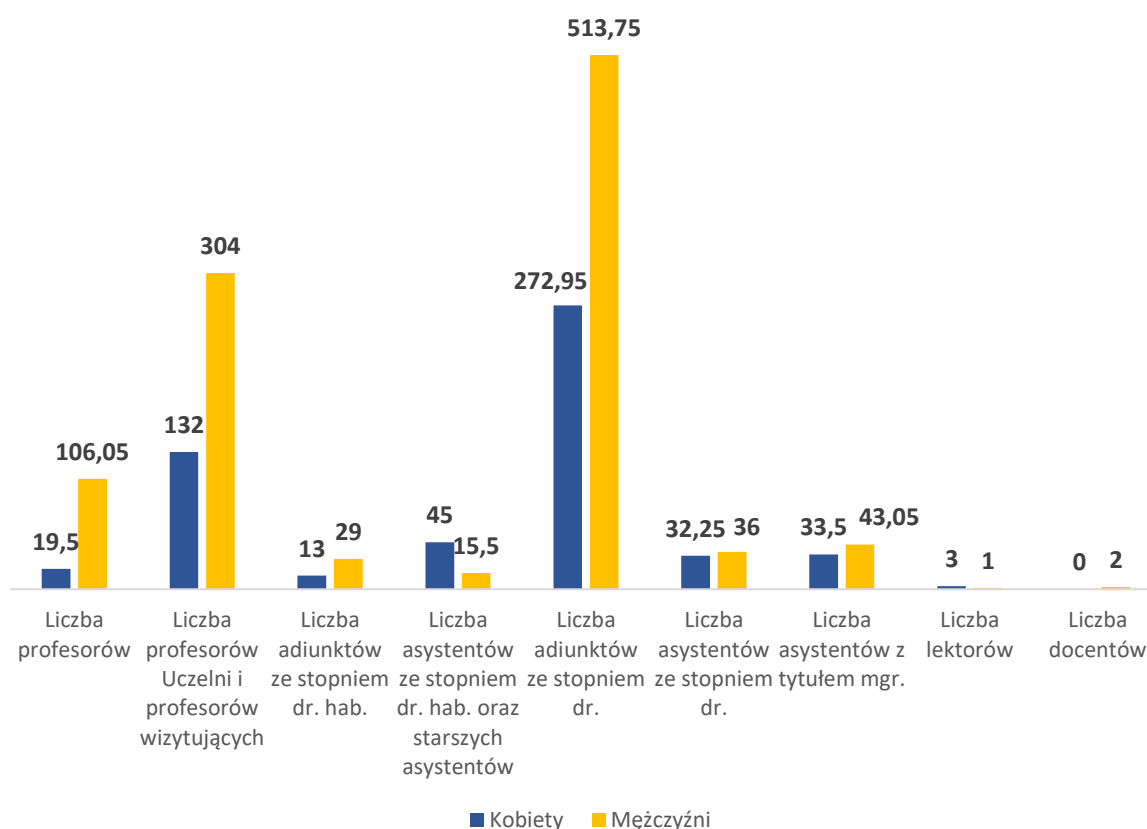
W 2020 r. stopień doktora uzyskało 28 pracowników Uczelni, w tym doktorantów, z czego kobiety stanowiły 32,4%. Nadano także 35 stopni doktora habilitowanego, w tym 4 kobietom.

Tab. 2. Nadane w 2020 r. stopnie doktora i doktora habilitowanego pracownikom Uczelni oraz doktorantom

DYSCYPLINA NAUKOWA	STOPIEŃ DR.		STOPIEŃ DR. HAB.	
	M	K	M	K
Architektura i urbanistyka	1	0	0	0
Automatyka, elektronika i elektrotechnika	2	0	10	0
Informatyka techniczna i telekomunikacja	1	0	2	0
Inżynieria biomedyczna	4	0	2	0
Inżynieria chemiczna	2	0	0	1
Inżynieria lądowa i transport	1	2	3	0

Inżynieria materiałowa	1	3	1	1
Inżynieria mechaniczna	2	0	6	1
Inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka	2	1	7	0
Nauki chemiczne	2	3	0	0
Nauki o zarządzaniu i jakości	1	0	0	1
RAZEM	19	8	31	4

Rys. 4. Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich na różnych stanowiskach z podziałem na płeć w 2020 r.⁴



Nie odnotowano znaczących różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie przedziału czasu niezbędnego do uzyskania stopnia doktora (przeciętnie od 4 do 6 lat), natomiast w przypadku habilitacji, na podstawie szczegółowej analizy biografii pracowników losowo wybranego wydziału, stwierdzono, że kobiety potrzebowały średnio ok. 8 miesięcy więcej na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego niż mężczyźni – w przedziale czasu od 4 do 10 lat mieściło się 35% kobiet, podczas gdy mężczyzn 45%.

⁴ Stan na 31 grudnia 2020 r.

W latach 2018-2020 odsetek wniosków projektowych składanych do instytucji finansujących z kraju i zagranicy przez kobiety w roli kierownika utrzymuje się na podobnym poziomie 36-38%. Liczba pozyskiwanych projektów w roli kierownika w ujęciu procentowym wzrosła w 2020 r. o ponad 8%, ale liczbowo utrzymuje się na tym samym poziomie.

Aspekt rozwoju kariery naukowej (w przypadku nauczycieli akademickich) oraz zawodowej (dla pozostałej grupy) z podziałem na płeć stanowił jeden z ważnych elementów badania ankietowego przeprowadzanego wśród kadry pracującej w Uczelni w grudniu 2021 r. W ankiecie 64% mężczyzn i 44% kobiet uznało, że Politechnika Śląska motywuje pracowników do osiągania jak najlepszych wyników niezależnie od płci, natomiast tylko 27% kobiet zgodziło się ze stwierdzeniem, że awans na wyższe stanowisko nie jest od niej uzależniony, a przeciwnego zdania było 34%, przy czym najwięcej w grupie nauczycielek akademickich – 46%. Zupełnie inny pogląd w tej kwestii mieli mężczyźni, którzy w 66% zgodzili się, że płeć nie ma związku z awansem, a przeciwnego zdania było 21%⁵.

W zakresie opisu własnych doświadczeń związanych z nierównym traktowaniem 18% pracowników niebędących nauczycielkami akademickimi zwróciło uwagę na częste ograniczenia możliwości awansu, dodatkowe 24% kobiet w tej grupie spotkało się z nim sporadycznie. Wśród pracowników z grona nauczycieli akademickich 36% zwróciło uwagę na częste kwestionowanie kompetencji ze względu na płeć, a 32% na inne (lepsze lub gorsze) traktowanie.

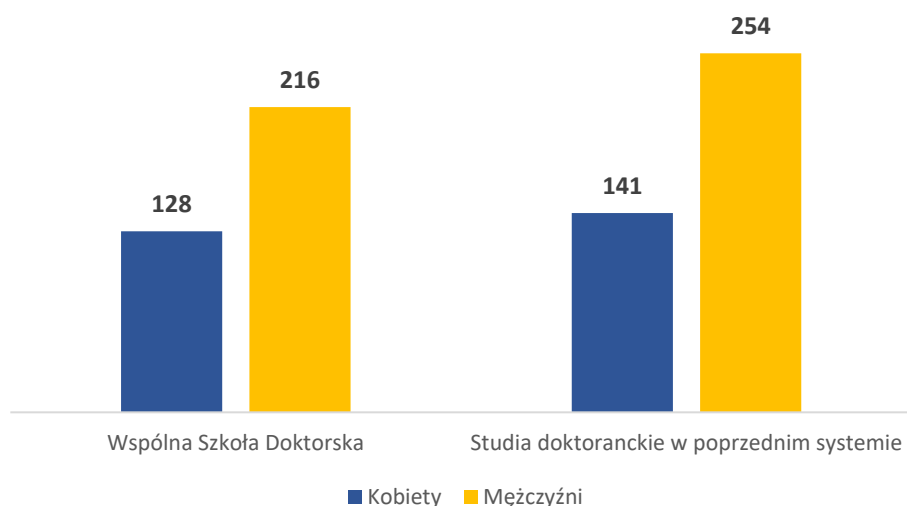
Doktorantki i doktoranci

Do 30 września 2021 r.⁶ na Politechnice Śląskiej było 739 doktorantek i doktorantów, z czego 344 we Wspólnej Szkole Doktorskiej, a 395 na studiach doktoranckich w poprzednim systemie. Kobiety stanowiły łącznie 36% (269 osób).

Rys. 5. Liczba doktorantek i doktorantów z podziałem na płeć

⁵ Odpowiedzi na to pytanie udzieliła również grupa 11 respondentek/respondentów, która nie chciała podać informacji o swojej płci. Po przyporządkowaniu tej zbiorowości do określonych grup wspólnoty akademickiej uzyskano pojedyncze odpowiedzi. Zdaniem zespołu odpowiedzialnego za przygotowanie kwestionariusza ankiety próba ta jest zbyt mała, by wyciągać wnioski na temat nierównego traktowania w obrębie tego grona, przy uwzględnieniu umiejscowienia w strukturze Uczelni. W toku realizacji Planu Równości Płci rekomenduje się dalsze badania tej populacji.

⁶ Stan na 31 grudnia 2020 r.



Interesującym wskaźnikiem jest odsetek kobiet, które pobierały świadczenie dla najlepszych doktorantów w formie zwiększonego o 100% stypendium doktoranckiego wynoszący 53% kobiet w stosunku do 47% mężczyzn, przy jednocześnie znacząco niższej proporcji udziału we Wspólnej Szkole Doktorskiej.

Studentki i studenci

W 2020 r.⁷ na studiach stacjonarnych I stopnia i jednolitych magisterskich kobiety stanowiły 33,9%, a na studiach II stopnia – 43%. W przypadku studentów cudzoziemców wskaźnik ten wynosił 18,4%.

Najmniejszy odsetek kobiety stanowiły na kierunkach:

- elektrotechnika (na studiach I stopnia – 2,5%, na studiach II stopnia – 2,3%),
- elektronika i telekomunikacja (na studiach I stopnia – 5,3% kobiet, na studiach II stopnia – 16%),
- automatyka i elektronika przemysłowa (na studiach I stopnia – 4,9% kobiet, na studiach II stopnia – 7,2%),
- mechatronika (na studiach I stopnia – 5%, na studiach II stopnia – 2,1%).

Najwięcej kobiet w stosunku do mężczyzn studiuje na kierunkach:

- pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna (na studiach jednolitych magisterskich – 99,4%),
- pedagogika (na studiach I stopnia – 100%, na studiach II stopnia – 94,1%),
- filologia (na studiach I stopnia – 71%)
- lingwistyka stosowana (na studiach I stopnia – 76,1%),
- architektura (na studiach I stopnia – 71%, na studiach II stopnia – 70%),
- architektura wnętrz (na studiach I stopnia – 96%, na studiach II stopnia – 100%),
- biotechnologia (na studiach I stopnia 74%, na studiach II stopnia 87%),

⁷ Stan na 31 grudnia 2020 r. obejmujący dane dot. studentów obywateli polskich

- chemia (na studiach I stopnia 77%, na studiach II stopnia 100%),
- matematyka (na studiach I stopnia – 71,6%),
- socjologia (na studiach II stopnia – 73,3%),
- zarządzanie (na studiach II stopnia – 73,4%).

Największe dysproporcje pojawiają się na kierunkach inżynierskich związanych z elektroniką, elektrotechniką, mechatroniką i automatyką. Struktura płci na studiach I stopnia zwykle znajduje odzwierciedlenie na studiach magisterskich, niekiedy zwiększając jeszcze pojawiające się różnice.

Tab. 3. Studentki i studenci stacjonarni oraz niestacjonarni na studiach I i II stopnia, w tym obywatele polscy oraz cudzoziemcy, z podziałem na płeć na dzień 31 grudnia 2020 r.

LICZBA STUDENTÓW	STACJONARNI		NIESTACJONARNI	
	K	M	K	M
I stopnia i na studiach jednolitych magisterskich	3963	7718	440	2199
II stopnia	784	1011	323	714
Cudzoziemcy	68	302	0	8
Studiujących na kierunkach inżynierskich i ścisłych (STEM) ⁸	3432	8092	522	2678

○ **NAJWYŻSZE STANOWISKA KIEROWNICZE I ORGANY ZARZĄDCZE Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ**

Zgodnie z § 10 Statutu Politechniki Śląskiej jednoosobowym organem Uczelni jest Rektor, a organami kolegialnymi Rada Uczelni, Senat oraz rady dyscyplin. Podmiotem doradczym Rektora jest Kolegium Zarządcze, w skład, którego wchodzi: Rektor, Prorektorzy, kierownicy jednostek podstawowych/filii, Dyrektor Kolegium Studiów, Dyrektor Szkoły Doktorów, Kwestor i Dyrektor Administracyjny.

• **Rektor i Kolegium rektorskie**

W obecnej kadencji 2020-2024 funkcje Rektora oraz Prorektorów pełnią wyłącznie mężczyźni. W poprzedniej, w latach 2016-2020, mężczyźni również zajmowali 100% ww. funkcji.

• **Rada Uczelni**

⁸ Z wyłączeniem studentek i studentów kierunków: administracja, analityka biznesowa, architektura wnętrz, filologia, lingwistyka, logistyka, pedagogika, pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna, socjologia, zarządzanie oraz zarządzanie projektami; z włączeniem studentów cudzoziemców.

W skład Rady Uczelni wchodzi sześciu członków powoływanych przez Senat, w tym trzech członków pochodzących ze wspólnoty Uczelni i trzech członków spoza niej. Z mocy ustawy do Rady wchodzi przewodniczący Samorządu Studenckiego.

Obecnie, w kadencji 2020-2024, w Radzie Uczelni zasiada pięciu mężczyzn, z których dwóch pełni funkcje przewodniczącego i zastępcy, oraz dwie kobiety, co stanowi 28,5% składu.

- **Senat**

Zgodnie z § 17 ust. 1 Statutu Politechniki Śląskiej w skład Senatu wchodzi rektor jako przewodniczący, wybrani przedstawiciele profesorów i profesorów uczelni (nie mniej niż 50% składu Senatu), a także ustaleni przez Uczelnianą Komisję Wyborczą przedstawiciele pozostałych nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (nie mniej niż 25% składu Senatu) oraz reprezentanci studentów i doktorantów (nie mniej niż 20% składu Senatu).

Obecnie, w kadencji 2020-2024, w składzie Senatu znajduje się 77 osób, z czego 4 z głosem doradczym i 14 zapraszanych. Odsetek kobiet z głosem stanowiącym to 39%.

Tab. 4. Skład Senatu z podziałem na płeć

SKŁAD SENATU	PODZIAŁ WG PŁCI	
	K	M
Przewodniczący	-	1
Przedstawiciele profesorów i profesorów uczelni	9	21
Przedstawiciele pozostałych nauczycieli akademickich	4	12
Przedstawiciele pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	1	0
Przedstawiciel doktorantów	1	0
Przedstawiciele studentów	8	3
Uczestnicy posiedzeń z głosem doradczym	2	2
Osoby zapraszane	4	10

- **Kolegium Zarządcze**

Kolegium Zarządcze jest podmiotem doradczym Rektora, w skład którego wchodzi: Rektor, Prorektorzy, kierownicy jednostek podstawowych/filii, Dyrektor Kolegium Studiów, Dyrektor Szkoły Doktorów, Kwestor i Dyrektor Administracyjny.

W obecnej kadencji 2020-2024 w Kolegium Zarządczym zasiada 6 kobiet, co stanowi 23% składu.

Tab. 5. Skład Kolegium Zarządczego z podziałem na płeć.

SKŁAD KOLEGIUM ZARZĄDCZEGO	PODZIAŁ WG PŁCI	
	K	M
Rektor	-	1
Prorektorzy	-	5
Kierownicy jednostek podstawowych/filii	4	12

Dyrektor Kolegium Studiów	1	0
Dyrektor Szkoły Doktorów	0	1
Kwestor	1	0
Dyrektor Administracyjny	0	1
SUMA	6	20

- Rady dyscyplin**

Na 276 osób zasiadających w radach dyscyplin naukowych Politechniki Śląskiej 65 to kobiety, co stanowi 23,5% składu. Kobiety przewodniczą pięciu radom dyscyplin. Najbardziej zrównoważony pod względem płci jest skład Rady Dyscypliny Architektura i Urbanistyka, a najmniej Rady Dyscypliny Inżynieria Biomedyczna, Rady Dyscypliny Automatyka, Elektronika i Telekomunikacja oraz Rady Dyscypliny Inżynieria Lądowa i Transport.

Tab. 6. Skład rad dyscyplin z podziałem na płeć

SKŁAD RAD DISCYPLIN	PODZIAŁ WG PŁCI		PRZEWODNICZĄCA(-CY)
	K	M	
Architektura i Urbanistyka	6	6	M
Automatyka, Elektronika i Elektrotechnika	2	39	K
Informatyka Techniczna i Telekomunikacja	6	19	M
Inżynieria Biomedyczna	1	14	M
Inżynieria Chemiczna	4	7	M
Inżynieria Lądowa i Transport	2	27	M
Inżynieria Materiałowa	8	29	K
Inżynieria Mechaniczna	5	20	K
Inżynieria Środowiska, Górnictw i Energetyka	12	36	M
Nauki o Zarządzaniu i Jakości	12	9	K
Nauki Chemiczne	7	5	K
SUMA	65	211	6M oraz 5K

- Wydziały i instytuty**

Podstawowymi jednostkami Uczelni są wydziały i instytuty. W kadencji 2020-2024 stanowisko dziekana wydziału/dyrektora instytutu zajmuje 11 mężczyzn oraz 5 kobiet (kobiety zajmują 31% stanowisk), zaś prodziekanów/zastępców dyrektora 26 mężczyzn i 15 kobiet (kobiety zajmują 36% stanowisk).

Uwzględniając proporcje udziału kobiet i mężczyzn wśród pracowników będących nauczycielami akademickimi w poszczególnych jednostkach podstawowych, można stwierdzić, że najmniej zrównoważone pod względem płci w obszarze pełnienia kluczowych funkcji są: Wydział Inżynierii Środowiska i Energetyki oraz Wydział Transportu i Inżynierii Lądowej.

Na poziomie kierownictwa katedr i zakładów (w przypadku instytutów) w znaczącym stopniu przeważają mężczyźni, zajmując 77,5% tego typu stanowisk. Największa liczba kobiet pełni funkcje zarządcze w katedrach na Wydziale Architektury (80% – 4 katedry) oraz na Wydziale Organizacji i Zarządzania (60% – 3 katedry). Na Wydziale Elektrycznym, Wydziale Inżynierii Materiałowej, jak również Wydziale Transportu i Inżynierii Lotniczej kobiety nie kierują żadną z katedr. W przypadku dwóch zakładów Instytutu Badań nad Edukacją i Komunikacją stanowiska kierownika są nieobsadzone, podobnie jak w jednym z zakładów Instytutu Fizyki – Centrum Naukowo-Dydaktycznego.

Tab. 7. Władze dziekańskie wydziałów i dyrektorzy instytutów Politechniki Śląskiej z podziałem na płeć

Wydział/ Instytut	Dziekan	Prodziekan ds. Kształcenia	Prodziekan ds. Infrastruktury i Organizacji	Prodziekan ds. Współpracy i Rozwoju	Prodziekan ds. Ogólnych
Architektury	M	M	K	M	-
Automatyki, Elektroniki i Informatyki	M	K	M	M	-
Budownictwa	K	M	M	M	
Chemiczny	M	K	-	-	M
Elektryczny	M	M	M	M	-
Górnictwa, Inżynierii Bezpieczeństwa i Automatyki Przemysłowej	M	K	M	K	-
Inżynierii Biomedycznej	M	K	M	M	-
Inżynierii Środowiska i Energetyki	M	M	M	M	-
Inżynierii Materiałowej	K	M	M	K	-
Matematyki Stosowanej	M	K	-	-	K
Mechaniczny Technologiczny	K	M	M	M	-
Organizacji i Zarządzania	M	K	K	K	-
Transportu i Inżynierii Lotniczej	M	M	M	M	-
Instytut Badań nad Edukacją i Komunikacją	K	K	-	-	M

Instytut Fizyki – CND	M	K	-	-	K
--------------------------	---	---	---	---	---

Na podstawie przeanalizowanych danych instytucjonalnych w zakresie miejsca kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych Politechniki Śląskiej można stwierdzić dominację liczbową mężczyzn na różnych szczeblach władzy Politechniki Śląskiej.

Uwzględniając zróżnicowanie struktury pracowniczej ze względu na płeć (wśród osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela akademickiego 34,4% to kobiety, a w gronie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – 70,9%), w większości przypadków nie odnajdujemy zrównoważonej reprezentacji obu płci na najwyższych stanowiskach kierowniczych i w organach zarządczych.

○ **DOŚWIADCZENIA I POSTRZEGANIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ WŚRÓD CZŁONKÓW WSPÓLNOTY AKADEMICKIEJ**

W grudniu 2021 r. na Politechnice Śląskiej przeprowadzono badanie ankietowe dotyczące równego traktowania ze względu na płeć. 58% respondentek stanowiły kobiety, 35,5% mężczyźni, a 6,5% to osoby, które nie chciały udzielić odpowiedzi na pytanie o płeć⁹.

Wśród kobiet najliczniejszą grupę stanowiły studentki (37%) oraz nauczycielki akademickie (29%), natomiast wśród mężczyzn studenci (29%) oraz nauczyciele akademicy (42%).

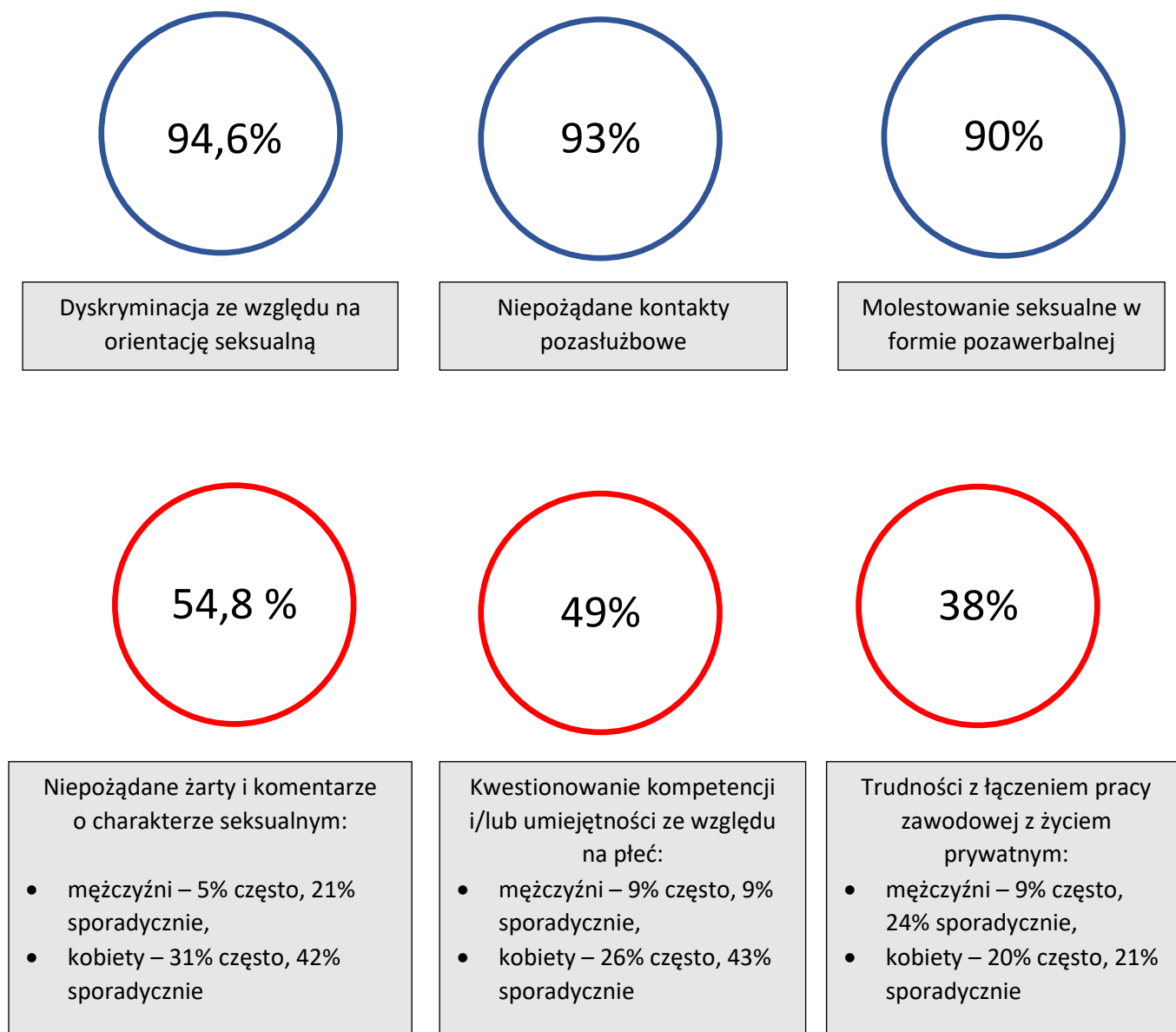
• **Doświadczenie przejawów nierównego traktowania ze względu na płeć**

Najrzadziej doświadczane zjawiska nierównego traktowania wśród kobiet i mężczyzn we wszystkich grupach respondentów to:

- dyskryminacja ze względu na orientację seksualną – 96% kobiet i 93% mężczyzn nie doświadczyło jej nigdy,
- niepożądane kontakty pozasłużbowe – 89% kobiet i 94% mężczyzn w żadnej sytuacji nie miało z nimi do czynienia,
- molestowanie seksualne w formie pozawerbalnej, której skutkiem było naruszenie godności, w szczególności stworzenie poniżającej lub uwłaczającej atmosfery – 86% kobiet i 95% mężczyzn nigdy się z tym nie zetknęło.

⁹ Po przyporządkowaniu zbiorowości osób, która nie chciała udzielić odpowiedzi na pytanie o płeć do określonych grup wspólnoty akademickiej uzyskano pojedyncze odpowiedzi. Zdaniem zespołu odpowiedzialnego za przygotowanie kwestionariusza ankiety próba ta jest zbyt mała, by wyciągać wnioski na temat nierównego traktowania w obrębie tego grona, przy uwzględnieniu umiejscowienia w strukturze Uczelni. W toku realizacji Planu Równości Płci rekomenduje się dalsze analizy z uwzględnieniem tej populacji.

Rys. 6. Najrzadziej i najczęściej doświadczane formy nierównego traktowania ze względu na płeć wśród mężczyzn i kobiet we wszystkich grupach respondentów.



Mężczyźni zdecydowanie rzadziej mieli do czynienia w Uczelni z nierównym traktowaniem ze względu na płeć niż kobiety. Aż 60% z nich nie doznało żadnych ograniczeń w tym obszarze. W grupie doktorantów i nauczycieli akademickich zgłoszono jako częste pojedyncze doświadczenia, które w kontekście obu zbiorowości nie przekroczyły 12%. Dotyczyły one przede wszystkim trudności w godzeniu kariery zawodowej z życiem prywatnym oraz niepożądanych kontaktów pozasłużbowych.

Nieco więcej niewłaściwych zjawisk zgłoszono wśród studentów. 18% z nich wielokrotnie spotykało się z kwestionowaniem swoich kompetencji ze względu na płeć, a kolejne 12% z żartami o charakterze seksualnym. W tym gronie wystąpiły także pojedyncze przypadki dyskryminacji ze względu na orientację seksualną.

W grupie pracowników administracyjnych i inżynierjno-technicznych kluczową kwestią okazało się łączenie spraw związanych z pracą z życiem prywatnym. Jako regularny problem wskazało go 17%, a kolejne 33% jako występujący sporadycznie. 14% mężczyzn w tej grupie miało także do czynienia ze zniechęceniem do podejmowania nowych wyzwań ze względu na płeć, ograniczaniem możliwości awansu oraz innym (lepszemu lub gorszym) traktowaniem.

Kobiety cztery razy częściej doświadczały na Politechnice Śląskiej nierównego traktowania ze względu na płeć niż mężczyźni. Zaledwie 14,5% zgłosiło, że nie doznało czegoś takiego (u mężczyzn 60%). W przypadku studentek takie przypadki miały miejsce głównie w czasie zajęć dydaktycznych (24%) oraz przerw (22%), w grupie doktorantek i kobiet zatrudnionych w administracji przede wszystkim w czasie pracy (odpowiednio 23% i 33% wskazań), natomiast wśród nauczycielek akademickich w trakcie spotkań służbowych (30%) oraz rozmowy telefonicznej i kontaktu e-mail (30%).

36% studentek miało do czynienia z częstymi, a kolejne 47% ze sporadycznymi przejawami werbalnego molestowania seksualnego w formie niepożądanych żartów i komentarzy o charakterze seksualnym. Dodatkowo 31% raportowało powtarzające się kwestionowanie kompetencji i/lub umiejętności ze względu na płeć, a dla kolejnych 53% było to doświadczenie incydentalne.

Podobne przeżycia były udziałem doktorantek i nauczycielek akademickich. Jako częste zgłosiło je łącznie 30,5%, a jako sporadyczne 36% reprezentantek obu grup. Ponadto przedstawicielki tych zbiorowości miały do czynienia z innym (lepszemu lub gorszym) traktowaniem ze względu na płeć, odpowiednio 26% regularnie, a kolejne 36% sporadycznie. Jednak kluczowym doświadczeniem w grupie kobiet zatrudnionych w charakterze nauczycielek akademickich, z punktu widzenia częstotliwości występowania, okazały się trudności z łączeniem pracy zawodowej z życiem prywatnym, które w przypadku 46% są sprawą nagminną, a dla 25% rzadką, ale występującą. Ten sam problem uwidocznił się wśród kobiet pracujących w administracji, w tym w bibliotekach – jako częsty zgłosiło go 18% respondentek, a sporadyczny 24%. W tej ostatniej grupie dodatkowo pojawiła się kwestia niechcianego skracania dystansu w relacjach służbowych, będąca powszechnym doświadczeniem dla 12%, a incydentalnym dla 47%.

Wśród kobiet i mężczyzn odnotowano statystycznie pojedyncze przypadki (kobiety 2%, mężczyźni 3%) dyskryminacji ze względu na orientację seksualną oraz molestowania seksualnego w formie pozawerbalnej (2% w obu zbiorowościach), którego celem lub skutkiem było naruszenie godności, w szczególności stworzenie poniżającej lub uwłaczającej atmosfery.

- **Sprawcy nierównego traktowania**

60% respondentów mężczyzn uważa, że nigdy nie doświadczyło nierównego traktowania. Pozostałe 40% jako dopuszczających się nieprawidłowych zachowań wskazywało różne osoby, w zależności od umiejscowienia w strukturze wspólnoty Uczelni. W grupie studentów mianem sprawcy najczęściej określone były osoby z grona wykładowców i wykładowców (41%), zaś wśród doktorantów – pracownice i pracownicy będący nauczycielami akademickimi (44%), ale nie promotorzy, a także inne doktorantki i doktoranci (22%).

Z kolei pracownicy będący nauczycielami akademickimi jako sprawców najczęściej wskazywali osoby zatrudnione w tej samej grupie, ale na wyższym stanowisku, w tym wysokim stanowisku kierowniczym, bez bezpośredniej podległości służbowej (34%), natomiast mężczyźni pracujący na stanowiskach administracyjnych i inżyniersko-technicznych – innych zatrudnionych w swojej kategorii (17%), w większości na równorzędnych stanowiskach (33%), oraz bezpośrednich przełożonych (22%).

Najczęstszy sprawcy nierównego traktowania wśród kobiet:

- w przypadku studentek – inni studenci i studentki (31% wskazań) oraz osoby zatrudnione na stanowisku nauczyciela akademickiego (28% odpowiedzi),
- u doktorantek – przede wszystkim nauczycielki i nauczyciele akademicy (36%), a dalej zajmujący wysokie stanowisko kierownicze, inni doktoranci lub doktorantki oraz studenci i studentki (po 14% wskazań),
- w gronie nauczycielek akademickich – przede wszystkim inne osoby zajmujące wyższe stanowisko i zatrudnione w tej samej grupie pracowników (31%),
- wśród kobiet zatrudnionych w administracji i bibliotece – nauczycielki i nauczyciele akademicy (67%) oraz inni pracownicy administracji i obsługi (33%), zatrudnieni na wyższym stanowisku (25%) lub wyższym stanowisku kierowniczym bez bezpośredniej podległości służbowej.

• Reakcje na nierówne traktowanie

31% kobiet nie reaguje wcale, 28% sporadycznie, a tylko 13,5% zawsze na przejawy dyskryminacji ze względu na płeć. Preferowana dla większości jest strategia indywidualna w postaci bezpośredniej konfrontacji ze sprawcą i zwrócenie uwagi (31% kobiet wybiera tę metodę często, a 28% sporadycznie).

Wśród 40% mężczyzn, którzy doświadczyli jakichkolwiek nieprawidłowych zachowań, 12% nie reagowało w ogóle, zaś 28% reagowało sporadycznie. Jako najbardziej powszechny sposób radzenia sobie w tej sytuacji, podobnie jak w przypadku kobiet, wybierano samodzielne upomnienie sprawcy (2% często, 23% sporadycznie). Ponadto zgłaszano sprawę do bezpośredniego przełożonego oraz przedstawiciela związków zawodowych w Uczelni.

Zauważalny jest brak wiedzy na temat zjawisk związanych z molestowaniem seksualnym, a także obowiązujących w Uczelni procedur – 49% kobiet i 34% mężczyzn nie wie o istnieniu na Politechnice Śląskiej Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, zaś 50% nie potrafi wskazać organów zajmujących się tym tematem.

• Postrzeganie tematyki związanej z równością płci w Politechnice Śląskiej

Postrzeganie zjawisk dotyczących tematyki równości płci w Uczelni, podobnie jak własne doświadczenia związane z nierównym traktowaniem, zależą od tego, czy pytamy o nie mężczyźni czy kobiety.

Zdecydowanie mniej nieprawidłowych zjawisk dostrzegają panowie, bez względu na grupę, do której przynależą. 91% nigdy nie spotkało się w Uczelni z molestowaniem seksualnym w formie pozawerbalnej, 90% z dyskryminacją ze względu na orientację seksualną, a ponad 88% ze zniechęcaniem do podejmowania nowych wyzwań ze względu

na płęć. 84% nie obserwuje ograniczania w możliwości awansu, a także innego (lepszego lub gorszego) traktowania z tego powodu. Wśród mężczyzn stosunkowo najczęściej obserwowanym przejawem braku równości jest kwestionowanie kompetencji i/lub umiejętności ze względu na płęć, którego doświadczyło 33,5%, przy czym 9% uważa, że na Politechnice Śląskiej traktuje się takie podejście jako normę, natomiast dalsze 15,5% sądzi, że co prawda takie zjawisko jest dostrzegane jako problem, ale nie poszukuje się sposobu jego rozwiązania. Kolejny jest problem związany z łączeniem obowiązków zawodowych i życia prywatnego, który został zgłoszony przez 33% respondentów.

W przypadku kobiet postrzeganie tematyki równości płci w Uczelni zależy od grupy, której dotyczy. Najwięcej pozytywnych komentarzy i stwierdzeń odnotowano wśród studentek oraz – częściowo - doktorantek. Według obu zbiorowości Politechnika Śląska motywuje do osiągania jak najlepszych wyników niezależnie od płci (sądzi tak 42% studentek oraz 75% doktorantek), a za pracę na tym samym lub podobnym stanowisku przy uwzględnieniu stażu i kwalifikacji otrzymuje się wynagrodzenie zasadnicze w tej samej wysokości (uważa tak 44% doktorantek).

Znacznie mniej optymistycznych obserwacji można odnotować wśród kobiet – nauczycielek akademickich (NA) i pracowników administracji (NNA). Nie zgadzają się one, ze stwierdzeniem, że kobiety i mężczyźni są traktowani w Uczelni tak samo (odpowiednio 64% NA oraz 71% NNA), a także, że awans na wyższe stanowisko nie jest uzależniony od płci (46% NA i 44% NNA). Ponadto nie uważają, że praca na Politechnice Śląskiej umożliwia bezproblemowe łączenie wykonywania obowiązków zawodowych i życia prywatnego (50% NA oraz 41% NNA).

- **Ocena udogodnień związanych z opieką nad dziećmi oferowanych przez Politechnikę Śląską oraz urlopy rodzicielskie**

28% ankietowanych kobiet i 29% mężczyzn deklarowało, że opiekują się dzieckiem poniżej 18. roku życia, z czego z udogodnień, w tym dodatkowych świadczeń finansowych oraz rzeczowych (np. Klub Malucha), korzystają niemal wszyscy z nich. Większość ocenia je dobrze (40% kobiet, 42% mężczyzn) lub ani dobrze, ani źle (19% kobiet, 15% mężczyzn). Za bardzo dobre uznaje je ok. 10% badanych obu płci.

Z analizy danych Działu Zasobów Osobowych w zakresie urlopów macierzyńskich (z przeniesieniem praw na ojca), rodzicielskich i opieki na dziecko wynika, że korzystają z nich w ogromnej przewadze wyłącznie kobiety. W przypadku urlopów rodzicielskich w 2020 r. w grupie nauczycieli akademickich (NA) i grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (NNA) w 100% korzystały z nich wyłącznie kobiety, natomiast z dwóch dni opieki na dziecko przysługujących pracownikom wychowującym przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14. roku życia, wśród zatrudnionych NA kobiety stanowiły 85% korzystających, a w gronie NNA 86%.

- **Wnioski końcowe**

Przeprowadzone w grudniu 2021 r. badanie ujawniło następujące problemy:

- kobiety znacznie częściej doświadczają różnych form nierównego traktowania ze względu na płeć, w szczególności niepożądanych żartów i komentarzy o charakterze seksualnym, kwestionowania kompetencji i umiejętności ze względu na płeć oraz innego (lepszego lub gorszego) traktowania z tego powodu, a także trudności z łączeniem życia zawodowego z prywatnym,
- brakuje wiedzy na temat zjawisk związanych z molestowaniem seksualnym oraz innych przejawów dyskryminacji związanych z przynależnością do określonej płci,
- nie są powszechnie znane obowiązujące w Uczelni procedury oraz organy zajmujące się przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji,
- należy prowadzić dalsze badania i analizy związane z grupą, która nie chciała podać informacji o swojej płci,
- istnieją różne problemy i oczekiwania w kwestii równego traktowania ze względu na płeć w zależności od umiejscowienia w strukturze wspólnoty Uczelni.

*** CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ**

Cele i działania stanowiące kwintesencję Planu Równości Płci na lata 2022-2024 zostały opracowane przez powołany do tego zespół na podstawie wniosków z przeprowadzonej analizy danych ilościowych oraz jakościowych w obszarach struktury zatrudnienia, partycypacji kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych oraz zarządczych, wysokości wynagrodzeń na tych samych stanowiskach, rozwoju kariery zawodowej i naukowej, a także komunikowania ogólnouczelnianych doświadczeń w zakresie równego traktowania ze względu na płeć.

Struktura wprowadzanego Planu Równości Płci opiera się na sześciu celach, zgodnych z obszarami wskazanymi przez Komisję Europejską, podzielonych na działania, z określeniem beneficjentów bezpośrednich i pośrednich, jednostek odpowiedzialnych za ich wdrożenie, harmonogramu, jak również wskaźników monitorujących jego realizację.

Plan Równości Płci należy traktować jako dokument strategiczny, którego implementacja stanowi odpowiedź na realne potrzeby członków wspólnoty akademickiej, w tym przede wszystkim:

- wzmocnienie kultury równych szans i zwalczania stereotypów związanych z płcią przy wsparciu słabo reprezentowanych społeczności,
- dążenie do zrównoważenia płci na wyższych stanowiskach i organach decyzyjnych poprzez promowanie dobrych praktyk i rozwijanie kompetencji liderkich wśród kobiet,
- wspieranie równowagi płci w rekrutacji i rozwoju kariery,
- zwalczanie jakichkolwiek form przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego i psychicznego.

Finansowanie planu zostanie zapewnione poprzez alokację niezbędnych środków do działów i biur merytorycznych odpowiedzialnych za realizację poszczególnych zadań.

Monitorowanie Planu Równości Płci będzie prowadzone w cyklu rocznym i komunikowane członkom wspólnoty akademickiej za pośrednictwem pisemnego sprawozdania z zakresu równości płci na Politechnice Śląskiej.

○ CELE STRATEGICZNE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ

- ❖ **CEL 1.** Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu różnorodności i docenieniu różnic, a także eliminowanie stereotypów dotyczących płci.
- ❖ **CEL 2.** Wspieranie godzenia kariery zawodowej z życiem rodzinnym, w tym tworzenie integracyjnego środowiska pracy i wzmacnianie struktur, które mogą ułatwić osiągnięcie tego celu.
- ❖ **CEL 3.** Zwiększenie równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej Politechniki Śląskiej.
- ❖ **CEL 4.** Wspieranie procesów sprzyjających równemu dostępowi do rekrutacji oraz możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym awansów.
- ❖ **CEL 5.** Promowanie uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych, programach kształcenia, innych formach kształcenia oraz we wdrażanych innowacjach.
- ❖ **CEL 6.** Podniesienie świadomości na temat kwestii związanych z przeciwdziałaniem różnym formom przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Wprowadzany Plan Równości Płci realizuje również Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ, w szczególności:





○ **PLAN RÓWNOŚCI PŁCI POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ NA LATA 2022-2024**

OBSZAR 1:
RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM, KULTURA ORGANIZACYJNA I ZWALCZANIE STEREOTYPÓW

CEL 1. PROMOWANIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ OPARTEJ NA POSZANOWANIU RÓŻNORODNOŚCI I DOCENIENIU RÓŻNIC, A TAKŻE ELIMINOWANIE STEREOTYPÓW DOTYCZĄCYCH PŁCI

CEL	NAZWA DZIAŁANIA	GRUPA DOCELOWA	WSKAŹNIKI/MIERNIKI	JEDNOSTKI/ PODMIOTY REALIZUJĄCE	CZAS REALIZACJI		
					2022	2023	2024
CEL 1. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu różnorodności i docenieniu różnic, a także eliminowanie stereotypów dotyczących płci	1.1. Utworzenie lub wydzielenie stanowiska i/lub struktury w ramach Uczelni stanowiącego źródło wiedzy na temat wszystkich aspektów równego traktowania, w tym identyfikowania naruszenia jego zasad oraz monitorowania realizacji Planu Równości Płci	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej	- Liczba utworzonych stanowisk/struktur - Określenie zakresu obowiązków - Zapewnienie źródła finansowania	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, Dział Zasobów Osobowych, Biuro Legislacji i Organizacji, organy ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji	X I kw.		

	- Usystematyzowanie i podział kompetencji pomiędzy nowo utworzoną strukturą a istniejącymi organami ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji - Upowszechnienie Planu Równości Płci oraz jego tematyki wśród członków społeczności akademickiej		Liczba i rodzaj aktywności na rzecz upowszechnienia Planu Równości Płci				
	1.2. Systematyczne gromadzenie danych statystycznych uwzględniających płeć i/lub podział ze względu na płeć w obszarze kształcenia i zatrudnienia na Politechnice Śląskiej Systematyczne gromadzenie, klasyfikowanie, analizowanie oraz okresowe publikowanie ilościowych i jakościowych danych (z podziałem na płeć) odnoszących się do kształcenia studentów i absolwentów, z uwzględnieniem kierunków studiów, beneficjentów programów projakościowych, stypendystów, osób z niepełnosprawnościami oraz cudzoziemców	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze	- Liczba gromadzonych i analizowanych zestawień danych dot. studentów - Liczba gromadzonych i analizowanych danych dot. pracowników - Liczba i źródła publikacji danych	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia, Prorektor ds. Ogólnych, Centrum Obsługi Studiów, Kolegium Studiów, Dział Zasobów Osobowych, Biuro Karier Studenckich, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X	X	X
					Od I kw.	Ciągłe	Ciągłe

	Systematyczne gromadzenie, klasyfikowanie, analizowanie oraz okresowe publikowanie ilościowych i jakościowych danych (z podziałem na płeć) dotyczących osób pracujących na Politechnice Śląskiej Dane będą stanowić podstawę do przeprowadzenia ponownej diagnozy stanu równości płci w Uczelni w 2024 r. przy okazji opracowywania nowego planu dla kolejnej perspektywy czasowej						
	1.3. Utworzenie i prowadzenie sekcji na stronie internetowej Politechniki Śląskiej poświęconej kwestiom równości płci oraz narzędziom komunikacyjnym wspierającym politykę informacyjną i szkoleniową prowadzoną w tym obszarze - Umieszczenie sekcji „Równość Płci” w części „Uczelnia”, w językach polskim i angielskim - Publikacja kompletu informacji ogólnodostępnych poświęconych tematowi równości płci	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz kandydatki i kandydaci na studia	- Utworzenie sekcji „Równość Płci” na stronie internetowej Politechniki Śląskiej - Liczba publikacji informacji ogólnodostępnych (co najmniej 10/rok) - Liczba publikacji materiałów Uczelni (co najmniej 5/rok) - Liczba odsłon sekcji/miesiąc - Liczba unikalnych użytkowników/miesiąc	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Infrastruktury i Promocji, struktura/stanowisko ds. równego traktowania, Biuro Promocji, organy ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, Biuro Legislacji i Organizacji	X	X	X
					Od I kw.	Ciągłe	Ciągłe

	Publikacja materiałów Uczelni, w tym oficjalnych dokumentów instytucjonalnych, wykaz działań i inicjatyw szkoleniowych, a także inne narzędzia komunikacyjne w formie tradycyjnej i cyfrowej promujące idee Planu Równości Płci, jego cele oraz działania						
	1.4. Promowanie równości płci w kulturze organizacyjnej, procesach i działalności Politechniki Śląskiej - Przygotowanie filmów i materiałów promocyjnych prezentujących różnorodność środowiska akademickiego, ze szczególnym uwzględnieniem grup słabiej reprezentowanych - Systematyczna weryfikacja tekstów informacyjnych, komunikatów i zdjęć publikowanych w mediach uczelnianych, uwzględniających zrównoważenie pod kątem płci oraz różnorodność	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz kandydatki i kandydaci na studia	- Liczba wyprodukowanych filmów promocyjnych prezentujących różnorodność środowiska akademickiego (co najmniej 2/rok) - Liczba pozafilmowych materiałów promocyjnych prezentujących różnorodność środowiska akademickiego (co najmniej 2/rok) - Liczba weryfikowanych tekstów informacyjnych, komunikatów oraz zdjęć (w cyklu kwartalnym)	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Biuro Promocji, stanowisko/struktura ds. równego traktowania	X	X	X
					III kw.	Ciągłe	Ciągłe
					X	X	X

	1.5. Opracowanie corocznego sprawozdania na temat równości płci na Politechnice Śląskiej w językach polskim i angielskim - Przygotowanie i wydanie sprawozdania w każdym roku realizacji Planu Równości Płci do końca czerwca danego roku - Tłumaczenie sprawozdania na język angielski - Opiniowanie sprawozdania przez Radę Uczelni oraz Senat	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz kandydatki i kandydaci na studia	Liczba opracowanych sprawozdań w językach polskim i angielskim (1/rok)	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, Biuro Rozwoju, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	II kw.	II kw.	II kw.
	1.6. Wsparcie inicjatyw na rzecz zwiększenia kompetencji w zakresie równości płci na wszystkich poziomach organizacji poprzez szkolenie osób pracujących, studiujących i realizujących doktoraty na Politechnice Śląskiej - Opracowanie oferty i zakresu tematycznego szkoleń dla poszczególnych grup wspólnoty akademickiej - Przeprowadzenie szkoleń w poszczególnych grupach wspólnoty akademickiej	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej	- Liczba oferowanych szkoleń dla poszczególnych grup odbiorców (co najmniej 4/rok) - Liczba zrealizowanych szkoleń dla poszczególnych grup odbiorców (co najmniej 4/rok)	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, Dział Zasobów Osobowych, struktura/stanowisko ds. równego traktowania		X I kw.	X IV kw.

OBSZAR 1:
RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM, KULTURA ORGANIZACYJNA I ZWALCZANIE STEREOTYPÓW

CEL 2. WSPIERANIE GODZENIA KARIERY ZAWODOWEJ Z ŻYCIEM RODZINNYM, W TYM TWORZENIE INTEGRACYJNEGO ŚRODOWISKA PRACY I WZMACNIANIE STRUKTUR, KTÓRE MOGĄ UŁATWIĆ OSIĄGNIĘCIE TEGO CELU

CEL	NAZWA DZIAŁANIA	GRUPA DOCELOWA	WSKAŹNIKI/MIERNIKI	JEDNOTSKI/ PODMIOTY REALIZUJĄCE	CZAS REALIZACJI		
					2022	2023	2024
CEL 2. Wsparcie godzenia kariery zawodowej z życiem rodzinnym, w tym tworzenie integracyjnego środowiska pracy i wzmocnienie struktur, które mogą ułatwić osiągnięcie tego celu	2.1. Przeprowadzenie pogłębionych analiz w zakresie oczekiwanych i możliwych do realizacji metod wsparcia łączenia życia zawodowego z prywatnym wśród osób pracujących na Politechnice Śląskiej Diagnoza w zakresie oczekiwań i potrzeb wśród poszczególnych grup osób pracujących i	Osoby pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej	- Przeprowadzenie badania oczekiwań i potrzeb wśród osób pracujących i realizujących doktoraty na Politechnice Śląskiej (liczba respondentów z podziałem na płeć) - Opracowanie diagnozy z podziałem na płeć	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, struktura/stanowisko ds. równego traktowania, Dział Zasobów Osobowych, Biuro Obsługi Prawnej, Biuro Legislacji i Organizacji, Wydział Organizacji	X IV kw.	X IV kw.	

	realizujących doktoraty na Politechnice Śląskiej Analiza wyników diagnozy pod kątem możliwości wprowadzenia oczekiwanych rozwiązań przy uwzględnieniu obowiązujących przepisów prawnych oraz kosztów		Raport z wyników, ze szczególnym uwzględnieniem analizy możliwości wprowadzenia konkretnych metod wsparcia łączenia życia zawodowego z prywatnym	i Zarządzania (pomoc w wyborze metody badawczej oraz przy opracowaniu narzędzia badawczego)			
	2.2. Przeprowadzenie analiz w zakresie możliwości wprowadzenia do Regulaminu pracy świadczenia telepracy i/lub pracy hybrydowej oraz zdalnej poza okresem pandemii Analiza Kodeksu pracy i Regulaminu pracy pod kątem możliwości wprowadzenia odpowiednich zapisów	Osoby pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie	- Liczba przeprowadzonych analiz - Liczba wprowadzonych zmian do Regulaminu pracy	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, Dział Zasobów Osobowych, Biuro Obsługi Prawnej, Biuro Legislacji i Organizacji, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X	X	III kw. IV kw.
	2.3. Przygotowanie i wdrożenie planu szkoleń z efektywnego zarządzania czasem i organizacją pracy oraz radzenia sobie z problemem wypalenia zawodowego Opracowanie oferty i zakresu tematycznego szkoleń	Osoby pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze,	- Liczba oferowanych szkoleń dla poszczególnych grup osób pracujących i realizujących doktoraty (co najmniej 4/rok) - Liczba zrealizowanych szkoleń z efektywnego zarządzania czasem	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, struktura/stanowisko ds. równego traktowania, Dział Zasobów Osobowych		X	I kw. IV kw.

	Przeprowadzenie szkoleń w grupach pracownic i pracowników nauczycieli akademickich (NA) oraz niebędących nauczycielami akademickimi (NNA), a także wśród osób realizujących doktoraty	w tym osoby podejmujące zatrudnienie	i organizacją pracy (co najmniej 4/rok)				
	2.4. Poszerzenie funkcjonalności Systemu Obiegu Dokumentów (SOD) zwiększających efektywność i komfort pracy Kontynuowanie prac nad poszerzeniem możliwości Systemu Obiegu Dokumentów (SOD), w tym nad możliwością wprowadzenia funkcjonalności związanych z elektronicznym obiegiem i akceptacją umów	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz rekrutujące się do Wspólnej Szkoły Doktorskiej	- Liczba opracowanych systemów informatycznych zwiększających efektywność i komfort pracy - Liczba wdrożonych systemów informatycznych zwiększających efektywność i komfort pracy	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, Centrum Informatyczne, Centrum Komputerowe, Kwestor, Dział Zamówień Publicznych i Zaopatrzenia, pozostałe jednostki merytoryczne			X IV kw.
	2.5. Przegląd wewnętrznych aktów prawnych i polityk Uczelni pod kątem osób przebywającym na	Osoby pracujące na Politechnice Śląskiej	Liczba przeprowadzonych analiz wewnętrznych aktów prawnych	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, Biuro	X IV kw.	X IV kw.	

	urlopow macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych - Przeprowadzenie analiz obowiązujących przepisów uczelnianych, ze szczególnym uwzględnieniem osób realizujących projekty oraz otrzymujących finansowanie projakościowe w dowolnej formie - Opracowanie ewentualnych zmian w legislacji wewnętrznej dot. osób przebywających na urlopow macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych, z uwzględnieniem zasad równego traktowania ze względu na płeć oraz obowiązujących przepisów prawa krajowego oraz Unii Europejskiej	Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące i planujące zatrudnienie na Politechnice Śląskiej	Liczba proponowanych zmian wewnętrznych aktów prawnych w zakresie urlopow macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych	Obsługi Prawnej, Biuro Legislacji i Organizacji, Dział Zasobów Osobowych, struktura/stanowisko ds. równego traktowania			
	2.6. Opracowanie zdalnych kursów, materiałów informacyjnych i szkoleniowych dla osób powracających do pracy po długotrwałej nieobecności, w tym po urlopie wychowawczym	Osoby pracujące i realizujące doktoraty na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-	- Liczba opracowanych materiałów i szkoleń (co najmniej 2/rok) - Liczba oferowanych materiałów i szkoleń dla osób powracających po	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, Dział Zasobów Osobowych, Biuro Legislacji i Organizacji, Centrum Informatyczne,		X	X
						III kw.	IV kw.

	Realizacja zadania ma na celu wdrożenie narzędzi wspierających bardziej efektywny i mniej stresujący powrót do pracy osób po dłuższej nieobecności, np. z przyczyn zdrowotnych lub po urlopie wychowawczym. Kursy i materiały powinny dotyczyć: ogólnouczeniowych systemów informatycznych i ich obsługi, najważniejszych wewnętrznych aktów prawnych regulujących funkcjonowanie Uczelni, a także swobodnego poruszania się po infrastrukturze i zasobach informacyjnych Politechniki Śląskiej • Opracowanie oferty i zakresu tematycznego kursów i materiałów • Upowszechnienie materiałów informacyjnych i szkoleniowych za pośrednictwem platform oraz narzędzi dostępnych w Uczelni	-gospodarcze, w tym osoby podejmujące i planujące zatrudnienie na Politechnice Śląskiej	dłuższej nieobecności (co najmniej 1/rok)	struktura/stanowisko ds. równego traktowania			
--	--	---	---	--	--	--	--

OBSZAR 2:
RÓWNOWAGA PŁCI NA WYŻSZYCH STANOWISKACH KIEROWNICZYCH I W ORGANACH DECYZYJNYCH

CEL 3. ZWIĘKSZENIE RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH I PROCESACH DECYZYJNYCH NA RÓŻNYCH POZIOMACH STRUKTURY ORGANIZACYJNEJ POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ

CEL	NAZWA DZIAŁANIA	GRUPA DOCELOWA	WSKAŹNIKI/MIERNIKI	JEDNOTSKI/ PODMIOTY REALIZUJĄCE	CZAS REALIZACJI		
					2022	2023	2024
CEL 3. Zwiększenie równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej Politechniki Śląskiej	3.1. Opracowanie oferty i wdrożenie programu szkoleń z zarządzania zespołem, treningu umiejętności przywódczych, liderskich i negocjacyjnych, szczególnie dedykowanych osobom płci niedostatecznie reprezentowanej Opracowanie oferty i zakresu tematycznego szkoleń dotyczących zarządzania zespołem, kształtowania kompetencji liderskich i przywódczych oraz innych	Osoby pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej	- Oferta szkoleń z kształtowania kompetencji przywódczych i cech liderskich oraz innych kluczowych kompetencji miękkich (co najmniej 2/rok) - Szkolenia z kształtowania kompetencji miękkich i cech liderskich oraz innych kluczowych kompetencji miękkich (co najmniej 4/rok)	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, Dział Zasobów Osobowych, Szkoła Doktorów, struktura/stanowisko ds. równego traktowania		X II kw.	X IV kw.

	kluczowych umiejętności miękkich Realizacja programu szkoleń z zarządzania zespołem, kształtowania kompetencji liderek i przywódczych oraz innych kluczowych umiejętności miękkich we wszystkich grupach osób pracujących i realizujących doktoraty, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet						
	3.2. Opracowanie materiałów informacyjnych skierowanych do kadry kierowniczej na różnych poziomach struktury organizacyjnej Politechniki Śląskiej na temat korzyści z zarządzania różnorodnością przyczyniających się do rozwoju i realizacji wyznaczonych celów. - Opracowanie w formie cyfrowej katalogu dobrych praktyk związanych z zarządzaniem różnorodnością - Rozpowszechnienie katalogu dobrych praktyk związanych z zarządzaniem różnorodnością wśród kadry zarządzającej	Kadra zarządzająca Uczelnią i osoby pełniące funkcje kierownicze	Katalog dobrych praktyk związanych z zarządzaniem różnorodnością	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, Dział Zasobów Osobowych, Biuro Rozwoju, organy ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X IV kw.	X II kw.	

	i osób pełniących funkcje kierownicze						
	3.3. Bieżące gromadzenie i monitorowanie danych dotyczących organów decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej Uczelni, z uwzględnieniem wskaźnika zrównoważenia pod względem płci - Bieżące gromadzenie i analizowanie danych pod kątem obsadzenia stanowisk oraz funkcji związanych z zarządzaniem i kierowaniem na różnych poziomach struktury organizacyjnej Uczelni - Przygotowanie analiz statystycznych dotyczących wskaźników zrównoważenia płci w organach decyzyjnych i zarządczych na różnych poziomach struktury organizacyjnej Uczelni - Włączenie prowadzonych analiz do corocznego sprawozdania na temat równości płci na Politechnice Śląskiej	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz rekrutujące się do Wspólnej Szkoły Doktorskiej Organizacje rankingowe, w tym Times Higher Education w zakresie realizowania celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ dot. równości płci (CEL 5. Równość Płci)	Liczba przeprowadzonych analiz statystycznych dot. wskaźników zrównoważenia płci w zakresie stanowisk i funkcji związanych z zarządzaniem i kierowaniem na różnych poziomach struktury organizacyjnej Politechniki Śląskiej	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, Dział Zasobów Osobowych, Biuro Legislacji i Organizacji, Biuro Rozwoju, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X	X	X
					II kw.		II kw.

OBSZAR 3:
RÓWNOWAGA PŁCI W PROCESACH REKRUTACJI I AWANSACH ZAWODOWYCH

**CEL 4. WSPIERANIE PROCESÓW SPRZYJAJĄCYCH RÓWNEMU DOSTĘPOWI DO REKRUTACJI ORAZ
 MOŻLIWOŚCI ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ, W TYM AWANSÓW**

CEL	NAZWA DZIAŁANIA	GRUPA DOCELOWA	WSKAŹNIKI/MIERNIKI	JEDNOTSKI/ PODMIOTY REALIZUJĄCE	CZAS REALIZACJI		
					2022	2023	2024
CEL 4. Wsparcie procesów sprzyjających równemu dostępowi do rekrutacji oraz możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym awansów	4.1. Opracowanie i wdrożenie programów informacyjnych skierowanych do uczennic i uczniów szkół średnich, mających na celu zwalczanie stereotypów dotyczących płci przy wyborze kierunku studiów Stworzenie filmów w językach polskim i angielskim (ewentualnie z napisami) skierowanych do potencjalnych kandydatek i kandydatów na studia (obywateli polskich	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz rekrutujące się do Wspólnej Szkoły Doktorskiej	- Filmy promujące temat zrównoważenia płci na różnych kierunkach studiów, ze szczególnym uwzględnieniem grup słabiej reprezentowanych (co najmniej 1/rok) - Filmy promocyjne w mediach społecznościowych Uczelni (co najmniej 2 kanały mediów społecznościowych/rok)	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Współpracy z Otoczeniem Społeczno-Gospodarczym, Prorektor ds. Infrastruktury i Promocji (w zakresie produkcji filmów), Kolegium Studiów, Centrum Obsługi Studiów, Biuro Karier Studenckich, Centrum Inkubacji i Transferu Technologii, organy ds. przeciwdziałania		X I kw.	X IV kw.

	i cudzoziemców) na poszczególnych kierunkach studiów, ze szczególnym uwzględnieniem grup słabej reprezentowanych Realizacja podczas Dni Otwartych Politechniki Śląskiej (1) oraz Inżynierskich Targów Pracy i Przedsiębiorczości (2) sesji (warsztat/seminarium) na temat przedsiębiorczości kobiet z udziałem, jako koordynatorów i prelegentów, pracowników naukowych i absolwentek Uczelni pracujących w biznesie		- Liczba odsłon udostępnionych filmów - Przygotowanie i realizacja sesji dot. przedsiębiorczości kobiet podczas Dni Otwartych Politechniki Śląskiej - Przygotowanie i realizacja sesji dotyczącej przedsiębiorczości kobiet podczas Inżynierskich Targów Pracy i Przedsiębiorczości	mobbingowi i dyskryminacji, struktura/stanowisko ds. równego traktowania			
	4.2. Gromadzenie i analiza danych statystycznych uwzględniających płeć, dotyczących procesów i wyników rekrutacji na studia oraz do Wspólnej Szkoły Doktorskiej Przygotowanie analiz dotyczących wyników rekrutacji na studia oraz do Wspólnej Szkoły Doktorskiej z podziałem na płeć i włącznie ich do corocznego sprawozdania na temat	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz rekrutujące się do	- Liczba przeprowadzonych analiz statystycznych dot. wyników rekrutacji na studia I i II stopnia oraz podyplomowe - Liczba przeprowadzonych analiz statystycznych dot. wyników rekrutacji do Wspólnej Szkoły Doktorskiej, z uwzględnieniem wszystkich dostępnych	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, Centrum Obsługi Studiów, Szkoła Doktorów, Centrum Informatyczne, Biuro Rozwoju, struktura/stanowisko ds. równości płci	X II kw.	X	X II kw.

	równości płci na Politechnice Śląskiej	Wspólnej Szkoły Doktorskiej Organizacje rankingowe, w tym Times Higher Education w zakresie realizowania celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ dot. równości płci (CEL 5. Równość Płci)	form realizowania doktoratu				
	4.3. Gromadzenie i analiza danych statystycznych uwzględniających wymiar płci w procesach i wynikach rekrutacji w konkursach dla osób niebędących nauczycielami akademickimi oraz zatrudnianych na stanowiskach nauczycieli akademickich Opracowanie narzędzia umożliwiającego bieżące gromadzenie i monitorowanie danych z podziałem na płeć, dot. komisji konkursowych (1), zgłaszających się kandydatów (2) oraz wyników rekrutacji (3)	Osoby pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz rekrutujące się do Wspólnej Szkoły Doktorskiej	Liczba przeprowadzonych analiz statystycznych dot. wskaźników zrównoważenia płci w przypadku komisji konkursowych (1), zgłaszających się kandydatów (2) oraz wyników rekrutacji (3)	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, Dział Zasobów Osobowych, Biuro Legislacji i Organizacji, Biuro Rozwoju, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X	X	X
					II kw.		II kw.

	- Przygotowanie analiz statystycznych dot. wskaźników zrównoważenia płci w przypadku komisji konkursowych (1), zgłaszających się kandydatów (2) oraz wyników rekrutacji (3) - Włączenie prowadzonych analiz do corocznego sprawozdania na temat równości płci na Politechnice Śląskiej	Organizacje rankingowe, w tym Times Higher Education w zakresie realizowania celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ dot. równości płci (CEL 5. Równość Płci)					
	4.4. Gromadzenie i analiza danych statystycznych z podziałem na płeć, dot. awansów naukowych i zawodowych, w tym uzyskiwania stopni naukowych i tytułów - Monitorowanie awansów naukowych (1), zawodowych (2) oraz uzyskiwanych stopni naukowych (3) i tytułów (4) przy wykorzystaniu dostępnych narzędzi oraz systemów informatycznych wewnętrznych i ministerialnych - Przygotowanie analiz statystycznych dot. wskaźników zrównoważenia płci w zakresie	Osoby pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz rekrutujące się do Wspólnej Szkoły Doktorskiej Organizacje rankingowe, w tym Times Higher Education w zakresie	Liczba przeprowadzonych analiz statystycznych dot. wskaźników zrównoważenia płci w zakresie awansów naukowych (1), awansów zawodowych (2), uzyskanych stopni naukowych (3) i tytułów (4)	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, Dział Zasobów Osobowych, Biuro Badań Naukowych, Biuro Rozwoju, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X	X	X
					II kw.		II kw.

	awansów naukowych (1), awansów zawodowych (2), uzyskanych stopni naukowych (3) i tytułów (4) Włączenie przygotowanych analiz do corocznego sprawozdania na temat równości płci na Politechnice Śląskiej	realizowania celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ dot. równości płci (CEL 5. Równość Płci)					
	4.5. Monitoring wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach, z uwzględnieniem zasady równego traktowania ze względu na płeć Przygotowanie analiz statystycznych dot. średniej wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach w zakresie pensji zasadniczej brutto (1) oraz wynagrodzenia uwzględniającego wszystkie składniki i dodatki (2)	Osoby pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz rekrutujące się do Wspólnej Szkoły Doktorskiej Organizacje rankingowe, w tym Times Higher Education w zakresie realizowania celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ dot.	Liczba przeprowadzonych analiz statystycznych dot. wskaźników zrównoważenia płci w zakresie średniej pensji zasadniczej brutto (1) oraz wynagrodzenia uwzględniającego wszystkie składniki i dodatki (2) kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach, o podobnych kwalifikacjach i stażu pracy	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, Dział Zasobów Osobowych, Biuro Rozwoju, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X	X	X
					II kw		II kw.

		równości płci (CEL 5. Równość Płci)						
	4.6. Opracowanie zasad i wdrożenie zapisów dot. zrównoważenia płci w komisjach rekrutacyjnych, egzaminacyjnych oraz związanych z procedurami awansowymi i przyznawaniem finansowania w ramach programów projakościowych - Analiza wewnętrznych aktów prawnych dot. zrównoważenia płci w kluczowych komisjach związanych z rekrutacją, egzaminowaniem oraz procedurami awansowymi i przyznawaniem finansowania w programach projakościowych - Opracowanie i wdrożenie proponowanych zapisów w zakresie możliwości równoważenia płci w kluczowych komisjach związanych z rekrutacją, egzaminowaniem oraz procedurami awansowymi i przyznawaniem finansowania w programach projakościowych	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz rekrutujące się na studia oraz do Wspólnej Szkoły Doktorskiej Organizacje rankingowe, w tym Times Higher Education w zakresie realizowania celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ dot. równości płci (CEL 5. Równość Płci)	- Liczba wewnętrznych aktów prawnych przeanalizowanych pod kątem zrównoważenia płci w kluczowych komisjach związanych z rekrutacją, egzaminowaniem, procedurami awansowymi oraz przyznawaniem finansowania w ramach programów projakościowych - Liczba nowych wdrożonych zapisów dot. zrównoważenia płci w kluczowych komisjach związanych z rekrutacją, egzaminowaniem, procedurami awansowymi oraz przyznawaniem finansowania w ramach programów projakościowych	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia, Kolegium Studiów, Biuro Obsługi Prawnej, Biuro Legislacji i Organizacji, Dział Zasobów Osobowych, Centrum Obsługi Studiów, Biuro Rozwoju, Biuro Badań Naukowych, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X	III kw.	X	II kw.

	4.7. Promowanie w ramach Uczelni i poza nią zróżnicowania płci w zespołach badawczych i wkładu kobiet w uzyskiwane rezultaty Opracowanie koncepcji i przygotowanie materiałów promocyjnych w formie tradycyjnej i cyfrowej prezentujących zróżnicowanie płci w zespołach badawczych w ramach priorytetowych obszarów badawczych Politechniki Śląskiej, ze szczególnym uwzględnieniem płci słabiej reprezentowanej	Osoby pracujące na stanowiskach nauczycieli akademickich oraz realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie na stanowiskach nauczycieli akademickich oraz rekrutujące się na studia oraz do Wspólnej Szkoły Doktorskiej Organizacje rankingowe, w tym Times Higher Education w zakresie realizowania celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ dot. równości płci (CEL 5. Równość Płci)	Liczba opracowanych i wyprodukowanych materiałów promocyjnych uwzględniających zróżnicowanie płci w zespołach badawczych oraz wkład kobiet w uzyskiwane rezultaty (co najmniej 2/rok)	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Infrastruktury i Promocji, Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, koordynatorzy priorytetowych obszarów badawczych, Biuro Rozwoju, Biuro Badań Naukowych, Centrum Zarządzania Projektami, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X	X	X
					III kw.	Działanie ciągłe	Działanie ciągłe

	4.8. Monitorowanie rozwoju karier młodych naukowców i naukowców w ramach prowadzonych w Uczelni dyscyplin naukowych Okresowe gromadzenie i analiza danych dot. dorobku naukowego młodych naukowców i naukowców rozpoczynających karierę naukową w ramach prowadzonych na Politechnice Śląskiej dyscyplin naukowych, obejmującego: publikacje naukowe z uwzględnieniem czasopism z listy TOP 10 i TOP 1 wg Scopus (1), złożone wnioski projektowe i otrzymane granty (2), prace naukowo-badawcze (3), pełnione funkcje i role w prestiżowych stowarzyszeniach i organizacjach naukowych (4), uzyskane nagrody i wyróżnienia (5), udział w międzynarodowych stażach naukowych (6), zgłoszone wnioski i otrzymane patenty (7)	Młodzi naukowcy Politechniki Śląskiej w rozumieniu art. 360 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce	Analiza danych w zakresie dorobku naukowego młodych naukowców i naukowców rozpoczynających karierę naukową w Uczelni w ramach prowadzonych dyscyplin naukowych (co najmniej 1/rok)	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, Biuro Rozwoju, Biuro Badań Naukowych, Biblioteka Politechniki Śląskiej, Centrum Zarządzania Projektami, Centrum Inkubacji i Transferu Technologii, Dział Współpracy z Zagranicą, jednostka/stanowisko ds. równego traktowania	X III kw.	X Działanie ciągłe	X Działanie ciągłe
--	---	--	--	--	-------------------------	----------------------------------	----------------------------------

	4.9. Opracowanie zaleceń i dobrych praktyk w zakresie zrównoważenia płci w komitetach organizacyjnych i panelach konferencji naukowych oraz innych wydarzeń publicznych organizowanych na Politechnice Śląskiej Opracowanie zbioru dobrych praktyk i zaleceń w zakresie komponowania składu komitetów organizacyjnych (1), paneli konferencji naukowych (2) oraz innych wydarzeń publicznych odbywających się na Politechnice Śląskiej (3)	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktoraty na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze	Zbiór dobrych praktyk i propozycji w zakresie równoważenia pod względem płci składu komitetów organizacyjnych i paneli konferencji naukowych oraz innych wydarzeń publicznych organizowanych w Uczelni	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, Biuro Rozwoju, Biuro Badań Naukowych, Biuro Promocji, Biuro Rektora, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X	X	
					IV kw.	II kw.	

OBSZAR 4:
WŁĄCZANIE WYMIARU PŁCI DO PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA I BADAŃ

CEL 5. PROMOWANIE UWZGLĘDNIANIA WYMIARU PŁCI W BADANIACH NAUKOWYCH, PROGRAMACH KSZTAŁCENIA, INNYCH FORMACH KSZTAŁENIA ORAZ WDRAŻANYCH INNOWACJACH

CEL	NAZWA DZIAŁANIA	GRUPA DOCELOWA	WSKAŹNIKI/MIERNIKI	JEDNOTSKI/ PODMIOTY REALIZUJĄCE	CZAS REALIZACJI		
					2022	2023	2024
CEL 5. Promowanie uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych, programach kształcenia, kursach i szkoleniach oraz wdrażanych innowacjach	5.1. Gromadzenie i analiza danych statystycznych dot. działalności naukowo-badawczej Politechniki Śląskiej z uwzględnieniem płci Gromadzenie i analiza danych w zakresie dorobku naukowego doktorantów i pracowników uwzględniającego: publikacje naukowe (1), składane wnioski projektowe i pozyskiwane granty (2), realizowane prace naukowo-badawcze (3),	Osoby pracujące na stanowiskach nauczycieli akademickich i realizujące doktoraty na Politechnice Śląskiej	Liczba wykonanych analiz statystycznych dot. kluczowych wskaźników działalności naukowo-badawczej Politechniki Śląskiej z uwzględnieniem płci	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, Biuro Rozwoju, Biuro Badań Naukowych, Centrum Zarządzania Projektami, Biblioteka Politechniki Śląskiej, Centrum Inkubacji i Transferu Technologii, Rzecznik Patentowy, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X II kw.	X Działanie ciągłe	X Działanie ciągłe

	składane wnioski i otrzymywane patenty (4), inne znaczące rezultaty w zakresie komercjalizacji wiedzy (5), udział w programach projakościowych Politechniki Śląskiej (6), uzyskane nagrody i wyróżnienia (7), pełnienie kluczowych funkcji w prestiżowych międzynarodowych stowarzyszeniach i organizacjach naukowych (8), organizację i udział w międzynarodowych konferencjach naukowych (9), pełnienie funkcji zarządczych i/lub doradczych w samorządowych, krajowych lub międzynarodowych organach mających wpływ na kreowanie polityki strategicznej państwa i/lub Unii Europejskiej w różnych obszarach (10)						
	5.2. Organizacja wewnętrznych seminariów szkoleniowych na temat korzyści wynikających z włączenia perspektywy płci do	Osoby prowadzące działalność badawczą na Politechnice Śląskiej	Liczba przeprowadzonych seminariów szkoleniowych na temat korzyści wynikających z włączenia perspektywy płci do	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, Biuro Badań Naukowych,		X III kw.	X Działanie

	realizowanych badań naukowych i wdrażanych innowacji Przygotowanie i organizacja seminariów szkoleniowych prezentujących korzyści ekonomiczne i poznawcze wynikające z włączenia perspektywy płci do prowadzonych badań naukowych tam, gdzie jest to możliwe		realizowanych badań naukowych (co najmniej 1/rok od 2023 r.)	Centrum Zarządzania Projektami, Biuro Rozwoju, Dział Zasobów Osobowych, struktura/stanowisko ds. równego traktowania			ciągłe
	5.3. Stworzenie i uruchomienie kursu w formie zdalnej na temat równości płci, różnorodności i inkluzywności, praw człowieka oraz walki ze stereotypami i przemocą, otwartego dla wszystkich osób pracujących i studiujących na Politechnice Śląskiej	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz rekrutujące się do Wspólnej Szkoły Doktorskie Organizacje rankingowe, w tym	Kurs tematyczny w formie zdalnej udostępniany za pośrednictwem Platformy Zdalnej Edukacji	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, Dział Zasobów Osobowych, struktura/stanowisko ds. równego traktowania, inni przedstawiciele podstawowych jednostek organizacyjnych włącznie jako osoby prowadzące kurs	.	X III kw.	

		Times Higher Education w zakresie realizowania celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ dot. równości płci (CEL 5. Równość Płci)					
--	--	--	--	--	--	--	--

OBSZAR 5:
ZWALCZANIE PRZEMOCY UWARUNKOWANEJ PŁCIĄ, W TYM MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO

CEL 6. PODNIESIENIE ŚWIADOMOŚCI NA TEMAT KWESTII ZWIĄZANYCH Z PRZECIWDZIAŁANIEM RÓŻNYM FORMOM PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, W TYM MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU

CEL	NAZWA DZIAŁANIA	GRUPA DOCELOWA	WSKAŹNIKI/MIERNIKI	JEDNOTSKI/ PODMIOTY REALIZUJĄCE	CZAS REALIZACJI		
					2022	2023	2024
CEL 6. Podniesienie świadomości na temat kwestii związanych z przeciwdziałaniem różnym formom przemocy ze względu	6.1. Przeprowadzenie wewnętrznych szkoleń związanych ze zjawiskami dot. molestowania i molestowania seksualnego oraz działań antydyskryminacyjnych dla osób pracujących, studiujących	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktoraty na Politechnice Śląskiej	Liczba oferowanych i przeprowadzonych szkoleń związanych ze zjawiskami dot. molestowania i molestowania	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, Dział Zasobów Osobowych, organy ds.	X IV kw.	X Działanie	X Działanie

na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu	i realizujących doktorat na Politechnice Śląskiej - Opracowanie zakresu tematycznego, a także formy i oferty szkoleń uwzględniających problemy komunikowane w poszczególnych grupach osób studiujących i pracujących na Politechnice Śląskiej w obszarze molestowania i molestowania seksualnego - Przeprowadzenie serii szkoleń w formie tradycyjnej lub zdalnej (przy wykorzystaniu Platformy Zdalnej Edukacji) w poszczególnych grupach osób studiujących i pracujących na Politechnice Śląskiej		seksualnego oraz działań antidyskryminacyjnych (co najmniej 1 szkolenie w każdej grupie osób pracujących, studiujących i realizujących doktoraty na Politechnice Śląskiej)	przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, struktura/stanowisko ds. równego traktowania		ciągłe	ciągłe
	6.2. Opracowanie i realizacja kampanii informacyjnej na temat polityki Uczelni w zakresie przeciwdziałania i reagowania na dyskryminację ze względu na płeć, w tym na molestowanie i molestowanie seksualne	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktoraty na Politechnice Śląskiej	Liczba odbiorców i przeprowadzonych kampanii informacyjnych (co najmniej 1/rok) na temat polityki Uczelni w zakresie przeciwdziałania i reagowania na dyskryminację ze względu na płeć, w tym na	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Infrastruktury i Promocji, Biuro Promocji, organy ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji,	X IV kw.	X Działanie ciągłe	X Działanie ciągłe

	Przygotowanie i organizacja seminariów szkoleniowych prezentujących korzyści ekonomiczne i poznawcze wynikające z włączenia perspektywy płci do prowadzonych badań naukowych tam, gdzie jest to możliwe		molestowanie i molestowanie seksualne	struktura/stanowisko ds. równego traktowania			
	6.3. Zamieszczenie na stronie internetowej Uczelni poradnika antydyskryminacyjnego Publikacja poradnika w sekcji dotyczącej „Równości Płci”	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktorat na Politechnice Śląskiej Otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby podejmujące zatrudnienie oraz rekrutujące się na studia oraz do Wspólnej Szkoły Doktorskie	Poradnik antydyskryminacyjny	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, Dział Zasobów Osobowych, organy ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X	IV kw.	
	6.4. Wdrożenie wsparcia informacyjnego dla osób	Osoby studiujące i realizujące	Liczba przeszkolonych pracowników i liczba	Nadzór: JM Rektor	X		

	studiujących i realizujących doktorat na Politechnice Śląskiej doświadczających dyskryminacji, w tym różnych form molestowania i molestowania seksualnego	doktoraty na Politechnice Śląskiej	uruchomionych punktów informacyjnych w Centrum Obsługi Studiów (1) oraz w Szkole Doktorów (2)	Realizacja: Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia, Prorektor ds. Nauki i Rozwoju, Centrum Obsługi Studiów, Szkoła Doktorów, organy ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	IV kw.		
	6.5. Bieżące monitorowanie skuteczności wdrożonej polityki i funkcjonowania organów ds. przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć i orientację seksualną, a także molestowaniu i molestowaniu seksualnemu	Osoby studiujące, pracujące i realizujące doktoraty na Politechnice Śląskiej Struktury zarządcze Uczelni	Baza danych w zakresie wystąpienia zgłaszanych przypadków dyskryminacji ze względu na płeć, a także molestowania i molestowania seksualnego	Nadzór: JM Rektor Realizacja: Prorektor ds. Ogólnych, organy ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, struktura/stanowisko ds. równego traktowania	X I kw.	X Działanie ciągłe	X Działanie ciągłe