



Politechnika
Śląska



UCZELNIA
BADAWCZA
INICJATYWA DOSKONAŁOŚCI



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Politechniki Śląskiej od 2026 roku

Spis treści

WPROWADZENIE	3
* PODSUMOWANIE REALIZACJI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W LATACH 2022-2025	4
* DIAGNOZA	6
○ KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W STRUKTURZE POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ	6
Pracownice i pracownicy	6
Doktorantki i doktoranci	10
Studentki i studenci	11
○ NAJWYŻSZE STANOWISKA KIEROWNICZE I ORGANY ZARZĄDCZE Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ.....	13
* CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ	17
* DZIAŁANIA ZAPLANOWANE OD 2026 ROKU.....	18

WPROWADZENIE

Politechnika Śląska od wielu lat prowadzi konsekwentną i systemową politykę na rzecz równości płci oraz równego traktowania, integrując ją z długofalową strategią zarządzania zasobami ludzkimi. Jako jedna z pierwszych uczelni wyższych w Polsce nadała ciągłość i spójność działaniom w tym obszarze, w szczególności wobec nauczycieli akademickich i doktorantów, uzyskując w 2017 r. wyróżnienie HR Excellence in Research, potwierdzające wdrażanie zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

W kolejnych latach Uczelnia systematycznie rozwijała przyjęte rozwiązania, dostosowując je do zmieniającego się otoczenia prawnego i strategicznego na poziomie europejskim oraz krajowym. Szczególne znaczenie miały nowe inicjatywy Unii Europejskiej, w tym Strategia na rzecz Równości Płci 2020–2025, wprowadzenie obowiązku posiadania Planu Równości Płci (Gender Equality Plan) jako warunku ubiegania się o środki z programu Horyzont Europa, a także dyrektywy dotyczące przejrzystości wynagrodzeń i równowagi płci w procesach decyzyjnych. Działania Politechniki Śląskiej pozostają również spójne z krajowymi regulacjami prawnymi, w szczególności Kodeksem pracy oraz ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Istotnym dowodem jakości i skuteczności wdrażanych polityk była przeprowadzona w 2024 r. wizyta przedstawicieli Komisji Europejskiej, zakończona pozytywną oceną oraz utrzymaniem wyróżnienia HR Excellence in Research na kolejne lata. Uzyskany rezultat potwierdził spójność rozwiązań obowiązujących na Uczelni w zakresie równości szans, transparentnych procesów rekrutacyjnych, rozwoju kariery oraz przeciwdziałania dyskryminacji.

Równolegle Politechnika Śląska rozszerzała zakres działań równościowych na wszystkie grupy społeczności akademickiej, obejmując nimi studentów, doktorantów, kadre administracyjną, pracowników inżynieryjno-technicznych oraz obsługi. Wdrożono i zaktualizowano kluczowe regulacje wewnętrzne, w tym m.in.:

- Politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (zarządzenie nr 312/2020 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 23 grudnia 2020 r., z późn. zm.),
- Kodeks etyki nauczycieli akademickich Politechniki Śląskiej (zarządzenie nr 51/2021 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 29 marca 2021 r.),
- politykę zatrudniania pracowników na Politechnice Śląskiej (zarządzenie nr 104/2025 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 30 czerwca 2025 r.).

Na Uczelni funkcjonują także wyspecjalizowane struktury odpowiedzialne za przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji, w tym Koordynator, Zastępca Koordynatora oraz Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (zarządzenie nr 168/2024 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 30 września 2024 r.). Zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz rozwiązania wspierające osoby opiekujące się dziećmi znajdują odzwierciedlenie również w Statucie Uczelni, Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania oraz przepisach dotyczących okresowej oceny nauczycieli akademickich.

Pierwszy Plan Równości Płci Politechniki Śląskiej, przyjęty zarządzeniem Rektora Politechniki Śląskiej nr 46/2022 z dnia 18 lutego 2022 r. i realizowany w latach 2022–2025, stanowił ramy dla uporządkowania i intensyfikacji działań na rzecz równości płci w Uczelni. Doświadczenia z jego wdrażania, w tym identyfikacja kluczowych potrzeb, barier organizacyjnych oraz dobrych praktyk, a także zmiany zachodzące w otoczeniu prawnym i strategicznym, stały się podstawą opracowania nowego Planu Równości Płci, obowiązującego od 2026 r.

Plan ten ma charakter dokumentu ciągłego. Przyjęto, że raz na trzy lata powołany Zespół ds. wdrażania Planu Równości Płci będzie dokonywał jego ewaluacji, w tym przeprowadzał badania potrzeb pracowników i pracownic Politechniki Śląskiej w zakresie równości szans. Wyniki tych analiz będą stanowiły podstawę do wprowadzania ewentualnych korekt, aktualizacji kierunków działań lub wskazywania nowych zadań, tak aby Plan pozostawał adekwatny do zmieniających się uwarunkowań oraz realnych potrzeb wspólnoty akademickiej.

*** PODSUMOWANIE REALIZACJI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W LATACH 2022-2025**

Plan Równości Płci Politechniki Śląskiej na lata 2022–2025 był pierwszym dokumentem o charakterze strategicznym, który w sposób kompleksowy odnosił się do zagadnień równości płci i równego traktowania w kluczowych obszarach funkcjonowania Uczelni. Jego realizacja pozwoliła uporządkować dotychczasowe działania, wzmocnić ich spójność oraz stworzyć trwałe podstawy do dalszego rozwoju polityki równościowej, zgodnie z priorytetami Komisji Europejskiej oraz potrzebami wspólnoty akademickiej.

Przyjęty dokument wyznaczał sześć celów strategicznych, obejmujących kluczowe obszary funkcjonowania Uczelni: kulturę organizacyjną, warunki pracy, udział w procesach decyzyjnych, rekrutację i rozwój kariery, działalność badawczą i dydaktyczną oraz przeciwdziałanie przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć. Podjęte inicjatywy koncentrowały się na rozwijaniu podstawowych narzędzi monitorowania, stopniowym wzmacnianiu komunikacji i świadomości w środowisku akademickim oraz na zapewnieniu dostępności informacji o obowiązujących procedurach. Zakończenie realizacji Planu pozwoliło na ugruntowanie wspólnego podejścia do zagadnień równości płci, identyfikację obszarów wymagających dalszego wsparcia oraz stworzenie punktu odniesienia dla kolejnego etapu działań planowanych do realizacji od roku 2026.

- CEL 1. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu różnorodności i docenieniu różnic oraz eliminowanie stereotypów dotyczących płci

W ramach realizacji tego celu wzmocniono podstawy analityczne i informacyjne działań równościowych poprzez systematyczne gromadzenie i analizowanie danych z uwzględnieniem płci w obszarze kształcenia, badań naukowych i zatrudnienia. Równolegle podejmowane inicjatywy komunikacyjne, choć o ograniczonej skali, przyczyniły się do zwiększenia widoczności kobiet w nauce oraz do stopniowego przełamywania stereotypów płciowych w przekazie kierowanym do społeczności akademickiej i kandydatów na studia.

- CEL 2. Wspieranie godzenia kariery zawodowej z życiem rodzinnym, w tym tworzenie integracyjnego środowiska pracy i wzmacnianie struktur, które mogą ułatwić osiągnięcie tych celów

Działania podejmowane w tym obszarze koncentrowały się na analizie możliwości wprowadzania rozwiązań sprzyjających elastycznej organizacji pracy oraz na stopniowym usprawnianiu procesów administracyjnych. Choć nie wszystkie planowane zmiany zostały wdrożone w okresie realizacji Planu, doświadczenia te pozwoliły na zidentyfikowanie barier organizacyjnych i technologicznych oraz wskazały kierunki dalszych działań na rzecz poprawy warunków godzenia ról zawodowych i prywatnych.

- CEL 3. Zwiększenie równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych, na różnych poziomach struktury organizacyjnej Politechniki Śląskiej

Realizacja celu miała przede wszystkim charakter monitorujący i diagnostyczny. Systematyczne gromadzenie danych dotyczących obsady stanowisk i funkcji kierowniczych umożliwiło lepsze rozpoznanie struktury udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych. Uzyskane informacje stanowią punkt wyjścia do dalszych działań ukierunkowanych na wzmacnianie równowagi płci w obszarze zarządzania.

- CEL 4. Wspieranie procesów sprzyjających równemu dostępowi do rekrutacji oraz możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym awansów

W obszarze rekrutacji i rozwoju kariery skoncentrowano się na zwiększaniu transparentności procesów oraz na ograniczaniu stereotypów płciowych. Działania informacyjne skierowane do kandydatów i kandydatek na studia oraz systematyczny monitoring danych dotyczących rekrutacji, awansów i wynagrodzeń pozwoliły na lepsze rozpoznanie ścieżek rozwoju kobiet i mężczyzn w Uczelni. Wnioski z tego obszaru wskazują, że w latach 2022–2025 zbudowano zarówno zaplecze analityczne, jak i podjęto działania wspierające rozwój kariery, które w nowej perspektywie będą w dalszym ciągu wzmacniane.

- CEL 5. Promowanie uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych, programach kształcenia, kursach i szkoleniach oraz we wdrażanych innowacjach

Realizacja tego celu polegała głównie na włączaniu perspektywy równości płci do działań informacyjnych i szkoleniowych związanych z działalnością badawczą oraz na monitorowaniu danych z uwzględnieniem płci. Działania te sprzyjały zwiększeniu świadomości wymogów równościowych, zwłaszcza w kontekście projektów finansowanych ze środków europejskich, jednak ich wpływ na trwałe zmiany w praktyce badawczej i dydaktycznej pozostaje obszarem do dalszego rozwoju.

- CEL 6. Podniesienie świadomości na temat kwestii związanych z przeciwdziałaniem różnym formom przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu

W obszarze przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji istotnym rezultatem było zwiększenie dostępności informacji o obowiązujących procedurach oraz formach wsparcia. Przeprowadzono szkolenia oraz na bieżąco monitorowano funkcjonowanie przyjętych rozwiązań, wzmacniając przejrzystość mechanizmów reagowania.

Jednocześnie doświadczenia z realizacji Planu wykazały na potrzebę dalszych działań edukacyjnych i informacyjnych w tym obszarze.

Realizacja Planu Równości Płci w latach 2022–2025 pozwoliła na uporządkowanie działań, rozwój monitorowania danych oraz stopniowe wzmacnianie świadomości równego traktowania w Politechnice Śląskiej. Doświadczenia te ujawniły jednocześnie obszary wymagające dalszej intensyfikacji, w szczególności w zakresie systemowego uwzględniania perspektywy płci w badaniach naukowych i kształceniu oraz wdrażania rozwiązań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i prywatnego. Wnioski te, w połączeniu z dynamicznie zmieniającym się kontekstem europejskim i krajowym, stanowią punkt wyjścia do opracowania Planu Równości Płci od roku 2026, ukierunkowanego na pogłębienie i wzmocnienie działań podjętych w pierwszym okresie.

*** DIAGNOZA**

Proces opracowywania Planu Równości Płci obejmował następujące etapy:

- analizę realizacji działań przewidzianych w Planie Równości Płci na lata 2022-2025,
- analizę ilościową z podziałem na płeć, opartą na danych dotyczących różnych obszarów działalności Uczelni, w tym aktywności publikacyjnej i projektowej, kształcenia studentów i studentek, rekrutacji doktorantów i doktorantek oraz polityki kadrowej,
- interpretację wyników przeprowadzonych analiz,
- wykorzystanie dostępnych oraz zaplanowanie pozyskania nowych zasobów - zarówno ludzkich, jak i finansowych – niezbędnych do realizacji działań,
- opracowanie wskaźników umożliwiających monitorowanie wdrażania Planu oraz jego rozwoju w kolejnych latach.

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.

○ KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W STRUKTURZE POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ

Pracownice i pracownicy

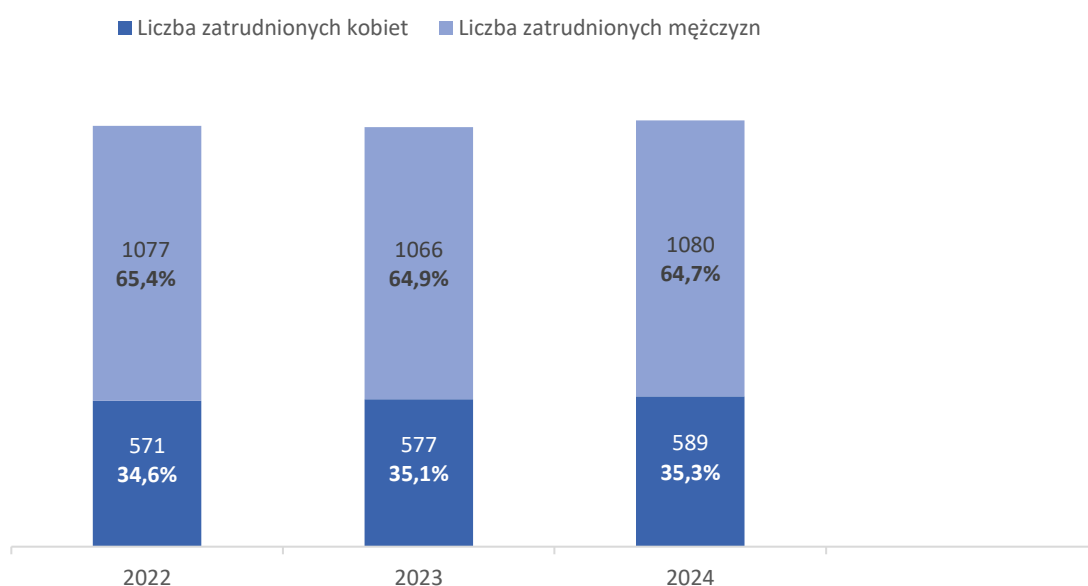
• Proporcje zatrudnienia

Wśród nauczycielek i nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników dydaktycznych, badawczych i badawczo-dydaktycznych kobiety stanowią 35,3%, a mężczyźni 64,7%¹. W ostatnich 3 latach proporcja liczby zatrudnionych kobiet do

¹ Do celów analitycznych przyjęto dane o zatrudnieniu na dzień 31 grudnia danego roku w osobach.

mężczyzn utrzymuje się na zbliżonym poziomie, z roku na rok jednak nieznacznie wzrasta (rys. 1). Najmniej kobiet w stosunku do mężczyzn pracuje na Wydziale Elektrycznym (11,8%), oraz na Wydziale Transportu i Inżynierii Lotniczej (13,8%) a najwięcej w Studium Języków Obcych (89,8%) oraz w Centrum Biotechnologii (61,9%). Najmniejsze dysproporcje w liczbie zatrudnionych kobiet i mężczyzn występują na Wydziale Organizacji i Zarządzania (55%), Wydziale Chemicznym (51% kobiet), Wydziale Architektury (50% kobiet) oraz Wydziale Inżynierii Biomedycznej i Instytucie Fizyki Centrum Naukowo – Dydaktycznym (48,8% kobiet).

Rys. 1. Liczba zatrudnionych nauczycielek i nauczycieli akademickich w latach 2022-2024 w osobach¹



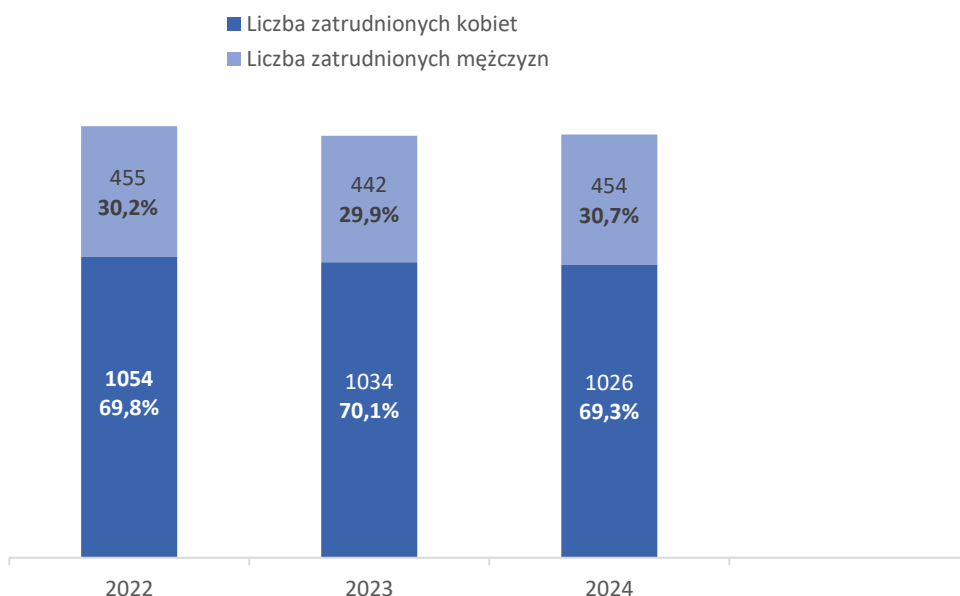
Tab. 1. Liczba kobiet i mężczyzn nauczycieli akademickich zatrudnionych w poszczególnych jednostkach podstawowych¹

Wydział/jednostka	Liczba zatrudnionych	
	M	K
Architektury	36	36
Automatyki, Elektroniki i Informatyki	198	49
Budownictwa	65	33
Chemiczny	51	53
Elektryczny	90	12
Górnictwa, Inżynierii Bezpieczeństwa i Automatyki Przemysłowej	55	27
Inżynierii Biomedycznej	32	30
Inżynierii Środowiska i Energetyki	98	57

Inżynierii Materiałowej i Cyfryzacji Przemysłu	52	26
Matematyki Stosowanej	49	18
Mechaniczny Technologiczny	157	55
Organizacji i Zarządzania	72	88
Transportu i Inżynierii Lotniczej	75	12
Instytut Fizyki – CND	21	21
Studium Języków Obcych	6	53
Ośrodek Sportu	11	4
Centrum Biotechnologii	8	13

Zdecydowanie bardziej sfeminizowana jest grupa pracowników i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Kobiety stanowią w niej 69,3%, natomiast mężczyźni 30,7%. Jak przedstawiono na rysunku 2 proporcje ze względu na płeć w tej grupie pracowników w kolejnych latach ulegają jedynie nieznacznym zmianom. Najwyższy odsetek kobiet – 88,2% (30 osób) – odnotowano w służbie bibliotecznej oraz na stanowiskach administracyjnych – 87,4% (650 osób). Najniższy udział kobiet dotyczy stanowisk informatycznych (3,6% – 2 osoby) oraz personelu lotniczego (6,2% – 1 osoba). Na stanowiskach kierowcy oraz i robotnika nie jest zatrudniona żadna kobieta.

Rys. 2. Liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych wśród osób niebędących nauczycielami akademickimi ¹



- **Wynagrodzenia**

Analizując stosunek wynagrodzeń kobiet i mężczyzn pracujących na Uczelni obliczono wartości luki płacowej ze względu na płeć² dla wszystkich stanowisk w odniesieniu do pensji zasadniczej brutto.

Wśród wszystkich pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, analizowanych jako jedna grupa, kobiety zarabiały średnio o 3,1% mniej niż mężczyźni. Analiza luki płacowej na poszczególnych stanowiskach w tej kategorii wykazała jednak, że nie na wszystkich stanowiskach mężczyźni uzyskiwali wyższe wynagrodzenia. Na 11 stanowiskach wyższe średnie wynagrodzenie zasadnicze stwierdzono w grupie kobiet, natomiast na 18 stanowiskach – w grupie mężczyzn³. Jednocześnie warto odnotować, że w 2025 roku Pracodawca przeprowadził analizę wynagrodzeń pracowników niebędących nauczycielami akademickimi i podjął działania mające na celu wyrównanie wynagrodzeń zasadniczych osób osiągających najniższe poziomy wynagrodzenia.

W gronie nauczycielek i nauczycieli akademickich luka płacowa ze względu na płeć na poszczególnych stanowiskach kształtowała się na poziomie około 2%. Najniższe dysproporcje w wysokości średniej pensji zasadniczej brutto pomiędzy kobietami i mężczyznami występowały w grupie osób zatrudnionych na stanowiskach adiunkta oraz profesora uczelni i wynosiły odpowiednio – 1,7% oraz 1,9% na korzyść mężczyzn.

Relatywnie największe różnice w wysokości średniej pensji zasadniczej brutto odnotowano na stanowiskach asystenta i starszego asystenta i wynosiły one 2,5%. W roku 2020 najwyższa luka płacowa ze względu na płeć występowała na stanowisku profesora i wynosiła 6,7%, natomiast w 2024 r. – 2,7%, co wskazuje na znaczący spadek tego wskaźnika.

Rodzaje stanowisk, stopnie naukowe i rozwój kariery

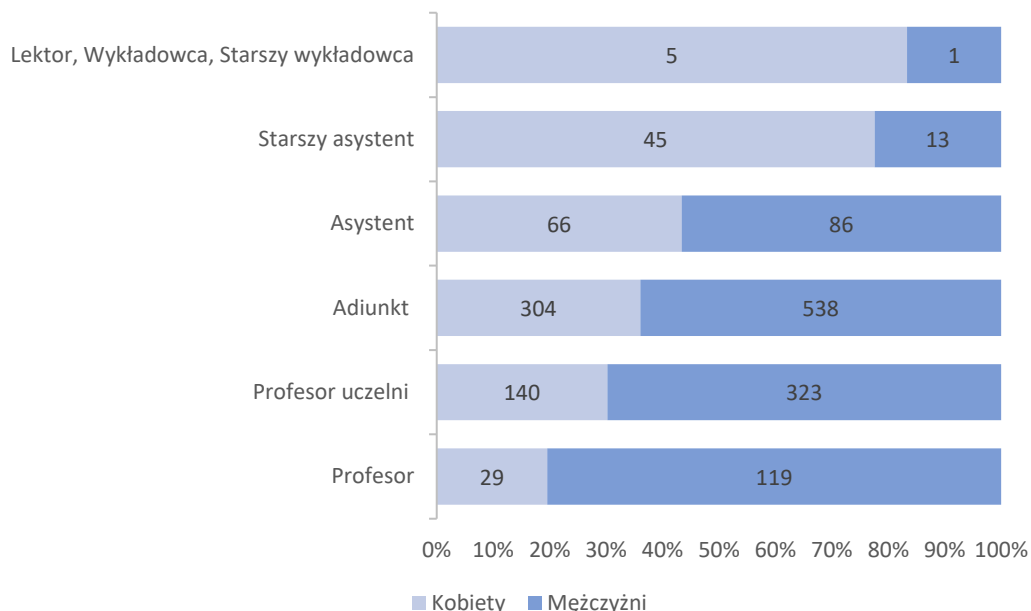
Najwyższy udział w porównaniu z mężczyznami odnotowano na stanowiskach lektora, wykładowcy i starszego wykładowcy (83,3%) oraz na stanowisku starszego asystenta (77,6%). Należy przy tym zaznaczyć, że większość osób zatrudnionych na tych stanowiskach stanowią pracownicy dydaktyczni Studium Języków Obcych. Jak przedstawiono na rysunku 3, wraz ze wzrostem poziomu stanowiska obserwowany jest spadek udziału kobiet w zatrudnieniu. O ile w grupie asystentów kobiety stanowią 43,4%, a wśród adiunktów 36,1%, o tyle w gronie profesorów uczelni odsetek ten wynosi 30,2%, natomiast wśród profesorów 19,6%. W ujęciu wieloletnim proporcje zatrudnienia kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach charakteryzują się jedynie niewielkimi wahaniem. W świetle zaprezentowanych danych zasadne jest dalsze monitorowanie czynników wpływających na zróżnicowanie płci w poszczególnych grupach stanowisk oraz

² Zgodnie z definicją Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Europy (UE) 2023/970 z dn. 10 maja 2023 r. luka płacowa ze względu na płeć oznacza różnicę średnich poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażona jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej.

³ Analiza średnich wynagrodzeń uzyskanych w 2024 r. – stan na dzień 31 grudnia 2024 r.

uwzględnienie tych wyników w planowaniu działań wspierających rozwój kariery kobiet w nauce.

Rys. 3. Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich na różnych stanowiskach z podziałem na płeć w 2024 r.⁴



W latach 2021-2024 odsetek wniosków projektowych składanych do instytucji finansujących z kraju i zagranicy przez kobiety w roli kierownika kształtował się na poziomie 32,5-38,1% i był porównywalny do odsetek z lat 2018-2020, kiedy kształtował się na poziomach 36-38%. Interpretując te dane, należy uwzględnić, że udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach badawczych i badawczo dydaktycznych w analizowanym okresie wynosił 33-33,5%, co wskazuje na zbliżoną aktywność kobiet i mężczyzn w zakresie składania wniosków projektowych.

W grupie doktorantów udział wniosków projektowych składanych przez kobiety w latach 2021-2024 wyniósł 42%, podczas gdy udział doktorantek w ogólnej liczbie doktorantów wahał się w tym okresie w przedziale 36-39%. Dane te sugerują, że doktorantki nieco częściej niż doktoranci podejmowały aktywność projektową i aplikowały o środki na realizację badań.

Ogółem zaprezentowane dane wskazują na zbliżony poziom aktywności kobiet i mężczyzn w zakresie składania wniosków projektowych oraz udziału w działaniach proinnowacyjnych, co uzasadnia potrzebę dalszego monitorowania tych zjawisk w kolejnych latach.

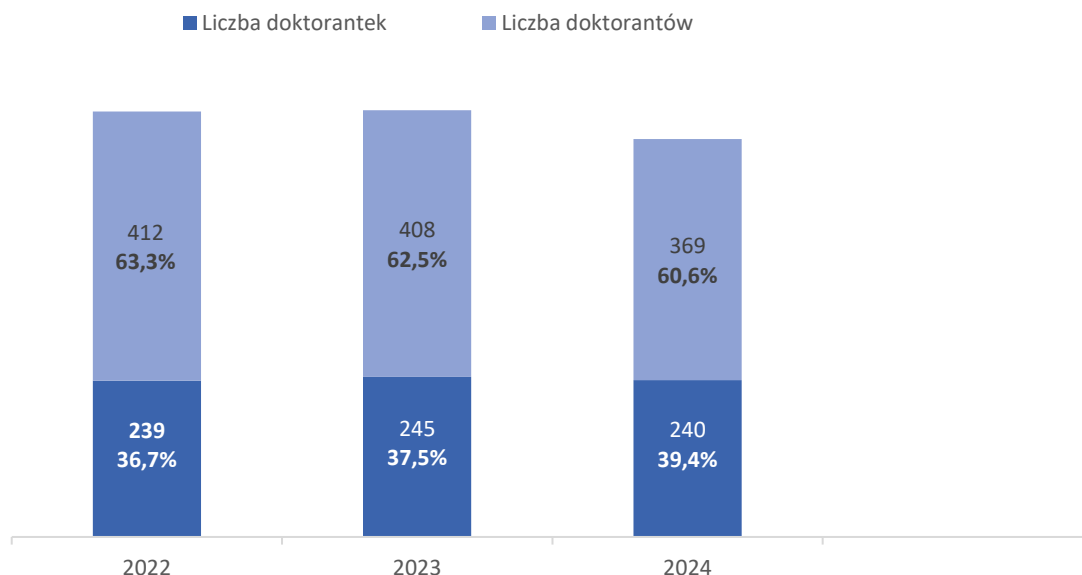
Doktorantki i doktoranci

Na koniec 2024 r. kobiety stanowiły niemal 40% wszystkich osób kształcących się we Wspólnej Szkole Doktorskiej Politechniki Śląskiej. Wzrost udziału doktorantek w ostatnich

⁴ Stan na 31 grudnia 2024 r.

latach wynikał głównie ze spadku ogólnej liczby doktorantów, zwłaszcza mężczyzn, przy względnie stabilnej liczbie kobiet.

Rys. 4. Liczba doktorantek i doktorantów z podziałem na płeć



Najwięcej doktorantek w roku akademickim 2024/2025 kształciło się w dyscyplinach:

- inżynieria biomedyczna: 40 doktorantek,
- nauki chemiczne: 40 doktorantek,
- inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka: 27 doktorantek
- nauki o zarządzaniu i jakości: 23 doktorantki,
- architektura i urbanistyka: 22 doktorantki.

Interesującym wskaźnikiem jest udział kobiet wśród osób pobierających zwiększone stypendium doktoranckie w roku akademickim 2024/2025, przyznawane w ramach programu projakościowego świadczeń dla najlepszych doktorantów, w ramach programu Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza (IDUB), regulowanego zarządzeniem nr 225/2024 Rektora PŚ z 25 listopada 2024 r. Kobiety stanowiły w tej grupie 44%, co oznacza odsetek nieznacznie wyższy niż ich udział w ogólnej liczbie doktorantów i doktorantek.

Studentki i studenci

W 2024 r. (tab. 2) kobiety stanowiły 29,4% ogółu osób studiujących na Politechnice Śląskiej, tj. 4 842 z 16 453 studentów i studentek. Na studiach stacjonarnych I stopnia oraz jednolitych magisterskich udział kobiet (obywatelek polskich) wynosił 31,2%, natomiast na studiach II stopnia – 41,0%. W przypadku studiów niestacjonarnych I stopnia oraz jednolitych magisterskich kobiety (obywatelki polskie) stanowiły 16,3% studiujących, a na studiach II stopnia – 34,5%.

Tab. 2. 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 2024 r.

LICZBA STUDENTÓW	STACJONARNI		NIESTACJONARNI	
	K	M	K	M
Ogółem liczba studentów obywateli polskich	3911	8063	721	2690
<i>- w tym na studiach I stopnia i jednolitych magisterskich</i>	3202	7045	410	2101
<i>- w tym na studiach II stopnia</i>	709	1018	311	589
Ogółem liczba studentów cudzoziemców	208	885	2	3
<i>- w tym na studiach I stopnia</i>	195	834	1	2
<i>- w tym na studiach II stopnia</i>	13	51	1	1

W analizowanym okresie wśród studentów Politechniki Śląskiej utrzymuje się wyraźna przewaga liczebna mężczyzn, szczególnie na kierunkach o profilu technicznym. Występują jednak różnice między kierunkami, co wskazuje na zróżnicowany poziom reprezentacji kobiet w poszczególnych obszarach kształcenia.

Najniższy udział kobiet odnotowano na kierunkach:

- elektrotechnika (na studiach I stopnia – 2,5%, na studiach II stopnia – 8,5%).
- automatyka i informatyka przemysłowa (na studiach I stopnia – 4,1%, na studiach II stopnia 18,4%),

Najwięcej kobiet w stosunku do mężczyzn studiuje na kierunkach:

- pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna – na studiach jednolitych magisterskich - 98,9%,
- lingwistyka stosowana – na studiach I stopnia – 77,6%,
- architektura wnętrz – na studiach I stopnia – 93,8%, a na studiach II stopnia – 89,7%,
- architektura – na studiach I stopnia – 77,6%, a na studiach II stopnia – 75,3%,
- biotechnologia – na studiach I stopnia – 66,5%, na studiach II stopnia – 73,1%,
- chemia – na studiach I stopnia – 69,7%, na studiach II stopnia – 74,2%.

Drugą wyraźną tendencją jest wzrost udziału kobiet studiujących na studiach II stopnia w porównaniu ze studiami I stopnia, co wskazuje, że mężczyźni rzadziej niż kobiety decydują się na kontynuowanie kształcenia po uzyskaniu tytułu inżyniera lub licencjata. Inną zauważalną prawidłowością jest wyraźna różnica w udziale kobiet studiujących w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym. Różnica ta jest szczególnie widoczna na studiach

I stopnia, gdzie udział kobiet na studiach stacjonarnych wynosi 31,2%, podczas gdy na studiach niestacjonarnych – 16,3%.

W przypadku cudzoziemców studiujących na Politechnice Śląskiej udział kobiet na studiach I i II stopnia wynosił odpowiednio 19% i 20,3% i był wyraźnie niższy niż udział studentek – obywaterek polskich. od udziału polskich studentek⁵.

○ **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 Zarządca, 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 kadencji 2024–2028 funkcję Rektora sprawuje mężczyzna, natomiast w gronie pięciu prorektorów są dwie kobiety. Jest to pierwsza w historii Uczelni kadencja, w której kobiety pełnią funkcje w kolegium rektorskim.

• **Rada Uczelni**

W skład Rady Uczelni wchodzi sześciu członków powoływanych przez Senat, w tym trzech członków pochodzących ze wspólnoty Uczelni i trzech członków spoza niej. Obecnie w tym gronie⁶ zasiada sześciu mężczyzn, z których dwóch pełni funkcje przewodniczącego i zastępcy, oraz jedna kobieta. Podobnie było w poprzedniej kadencji. Z mocy ustawy do Rady wchodzi również na okres swojej kadencji przewodniczący Samorządu Studenckiego. W kadencji 2020-2024, funkcję tę pełniły okresowo 2 kobiety, jednak nie przez cały okres jej trwania.

• **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), 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).

W posiedzeniach Senatu uczestniczą z głosem doradczym po jednym przedstawicielu związków zawodowych działających na Politechnice, prorektorzy, kierownicy

⁵ Analizowane dane dotyczą studentów studiów stacjonarnych. Liczba cudzoziemców studiujących w trybie niestacjonarnym jest zbyt niska, żeby poddawać ją analizie statystycznej.

⁶ Stan na 1 stycznia 2025 r.

podstawowych jednostek organizacyjnych, Dyrektor Administracyjny i Kwestor. W posiedzeniach Senatu mogą brać udział osoby zapraszane przez Rektora.

Obecnie⁷ w składzie Senatu znajduje się 58 osób z głosem stanowiącym, z czego 21 kobiet, co stanowi 36,2%. W poprzedniej kadencji 2020-2024 odsetek ten był na zbliżonym poziomie i wynosił 39%.

Tab. 3. Skład Senatu PŚ w kadencji 2024-2028 z podziałem na płeć (stan na 1 stycznia 2025 r.)

SKŁAD SENATU	PODZIAŁ WG PŁCI	
	K	M
Przewodniczący	-	1
Przedstawiciele profesorów i profesorów uczelni	9	20
Przedstawiciele pozostałych nauczycieli akademickich	6	9
Przedstawiciele pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	1	0
Przedstawiciel doktorantów	0	1
Przedstawiciele studentów	4	7
Uczestnicy posiedzeń z głosem doradczym	7	6
Osoby zapraszane	6	2

- **Kolegium Zarządzcze**

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

Obecnie⁸ w Kolegium Zarządzczym zasiada 7 kobiet, co stanowi 28% składu. W poprzedniej kadencji w Kolegium zarządczym zasiadała jedna kobieta mniej.

Tab. 4. Skład Kolegium Zarządczego z podziałem na płeć.

SKŁAD KOLEGIUM ZARZĄDCZEGO	PODZIAŁ WG PŁCI	
	K	M
Rektor	-	1
Prorektorzy	2	3
Kierownicy jednostek podstawowych/filii	2	13
Dyrektor Kolegium Studiów	1	-
Dyrektor Szkoły Doktorów	-	1
Kwestor	1	-
Dyrektor Administracyjny	1	-
SUMA	7	18

⁷ Stan na 1 stycznia 2025 r.

⁸ Stan na 1 stycznia 2025 r.

- **Rady dyscyplin**

Spośród 283 osób zasiadających w radach dyscyplin naukowych Politechniki Śląskiej 84 stanowią kobiety, co odpowiada 29,7% składu. Należy odnotować wyraźny wzrost w porównaniu z poprzednią kadencją, w której kobiety stanowiły 65 osób, tj. 23,5% składu rad. Kobiety przewodniczą sześciu radom dyscyplin naukowych, podobnie jak mężczyźni, co oznacza zachowanie równowagi płci w zakresie pełnienia funkcji przewodniczących.

Równy udział kobiet i mężczyzn występuje również w składzie Rady Dyscypliny Architektura i Urbanistyka oraz Rady Dyscypliny Inżynieria Chemiczna. Najmniejsze zrównoważenie pod względem płci odnotowano natomiast w Radzie Dyscypliny Inżynieria Lądowa i Transport, Radzie Dyscypliny Inżynieria Biomedyczna oraz w Radzie Dyscypliny Automatyka, Elektronika, Elektrotechnika i Technologie Kosmiczne, w której składzie nie zasiada żadna kobieta.

Tab. 5. Skład rad dyscyplin z podziałem na płeć

SKŁAD RAD DISCYPLIN	PODZIAŁ WG PŁCI		PRZEWODNICZĄCA(-CY)
	K	M	
Architektura i Urbanistyka	6	6	K
Automatyka, Elektronika, Elektrotechnika i Technologie Kosmiczne	0	36	M
Informatyka Techniczna i Telekomunikacja	5	18	M
Inżynieria Biomedyczna	3	13	M
Inżynieria Chemiczna	6	6	K
Inżynieria Lądowa, Geodezja i Transport	3	26	M
Inżynieria Materiałowa	9	25	M
Inżynieria Mechaniczna	7	20	K
Inżynieria Środowiska, Górnictwo i Energetyka	16	30	M
Nauki o Zarządzaniu i Jakości	14	8	K
Nauki Chemiczne	10	4	K
Nauki o Ziemi i środowisku	5	7	K
SUMA	84	199	6K oraz 6M

- **Wydziały i instytuty**

Podstawowymi jednostkami Uczelni są wydziały i jeden instytut. W kadencji 2024-2028 stanowiska dziekanów wydziałów i dyrektora instytutu pełni 12 mężczyzn oraz 2 kobiety, co oznacza, że kobiety zajmują 14,2% tych stanowisk. Na stanowiskach prodziekanów i zastępców dyrektora zatrudnionych jest 26 mężczyzn i 16 kobiet, a udział kobiet wynosi w tym przypadku 38%. W strukturze uczelni znajduje się również Filia Politechniki Śląskiej w Rybniku kierowana przez Dyrektora oraz Zastępcę Dyrektora. Funkcje te w obecnej kadencji pełnią odpowiednio mężczyzna i kobieta, zachowana jest więc równowaga płci.

W poprzedniej kadencji kobiety zajmowały o trzy stanowiska więcej na poziomie dziekana/dyrektora (31%), natomiast na stanowiskach prodziekanów i zastępców dyrektora było o jedną kobietę mniej. W związku z tym trudno mówić o istotnych zmianach w zakresie równowagi płci na tych poziomach zarządzania.

Analiza udziału kobiet i mężczyzn w pełnieniu kluczowych funkcji kierowniczych wskazuje na zróżnicowanie pomiędzy jednostkami Uczelni. W ośmiu jednostkach przewagę liczbową we władzach dziekańskich mają mężczyźni, w dwóch jednostkach występuje równowaga płci, natomiast w dwóch skład Kolegium Dziekańskiego charakteryzuje się większym udziałem kobiet niż mężczyzn.

Tab. 6. Władze jednostek podstawowych w kadencji 2024-2028

Wydział/ Instytut	Dziekan	Prodziekan ds. Studenckich i Kształcenia	Prodziekan ds. Nauki i Współpracy	Prodziekan ds. Infrastruktury i Organizacji
Architektury	M	M	K	K
Automatyki, Elektroniki i Informatyki	M	K	M	M
Budownictwa	K	M	M	M
Chemiczny	M	K	M	M
Elektryczny	M	M	M	M
Górnictwa, Inżynierii Bezpieczeństwa i Automatyki Przemysłowej	M	K	K	K
Inżynierii Biomedycznej	M	M	M	M
Inżynierii Środowiska i Energetyki	M	K	M	M
Inżynierii Materiałowej i Cyfryzacji Przemysłu	M	K	M	K
Matematyki Stosowanej	M	M	K	M
Mechaniczny Technologiczny	M	M	M	K
Organizacji i Zarządzania	K	K	K	M
Transportu i Inżynierii Lotniczej	M	M	M	M
Instytut Fizyki – CND	M	K	K	M

Na poziomie kierownictwa katedr oraz zakładów (w przypadku instytutów) wyraźnie przeważają mężczyźni, którzy zajmują 68,8% tego typu stanowisk. W porównaniu z poprzednią kadencją odnotowano zauważalną zmianę – udział kobiet pełniących funkcje kierownicze wzrósł o 8,7%. Największy udział kobiet na stanowiskach kierowniczych występuje na Wydziale Architektury, gdzie kobiety kierują 80% katedr (4 katedry), na Wydziale Organizacji i Zarządzania – 66,6% katedr (4 katedry) oraz w Instytucie Fizyki CND – 2 zakłady na trzy funkcjonujące w strukturze jednostki. Na Wydziale Elektrycznym oraz Wydziale Transportu i Inżynierii Lotniczej kobiety nie pełnią funkcji kierowniczych w katedrach.

Porównanie proporcji udziału kobiet i mężczyzn wśród kierowników z poprzednią kadencją wskazuje na ich względną stabilność. Zjawisko to w dużym stopniu odzwierciedla

strukturę zatrudnienia nauczycieli akademickich na poszczególnych wydziałach, a także proporcje osób zatrudnionych na stanowiskach profesora i profesora uczelni, spośród których najczęściej powoływani są kierownicy katedr i zakładów. W analizowanym okresie udział kobiet wśród profesorów i profesorów uczelni wynosił 27,6%, natomiast udział kobiet zajmujących stanowiska kierownicze – 31,1%, a więc był nieznacznie wyższy.

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

Plan Równości Płci Politechniki Śląskiej, obowiązujący od 2026 roku, określa cele, kierunki działań oraz wskaźniki monitorowania, które zostały wypracowane w oparciu o wyniki diagnozy ilościowej sytuacji kobiet i mężczyzn w Uczelni, a także doświadczenia płynące z realizacji pierwszego Planu Równości Płci w latach 2022–2025. Przyjęte rozwiązania uwzględniają zarówno zidentyfikowane potrzeby wspólnoty akademickiej, jak i bariery oraz ograniczenia ujawnione w trakcie wcześniejszych działań.

Plan należy traktować jako dokument o charakterze strategicznym i rozwojowym, wyznaczający ramy dla długofalowych działań na rzecz równego traktowania i równości szans. Jego realizacja ukierunkowana jest na wzmacnianie spójności polityk uczelnianych, rozwój trwałych mechanizmów wsparcia oraz systematyczne monitorowanie postępów w obszarach kluczowych z punktu widzenia funkcjonowania Politechniki Śląskiej jako uczelni technicznej, z możliwością okresowej aktualizacji działań w oparciu o wyniki ewaluacji.

- Cele strategiczne Planu Równości Płci

Plan Równości Płci Politechniki Śląskiej realizowany od 2026 roku opiera się na sześciu wzajemnie powiązanych celach strategicznych:

1. Promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu różnorodności i docenieniu różnic oraz eliminowanie stereotypów dotyczących płci, poprzez wzmacnianie świadomości równościowej oraz zapewnienie dostępu do rzetelnej informacji i danych.
2. Wspieranie godzenia kariery zawodowej z życiem rodzinnym, w tym tworzenie integracyjnego środowiska pracy oraz rozwijanie struktur i rozwiązań organizacyjnych sprzyjających równowadze między życiem zawodowym i prywatnym.
3. Zwiększanie równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych, na różnych poziomach struktury organizacyjnej Uczelni, poprzez lepsze rozpoznanie uwarunkowań udziału kobiet i mężczyzn w zarządzaniu oraz promowanie dobrych praktyk.
4. Wspieranie procesów sprzyjających równemu dostępowi do rekrutacji oraz możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym awansów naukowych i zawodowych, z uwzględnieniem transparentności procedur i zasady równego traktowania.

5. Promowanie uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych, programach kształcenia, kursach i szkoleniach oraz we wdrażanych innowacjach, w szczególności w kontekście wymogów programów europejskich.
6. Podnoszenie świadomości na temat przeciwdziałania różnym formom przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu i molestowaniu psychicznemu, oraz wzmacnianie dostępności procedur i form wsparcia.

- Działania i wskaźniki realizacji Planu

Realizacja powyższych celów opiera się na działaniach wdrażanych od 2026 r., ukierunkowanych na rozwój struktur koordynujących politykę równości płci, zapewnienie odpowiednich zasobów i kompetencji, systematyczne gromadzenie i analizę danych z podziałem na płeć, prowadzenie działań informacyjnych i szkoleniowych oraz wzmacnianie mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

Wsparcie realizacji Planu zapewnia Zespół ds. wdrażania Planu Równości Płci, który będzie odbywał cykliczne spotkania robocze poświęcone monitorowaniu postępów wdrażania działań oraz identyfikowaniu bieżących wyzwań. Zespół będzie również odpowiedzialny za przeprowadzanie, nie rzadziej niż raz na trzy lata, ewaluacji Planu, obejmującej analizę stopnia realizacji celów oraz badania potrzeb pracowników i pracownic Politechniki Śląskiej w zakresie równości szans. Wyniki oceny będą stanowiły podstawę do wprowadzania korekt w realizowanych działaniach, aktualizacji celów strategicznych lub wskazywania nowych zadań.

Postępy w realizacji Planu będą oceniane z wykorzystaniem zestawu wskaźników ilościowych i jakościowych, umożliwiających monitorowanie zmian w czasie oraz identyfikację obszarów wymagających dalszego wzmocnienia. Monitorowanie Planu będzie prowadzone w cyklu rocznym, a jego wyniki będą komunikowane wspólnie akademickiej w formie pisemnego sprawozdania z zakresu równości płci na Politechnice Śląskiej.

* DZIAŁANIA ZAPLANOWANE OD 2026 ROKU

1. Powołanie odrębnym zarządzeniem Rektora Pełnomocnika/Rzecznika ds. równego traktowania oraz Zespołu ds. równego traktowania na Politechnice Śląskiej, którego zadaniem będzie wspieranie realizacji Planu Równości.

Wskaźniki:

- ✓ opracowany i zatwierdzony zakres kompetencji i obowiązków Pełnomocnika/Rzecznika oraz Zespołu ds. równego traktowania;
- ✓ Liczba spotkań koordynacyjnych Zespołu ds. równego traktowania w pierwszym roku działalności;
- ✓ Opracowanie i zatwierdzenie systemu monitorowania i raportowania realizacji Planu Równości Płci.

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Czas realizacji: I kwartał 2026

2. Zapewnienie wystarczających zasobów i wiedzy fachowej w zakresie równości płci na potrzeby realizacji Planu Równości Płci.

- Zagwarantowanie trwałego źródła finansowania działań związanych z równością płci,
- Rozwój kompetencji pracowników zajmujących się tematyką równego traktowania,
- Włączenie ekspertów zewnętrznych w działania doradcze i edukacyjne uczelni.

Wskaźniki:

- ✓ Liczba działań szkoleniowych i rozwojowych z zakresu równości płci, w których uczestniczyli pracownicy realizujący zadania związane z Planem Równości Płci;
- ✓ Liczba umów lub porozumień zawartych z ekspertami zewnętrznymi w zakresie doradztwa i edukacji dotyczącej równości płci.

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Czas realizacji: I kwartał 2026 – w odniesieniu do wyodrębnienia źródła finansowania; w zakresie rozwoju kompetencji i włączenia ekspertów zewnętrznych – działanie ciągłe w okresie realizacji Planu równości płci.

3. Utworzenie i prowadzenie sekcji na stronie internetowej Politechniki Śląskiej poświęconej kwestiom równości płci

- Umieszczenie sekcji „Równość Płci” w części „Uczelnia” w językach polskim i angielskim
- Publikacja informacji ogólnodostępnych poświęconych tematowi równości płci
- Publikacja materiałów Uczelni, w tym oficjalnych dokumentów instytucjonalnych, wykazu działań i inicjatyw szkoleniowych, a także innych narzędzi komunikacyjnych w formie tradycyjnej i cyfrowej promujących idee Planu Równości Płci, jego cele oraz działania
- Publikacja bieżących informacji dotyczących problematyki równościowej

Wskaźniki:

- ✓ utworzenie i uruchomienie sekcji „Równość Płci” na stronie internetowej Uczelni w języku polskim i angielskim;
- ✓ liczba opublikowanych materiałów i informacji dotyczących równości płci w danym roku.

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostka realizująca: Pełnomocnik/Rzecznik ds. równego traktowania

Czas realizacji: I kwartał 2026 - utworzenie; cały okres realizacji Planu równości płci.

4. Systematyczne gromadzenie, klasyfikowanie i analizowanie danych ilościowych z uwzględnieniem płci jako podstawowej zmiennej analitycznej, w celu monitorowania trendów w obszarach:

- kształcenia studentów (obywateli polskich i zagranicznych) z uwzględnieniem kierunków studiów, beneficjentów programów projakościowych oraz stypendystów;

Wskaźniki:

- ✓ liczba przeprowadzonych analiz statystycznych.

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia

Jednostka realizująca: Centrum Obsługi Studiów;

Czas realizacji: działanie ciągłe

- kształcenia doktorantów (obywateli polskich i zagranicznych) z uwzględnieniem dyscyplin naukowych, beneficjentów programów projakościowych oraz stypendystów

Wskaźniki:

- ✓ liczba przeprowadzonych analiz statystycznych

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej

Jednostka realizująca: Szkoła Doktorów

Czas realizacji: działanie ciągłe

- struktury zatrudnienia pracowników Uczelni;

Wskaźniki:

- ✓ liczba przeprowadzonych analiz statystycznych

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostka realizująca: Dział Zasobów Osobowych;

Czas realizacji: działanie ciągłe

- udział kobiet i mężczyzn w funkcjach zarządczych i kierowniczych;

Wskaźniki:

- ✓ liczba przeprowadzonych analiz statystycznych

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostki realizujące: Dział Zasobów Osobowych, Dział Legislacji i Organizacji;

Czas realizacji: działanie ciągłe

- procesów rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;

Wskaźniki:

- ✓ liczba przeprowadzonych analiz statystycznych

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostki realizujące: Dział Zasobów Osobowych, Biuro Analiz i Rozwoju;

Czas realizacji: działanie ciągłe

- skład komisji konkursowych oraz aplikacji kandydatek i kandydatów w konkursach na zatrudnienie, a także osób nowo zatrudnianych;

Wskaźniki:

- ✓ liczba przeprowadzonych analiz statystycznych

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostki realizujące: Dział Zasobów Osobowych; Biuro Analiz i Rozwoju;

Czas realizacji: działanie ciągłe

- rozwoju karier naukowych młodych naukowców i naukowczyń (udział w projektach, publikacje, granty, patenty, osiągnięcia projakościowe);

Wskaźniki:

- ✓ liczba przeprowadzonych analiz statystycznych

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej

Jednostki realizujące: Centrum Zarządzania Projektami, Dział Badań Naukowych, Centrum Inkubacji i Transferu Technologii, Biuro Analiz i Rozwoju, Biblioteka Politechniki Śląskiej;

Czas realizacji: działanie ciągłe

- działalności naukowo-badawczej (projekty, publikacje, wdrożenia, komercjalizacja wiedzy);

Wskaźniki:

- ✓ liczba przeprowadzonych analiz statystycznych

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej

Jednostki realizujące: Centrum Zarządzania Projektami, Dział Badań Naukowych, Centrum Inkubacji i Transferu Technologii, Biuro Analiz i Rozwoju, Biblioteka Politechniki Śląskiej;

Czas realizacji: działanie stałe

- wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach;

Wskaźniki:

- ✓ liczba przeprowadzonych analiz statystycznych

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostki realizujące: Dział Zasobów Osobowych

Czas realizacji: działanie ciągłe

5. Opracowywanie corocznych sprawozdań na temat równości płci na Politechnice Śląskiej

- Przygotowanie i wydanie sprawozdania realizacji Planu Równości Płci za okres 1 roku do końca września;

Wskaźniki:

- ✓ Pisemny raport do końca października danego roku

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostki realizujące: Pełnomocnik/Rzecznik ds. równego traktowania

Czas realizacji: działanie ciągłe

6. Opracowanie programu szkoleń obejmujących swoim zakresem:
- a) tematykę równości płci,
 - b) kwestie nieświadomych uprzedzeń płciowych,
 - c) kwestie związane z przeciwdziałaniem mobbingowi i molestowaniu seksualnemu, adresowanych odrębnie do następujących kategorii osób tworzących wspólnotę akademicką:
 - doktorantów
 - pracowników
 - kadry zarządzającej (Rektorów, Dziekanów, Dyrektorów, Kierowników).

Wskaźniki:

- ✓ opracowanie koncepcji przeprowadzenia szkoleń dla poszczególnych kategorii osób;
- ✓ opracowanie programu szkoleń;
- ✓ wybór wykonawcy szkoleń

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostki realizujące: Pełnomocnik/Rzecznik ds. równego traktowania

Czas realizacji: 2026

7. Przeprowadzenie analizy w zakresie możliwości wprowadzenia dodatkowych udogodnień w odniesieniu do godzenia rozwoju kariery zawodowej z życiem prywatnym.

Wskaźniki:

- ✓ liczba przeprowadzonych analiz

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostka realizująca: Zespół ds. równego traktowania

Czas realizacji: działanie ciągłe w okresie obowiązywania Planu równości płci

8. Przeprowadzenie szkoleń obejmujących swoim zakresem (a) tematykę równości płci (b) kwestie nieświadomych uprzedzeń płciowych oraz (c) kwestie związane z przeciwdziałaniem mobbingowi i molestowaniu seksualnemu adresowanych odrębnie do kategorii osób wskazanych w zad. nr 6 przez osoby posiadające odpowiednie, formalnie potwierdzone kompetencje.

Wskaźniki:

- ✓ liczba przeprowadzonych szkoleń

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostki realizujące: Pełnomocnik/Rzecznik ds. równego traktowania

Czas realizacji: działanie ciągłe

9. Organizacja wewnętrznych seminariów szkoleniowych na temat korzyści z włączenia perspektywy płci do realizowanych badań naukowych i wdrażanych innowacji:
- Włączenie do programu szkoleń dla kierowników projektów organizowanych przez Centrum Zarządzania Projektami Politechniki Śląskiej modułu obejmującego zagadnienia:

- a) uwzględnienia równowagi płci w zespołach badawczych,
 - b) obowiązkowego wymogu włączania wymiaru płci we wszystkich projektach badawczych i innowacyjnych w ramach programu „Horyzont Europa”,
 - c) uświadomienia różnicy pomiędzy „równowagą płci w zespole badawczym” a włączeniem „wymiaru płci” do projektu badawczego;
- Organizacja spotkań kick-off meetings z kierownikami projektów na temat konieczności zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich składanych oraz realizowanych projektach

Wskaźniki:

- ✓ liczba przeprowadzonych szkoleń;
- ✓ liczba uczestników szkoleń.

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej

Jednostki realizujące: Centrum Zarządzania Projektami;

Czas realizacji: działanie ciągłe

10. Prowadzenie przez Koordynatora ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji bazy danych dotyczącej zgłoszonych przypadków dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego oraz przebiegu postępowań wyjaśniających, w celu zapewnienia monitoringu i doskonalenia procedur reagowania.

Wskaźniki:

- ✓ funkcjonowanie jednolitej, bezpiecznej bazy danych przypadków;
- ✓ liczba rekomendacji lub działań naprawczych wynikających z analizy przypadków.

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostki realizujące: Koordynator ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Czas realizacji: działanie ciągłe podczas realizacji Planu równości płci

11. Wspieranie przez Koordynatora ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji realizacji Planu Równości Płci poprzez działania informacyjne, doradcze i monitorujące w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu:
 - Prowadzenie na stronie internetowej Uczelni zakładki pn. „Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji” zawierającego m.in. treść aktualnej Polityki Uczelni w odniesieniu do przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz poradnik antydyskryminacyjny;
 - Prowadzenie punktu informacyjnego zapewniającego wsparcie dla pracowników oraz osób studiujących i realizujących doktorat w Politechnice Śląskiej doświadczających dyskryminacji, w tym różnych form molestowania i molestowania seksualnego;
 - Monitorowanie skuteczności wdrożonej polityki i funkcjonowania organów ds. przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, orientację seksualną, molestowanie i molestowanie seksualne

Wskaźniki:

- ✓ liczba materiałów i informacji zamieszczanych na stronie;
- ✓ liczba działań informacyjnych (np. komunikaty, materiały edukacyjne, kampanie);
- ✓ funkcjonowanie punktu informacyjnego (ciągłość działania, dostępność kontaktu);

- ✓ sporządzane raz w roku sprawozdanie na temat występowania w Uczelni mobbingu i dyskryminacji w roku poprzednim, wraz z wnioskami dotyczącymi przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz zapobiegania potencjalnym konfliktom;
- ✓ sporządzanie raz na dwa lata sprawozdanie z funkcjonowania i realizacji Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uczelni.

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostka realizująca: Koordynator ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Czas realizacji: działanie ciągłe w okresie funkcjonowania Planu równości płci

12. Przeprowadzenie wśród pracowników, doktorantów i studentów badań dotyczących osobistych doświadczeń, potrzeb oraz postrzegania problemu równego traktowania oraz występowania różnych form przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego.

Wskaźniki:

- ✓ opracowana koncepcja badań;
- ✓ przygotowane narzędzia badawcze;
- ✓ przeprowadzenia badań

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostka realizująca: Pełnomocnik/Rzecznik ds. równego traktowania

Czas realizacji: raz na 3 lata

13. Opracowanie na podstawie analizy wyników przeprowadzonych badań wytycznych do działań prowadzących do dalszego zmniejszenia nierówności płci i tym samym wzmocnienia pełnego uczestnictwa przedstawicieli wszystkich grup w życiu wspólnoty akademickiej.

Wskaźniki:

- ✓ opracowanie zebranego materiału badawczego,
- ✓ sformułowanie wytycznych do działań sformułowane na podstawie uzyskanych wyników badań

Jednostka koordynująca: Prorektor ds. Ogólnych

Jednostka realizująca: Pełnomocnik/Rzecznik ds. równego traktowania

Czas realizacji: raz na 3 lata