

Plan Równości Płci

Strategia Komisji Europejskiej na rzecz równości płci (2020-2025) ogłoszona w marcu 2020 roku służy m. in. wzmocnieniu Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA). Istotną częścią tej strategii są działania podejmowane przez Komisję Europejską na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, które dotyczą m. in. opracowywania planów przez instytucje badawcze i publiczne, przy czym plany te byłyby pewnego rodzaju narzędziem wspomagającym zmiany instytucjonalne w badaniach i innowacjach. Uznanie takiej samej pozycji kobiet i mężczyzn w obszarze badań i innowacji ma kluczowe znaczenie dla unijnego programu finansowania badań naukowych i innowacji. Według założeń programu Horyzont Europa (2021-2027), posiadanie planu na rzecz Równouprawnienia Płci (Gender Equality Plan – GEPs), stanowić będzie kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, ale też instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych, które będą chciały w nim uczestniczyć¹. Komisja Europejska określiła pięć kluczowych obszarów w celu osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, tj.:

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

Wskazane obszary powinny zostać objęte przez Plan Równości Płci¹.

Plan podejmowania działań związanych z wdrażaniem Planu Równości Płci na Wydziale Budowy Maszyn i Lotnictwa

Plan działań Wydziału Budowy Maszyn i Lotnictwa (WBMiL) stanowi część Planu Działania Politechniki Rzeszowskiej w latach 2022-2025. Przyjęte i zaprezentowane w niniejszym planie działania, stanowią wynik analiz realizowanych na podstawie badań ilościowych i jakościowych, jak i wewnętrznych konsultacji wśród członków społeczności akademickiej, przede wszystkim odpowiadających za przeciwdziałanie naruszeniom i różnorodnym przejawom dyskryminacji. Istotnym elementem dyskusji nad działaniami równościowymi Politechniki Rzeszowskiej (PRz), były także Plany Równości Płci, przyjęte na innych uczelniach, zarówno krajowych, jak i zagranicznych.

W Planie PRz zaproponowanych zostało pięć celów strategicznych²:

1. Dążenie do zwiększenia świadomości potrzeby równego traktowania oraz zwiększenie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania z uwagi na płeć.

¹ Plan Równości Płci WEiI. <https://weii.prz.edu.pl/wydzial/wydzialowy-zespol-ds-rownosci-plci/plan-dzialania>

² Kramarczyk J.: Plan Równości Płci – jak to zrobić?. Opracowanie: Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli. https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie_Planu_R%C3%B3wno%C5%9Bci_P%C5%82ci_jak_to_zrobi%C4%87_v1.1.pdf

2. Dążenie do zachowania równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych oraz w prowadzeniu badań naukowych.
3. Dążenie do zrównoważonego dostępu do kariery naukowej i rozwoju kariery.
4. Dążenie do równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym.
5. Dążenie do zapobiegania przemocy ze względu na płeć.

W odniesieniu do wszystkich celów strategicznych, przyjęto realizację poszczególnych działań na WBMiL. Przedstawia to tabela 1.

Tab. 1. Działania WBMiL w odniesieniu do celów strategicznych.

| Cel | Działanie | Wskaźnik |
|--|--|---|
| Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności | Powołanie zespołu ds. Równości Płci, którego zadaniem będzie monitorowanie i podjęcie interwencji w sytuacjach naruszania zasad równego traktowania | Powołanie zespołu ds. Równości Płci na WBMiL (09.2023r.) |
| | Opracowanie strony internetowej zawierającej informacje nt. potrzeby przestrzegania zasad równości płci, etapów wdrażania równości płci, stanu równości płci na PRz, podmiotów zajmujących się interweniowaniem w przypadku naruszenia zasad równości płci | Opracowanie strony internetowej nt. równości płci, która będzie zakładką strony WBMiL |
| Osiągnięcie większej równowagi w reprezentacji płci w zespołach eksperckich i kadrze zarządczej | Dążenie do powierzania przewodnictwa w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom i mężczyznom | Osiągnięcie większej liczby kobiet o ile będą spełniać wymogi formalne (IV kwartał 2024r.) |
| Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet | Opracowanie i przeprowadzenie ankiety w celu zidentyfikowania potrzeb kobiet w obszarze wsparcia ich rozwoju kariery naukowej w PRz | Przeprowadzenie badań ankietowych wśród kobiet na WBMiL (IV kwartał 2023r./ I kwartał 2024r.) |
| | Pozyskiwanie, gromadzenie i upowszechnianie informacji nt. dobrych praktyk w celu | Okresowa publikacja informacji na opracowanej stronie internetowej nt. |

| Cel | Działanie | Wskaźnik |
|---|--|---|
| | wsparcia rozwoju kariery naukowe kobiet w PRz | równości płci, która będzie zakładką strony WBMiL |
| Ułatwienie łączenia pracy z życiem prywatnym | Analiza stanu infrastruktury wspomagającej funkcje opiekuńcze (w postaci żłobka i przedszkola na PRz) | Zwiększenie świadomości o możliwości i sposobie korzystania ze żłobka i przedszkola wśród pracowników, doktorantek i studentów PRz |
| | Zidentyfikowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urloпах rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony PRz | Przeprowadzenie konsultacji i badań, publikacja uzyskiwanych wyników na poczet kolejnego Planu Równości Płci (IV kwartał 2023 r. / I kwartał 2024 r.) |
| | Zidentyfikowanie potrzeb rodziców (głównie kobiet) w zakresie trudności w łączeniu pracy z życiem prywatnym (rodzinnym), m. in. ze względu na problemy w zapewnianiu opieki nad dzieckiem (dziećmi) w czasie wykonywania pracy zawodowej i ewentualne przeanalizowanie możliwości zapewnienia elastycznych/zdalnych form pracy (określenie zasad dostosowywania czasu i formy pracy do potrzeb rodziców) | Opracowanie ankiety nt. zasad zapewniania elastycznego czasu pracy/uzyskiwania zgodny na wykonywanie pracy w formie zdalnej (IV kwartał 2023 r.) |
| Zapobieganie przemocy występującej ze względu na płeć | Rozpowszechnianie informacji o formach postępowania i sposobach zgłaszania przypadków przemocy ze względu na płeć i różne formy molestowania | Okresowa publikacja istotnych informacji na stronie, która będzie zakładką strony WBMiL, jak i wykorzystanie innych techniki rozpowszechniania informacji dogodnych w danym przypadku |

Plan Równości Płci WBMiL wpisuje się w ogólną strategię antydyskryminacyjną Politechniki Rzeszowskiej, która jest zauważalna zarówno w aktach prawnych uczelni (regulamin pracy, kodeks etyki pracowników, kodeks etyki doktoranta, regulamin

przeciwdziałania mobbingowi), ale także w rozwiązaniach instytucjonalnych (Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Komisja Antymobbingowa, Rzecznik Praw Studenta). Plan Równości Płci w Politechnice Rzeszowskiej stanowi narzędzie wspomagające całą społeczność akademicką do tworzenia równych szans w rozwoju naukowym, osobistym i zawodowym – bez względu na płeć. Jednocześnie, jest zobowiązaniem dla władz uczelni do wdrożenia proponowanych rozwiązań oraz ciągłego monitorowania problemu równości płci³.

Wyniki badań ilościowych na WBMiL w 2022 r.

Analizę problemu dotyczącego równości płci na WBMiL rozpoczęto od przeprowadzenia badań ilościowych. Skupiono się na weryfikacji danych statystycznych, które odzwierciedlają rozdział płci w roku 2022 pomiędzy innymi w strukturze zatrudnienia, obsadzie stanowisk kierowniczych, stopniach i tytułach naukowych oraz udziale w organach i ciałach kolegialnych wydziału. Wyniki analiz przedstawiają tabele 2-7.

Tab. 2. Podział ogólny Wydziału Budowy Maszyn i Lotnictwa w 2022 roku.

| | K | M |
|------------------------------------|----------|----------|
| Władze Wydziału | 0 | 5 |
| Rada Wydziału | 13 | 80 |
| Rada Dyscyplin | 10 | 58 |
| Jednostki Organizacyjne Wydziału | | |
| Komisje i Zespoły koordynacyjne | 17 | 76 |
| Pracownicy dziekanatów | 7 | 1 |
| Pracownicy administracyjni | | |
| Pracownicy inżynieryjno-techniczni | 14 | 49 |

Tab. 3. Funkcje i stanowiska kierownicze na Wydziale w 2022 roku.

| | K | M |
|--|----------|----------|
| Dziekan | | 1 |
| Prodziekani | | 4 |
| Kierownicy katedr/zakładów | 2 | 10 |
| Kierownicy dziekanatów | 1 | 0 |
| Stanowiska kierownicze w administracji | | |

Tab. 4. Osoby pracujące będące nauczycielami – K i M na poszczególnych stanowiskach na wydziale (profesor, profesor uczelni, adiunkt, asystent) w 2022 roku.

| Badawczo-dydaktyczni | K | M |
|-----------------------------|----------|----------|
| Profesor | 2 | 13 |
| Profesor uczelni | 9 | 51 |
| Adiunkt | 19 | 68 |

³ Plan Równości Płci. <https://w.prz.edu.pl/uczelnia/dobre-praktyki/plan-rownosci-plci>

| | | |
|----------|----|----|
| Asystent | 13 | 30 |
|----------|----|----|

| Badawczy | K | M |
|------------------|----------|----------|
| Profesor | | |
| Profesor uczelni | | 1 |
| Adiunkt | | |
| Asystent | | |

| Dydaktyczny | K | M |
|--------------------|----------|----------|
| Profesor | | |
| Profesor uczelni | | 1 |
| Adiunkt | 5 | 20 |
| Asystent | 1 | 8 |

Tab. 5. Podział według stopni i tytułów naukowych (prof., dr hab., dr) w 2022 roku.

| | K | M |
|---------------------|----------|----------|
| Magister | 14 | 38 |
| Doktor | 24 | 88 |
| Doktor habilitowany | 9 | 53 |
| Profesor | 2 | 13 |

Tab. 6. Osoby pracujące nie będące nauczycielami – administracja wydziałowa i pracownicy inżynieryjno-techniczni i naukowo-techniczni w 2022 roku.

| Administracja wydziałowa | K | M |
|---------------------------------|----------|----------|
| Liczba pracowników | 7 | 1 |
| Liczba kierowników | 1 | |

| Pracownicy inż.-techn. i nauk.-techn. | K | M |
|--|----------|----------|
| Liczba pracowników | 14 | 49 |
| Liczba kierowników | | |

Tab. 7. Podział ze względu na katedry i zakłady w 2022 roku.

| | K | M |
|---|----------|----------|
| Katedra Awioniki i Sterowania | 1 | 23 |
| Katedra Konstrukcji Maszyn | 5 | 25 |
| Katedra Nauki o Materiałach | 5 | 19 |
| Katedra Mechaniki Stosowanej i Robotyki | 2 | 12 |
| Katedra Odlewnictwa i Spawalnictwa | 4 | 6 |
| Katedra Przeróbki Plastycznej | 4 | 10 |
| Katedra Inżynierii Lotniczej i Kosmicznej | 5 | 25 |

| | | |
|---|----|----|
| Katedra Pojazdów Samochodowych i Inżynierii Transportu | 3 | 15 |
| Katedra Technik Wytwarzania i Automatyzacji | 4 | 21 |
| Katedra Technologii Maszyn i Inżynierii Produkcji | 10 | 21 |
| Zakład Termodynamiki | 2 | 6 |
| Zakład Informatyki | 4 | 8 |
| Uczelniane Laboratorium Badań Materiałów dla Przemysłu Lotniczego | 1 | 3 |
| Wydziałowe Laboratorium Badań Kół Zębatych | 1 | 3 |
| Pracownia Badań Konstrukcji Lotniczych | | |

Opracowała Wydziałowa Komisja ds. Równości Płci WBMiL.