



Politechnika Łódzka



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

w Politechnice Łódzkiej

Plan działań na lata 2025-2027

GRUDZIEŃ 2024

Słowem wstępu	3
Część I. Diagnoza	4
1. Wstęp	4
2. Badania ilościowe	4
2.1. Funkcje kierownicze w Politechnice Łódzkiej	4
2.2. Przebieg karier naukowych kobiet i mężczyzn	6
2.3. Pracownicy akademicy według płci w jednostkach Politechniki Łódzkiej	7
2.4. Pracownicy niebędący nauczycielami według grup stanowisk i płci	8
Część II. Plan działań na lata 2025-2027	9
Obszar 1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	10
Obszar 2. Równość płci w przywództwie, podejmowaniu decyzji, badaniach naukowych i kształceniu	12
Obszar 3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery	14
Obszar 4. Infrastruktura instytucjonalna	15
Obszar 5. Budowanie świadomości dotyczącej przemocy płciowej	17
Podsumowanie	18
Słownik	18

Szanowni Państwo,

od blisko trzech lat w Politechnice Łódzkiej jest realizowany *Plan równości płci* (Gender Equality Plan). Właśnie oddajemy w Państwa ręce kolejny, tym razem wyznaczający działania do realizacji w latach 2025-2027. Nasze założenia się nie zmieniły – to poszanowanie równości płci i różnorodności oraz chęć zapewnienia wsparcia społeczności akademickiej Politechniki Łódzkiej.

Plan jest zgodny z zasadami *Europejskiej karty naukowca*. Koresponduje również z działaniami realizowanymi w ramach procesu HR Excellence in Research, dzięki którym od 2016 roku możemy posługiwać się tym zaszczytnym logo przyznawanym przez Komisję Europejską. Warto także przypomnieć, że wprowadzając w życie *Plan równości płci*, spełniamy formalny warunek uczestnictwa w konkursach ogłaszanych przez KE w ramach programu Horyzont Europa.

Niniejszy dokument jest efektem prac Zespołu ds. wdrożenia i monitorowania realizacji Gender Equality Plan w Politechnice Łódzkiej, którego działaniami kieruje prorektor ds. nauki prof. dr hab. inż. Łukasz Albrecht. Członkami zespołu są zarówno kobiety, jak i mężczyźni, które/którzy należą do różnych grup pracowniczych, są na różnym etapie kariery i pełnią różne funkcje. Taka różnorodność pozwala na spojrzenie na równość płci z wielu perspektyw oraz na uwzględnienie zróżnicowanych poglądów i doświadczeń.

Plan obejmuje swoim zakresem wszystkich pracowników, studentów i doktorantów, z której to grupy w przeważającej liczbie wywodzi się kadra badawczo-dydaktyczna Politechniki Łódzkiej. Przyjęte rozwiązania zostały wypracowane na podstawie diagnozy aktualnej sytuacji.

Dokument uwzględnia obszary wskazane przez Komisję Europejską jako najważniejsze dla osiągnięcia równowagi płci w organizacji. Są nimi: równowaga między życiem prywatnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji; równość płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych; równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery; włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych; środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu. W *Planie równości płci w Politechnice Łódzkiej* wskazaniom KE odpowiada następujących pięć obszarów: 1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym; 2. Równość płci w przywództwie, podejmowaniu decyzji, badaniach naukowych i kształceniu; 3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery; 4. Infrastruktura instytucjonalna; 5. Budowanie świadomości dotyczącej przemocy płciowej.

Wszystkie działania ujęte w *Planie równości płci* mają służyć temu, aby nasza uczelnia była miejscem przyjaznym i bezpiecznym, w którym okazywany jest wzajemny szacunek i tolerancja, a badania, praca i studia przynoszą satysfakcję.

prof. dr hab. inż. Krzysztof Józwik

Rektor Politechniki Łódzkiej

1. Wstęp

Przygotowanie *Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej* na lata 2025-2027 zostało poprzedzone analizą struktury zatrudnienia w uczelni pod kątem reprezentacji płci w całej społeczności akademickiej, tzn. z uwzględnieniem gremiów i osób pełniących funkcje kierownicze, nauczycieli akademickich, pracowników niebędących nauczycielami akademickimi oraz studentów i doktorantów.

Aby zachować ciągłość badań, wykazać korelacje, a także zdiagnozować zachodzące zmiany, analizę przeprowadzono w tych samych obszarach co w czasie przygotowywania pierwszego *Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej*, opublikowanego w grudniu 2021 roku. W bieżącej analizie uwzględniono dane z IV kwartału 2024 roku, a w przypadku studentów i doktorantów – dane na dzień 31 grudnia 2023 roku.

2. Badania ilościowe

2.1. Funkcje kierownicze w Politechnice Łódzkiej

Tak jak w przypadku pierwszego *Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej*, badając liczbę kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze, wyodrębniono dwa poziomy gremiów / osób pełniących takie funkcje, które podlegały szczegółowej analizie: 1. grupę poziomu centralnego oraz 2. grupę poziomu wydziałów uczelni i jednostek ogólnouczelnianych.

Zebrane dane dotyczące sprawowania funkcji kierowniczych (przez kobiety lub mężczyzn) z obu tych poziomów wskazują, że nie ma w tym zakresie znacznych dysproporcji (46% – udział kobiet, 54% – udział mężczyzn). Sytuacja nieznacznie się zmienia – w poprzedniej analizie różnica w proporcji kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze wynosiła 13%, w bieżącej uległa zmniejszeniu do 8%.

Analiza składu Senatu uczelni uwidacznia brak dużych dysproporcji – zasiada w nim blisko 51% kobiet.

Sprawowanie funkcji przewodniczącego Rady dyscypliny w 58% przypada mężczyznom i w 42% kobietom, przy udziale 36% kobiet spośród wszystkich członków Rad dyscyplin naukowych w Politechnice Łódzkiej.

Zestawienie przedstawione w tabeli 1 obrazuje rozkład funkcji kierowniczych według płci w Politechnice Łódzkiej.

	K	M	K%	M%
Poziom centralny				
Senat	32	31	50,8%	49,2%
Komisje senackie	35	29	54,7%	45,3%
Przewodniczący komisji senackich	3	2	60,0%	40,0%
Rady dyscyplin naukowych	86	154	35,8%	64,2%
Przewodniczący Rad dyscyplin naukowych	5	7	41,7%	58,3%
Rektor	0	1	0%	100%
Prorektorzy	0	4	0%	100%
Kwestor i kanclerz	1	1	50,0%	50,0%
Zastępcy kwestora i kanclerza	3	1	75,0%	25,0%
Dyrektorzy (administracja rektorska)	17	10	63,0%	37,0%
Kierownicy działów i sekcji (administracja rektorska)	11	2	84,6%	15,4%
Kierownicy działów (administracja kanclerska)	3	6	33,3%	66,7%
Kierownicy działów (administracja kwestorska)	5	0	100%	0%
Poziom wydziałów i jednostek ogólnouczelnianych				
Dziekani	3	6	33,3%	66,7%
Prodziekani	16	12	57,1%	42,9%
Dyrektorzy instytutów	10	16	38,5%	61,5%
Kierownicy katedr	5	15	25,0%	75,0%
Dyrektorzy jednostek ogólnouczelnianych	10	9	52,6%	47,4%
Kierownicy dziekanatów (administracja)	9	0	100%	0%
RAZEM	254	306	45,4%	54,6%

Tabela 1. Funkcje kierownicze w PŁ według płci

W porównaniu z poprzednią analizą proporcja liczby mężczyzn do liczby kobiet w grupie nauczycieli akademickich jest niemalże identyczna (rysunek 2). Z tej grupy wyłaniane są osoby pełniące w uczelni funkcje dziekańskie i prodziekańskie, należy więc uznać, że dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych na poziomie wydziałów jest zapewniony.

Na poziomie wydziałów widoczna jest przewaga kobiet sprawujących funkcje prodziekańskie. Wśród osób pełniących funkcję prodziekana do spraw – odpowiednio – kształcenia, rozwoju, studenckich, studenckich w zakresie studiów niestacjonarnych jest 16 pań prodziekanów w stosunku do 12 prodziekanów mężczyzn. Z zebranych danych wynika, że kobiety głównie zajmują się sprawami kształcenia i studenckimi – w tym przypadku proporcja wynosi 7 kobiet do 2 mężczyzn. Taką samą proporcję można zaobserwować w przypadku funkcji prodziekana do spraw rozwoju, jednak dotyczy ona przewagi mężczyzn.

Na wydziałach funkcje prodziekanów pełnią zarówno mężczyźni, jak i kobiety, tylko jedna jednostka ma w pełni żeński skład, co jednak wynika z liczebności kobiet w tym obszarze naukowym – na Wydziale Biotechnologii i Nauk o Żywności 78% nauczycieli akademickich to kobiety, co stanowi największą liczebność kobiet spośród nauczycieli akademickich wszystkich wydziałów.

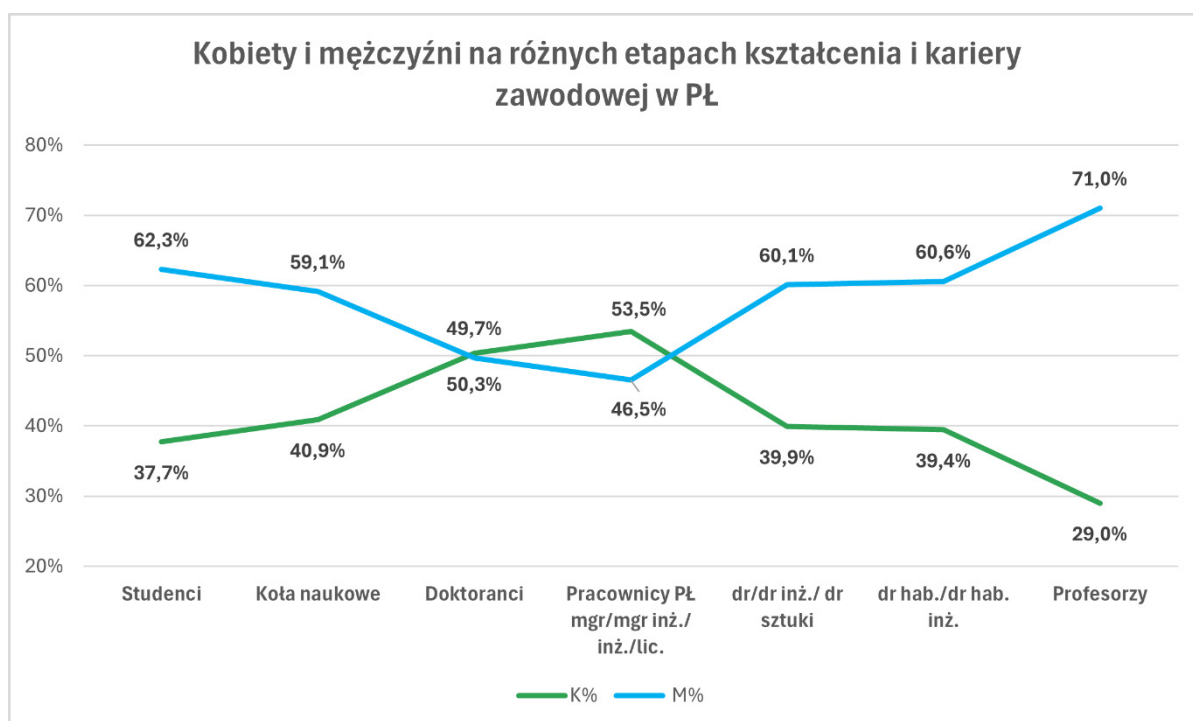
Analiza poszczególnych składowych zestawienia przedstawionego w tabeli 1 nie zmieniła się od czasu poprzedniego badania i nadal wykazuje dysproporcję płci w przypadku funkcji kierowniczych w instytutach i katedrach (łącznie pełni je 15 kobiet w stosunku do 31 mężczyzn). Podobnie jak poprzednio kobiety

przeważają na stanowiskach kierowniczych w administracji (rektorskiej, kwestorskiej, kanclerskiej i wydziałowej), gdzie łącznie jest 45 kobiet w stosunku do 18 mężczyzn.

Podsumowując, mimo niewielkich różnic w porównaniu z analizą stworzoną na potrzeby poprzedniego Planu równości płci sumaryczny rozkład płci dla funkcji kierowniczych w Politechnice Łódzkiej jest bliski równowadze – zarówno w przypadku poziomu centralnego, jak i poziomu wydziałów i jednostek ogólnouczelnianych. Można zauważyć pewne znamiona specjalizacji – kobiety sprawują najwyższe funkcje związane z finansami, częściej są im powierzane zadania związane z obszarem kształcenia i spraw studenckich, przeważają także na kierowniczych stanowiskach administracyjnych. Mężczyźni częściej obejmują centralne funkcje zarządcze (w tym te pochodzące z wyboru).

2.2. Przebieg karier naukowych kobiet i mężczyzn

Wartości procentowe przedstawione na rysunku 1 obrazują przebieg karier naukowych kobiet i mężczyzn w PŁ. Mimo że na prezentowane dane ma wpływ wiele czynników, m.in. większa liczba mężczyzn pośród osób studiujących na kierunkach technicznych, co przekłada się na większą liczbę mężczyzn na kolejnych etapach kariery naukowej, to dane w niektórych obszarach uległy zmianie w stosunku do ostatnio badanego okresu.



Rysunek 1. Kobiety i mężczyźni na różnych etapach kształcenia i kariery zawodowej w PŁ

Proporcje płci ukazane na rysunku 1 nie różnią się znacznie od zaobserwowanych w latach ubiegłych. W Politechnice Łódzkiej funkcjonuje około 60 aktywnych studenckich kół naukowych, 59% ich członków stanowią studenci, a 41% studentki. Procentowy udział kobiet w kołach naukowych jest ciągle większy niż ich udział w liczbie studentów PŁ – wykres ulega w tym miejscu nieznacznemu spłaszczeniu – co oznacza proporcjonalnie większe zainteresowanie studentek niż studentów udziałem w pracach kół naukowych.

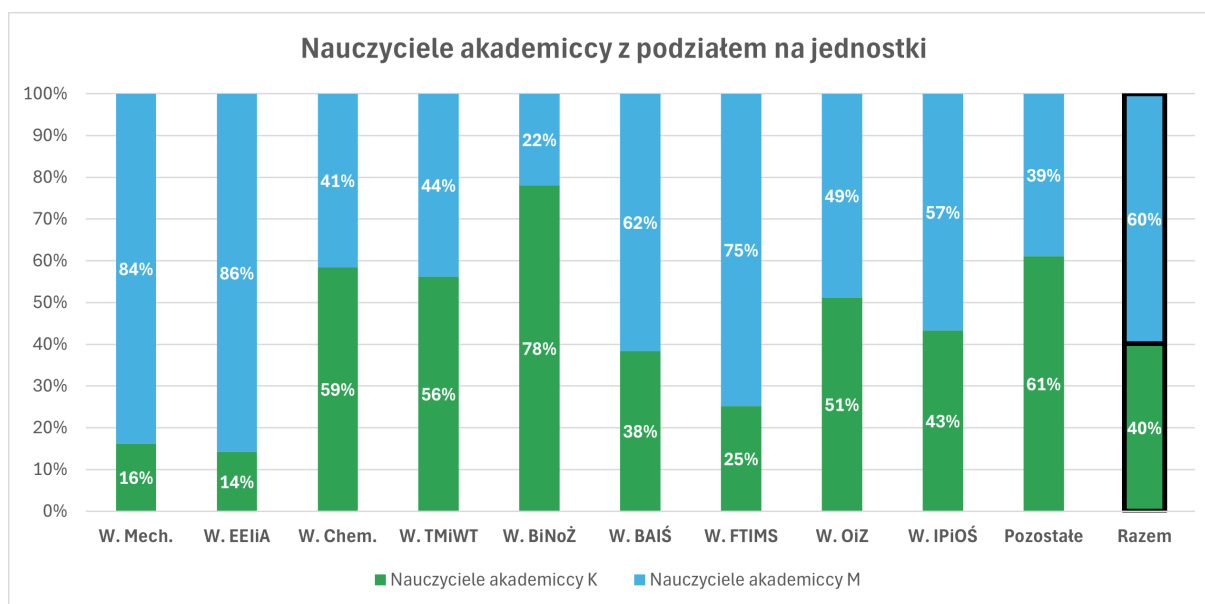
Przedstawione dane potwierdzają obserwację z poprzedniego badania, że przebieg ścieżki kariery naukowej kobiet i mężczyzn nie wygląda identycznie oraz że wraz ze zdobywaniem doświadczenia naukowego liczba kobiet w zestawieniu maleje. Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn odbywających studia doktoranckie w PŁ jest wyrównany, jednak na etapach kariery zawodowej następujących po uzyskaniu stopnia doktora udział mężczyzn wyraźnie się zwiększa i rośnie aż do osiągnięcia 71% w grupie profesorów.

Pomimo tego, że nie każda z osób kształcących się na studiach doktoranckich w PŁ kontynuuje karierę naukową, to wiele z nich bierze udział w prowadzonych w naszej uczelni konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich. Utrudnieniem w kontynuowaniu kariery naukowej w PŁ jest z pewnością ograniczona liczba wolnych etatów do zaoferowania młodym badaczom. Tym bardziej więc istotne jest,

że w czasie konkursów stosujemy otwarty, przejrzysty i merytoryczny proces rekrutacji z poszanowaniem zasad równego traktowania. Podejmowane na tę rzecz działania zapobiegają dyskryminacji i wyrównują szanse kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, co w dłuższej perspektywie może skutkować zmianą w proporcjach udziału kobiet i mężczyzn na dalszych etapach kariery naukowej w PŁ.

2.3. Pracownicy akademicy według płci w jednostkach Politechniki Łódzkiej

We wszystkich jednostkach uczelni zatrudnionych jest łącznie 1 210 nauczycieli akademickich, z czego 60% to mężczyźni, a 40% kobiety. Pomimo różnych proporcji płci na poszczególnych wydziałach (są wśród nich także wydziały ze znaczną przewagą kobiet i wydziały ze zdecydowaną przewagą mężczyzn), łączna dysproporcja pomiędzy liczbą zatrudnionych kobiet i mężczyzn nie jest wyraźna. Sytuacja na wydziałach uległa nieznacznej zmianie w stosunku do poprzedniego badania. Największy udział mężczyzn wśród pracowników akademickich nadal występuje na Wydziale Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki (W. EEiIA), ale zmniejszył się z 90% do 86%. Na Wydziale Mechanicznym (W. Mech.) obserwowana wcześniej dysproporcja utrzymuje się – udział mężczyzn wynosi obecnie 84%. Podobnie jest na Wydziale Fizyki Technicznej, Informatyki i Matematyki Stosowanej (W. FTIMS), gdzie 75% nauczycieli akademickich to mężczyźni. Nadal najwięcej kobiet pracuje na Wydziale Biotechnologii i Nauk o Żywności (W. BiNoŻ) – 78%. W przypadku trzech jednostek – Wydziału Organizacji i Zarządzania (W. OiZ), Wydziału Chemicznego (W. Chem.) oraz Wydziału Technologii Materiałowych i Wzornictwa Tekstyliów (W. TMIWT) występują natomiast zbliżone proporcje płci (z przewagą kobiet).



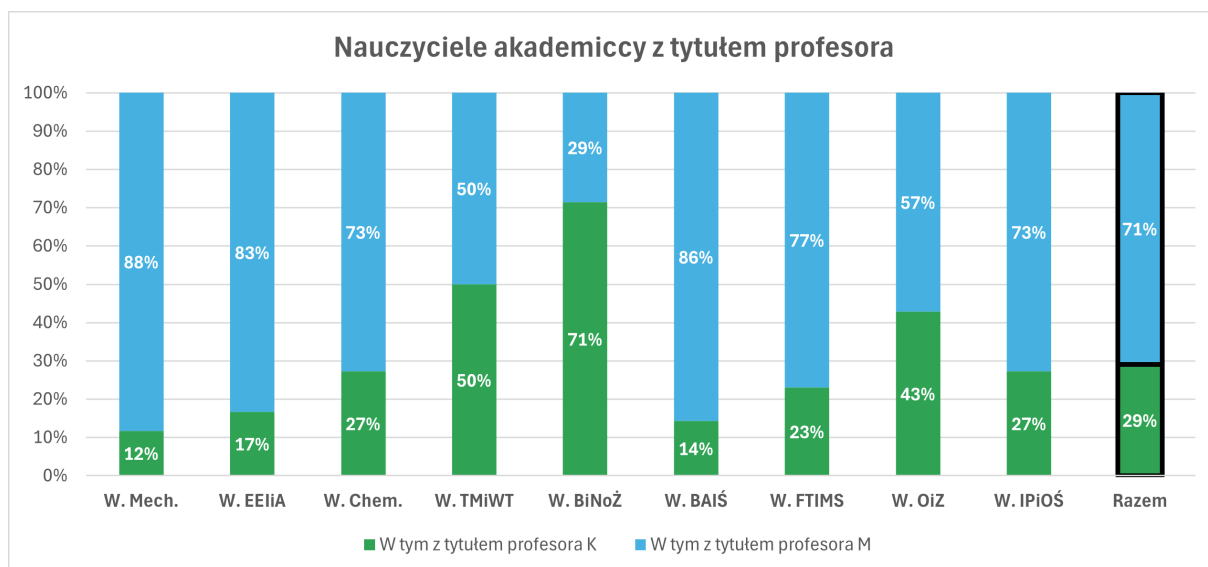
Rysunek 2. Nauczyciele akademicy z podziałem na jednostki

Odwrotną tendencję można zaobserwować w jednostkach ogólnouczelnianych niebędących wydziałami, takich jak Centrum Językowe, Centrum Sportu czy Centrum Nauczania Matematyki i Fizyki. Osoby zatrudnione w tych jednostkach zajmują głównie stanowiska dydaktyczne, a przewaga kobiet w tej grupie (61%) nieznacznie spadła w porównaniu z poprzednim badaniem.

W grupie osób posiadających tytuł profesora mężczyźni widocznie przeważają liczebnie nad kobietami – w tym gronie jest tylko 38 kobiet, przy łącznej liczbie 131 profesorów tytularnych zatrudnionych w PŁ. Dotyczy to przede wszystkim Wydziałów: Mechanicznego – 88% mężczyzn; Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki – 83%; Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska – 86%; Fizyki Technicznej, Informatyki i Matematyki Stosowanej – 77%; Inżynierii Procesowej i Ochrony Środowiska oraz Chemii – po 73% (rysunek 3). Wśród osób z tytułem naukowym profesora kobiety znacząco przeważają jedynie na Wydziale Biotechnologii i Nauk o Żywności – 71%.

W zestawieniu odnotowano nieznaczny wzrost udziału kobiet legitymujących się tytułem profesora (z 26% do 29%). Należy jednak zaznaczyć, że większy udział procentowy mężczyzn ma odzwierciedlenie w strukturze płci na wielu wydziałach i wynika z efektu dekad działania systemu szkolnictwa wyższego

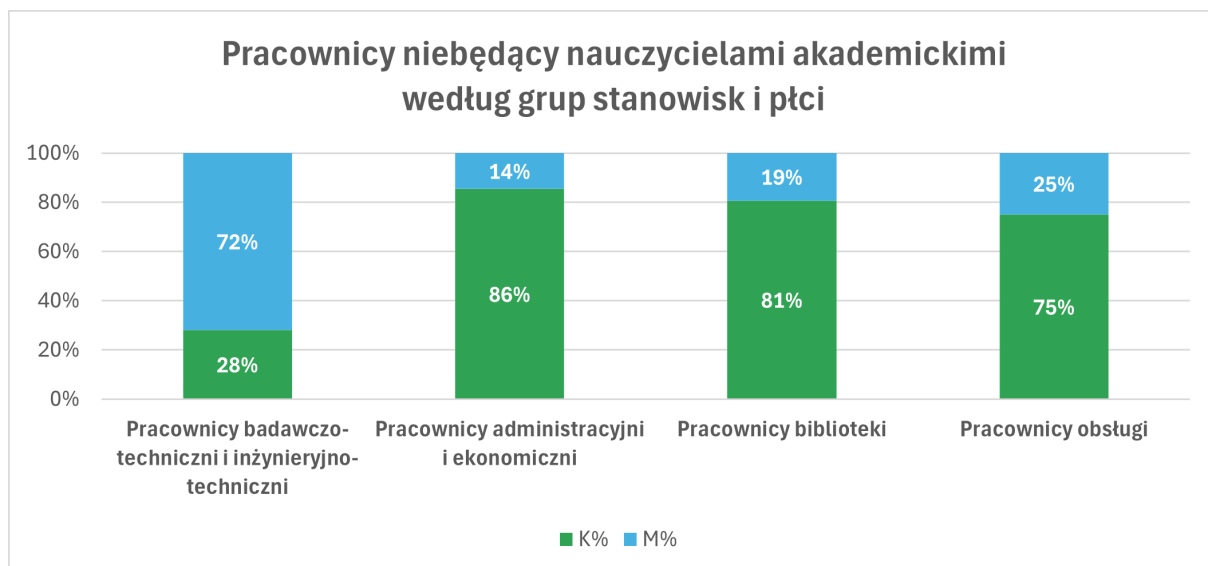
oraz uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Zmiana tego trendu wymaga kompleksowych działań, podejmowanych także poza obszarem szkolnictwa wyższego.



Rysunek 3. Nauczyciele akademicy z tytułem profesora

2.4. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi według grup stanowisk i płci

W Politechnice Łódzkiej zatrudnionych jest 1 318 osób niebędących nauczycielami akademickimi. W przeciwieństwie do rozkładu płci w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi wśród nienauczycieli przeważają kobiety (65% kobiet, 35% mężczyzn) i tendencja ta rośnie. Udział osób danej płci w poszczególnych grupach pracowniczych jest zróżnicowany. W części grup liczebna przewaga kobiet jest bardzo duża – tak jest np. pośród pracowników administracyjnych i ekonomicznych (86% to kobiety) i pracowników obsługi (75% stanowią kobiety). Stanowiska badawczotechniczne i inżynierijnotechniczne niezmiennie zajmowane są przez mężczyzn (stanowią 72% pracowników).



Rysunek 4. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi według grup stanowisk i płci

W grupie pracowników badawczotechnicznych i inżynierijnotechnicznych pracuje 305 mężczyzn i 120 kobiet. Widać pewną korelację pomiędzy liczbą mężczyzn pracowników akademickich i liczbą mężczyzn należących do tej grupy (wspierającej nauczycieli w prowadzeniu badań i zajęć laboratoryjnych).

Najliczniejszą grupę pośród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowią pracownicy administracyjni i ekonomiczni, z których 526 to kobiety, a 89 mężczyźni. Podobna proporcja występuje pośród osób zatrudnionych w grupie pracowników bibliotecznych, gdzie zatrudnione są 42 kobiety i 10 mężczyzn. Taki obraz sytuacji prawdopodobnie wynika z tradycyjnego odbioru zawodów związanych z administracją i księgowością. Niewykluczone, że mają na to również wpływ inne czynniki, takie jak postrzeganie tego typu zatrudnienia jako stabilnego i ze statycznymi godzinami pracy.

Grupa pracowników obsługi obejmuje osoby zajmujące się utrzymywaniem porządku, pilnowaniem mienia (portiernia, szatnia) i konserwacją sprzętu. W tej grupie jako całości obserwowane są duże dysproporcje płci i zdecydowana przewaga kobiet – 203 kobiety w stosunku do 67 mężczyzn.

Część II. Plan działań na lata 2025-2027

Z 28 działań planu na lata 2022-2024 w całości zostały zrealizowane 22. Część niewykonanych działań przeniesiono do obecnego planu na lata 2025-2027. Przykładami wdrożenia *Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej* są: uruchomienie Niepublicznego Przedszkola PŁ, a w ślad za tym również Niepublicznego Żłobka PŁ, wprowadzenie w *Regulaminie działalności socjalnej w PŁ* zapisów dotyczących możliwości dofinansowania części kosztów opieki nad dziećmi pracowników sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię oraz utworzenie na stronie internetowej PŁ i na WIKAMPIE zakładki *Równość płci w Politechnice Łódzkiej*, gdzie można znaleźć informacje o pełnomocnikach ds. równości, składzie Zespołu ds. wdrożenia i monitorowania realizacji GEP w Politechnice Łódzkiej czy możliwości łączenia pracy zawodowej z rodzicielstwem. Jednym z największych sukcesów realizacji *Planu działań na lata 2022-2024* jest wejście w życie zarządzenia Rektora PŁ w sprawie wprowadzenia Wewnętrznych Polityk Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej Politechniki Łódzkiej, które są skierowane do wszystkich pracowników, doktorantów i studentów. W dokumencie tym została powołana stała Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. W czasie realizacji poprzedniego Planu wprowadzono również *Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Łódzkiej*. Ponadto stworzono zalecenia dotyczące zrównoważonych płciowo składów komisji rekrutacyjnych oraz opracowano i wdrożono, z obowiązkiem stosowania, szablon ogłoszenia rekrutacyjnego. Stale analizowany jest skład gremiów decyzyjnych oraz funkcji/stanowisk kierowniczych, a dane publikowane są co 6 miesięcy na stronie PŁ w zakładce *Równość płci w Politechnice Łódzkiej*.

To tylko wybrane przykłady realizacji *Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej* na lata 2022-2024. Nowy plan działań podobnie jak poprzedni odnosi się do obszarów wskazanych przez Komisję Europejską jako kluczowe dla osiągnięcia równowagi płci w organizacji, takich, jak: 1. Równowaga między życiem prywatnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji; 2. Równość 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. W Planie łącznie przewidziano 15 działań przyporządkowanych do następujących 5 obszarów: 1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym; 2. Równość płci w przywództwie, podejmowaniu decyzji, badaniach naukowych i kształceniu; 3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery; 4. Infrastruktura instytucjonalna; 5. Budowanie świadomości dotyczącej przemocy płciowej. Adresatem działań jest cała społeczność uczelni – wszystkie grupy pracowników oraz doktoranci i studenci. Dla każdego z działań określono wskaźniki rezultatu, harmonogram realizacji oraz jednostkę PŁ, która je koordynuje (realizacja będzie wymagała zaangażowania i współpracy wielu jednostek). Przebieg prac zaplanowanych w ramach GEP będzie monitorowany i rozwijany. W związku z tym powołany przez rektora i nadzorowany merytorycznie przez prorektora ds. nauki Zespół ds. Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej będzie zbierał się co najmniej raz na kwartał.

OBSZAR 1.

KULTURA ORGANIZACYJNA ORAZ RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

1.1. Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem w kontekście wsparcia ze strony PŁ

- > JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim, Centrum Wspierania Nauki**
- > TERMIN REALIZACJI: II kwartał 2026 roku**
- > WSKAŹNIKI: wyniki badań dotyczących potrzeb osób wracających do pracy wprowadzenie procedury re-onboardingu opracowana procedura dostępna na platformie WIKAMP**




Dodatkowy opis działania:

W ramach działania zostanie przeprowadzona ankieta diagnozująca potrzeby osób wracających do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem. Na podstawie jej wyników oraz po przeprowadzeniu badań fokusowych z udziałem pracowników będących odbiorcami planowanych działań zostanie opracowana procedura ponownego wdrożenia takich osób do pracy w PŁ (re-onboarding).

W celu usprawnienia procedury odroczenia oceny okresowej nauczycieli spowodowanego urlopem związanym z rodzicielstwem zostanie stworzone rozwiązanie, dzięki któremu zainteresowane strony będą informowane o zastosowaniu odroczenia i nowym terminie poddania się ocenie – w miejsce konieczności wnioskowania o odroczenie oceny przez nauczycieli, którzy znajdują się w takiej sytuacji.

Przewidziano również organizację szkoleń z zakresu prawa pracy dla kadry zarządzającej uwzględniających zagadnienia rodzicielskie.




1.2. Budowanie świadomości możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego i wychowawczego z pracą zawodową

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Dział Promocji
-  **TERMIN REALIZACJI:** lata 2026-2027
-  **WSKAŹNIKI:** realizacja kampanii informacyjnej (obejmującej kampanię online i akcję plakatową) liczba osób, które skorzystają z promowanego rozwiązania

Dodatkowy opis działania:

Celem działania jest uświadomienie pracownikom możliwości powrotu do pracy na określoną część etatu w czasie urlopu rodzicielskiego i wychowawczego. Promowane rozwiązanie pozwoli osobom odbywającym urlop zachować kontakt z Politechniką Łódzką, a równocześnie ułatwi im powrót i ponowne wdrożenie do obowiązków po jego zakończeniu. Działanie zostanie powiązane z promowaniem pozytywnych wzorców w równoważeniu pracy i życia prywatnego (np. dzielenie się obowiązkami zawodowymi i osobistymi).

1.3. Stworzenie polskojęzycznej wersji gry EQUINI

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Centrum Współpracy Międzynarodowej
-  **TERMIN REALIZACJI:** do końca 2025 roku
-  **WSKAŹNIKI:** powstanie gry w polskiej wersji językowej

Dodatkowy opis działania:

W Politechnice Łódzkiej zostanie wdrożona gra planszowa EQUINI kształtująca inteligencję emocjonalną i wspierająca kampanię antidyskryminacyjną uczelni. W grze będą mogli uczestniczyć wszyscy członkowie społeczności akademickiej – studenci, nauczyciele i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Gra pozwoli im rozwijać umiejętność zarządzania emocjami oraz kształtować postawę otwartości i tolerancji wobec innych. W 2024 roku powstała angielska wersja gry, w 2025 roku zostanie przygotowana wersja polska. Z grą zostaną zapoznani pełnomocnicy ds. równości, co przyczyni się do upowszechnienia tego narzędzia w uczelni i pozytywnie wpłynie na integrację samych pełnomocników.

OBSZAR 2.

RÓWNOŚĆ PŁCI W PRZYWÓDZTWIE, PODEJMOWANIU DECYZJI, BADANIACH NAUKOWYCH I KSZTAŁCENIU

2.1. Monitorowanie gremiów decyzyjnych i grona osób pełniących funkcje kierownicze pod kątem reprezentacji płci oraz zbiorcze prezentowanie wyników obserwacji na stronie internetowej PŁ, w zakładce poświęconej Planowi równości płci

- JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim**
- TERMIN REALIZACJI: od I kwartału 2025 roku do IV kwartału 2027 roku**
- WSKAŹNIKI: liczba raportów rocznych
liczba monitorowanych gremiów i funkcji/stanowisk**

Dodatkowy opis działania:

W ramach działania przewidziano prowadzenie rejestrów oraz tworzenie raportów i statystyk dotyczących udziału płci w składzie gremiów decyzyjnych i w gronie osób pełniących funkcje kierownicze. Dane będą odnosić się m.in. do kadry zarządzającej w jednostkach oraz składów komisji i władz dziekańskich. Raporty będą przygotowywane corocznie. Zostaną opublikowane na stronie internetowej PŁ, w zakładce poświęconej *Planowi równości płci*.

2.2. Organizacja wydarzeń podnoszących świadomość i promujących dobre praktyki w zakresie równości

- JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Biuro Karier**
(realizacja warsztatów dotyczących dyskryminacji i rozwoju zawodowego kobiet)
- Interdyscyplinarna Szkoła Doktorska** (działania informacyjno-promocyjne dla doktorantów i promotorów oraz realizacja działań w ramach projektu STER)
- Centrum Współpracy Międzynarodowej**
(zapewnienie bazy lokalowej)
- TERMIN REALIZACJI: od I kwartału 2025 roku do IV 2027 roku**
- WSKAŹNIKI: liczba wydarzeń**

Dodatkowy opis działania:

Działanie będzie obejmowało organizację wydarzeń służących zapobieganiu dyskryminacji i mobbingowi poprzez podnoszenie świadomości w tym zakresie, podkreślanie zjawisk o charakterze pozytywnym oraz dzielenie się dobrymi praktykami. W ramach działania odbędą się:

- 1) spotkania warsztatowe dla wykładowców poświęcone problemowi dyskryminacji w dydaktyce (zwiększające świadomość nauczycieli akademickich w zakresie działań o charakterze dyskryminacyjnym m.in. poprzez zapoznanie uczestników z wachlarzem takich działań);
- 2) wydarzenia wspierające rozwój zawodowy i budujące społeczność Kobiety Nauki w PŁ, w tym spotkania networkingowe, warsztaty i panele dyskusyjne umożliwiające członkom społeczności akademickiej PŁ nawiązywanie kontaktów, dzielenie się doświadczeniami i zdobywanie wiedzy na temat możliwości rozwijania kariery w obszarze STEM;

- 3) wydarzenia sprzyjające międzykulturowej integracji doktorantów, takie, jak:
- warsztaty międzykulturowe dla doktorantów i promotorów promujące postawę otwartości, tolerancji i wzajemnego szacunku,
 - Dzień Różnorodności w formie otwartych spotkań networkingowych w międzynarodowym gronie.

2.3. Promocja działań równościowych



JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Dział Promocji

TERMIN REALIZACJI: od I kwartału 2025 roku do IV kwartału 2027 roku

**WSKAŹNIKI: liczba akcji promocyjnych w roku
liczba opublikowanych informacji o projektach badawczych**




Dodatkowy opis działania:

W ramach działania w szkołach średnich zostanie przeprowadzona promocja wydarzeń związanych z projektem *Dziewczyny do Nauki*. Celem akcji będzie zachęcenie młodych kobiet do rekrutacji na studia w PŁ oraz ukazanie, że Politechnika jest miejscem przyjaznym kobietom, w którym organizowanych jest wiele ciekawych wydarzeń. Na stronie uczelni będą promowane projekty badawcze pracowników, doktorantów i studentów PŁ uwzględniające wymiar płci lub różnorodności. Powstanie również cykl filmów przedstawiających podobieństwa i różnice kulturowe między Polską a krajami, z których pochodzą doktoranci zagraniczni.

OBSZAR 3.

RÓWNOŚĆ PŁCI W REKRUTACJI I ROZWOJU KARIERY




3.1. Prowadzenie statystyk dotyczących przebiegu kolejnych etapów studiów doktoranckich z uwzględnieniem udziału płci

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Centrum Wspierania Nauki
-  **TERMIN REALIZACJI:** od I kwartału 2025 roku do IV kwartału 2027 roku
-  **WSKAŹNIKI:** liczba zestawień rocznych

Dodatkowy opis działania:

Działanie będzie służyło monitorowaniu obszaru kształcenia doktorantów w Politechnice Łódzkiej pod kątem różnic dotyczących liczby otwieranych postępowań o nadanie stopnia naukowego doktora, ocen śródk okresowych i liczby nadanych stopni naukowych doktora z podziałem na płeć. Dane będą poddawane analizie, która stanie się punktem wyjścia do podejmowania nowych inicjatyw.




3.2. Promowanie równości płci w związku z rekrutacją studentów na wydziały, na których występuje znaczna dysproporcja płci

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Dział Promocji
-  **TERMIN REALIZACJI:** od I kwartału 2025 roku do IV kwartału 2027 roku
-  **WSKAŹNIKI:** liczba kampanii promujących równowagę płci, liczba raportów

Dodatkowy opis działania:

W ramach działania zostaną nagrane krótkie filmy przedstawiające historie studentek i studentów kształcących się na wydziałach PŁ, na których obserwowana jest największa dysproporcja w liczbie kobiet i mężczyzn. Przygotowany materiał będzie służył obaleniu stereotypowego postrzegania kierunków studiów jako odpowiednich dla mężczyzn lub kobiet.

3.3. Prowadzenie statystyk dotyczących udziału płci w aplikacjach grantowych oraz w wewnętrznych konkursach PŁ o stypendia i granty na wszystkich etapach kariery naukowej

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Centrum Wspierania Nauki
-  **TERMIN REALIZACJI:** od I kwartału 2025 roku do IV kwartału 2027 roku
-  **WSKAŹNIKI:** liczba raportów

Działanie będzie polegało na prowadzeniu i stałym analizowaniu statystyk dotyczących udziału kobiet i mężczyzn w konkursach zewnętrznych i wewnętrznych.

OBSZAR 4.

INFRASTRUKTURA INSTYTUCJONALNA

4.1. Podejmowanie współpracy z innymi uczelniami i organizacjami w celu porównania stosowanych rozwiązań i rozpoznania najlepszych praktyk w zakresie działań równościowych pod kątem możliwości ich wdrożenia w PŁ



JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Dział Rozwoju Uczelni

TERMIN REALIZACJI: od I kwartału 2025 roku do IV kwartału 2027 roku

WSKAŹNIKI: liczba zidentyfikowanych dobrych praktyk

Dodatkowy opis działania:

Celem zadania będzie zdobycie wiedzy na temat stosowanych rozwiązań i najlepszych praktyk w zakresie działań równościowych stosowanych przez inne uczelnie i instytucje naukowe w Polsce i za granicą. Dzięki temu możliwe będzie aktualizowanie *Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej*. Dobre praktyki będą identyfikowane poprzez obserwację rozwiązań przyjętych w innych instytucjach, w tym również poprzez śledzenie zaleceń Komisji Europejskiej. Wiedza z zakresu nowych rozwiązań związanych z tematyką równościową zostanie także pozyskana w czasie bezpośrednich spotkań z przedstawicielami innych uczelni wdrażających plany równościowe.

4.2. Promocja Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej



JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Dział Promocji

TERMIN REALIZACJI: od I kwartału 2025 roku do IV kwartału 2027 roku

WSKAŹNIKI: liczba kampanii informacyjnych

Dodatkowy opis działania:

Działanie będzie polegało na przeprowadzeniu kampanii informacyjnych zachęcających pracowników, doktorantów i studentów PŁ do zapoznania się z zakładką *Planu równości płci* na stronie internetowej uczelni. Do przekazania informacji zostaną m.in. wykorzystane dostępne w PŁ citylighty. Przewidziano również cykliczne wysyłanie komunikatów (maile/newsletter) przypominających o istnieniu w PŁ pełnomocników ds. równości i *Planie równości płci*. Dzięki tym powiadomieniom pracownicy, doktoranci i studenci dowiedzą się, kto pełni rolę pełnomocnika na ich wydziale / w ich jednostce. W ramach działania będą także promowane zespoły zajmujące się w PŁ sprawami równościowymi i obowiązujące w uczelni regulaminy dotyczące takiej tematyki.

4.3. Stworzenie biuletynów/webinariów/filmów o tematyce równościowej



JEDNOSTKA KOORDYNUJACA: Dział Promocji, Centrum Multimedialne

TERMIN REALIZACJI: do końca 2026 roku

WSKAŹNIKI: liczba broszur, filmów i webinarów (kursów e-learningowych) dostępnych dla pracowników

Dodatkowy opis działania:

W ramach działania zostaną opracowane publikacje online zawierające treści równościowe, dane kontaktowe psychologów z Biura ds. Obsługi Osób Niepełnosprawnych i Biura Karier oraz wykaz pełnomocników ds. równości działających w PŁ. Przewidziano także nagranie webinarium oraz krótkich filmów o tematyce równościowej. Zostaną również przygotowane kursy elearningowe dla pracowników, którzy biorą udział w rekrutacjach i są powoływani na członków komisji konkursowych. Celem kursów będzie wspieranie równowagi płci w rekrutacji, zapobieganie dyskryminacji w ocenie kandydatów, zwiększenie kompetencji kadry w zakresie technik i metod prowadzenia rozmów rekrutacyjnych, a także promocja dobrych praktyk komunikacyjnych i w zakresie powoływania składu komisji.

4.4. Opracowanie ankiety satysfakcji pracowników obejmującej kwestie równościowe oraz włączenie kwestii równościowych do istniejącej ankiety Exit Interview



JEDNOSTKA KOORDYNUJACA: Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim

TERMIN REALIZACJI: III kwartał 2025 roku

WSKAŹNIKI: opracowanie ankiety badającej satysfakcję pracowników opracowanie ankiety Exit Interview poszerzonej o pytania dotyczące kwestii równościowych

Dodatkowy opis działania:

Działanie będzie polegało na przygotowaniu i przeprowadzeniu ankiety badającej satysfakcję pracowników, która obejmie również kwestie równościowe. Badanie tego obszaru zostanie także uwzględnione w ankiecie Exit Interview, którą wypełniają osoby odchodzące z pracy.

OBSZAR 5.

BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI DOTYCZĄCEJ PRZEMOCY PŁCIOWEJ

5.1. Szkolenia z zakresu tematyki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej dla kadry zarządzającej, pracowników, doktorantów i studentów



JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Biuro Karier, Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim

TERMIN REALIZACJI: od I kwartału 2025 roku do IV kwartału 2027 roku

WSKAŹNIKI: liczba szkoleń w roku

Dodatkowy opis działania:

Działanie będzie służyło zwiększeniu świadomości w zakresie przejawów dyskryminacji, mobbingu oraz innych niepożądanych zachowań, a także uświadomieniu prawnych i służbowych konsekwencji tego typu czynów.

5.2. Wsparcie informacyjne psychologów z Biura ds. Obsługi Osób Niepełnosprawnych oraz Biura Karier dla potencjalnych ofiar przemocy płciowej



JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Biuro ds. Obsługi Osób Niepełnosprawnych, Biuro Karier

TERMIN REALIZACJI: od I kwartału 2025 roku do IV kwartału 2027 roku

WSKAŹNIKI: liczba konsultacji w roku

Dodatkowy opis działania:

Działanie będzie miało na celu zapewnienie wsparcia potencjalnym ofiarom przemocy płciowej przez psychologów zatrudnionych w Biurze ds. Obsługi Osób Niepełnosprawnych oraz w Biurze Karier. Dane kontaktowe psychologów zostaną opublikowane w zakładce równościowej na stronie internetowej PŁ.

Podsumowanie

Uznając, że równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju Politechniki Łódzkiej, w swoich działaniach kierujemy się zasadą poszanowania godności pracowników, doktorantów oraz studentów i zapewniamy im równość wobec praw i obowiązków. Równocześnie dbamy o to, aby nasza uczelnia była miejscem w pełni bezpiecznym dla wszystkich członków społeczności akademickiej, wolnym od dyskryminacji i zapewniającym wszystkim swobodny rozwój naukowy i zawodowy. *Plan równości płci* jest wynikiem starań władz Politechniki Łódzkiej o zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych. Wprowadzając najlepsze wzorce, kierujący uczelnią dążą do szerszego upowszechnienia standardów równościowych wśród społeczności akademickiej PŁ. *Plan równości płci w Politechnice Łódzkiej* na lata 2025-2027 będzie stanowił podstawę i wyznacznik dalszego rozwoju polityki równościowej w naszej uczelni, a planowany okres jego wdrożenia będzie czasem intensywnej pracy i działań całej społeczności Politechniki Łódzkiej.

Słownik

GEP – Gender Equality Plan

W. Mech. – Wydział Mechaniczny Politechniki Łódzkiej

W. EEliA – Wydział Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki Politechniki Łódzkiej

W. Chem. – Wydział Chemiczny Politechniki Łódzkiej

W. TMIWT – Wydział Technologii Materiałowych i Wzornictwa Tekstyliów Politechniki Łódzkiej

W. BiNoŻ – Wydział Biotechnologii i Nauk o Żywności Politechniki Łódzkiej

W. BAIŚ – Wydział Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki Łódzkiej

W. FTIMS – Wydział Fizyki Technicznej, Informatyki i Matematyki Stosowanej Politechniki Łódzkiej

W. OiZ – Wydział Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej

W. IPiOŚ – Wydział Inżynierii Procesowej i Ochrony Środowiska Politechniki Łódzkiej

Osoby sprawujące funkcje kierownicze – osoby różnej płci sprawujące takie funkcje kierownicze, jak: rektor, prorektor, kanclerz, kwestor, dziekan, prodziekan, dyrektor, kierownik, przewodniczący

Nauczyciele akademicki – osoby różnej płci zatrudnione w uczelni w grupie pracowników dydaktycznych, badawczych lub badawczo-dydaktycznych

Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi – osoby różnej płci niebędący nauczycielami akademickimi zatrudnione w grupie pracowników administracyjnych i ekonomicznych, pracowników biblioteki, obsługi, inżynierjno-technicznych i badawczo-technicznych

Studenci – osoby różnej płci kształtujące się na studiach I i II stopnia

Doktoranci – osoby różnej płci kształtujące się w Interdyscyplinarnej Szkole Doktorskiej Politechniki Łódzkiej

Promotorzy – osoby różnej płci sprawujące opiekę naukową nad przygotowaniem rozprawy doktorskiej

Kandydaci – osoby różnej płci ubiegające się o zatrudnienie

Uczestnicy – osoby różnej płci biorące udział w szkoleniach, badaniach itp.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W POLITECHNICE ŁÓDZKIEJ Plan działań na lata 2025-2027



Politechnika Łódzka

