Politechnika Krakowska
Dział Spraw Studenckich

Politechnika Krakowska
Centrum Wsparcia
Społeczności Akademickiej

Plan równości dla Politechniki Krakowskiej na lata 2026 - 2030

Politechnika Krakowska
im. Tadeusza Kościuszki

Kraków, grudzień 2025

Patronat:

Prof. dr hab. inż. Andrzej Szarata – JM Rektor PK

Zespół autorski:

mgr Anna Armuła

dr inż. Marek Bauer – kierownik zespołu autorskiego

dr inż. Daniel Grzonka

mgr Małgorzata Kamieniorz

mgr Damian Kojder

mgr inż. Katarzyna Nowak-Dzieszko

mgr inż. Beata Romek

Dominika Trager

mgr inż. Marta Tyrka

mgr Patrycja Zemła

Współpraca:

mgr inż. Anna Dzikowska

dr inż. Elżbieta Jarosińska

mgr Renata Książek-Partyka

Spis treści

1. Wprowadzenie 4
2. Społeczność Akademicka Politechniki Krakowskiej 5
3. Równość w opiniach członków Społeczności Akademickiej Politechniki Krakowskiej 12
4. Cele Planu Równości 28
5. Działania w ramach realizacji celów Planu Równości 29
6. Macierz realizacji Planu Równości dla PK 31
Definicje 38
Przyjęte oznaczenia 40

1. Wprowadzenie

Niniejszy „Plan Równości dla Politechniki Krakowskiej na lata 2026-2030" (w skrócie: Plan Równości) stanowi aktualizację dotychczas obowiązującego „Planu Równości na lata 2022-2025" (w skrócie: pierwszy Plan Równości). Główne założenia leżące u podstaw Pierwszego Planu Równości pozostały niezmienne. Podobnie jak pierwotny dokument, Plan Równości określa zadania, których kompleksowe wdrożenie przez uczelnię będzie skutkować zapewnieniem i utrzymaniem korzystnych i sprawiedliwych warunków funkcjonowania wszystkich grup Społeczności Akademickiej PK: pracowników, studentów, doktorantów oraz słuchaczy studiów podyplomowych i wszystkich innych form kształcenia na PK. Troska o zapewnienie równego traktowania każdego członka Społeczności Akademickiej PK stanowi impuls do kontynuowania działań mających na celu minimalizację ryzyka występowania wszelkich przejawów dyskryminacji, a tym samym zwiększających komfort i bezpieczeństwo funkcjonowania wszystkich członków Społeczności Akademickiej PK.

Takie podejście jest zgodne m.in. z zapisami art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, określanego jako zasada równości i zakaz dyskryminacji, a także zapisami art. 11^1 , 11^2 oraz 11^3 Kodeksu Pracy. Jest też zbieżne z aktualnym stanem badań naukowych na temat równości i przeciwdziałania dyskryminacji w instytucjach naukowych i edukacyjnych. Uwzględnia również aktualne uwarunkowania wynikające ze zmieniających się realiów funkcjonowania uczelni. W latach 2022-2025, czyli w okresie obowiązywania pierwszego Planu Równości, PK stanęła przed nowymi wyzwaniami, z którymi do tej pory nie musiała się mierzyć. Zmiany społeczne, ekonomiczne i psychologiczne, które wystąpiły w trakcie trwania oraz po pandemii COVID-19, a także stan niepokoju, związany z aktualną sytuacją geopolityczną (w tym szczególnie na skutek wojny w Ukrainie) sprawiły, że zapewnienie poczucia bezpieczeństwa członkom Społeczności Akademickiej PK stało się ważniejsze, niż kiedykolwiek wcześniej. Kierunek aktualizacji dotychczasowych celów strategicznych oraz konkretnych działań zawartych w dotychczas obowiązującym Planie Równości wyznaczyła analiza obszernego materiału zgromadzonego dzięki corocznym badaniom ankietowym dotyczącym aspektów funkcjonowania PK. Kolejnymi punktami odniesienia zostały „Strategia Rozwoju Politechniki Krakowskiej na lata 2026-2031" oraz realizacja założeń Europejskiej Karty Naukowca, będącej częścią Strategii HRS4R.

Niniejszy Plan Równości obejmuje swoim zakresem powtórną diagnozę stanu obecnego równości na PK, obrazuje procesy, jakie w poprzednich latach zaszły w obszarach objętych przeprowadzonymi badaniami kwestionariuszowymi wśród członków Społeczności Akademickiej PK. W dokumencie przedstawiono zasady weryfikacji celów strategicznych i operacyjnych koniecznych do spełnienia przyjętych założeń wraz z określeniem sposobu ich monitorowania za pomocą wskaźników oceny realizacji poszczególnych działań. Określono także rolę jednostek koordynujących realizację poszczególnych zadań.

Niniejszy Plan Równości jest efektem pracy zespołu zadaniowego powołanego Zarządzeniem nr 119 Rektora PK z dnia 28 listopada 2025 r.

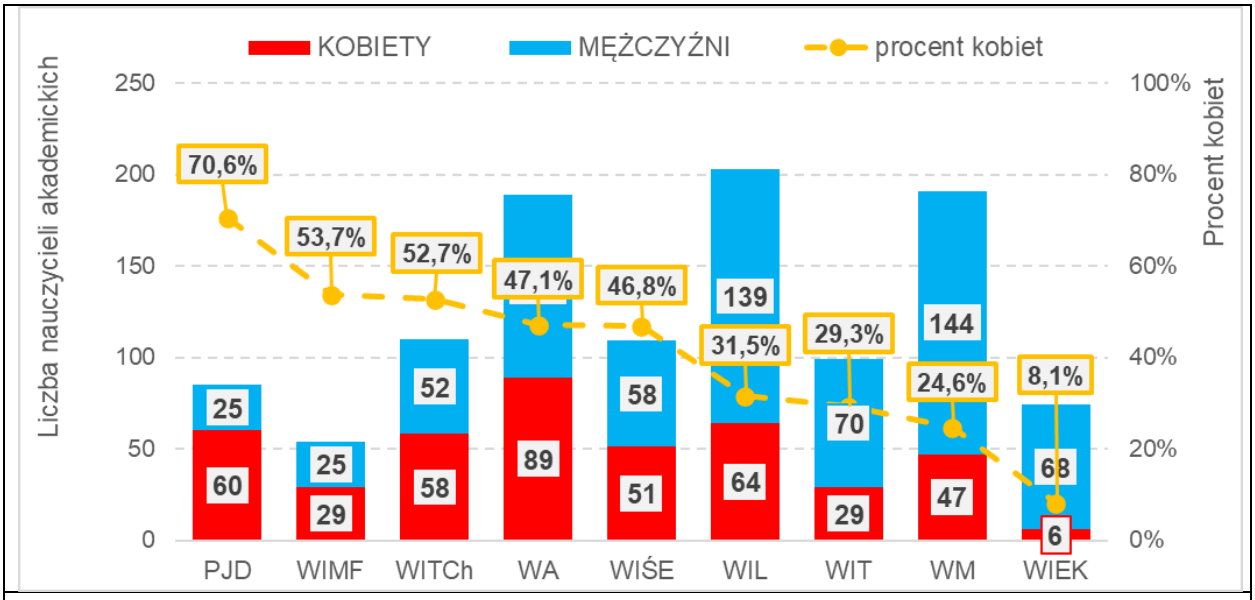
2. Społeczność Akademicka Politechniki Krakowskiej

Społeczność Akademicką PK tworzą wszyscy pracownicy, studenci i doktoranci, oraz słuchacze studiów podyplomowych. Według stanu na dzień 30 listopada 2025 r., Społeczność Akademicka PK liczy **14 465 osób**, w tym:

- **1 980** pracowników, w tym:
  - ✓ **1 114** nauczycieli akademickich,
  - ✓ **866** pracowników administracji uczelnianej (według wciąż powszechnie stosowanej nomenklatury: pracowników niebędących nauczycielami akademickimi),
- **11 431** studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, pierwszego i drugiego stopnia,
- **327** doktorantów, słuchaczy Szkoły Doktorskiej PK,
- **727** uczestników studiów podyplomowych organizowanych na PK (stanu na dzień 31 grudnia 2024).

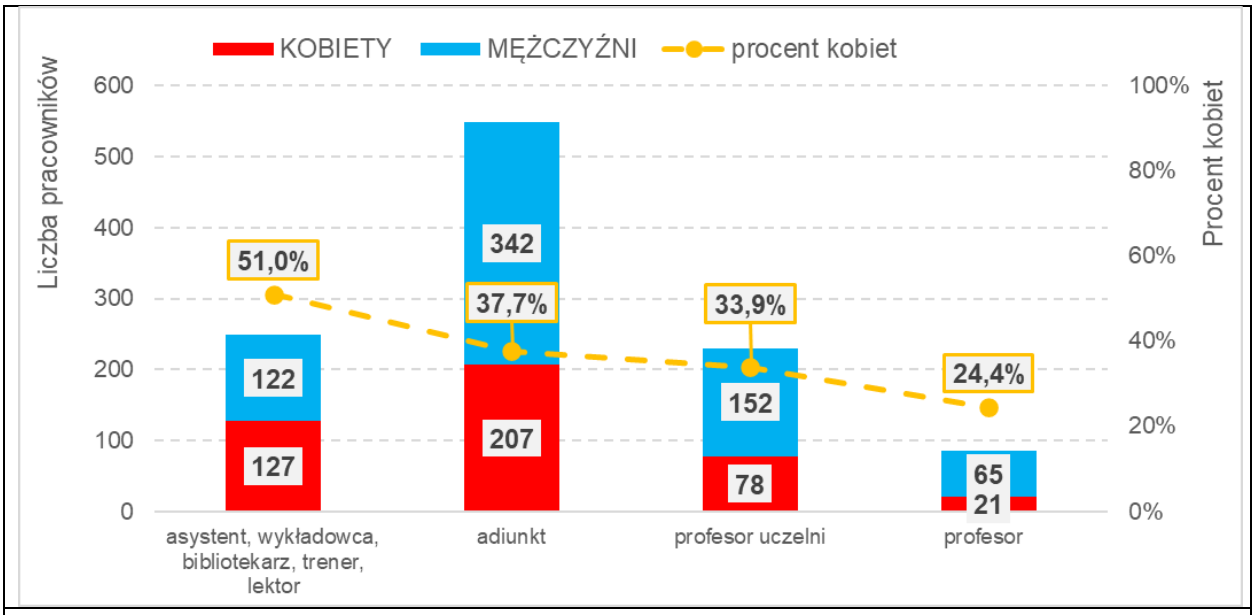
Nauczyciele akademiccy są zatrudnieni na ośmiu wydziałach PK oraz w jednostkach pozawydziałowych (PJD), które również realizują zajęcia dydaktyczne dla studentów PK. Liczba nauczycieli akademickich na poszczególnych wydziałach jest zróżnicowana – od 54 osób (WIMF) do 203 osób (WIL). W jednostkach pozawydziałowych pracuje natomiast łącznie 85 nauczycieli akademickich (jest to 17,0% wszystkich pracowników tej grupy zawodowej na PK). Zróżnicowana jest również struktura płci w tej grupie nauczycieli akademickich. Najniższy procent kobiet wynosi 8,1 (WIEK), najwyższy to 70,6 (PJD). Procent kobiet na pozostałych wydziałach przyjmuje wartości od 24,6 (WM) do 53,7 (WIMF). W ujęciu całościowym – kobiety stanowią 38,9% nauczycieli akademickich zatrudnionych na PK. Strukturę zatrudnienia nauczycieli akademickich z podziałem na poszczególne jednostki (wydziały oraz pozostałe jednostki dydaktyczne zestawione łącznie) oraz płeć przedstawiono na wykresie 3-1. Dla lepszej czytelności wykresu, kolejność wydziałów została ustalona na podstawie udziałów kobiet w ogólnej liczbie nauczycieli akademickich na danym wydziale lub w pozawydziałowych jednostkach prowadzących zajęcia dydaktyczne.

Natomiast na wykresie 3-2 przedstawiono strukturę zatrudnienia nauczycieli akademickich PK, z podziałem na zajmowane stanowiska pracy oraz płeć, przy czym grupy asystentów, wykładowców, bibliotekarzy, lektorów oraz trenerów zostały zagregowane do jednej grupy. Najliczniejszą grupę stanowią adiunkci – jest to 549 osób (49,3% wszystkich nauczycieli akademickich), a najmniejszą – profesorowie tytularni w liczbie 86 (7,7% ogółu nauczycieli akademickich). Procentowo, największą reprezentacją kobiet charakteryzuje się zagregowana grupa obejmująca asystentów, wykładowców, bibliotekarzy, lektorów i trenerów – jest to 51,0%, podczas gdy najniższy procent kobiet jest w grupie profesorów tytularnych – 24,4%.



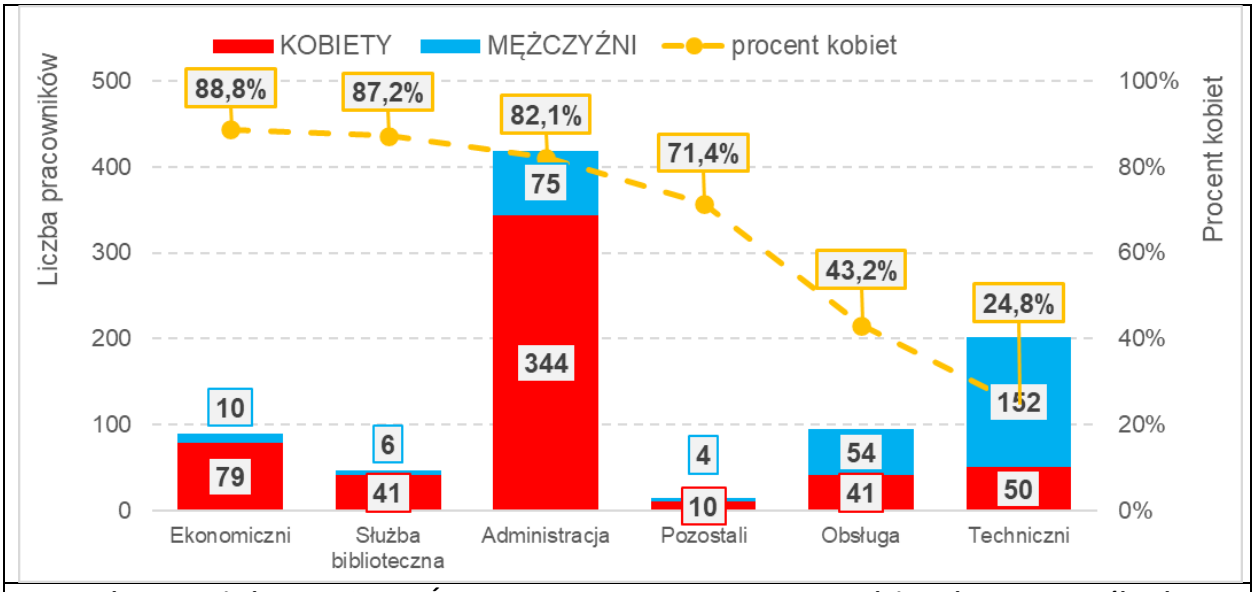
WA – Wydział Architektury, **WIM** – Wydział Informatyki i Matematyki, **WIEK** – Wydział Inżynierii Elektrycznej i Komputerowej, **WIL** - Wydział Inżynierii Lądowej, **WIMF** – Wydział Inżynierii Materiałowej i Fizyki, **WIŚE** – Wydział Inżynierii Środowiska i Energetyki, **WITCh** – Wydział Inżynierii i Technologii Chemicznej, **WM** – Wydział Mechaniczny, **PJD** – pozostałe jednostki dydaktyczne PK

Wykres 3-1. Liczba NAUCZYCIELI AKADEMICKICH zatrudnionych w poszczególnych jednostkach PK, z rozbiciem na grupy kobiety i mężczyzn (stan na 30 listopada 2025 r.)



Wykres 3-2. Liczba NAUCZYCIELI AKADEMICKICH zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pracy, z rozbiciem na grupy kobiet i mężczyzn (stan na 30 listopada 2025 r.)

Kobiety stanowią natomiast 65,2% grupy pracowników administracji uczelnianej, którzy zostali sklasyfikowani w sześciu grupach: pracowników administracji, służby bibliotecznej, obsługi oraz pracowników ekonomicznych, a także pracowników technicznych (Wykres 3-3). Pracowników nie mieszczących się w tych grupach (14 osób) określono jako „pozostałych". Najliczniejszą grupę stanowią pracownicy administracji – jest to 419 osób, co stanowi 48,4% wszystkich pracowników administracji uczelnianej. Wyróżniającą się liczebność ma również grupa pracowników technicznych skupiająca 202 osoby (23,3%). Struktura płci pracowników administracji uczelnianej jest ściśle powiązana z charakterem pracy na poszczególnych rodzajach stanowisk. W grupach pracowników ekonomicznych, pracowników służby bibliotecznej oraz pracowników administracji dominują kobiety, które stanowią – odpowiednio: 88,8%, 87,2% oraz 82,1% wszystkich pracowników. Z kolei w grupie pracowników technicznych przeważają mężczyźni, którzy stanowią 75,2%.



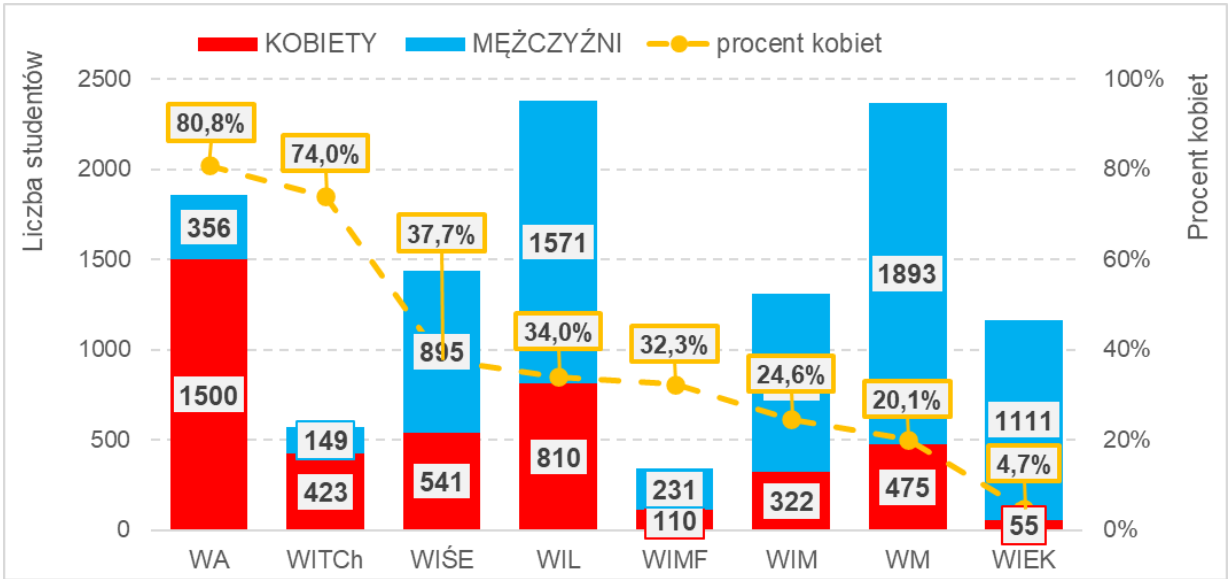
Wykres 3-3. Liczba PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI UCZELNIANEJ zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pracy, z rozbiciem na grupy kobiet i mężczyzn (stan na 30 listopada 2025 r.)

Największą liczbą studentów mogą się pochwalić dwa wydziały: WIL, na którym studiuje 2381 osób oraz WM z 2368 studentami (Wykres 3-4). Z kolei najmniej studentów posiada obecnie WIMF – jest to 341 osób. Najwyższymi udziałami kobiet charakteryzują się WA oraz WITCh, na których kobiety stanowią - odpowiednio: 80,8% oraz 74,0% studentów, są to zarazem jedyne dwa wydziały, na których kobiety stanowią większość. Na drugim biegunie znajduje się WIEK, na którym 95,3% studentów stanowią mężczyźni. Na pozostałych wydziałach procent kobiet waha się w zakresie od 20,1% do 37,7%. W efekcie, w skali całej uczelni, kobiety stanowią 37,1% społeczności studenckiej.

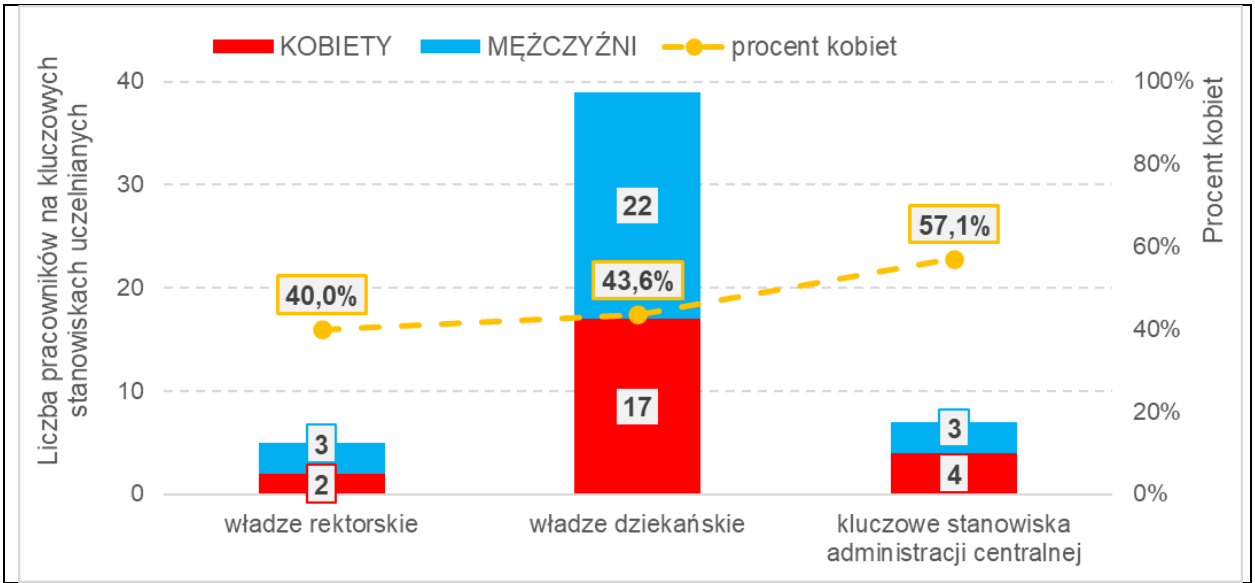
W grupie doktorantów struktura płci jest bardzo podobna jak w przypadku studentów. Kobiety stanowią 37,6% ogółu doktorantów.

Wykonano również analizę struktury płci we władzach uczelni. Grupa ta obejmuje stanowiska rektora, prorektorów, dziekanów i prodziekanów, koordynatora ds. kształcenia pozawydziałowego, dyrektora SD PK, kanclerza, kwestora, dyrektora BSiRU, dyrektora technicznego oraz dyrektora IT – jest to łącznie 51 osób.

Co zasługuje na szczególną uwagę – kobiety stanowią 45,1% stanu osobowego władz uczelni, w tym 40% władz rektorskich (Wykres 3-5). Tak korzystna proporcja kobiet i mężczyzn na najważniejszych stanowiskach uczelni nie została uzyskana w wyniku zapewniania parytetów, ale w wyniku konsekwentnie realizowanego procesu budowy kadry zarządczej uczelni w oparciu o kompetencje.

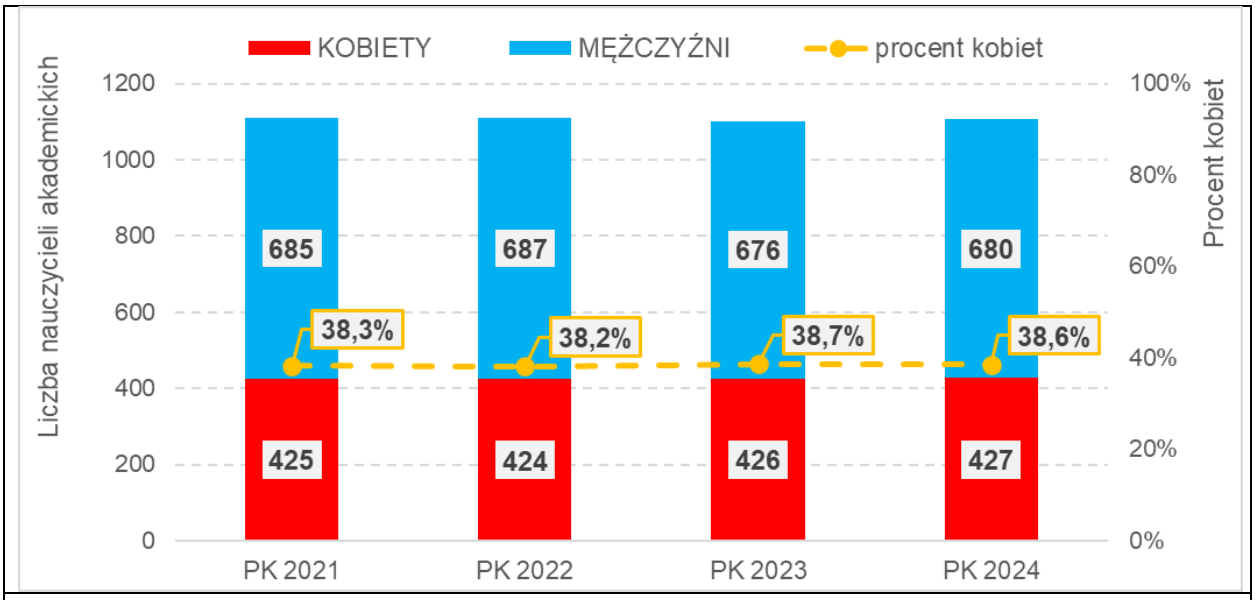


Wykres 3-4. Liczba STUDENTÓW z rozbiciem na grupy kobiet i mężczyzn na poszczególnych wydziałach PK (stan na 30 listopada 2025 r.)

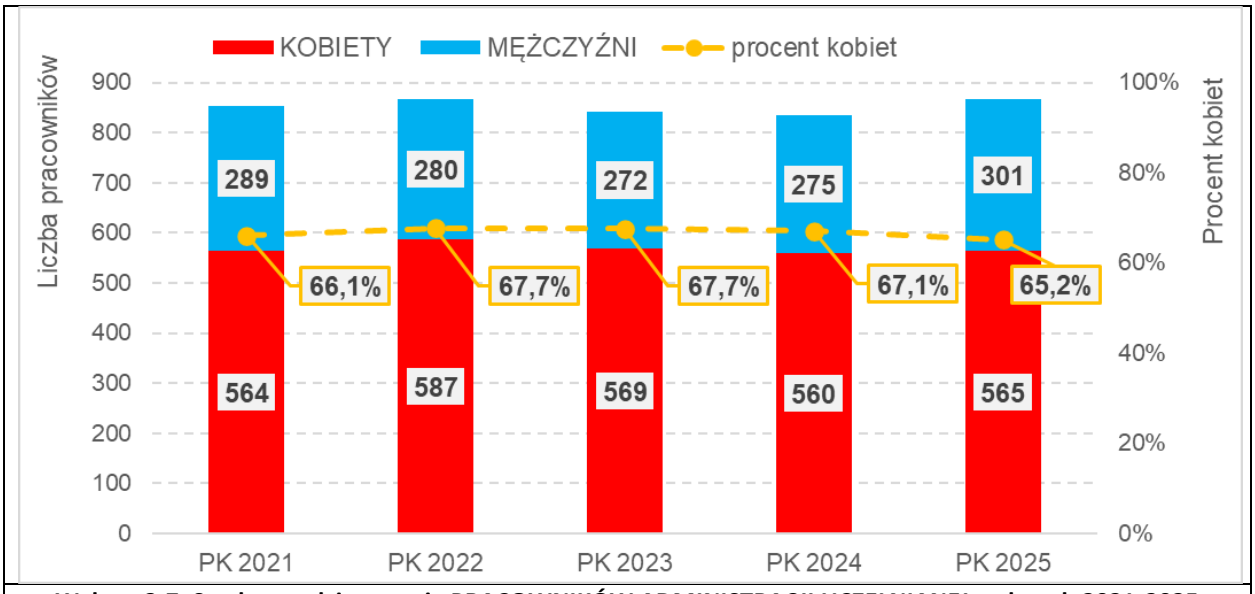


Wykres 3-5. Władze uczelni z rozbiciem na grupy kobiet i mężczyzn (stan na 30 listopada 2025 r.)

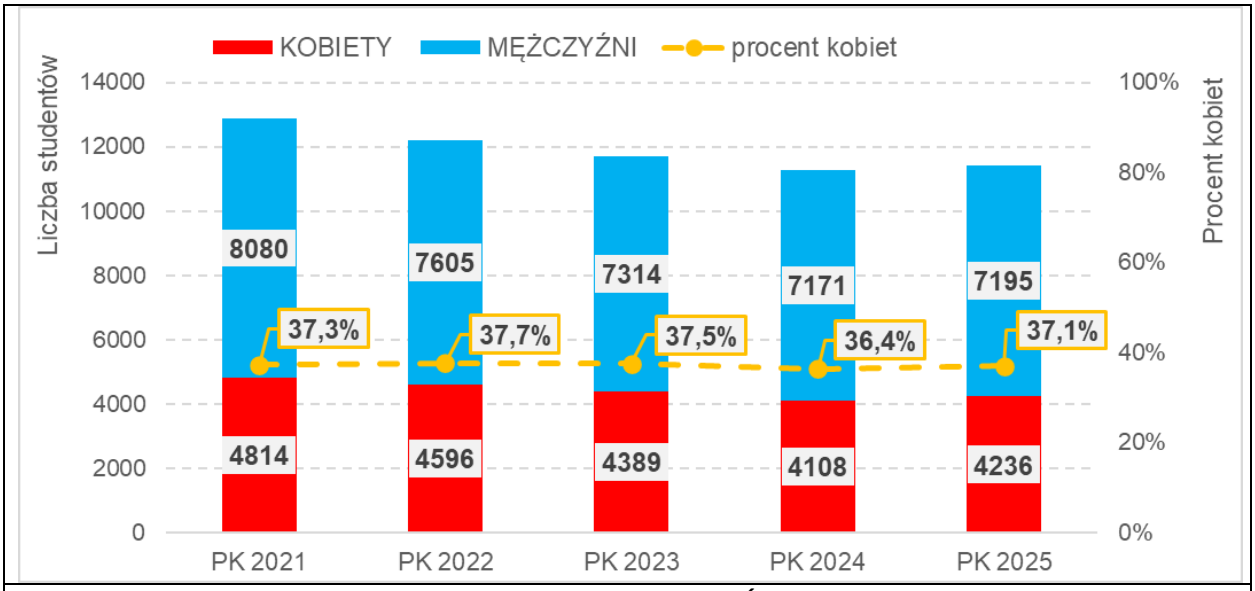
Na wykresach od 3-6 do 3-9 zaprezentowano zmienność liczby członków poszczególnych grup Społeczności Akademickiej PK, w latach 2021-2025, a więc w roku przed przyjęciem pierwszego Planu Równości (2021) oraz w kolejnych latach jego obowiązywania (2022-2025).



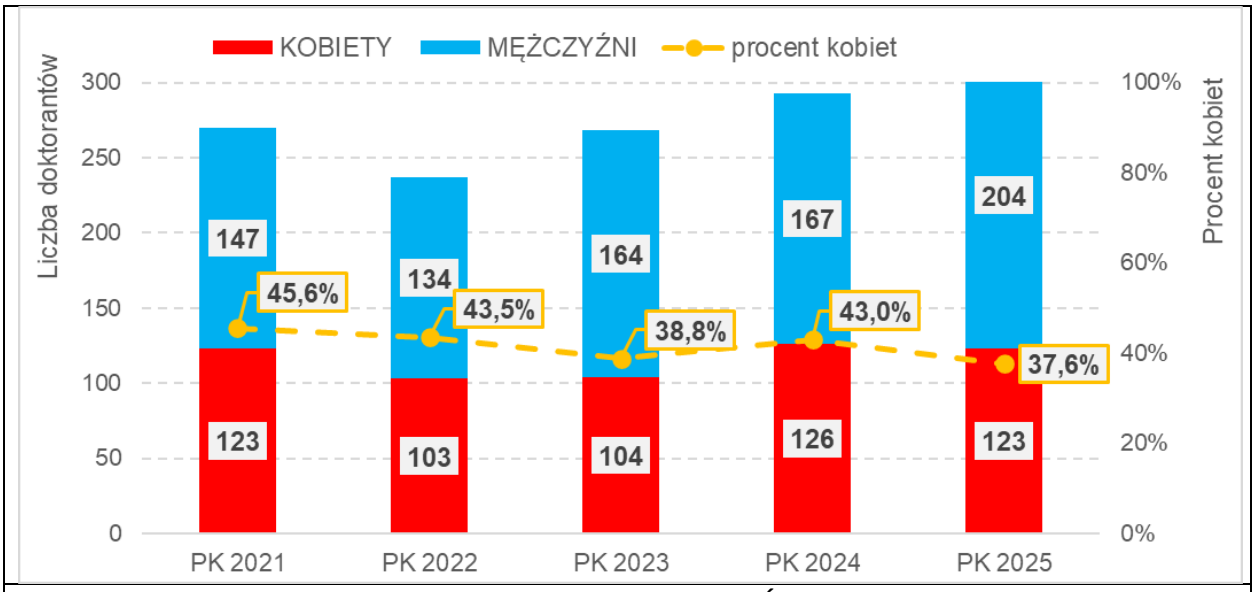
Wykres 3-6. Struktura płci w grupie NAUCZYCIELI AKADEMICKICH, w latach 2021-2025 (lata 2021-2024: stan na dzień 31 grudnia, rok 2025: stan na dzień 30 listopada)



Wykres 3-7. Struktura płci w grupie PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI UCZELNIANEJ, w latach 2021-2025 (lata 2021-2024: stan na dzień 31 grudnia, rok 2025: stan na dzień 30 listopada)



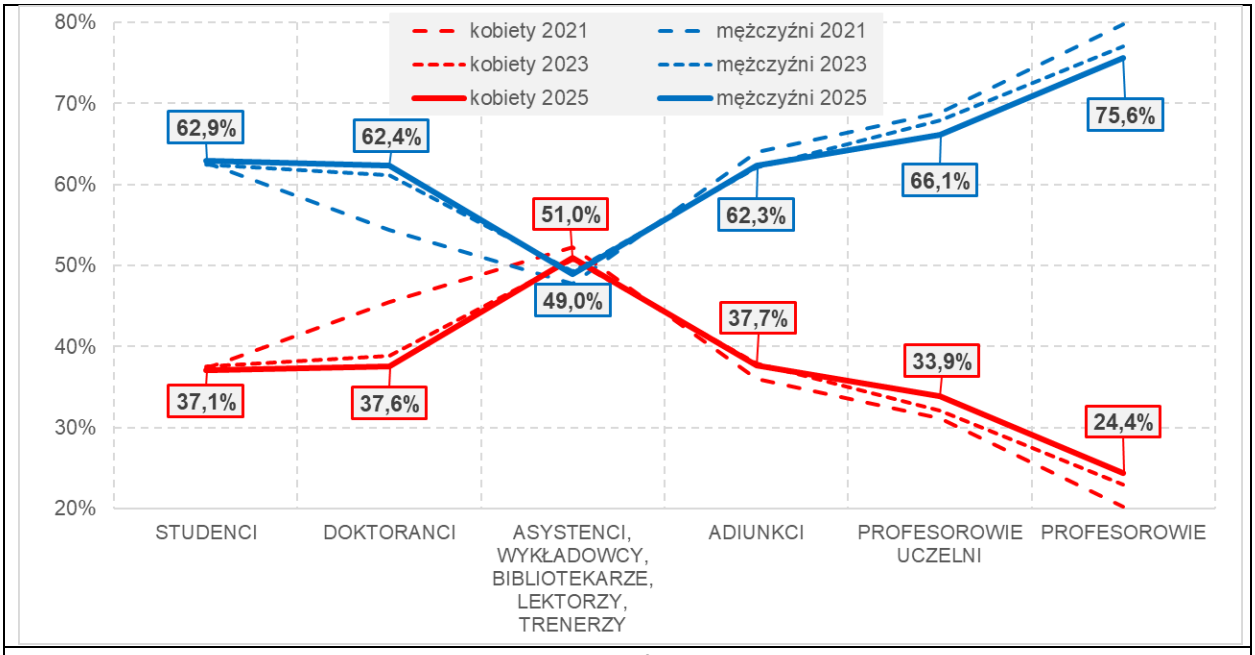
Wykres 3-8. Struktura płci w grupie STUDENTÓW, w latach 2021-2025
(lata 2021-2024: stan na dzień 31 grudnia, rok 2025: stan na dzień 30 listopada)



Wykres 3-9. Struktura płci w grupie DOKTORANTÓW, w latach 2021-2025
(lata 2021-2024: stan na dzień 31 grudnia, rok 2025: stan na dzień 30 listopada)

Zarówno liczba jak również struktura płci w grupach nauczycieli akademickich i pracowników administracji uczelnianej – w analizowanym okresie – pozostają na zbliżonym poziomie. Zróżnicowanie wyników można za to zauważyć w grupach studentów (liczba studentów) i doktorantów (liczba doktorantów i struktura płci). Zwłaszcza w tym ostatnim przypadku można zaobserwować trend wzrostowy liczby osób, przy czym liczba mężczyzn rośnie znacznie szybciej niż liczba kobiet.

W oparciu o powyższe zestawienia, porównano procent kobiet i mężczyzn na kolejnych etapach kariery zawodowej. Pod uwagę wzięto studentów, doktorantów oraz nauczycieli akademickich (asystentów, wykładowców, bibliotekarzy, lektorów i trenerów (łącznie), a także adiunktów, profesorów uczelni, oraz profesorów tytularnych. Na wykresie 3-10 przedstawiono porównanie zestawień wymienionych grup członków Społeczności Akademickiej PK dla roku 2021 (rok bazowy, przed opublikowaniem pierwszego Planu Równości), roku 2023 (w połowie okresu obowiązywania pierwszego Planu Równości) oraz roku 2025 (na koniec obowiązywania pierwszego Planu Równości).



Wykres 3-10. Procent kobiet i mężczyzn na różnych etapach kariery zawodowej na PK, w latach: 2021, 2023 oraz 2025

Niezależnie od roku obserwacji, niemal we wszystkich wyodrębnionych grupach członków Społeczności Akademickiej PK, procent mężczyzn jest wyższy od procentu kobiet. Wyjątkiem jest grupa nauczycieli akademickich obejmująca asystentów, wykładowców, bibliotekarzy, lektorów i trenerów – w tym przypadku występuje niewielka przewaga liczby kobiet. Procent kobiet w grupach studentów i doktorantów jest zbliżony i wynosi niespełna 38% (wyjątkiem jest rok 2023 w grupie doktorantów: 45,6%), podobnie jest w grupie adiunktów. Na poziomie profesora uczelni można zauważyć już znaczną przewagę mężczyzn (ponad 65%) a w grupie profesorów tytularnych jest to już ponad 75%. W ten sposób wykres układa się w kształt nożyc. Co jednak istotne, na przestrzeni analizowanych czterech lat nastąpił wzrost procentu kobiet w grupach profesorów uczelni oraz profesorów tytularnych o – odpowiednio: 2,8 pp. oraz 4,2 pp.

3. Równość w opiniach członków Społeczności Akademickiej Politechniki Krakowskiej

Począwszy od roku 2022, PK prowadzi wśród członków swojej Społeczności Akademickiej coroczne badania ankietowe na temat funkcjonowania uczelni. Badania są prowadzone w pierwszym kwartale danego roku (w latach: 2022-2024 w styczniu, od roku 2025: w marcu) i służą pozyskaniu subiektywnych opinii członków Społeczności Akademickiej PK na temat ważności oraz ocen stanu obecnego wybranych aspektów funkcjonowania uczelni, w tym aspektów dotyczących poczucia przynależności do społeczności uczelni oraz dobrostanu nauczycieli akademickich, pracowników administracji uczelnianej, studentów i doktorantów. Istotnym elementem tych badań jest zestaw pytań dotyczących częstości spotykania się zarówno z pozytywnymi, jak i i negatywnymi zachowaniami członków Społeczności Akademickiej PK na przestrzeni już zakończonego roku kalendarzowego. Kolejne badania ankietowe zaplanowano na marzec 2026 roku – badania będą wówczas dotyczyć zachowań w roku 2025.

Każdego roku respondenci pytani są – między innymi – o częstość spotykania się z przejawami:

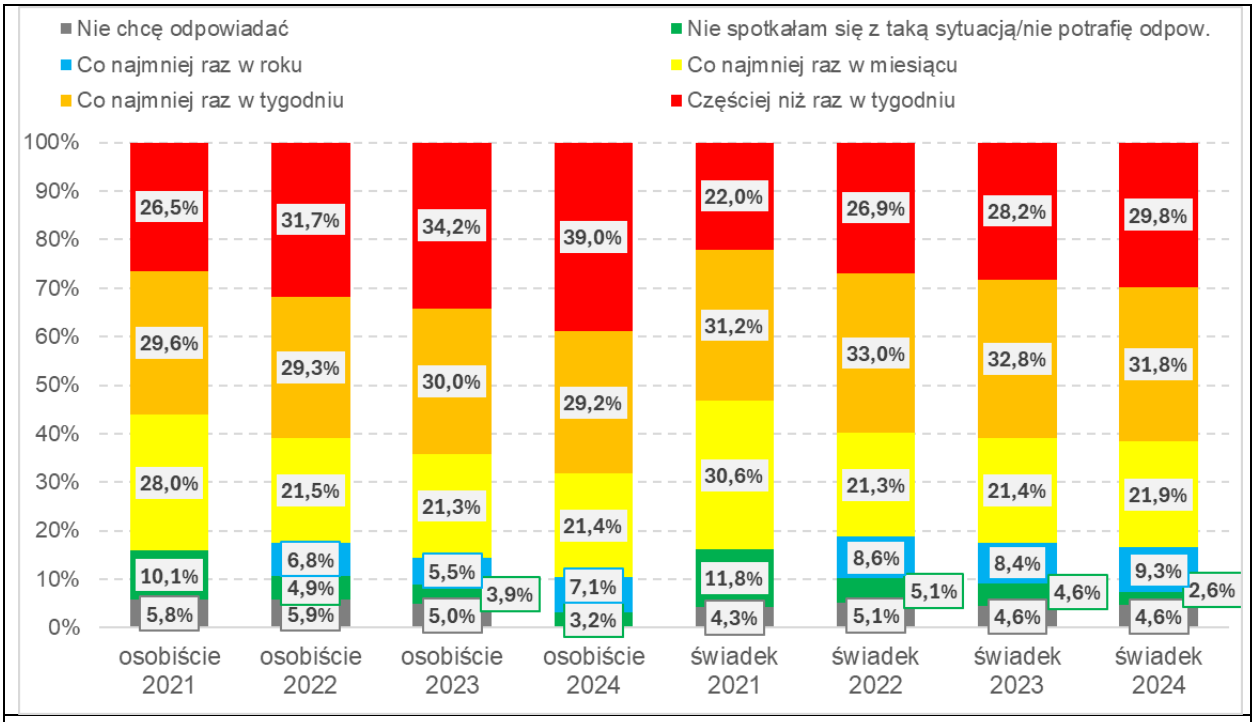
- sympatii ze strony innych członków Społeczności Akademickiej PK,
- chęci pomocy lub uczynności,
- dyskryminacji ze względu na płeć,
- dyskryminacji ze względu na pozycję w hierarchii zawodowej (tylko w grupach nauczycieli akademickich i pracowników administracji uczelnianej),
- dyskryminacji ze względu na orientację seksualną,
- dyskryminacji ze względu na wiek (począwszy od badań przeprowadzonych w roku 2023),
- dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność,
- mobbingu (tylko w grupach nauczycieli akademickich i pracowników administracji uczelnianej)

Są to pytania zamknięte, zbiór odpowiedzi obejmuje następujące możliwości:

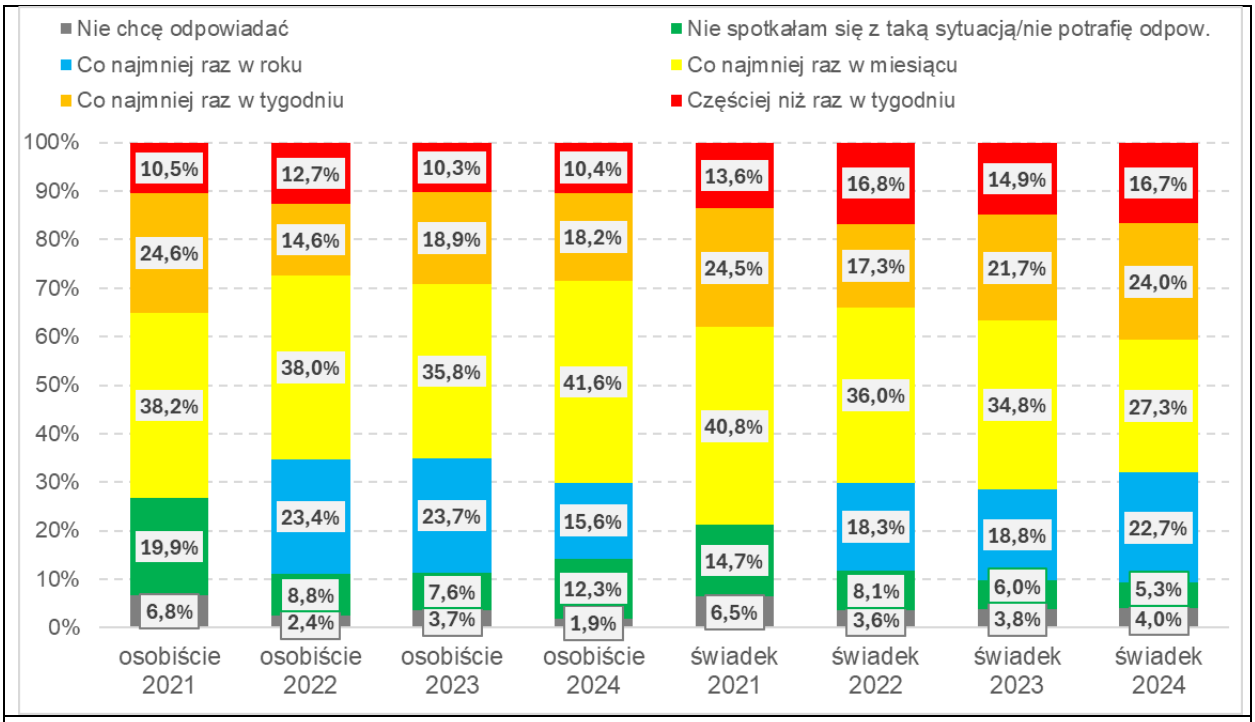
- nie chcę odpowiadać,
- nie spotkałam się z taką sytuacją/nie potrafię odpowiedzieć,
- co najmniej raz w roku,
- co najmniej raz w miesiącu,
- co najmniej raz w tygodniu,
- częściej niż raz w tygodniu.

Deklarowana częstość spotykania się z określonymi zachowaniami jest określana przez respondentów zarówno z perspektywy osobistej, jak również z pozycji świadka takich zachowań wobec innych osób. Są to więc dwie niezależne deklaracje.

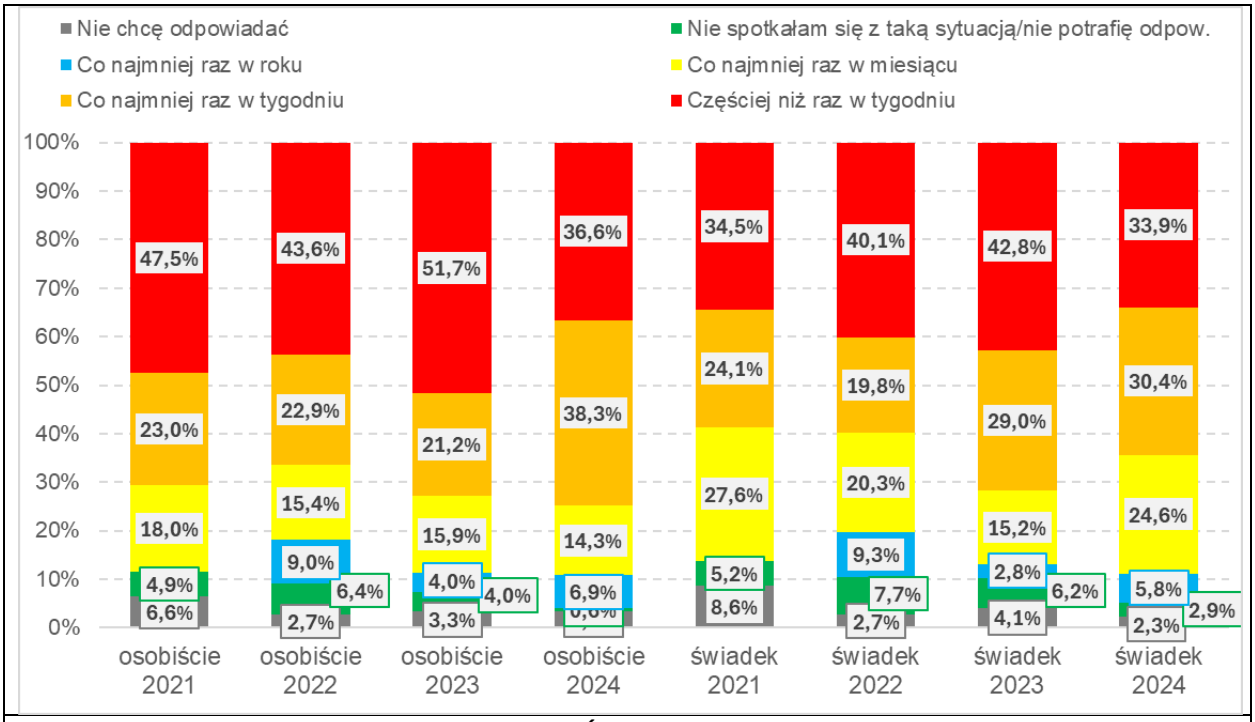
Na wykresach od 3-11 do 3-18 zaprezentowano wyniki dotyczące częstości spotykania się z przejawami pozytywnych zachowań innych członków Społeczności Akademickiej PK, w latach 2021-2024, zestawione osobno dla wszystkich czterech grup: nauczycieli akademickich, pracowników administracji uczelnianej, studentów i doktorantów PK. Z kolei na wykresach od 3-19 pokazano podobne wyniki, dotyczące częstości spotykania się z zachowaniami negatywnymi.



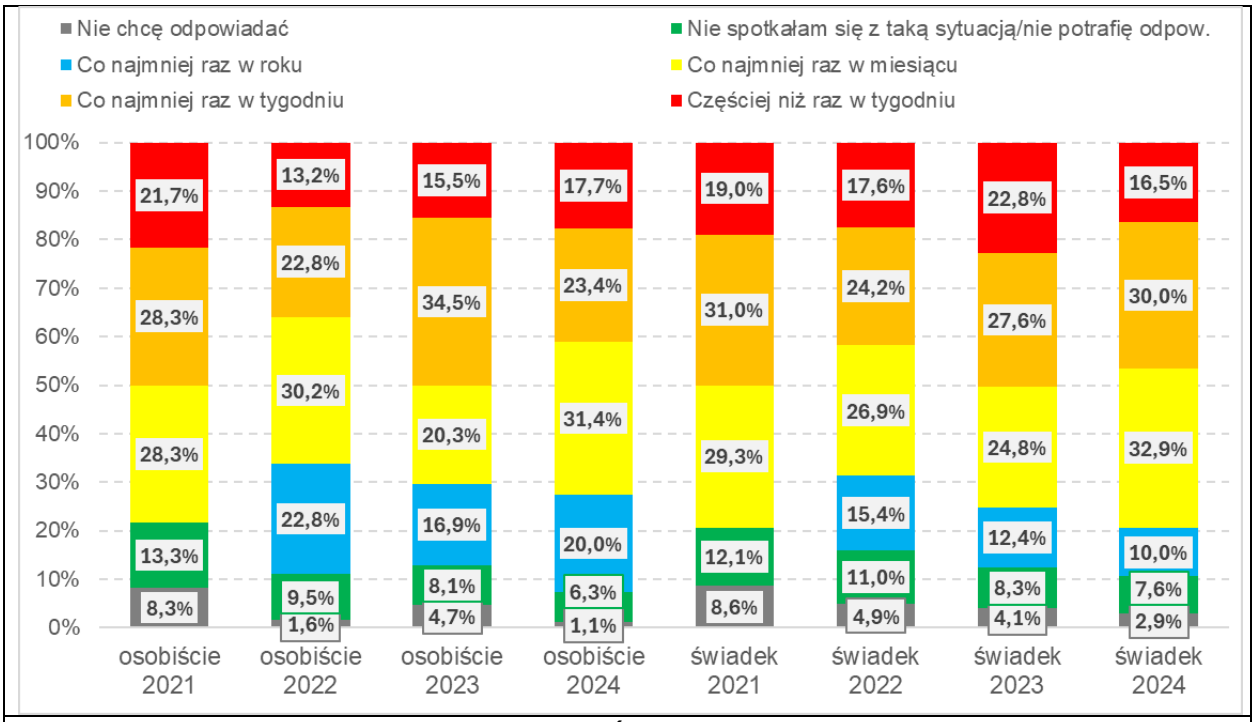
Wykres 3-11. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z OZNAKAMI SYMPATII, w latach 2021-2025



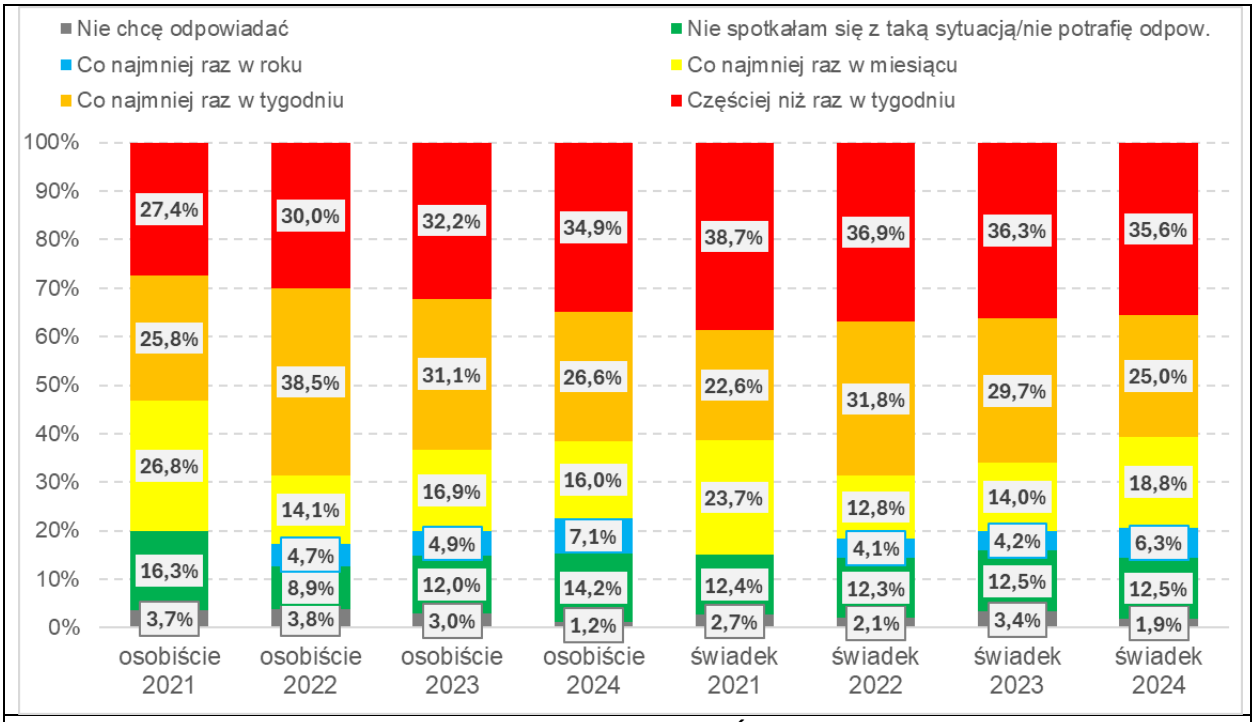
Wykres 3-12. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami chęci pomocy/uczynności, w latach 2021-2025



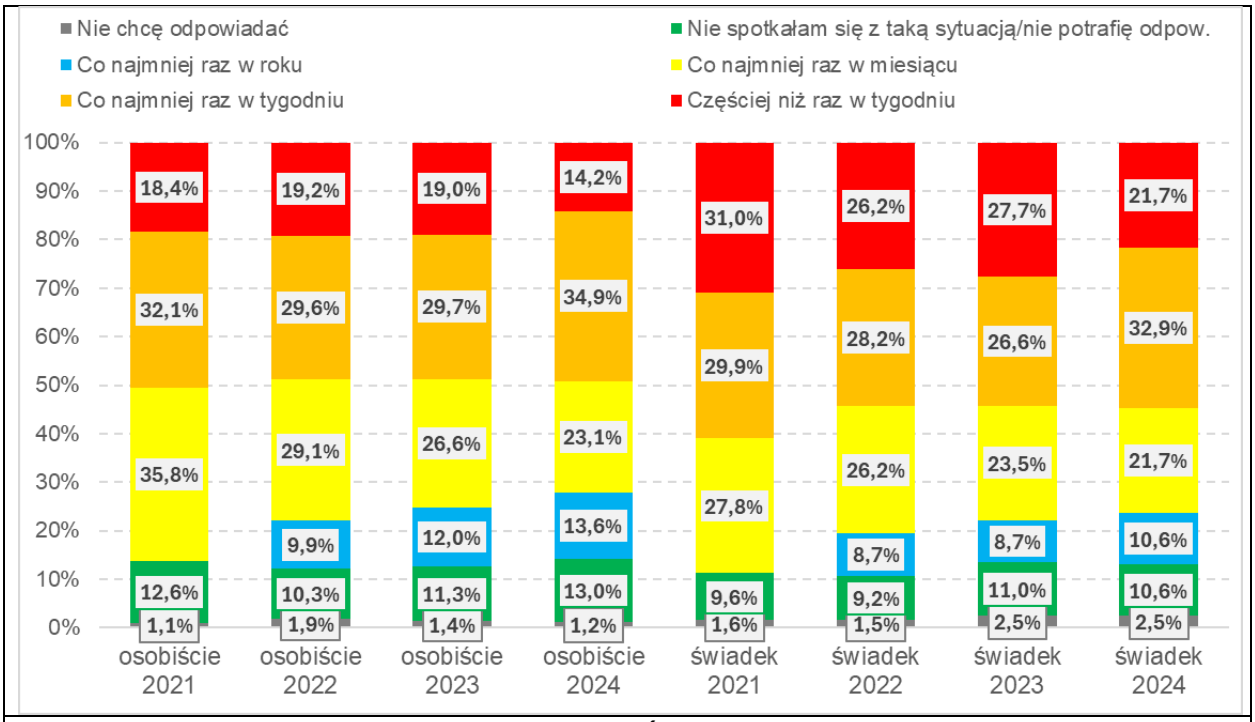
Wykres 3-13. Częstość spotykania się PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI UCZELNIANEJ z OZNAKAMI SYMPATII, w latach 2021-2025



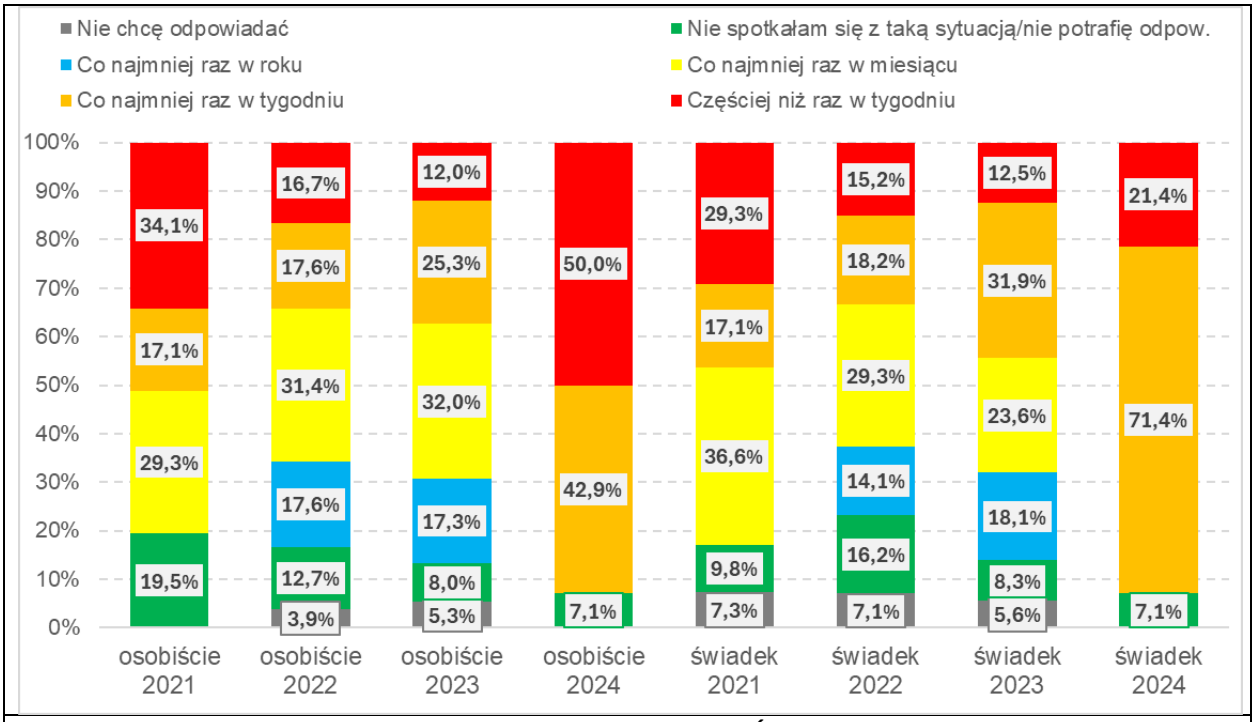
Wykres 3-14. Częstość spotykania się PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI UCZELNIANEJ z przejawami chęci pomocy/uczynności, w latach 2021-2025



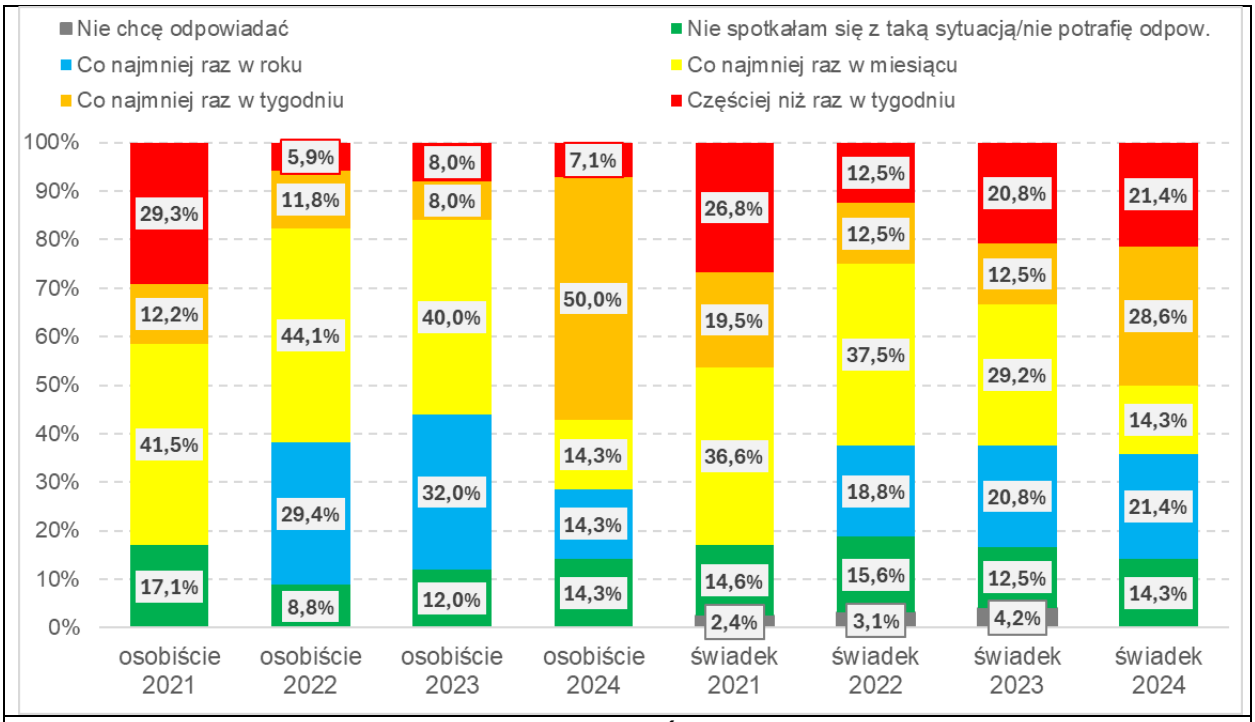
Wykres 3-15. Częstość spotykania się STUDENTÓW z OZNAKAMI SYMPATII, w latach 2021-2025



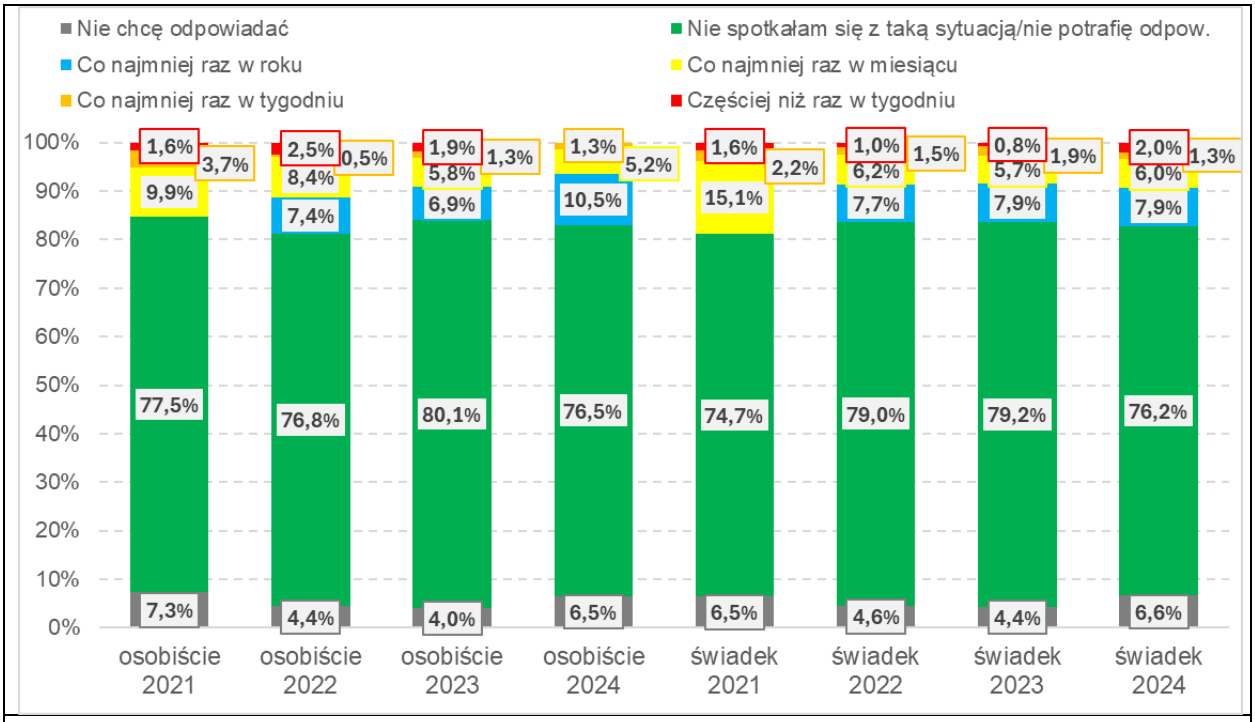
Wykres 3-16. Częstość spotykania się STUDENTÓW z przejawami chęci pomocy/uczynności, w latach 2021-2025



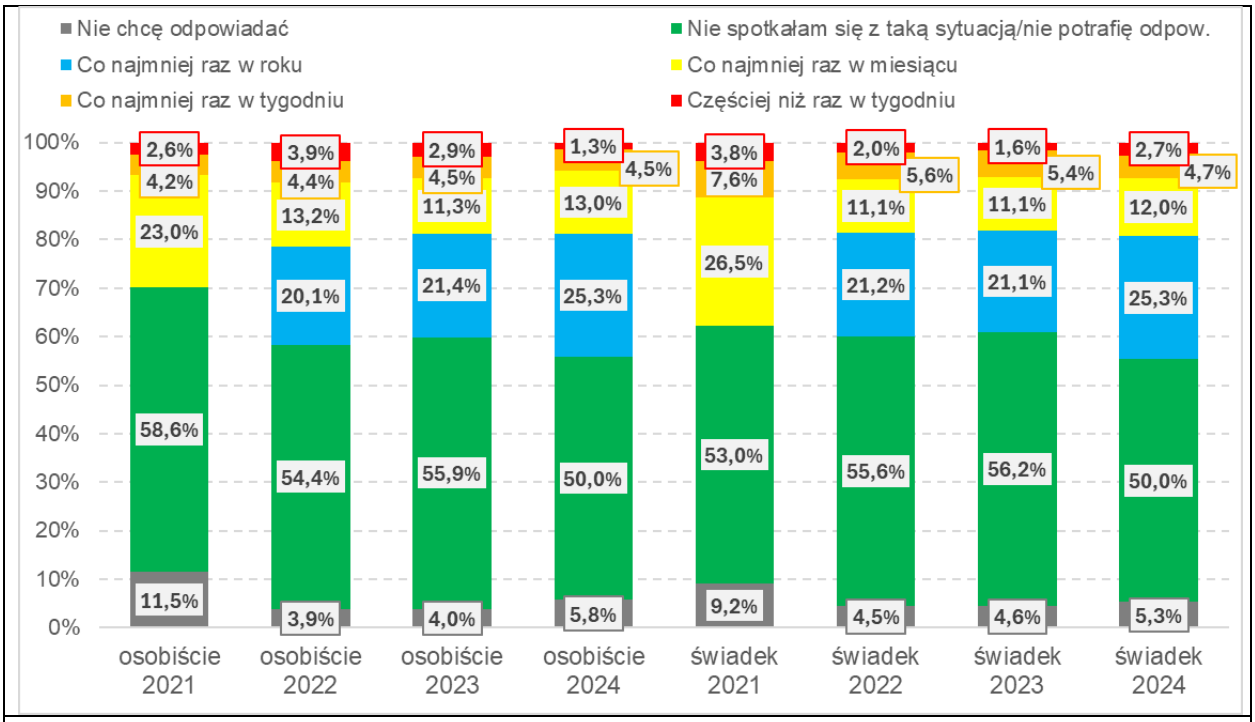
Wykres 3-17. Częstość spotykania się DOKTORANTÓW z OZNAKAMI SYMPATII, w latach 2021-2025



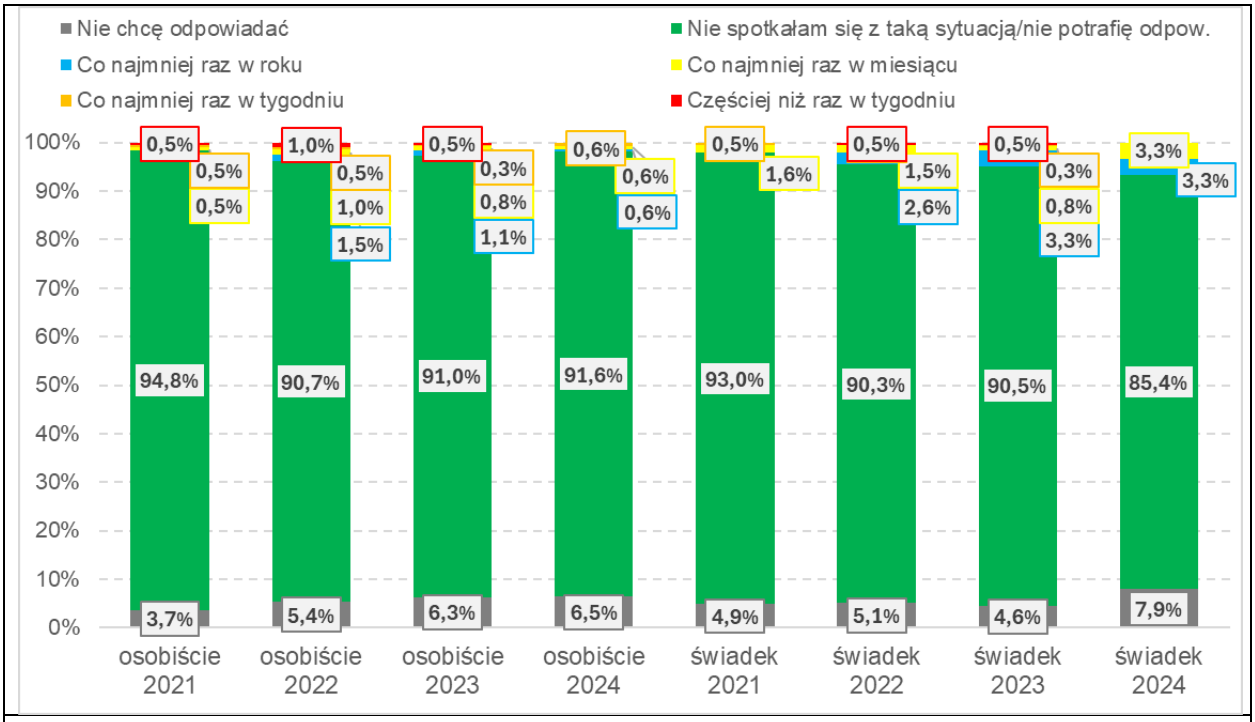
Wykres 3-18. Częstość spotykania się DOKTORANTÓW z przejawami chęci pomocy/uczynności, w latach 2021-2025



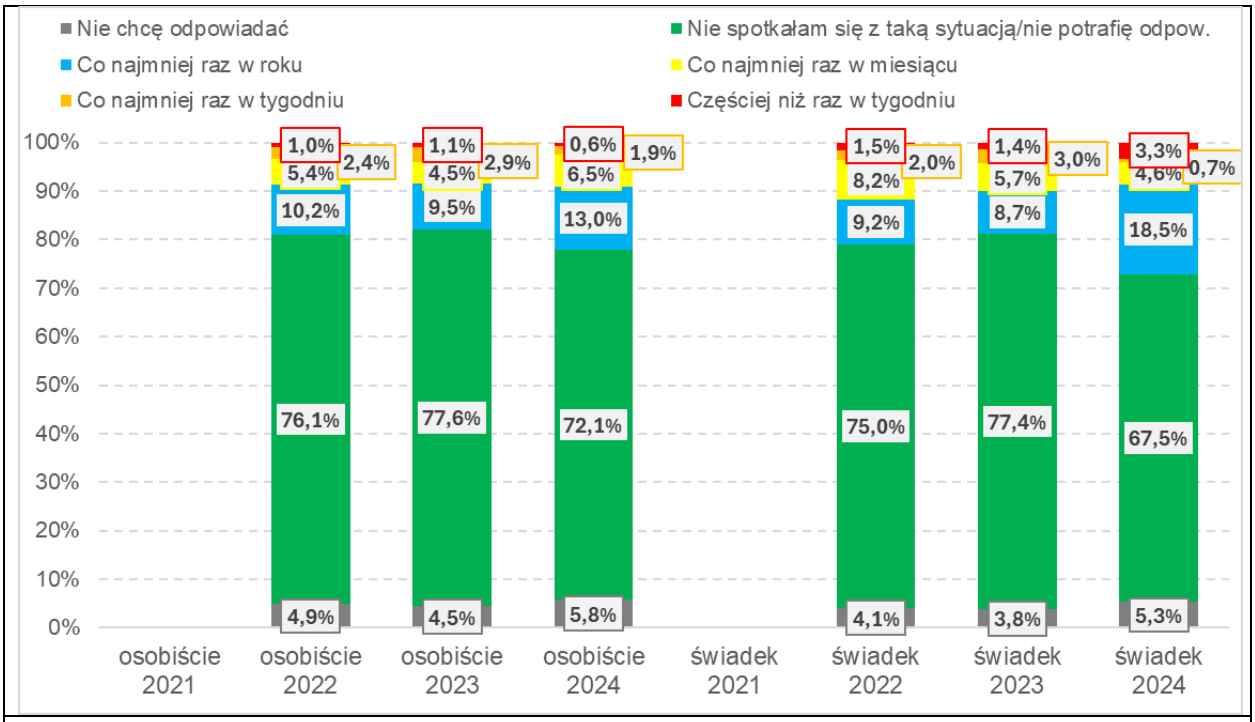
Wykres 3-19. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami dyskryminacji ze względu na PŁEĆ, w latach 2021-2025



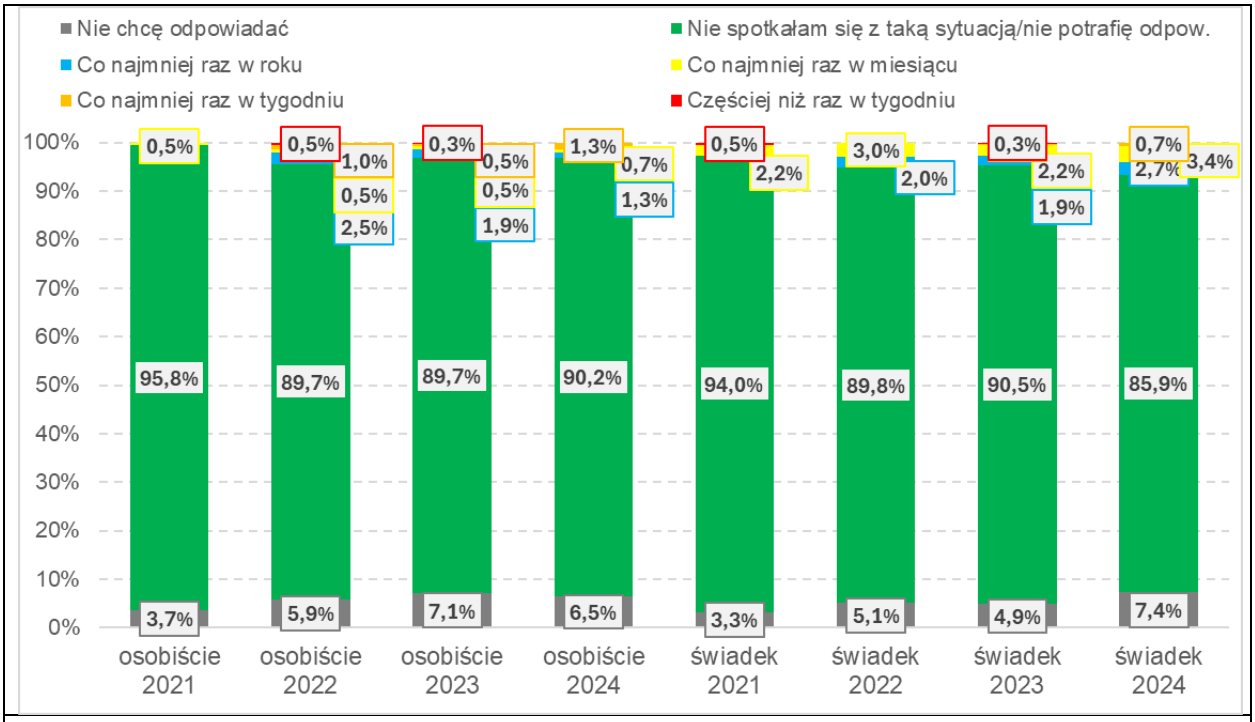
Wykres 3-20. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami dyskryminacji ze względu na POZYCJĘ W HIERARCHII ZAWODOWEJ, w latach 2021-2025



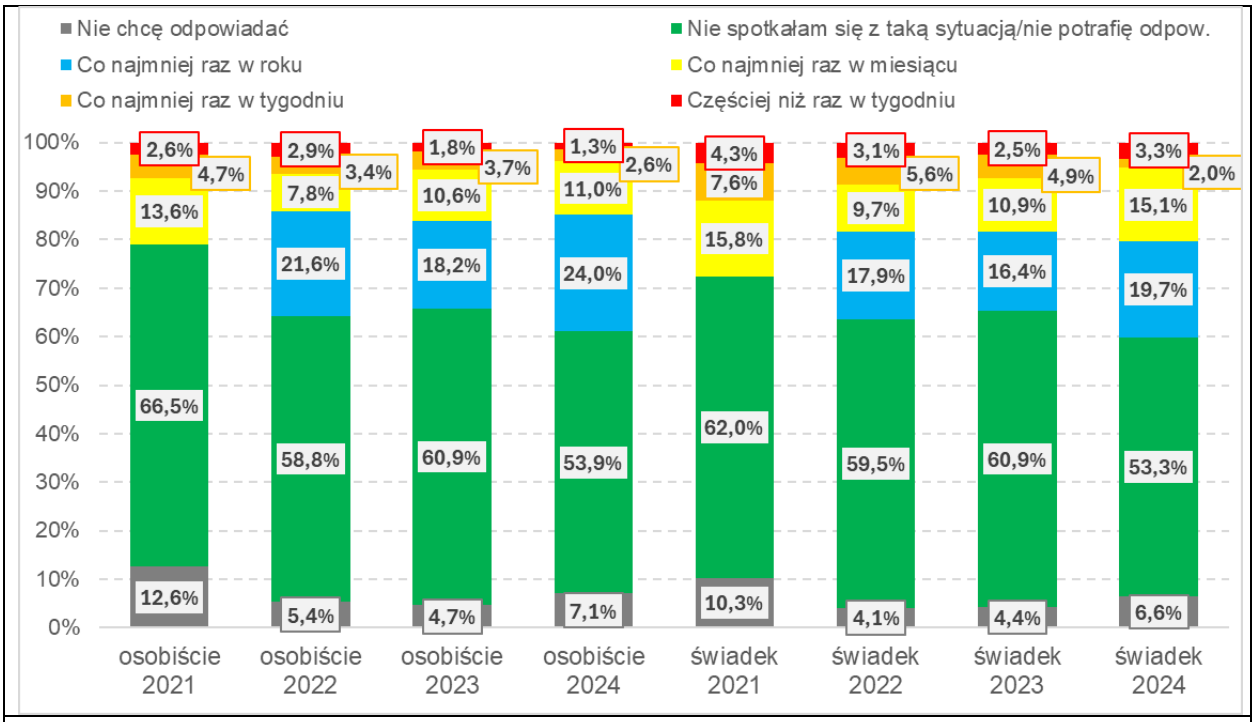
Wykres 3-21. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami dyskryminacji ze względu na ORIENTACJĘ SEKSUALNĄ, w latach 2021-2025



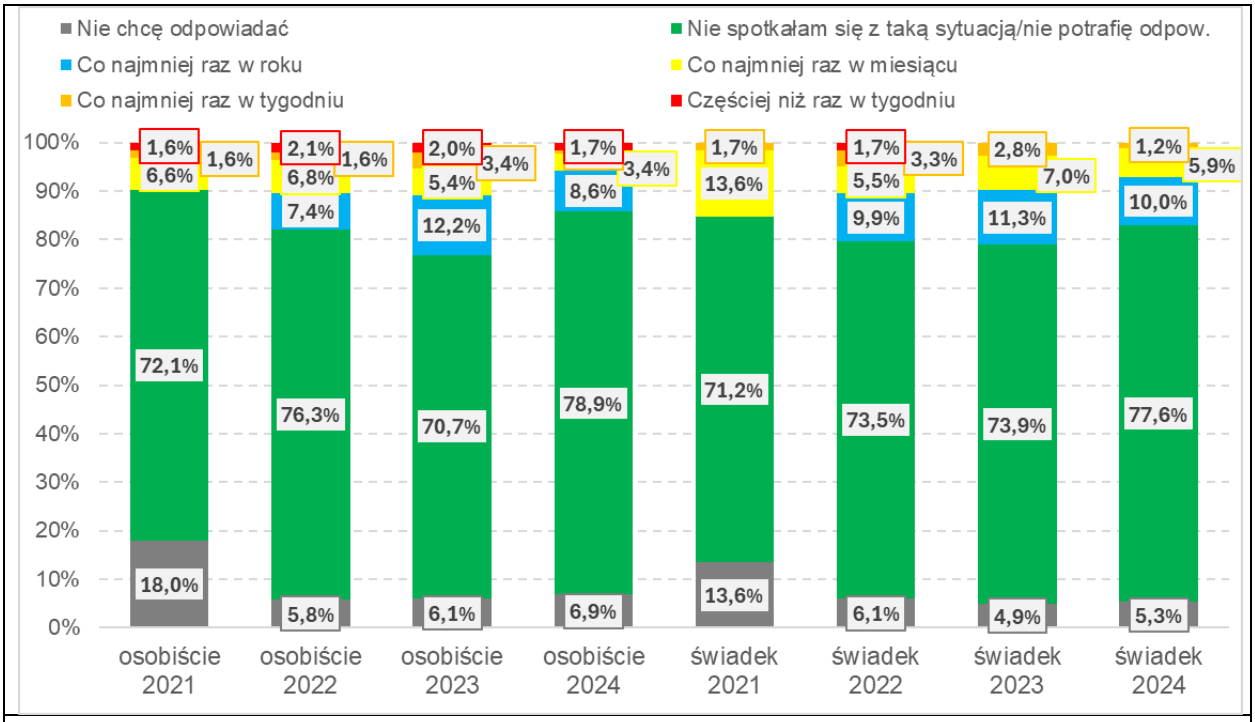
Wykres 3-22. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami dyskryminacji ze względu na WIEK, w latach 2021-2025



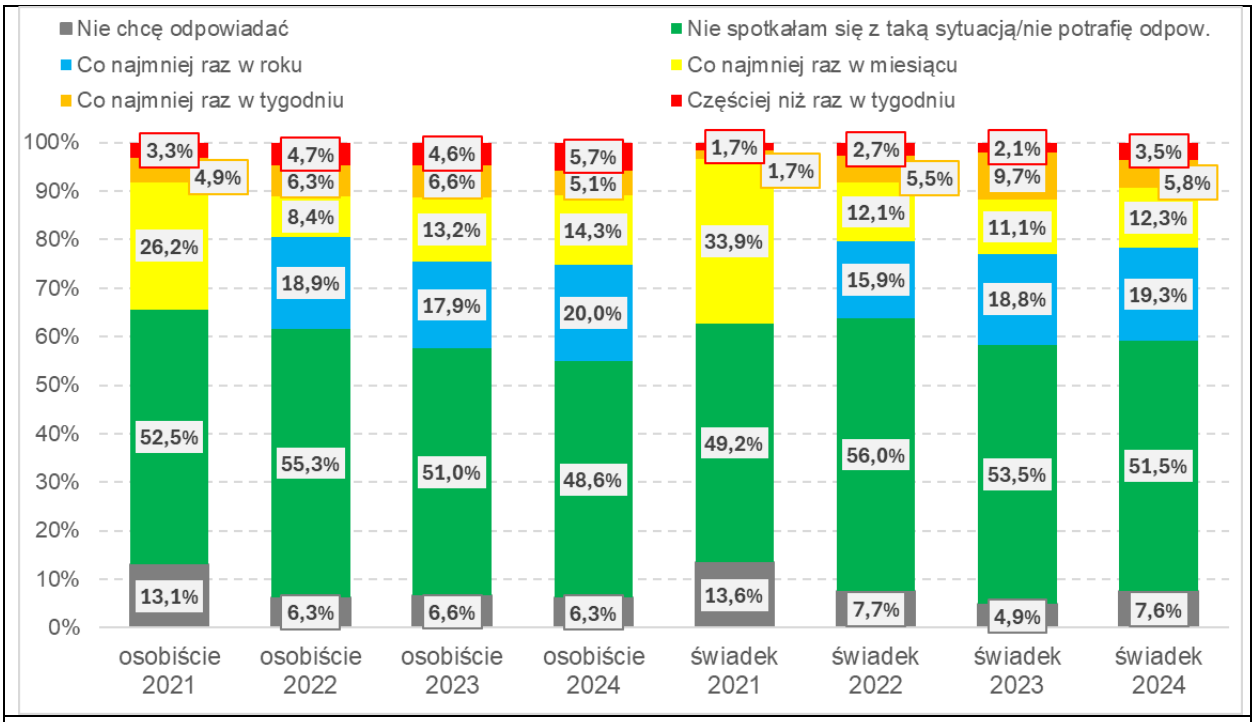
Wykres 3-23. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami dyskryminacji ze względu na NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ, w latach 2021-2025



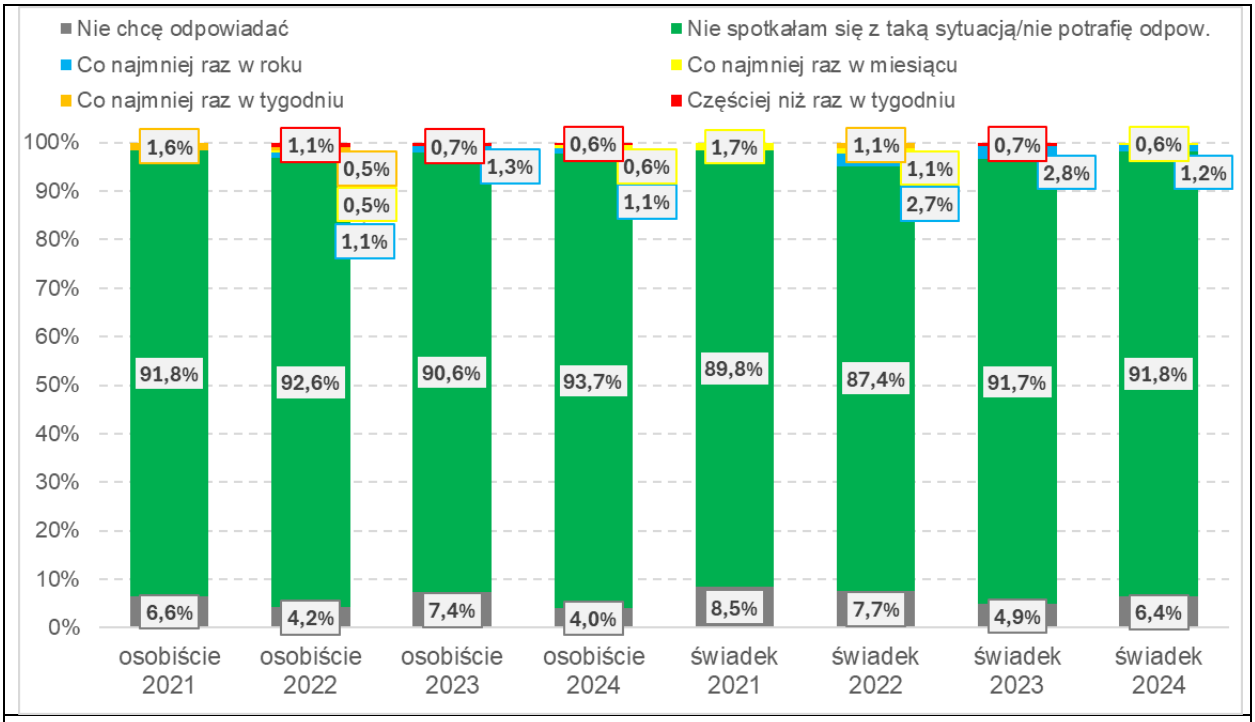
Wykres 3-24. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami MOBBINGU, w latach 2021-2025



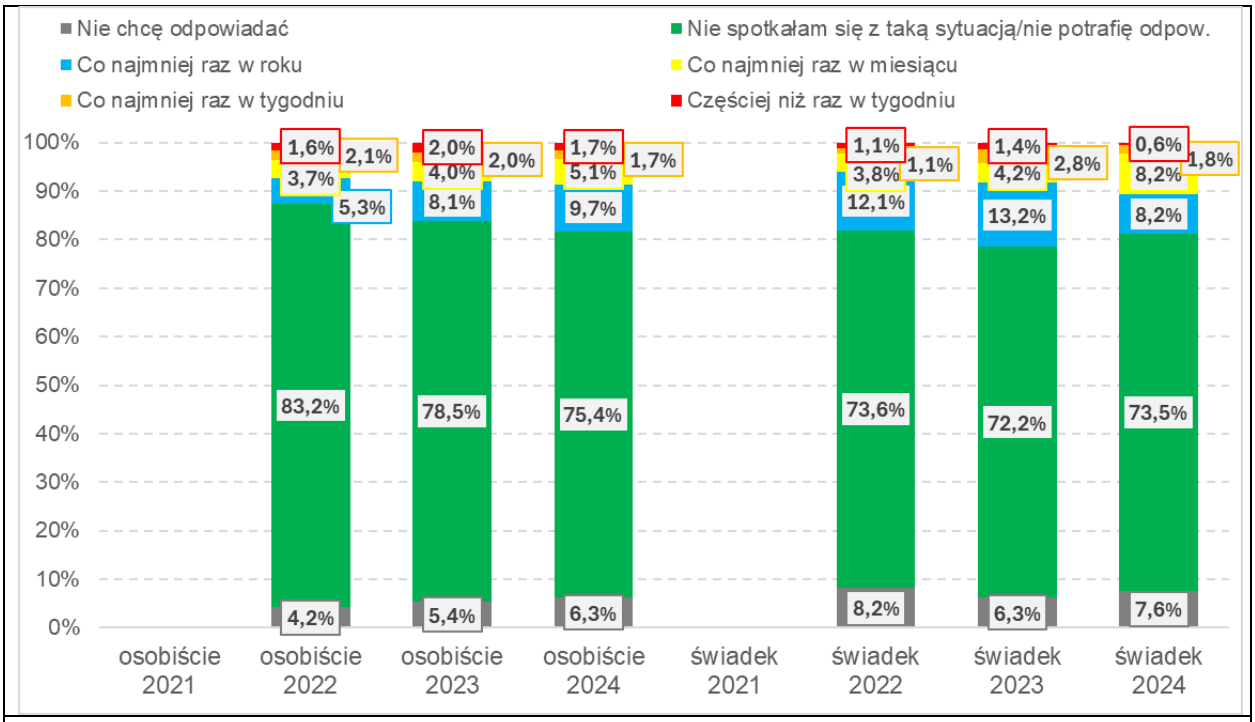
Wykres 3-25. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami dyskryminacji ze względu na PŁEĆ, w latach 2021-2025



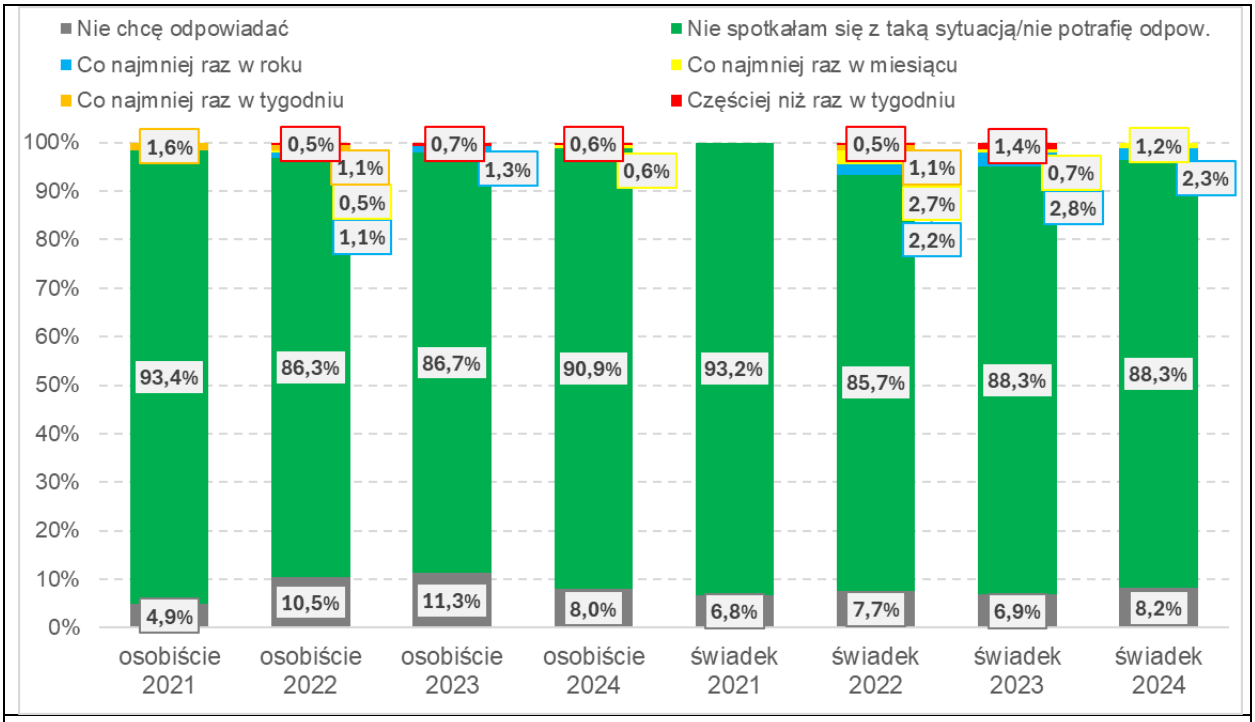
Wykres 3-26. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami dyskryminacji ze względu na POZYCJĘ W HIERARCHII ZAWODOWEJ, w latach 2021-2025



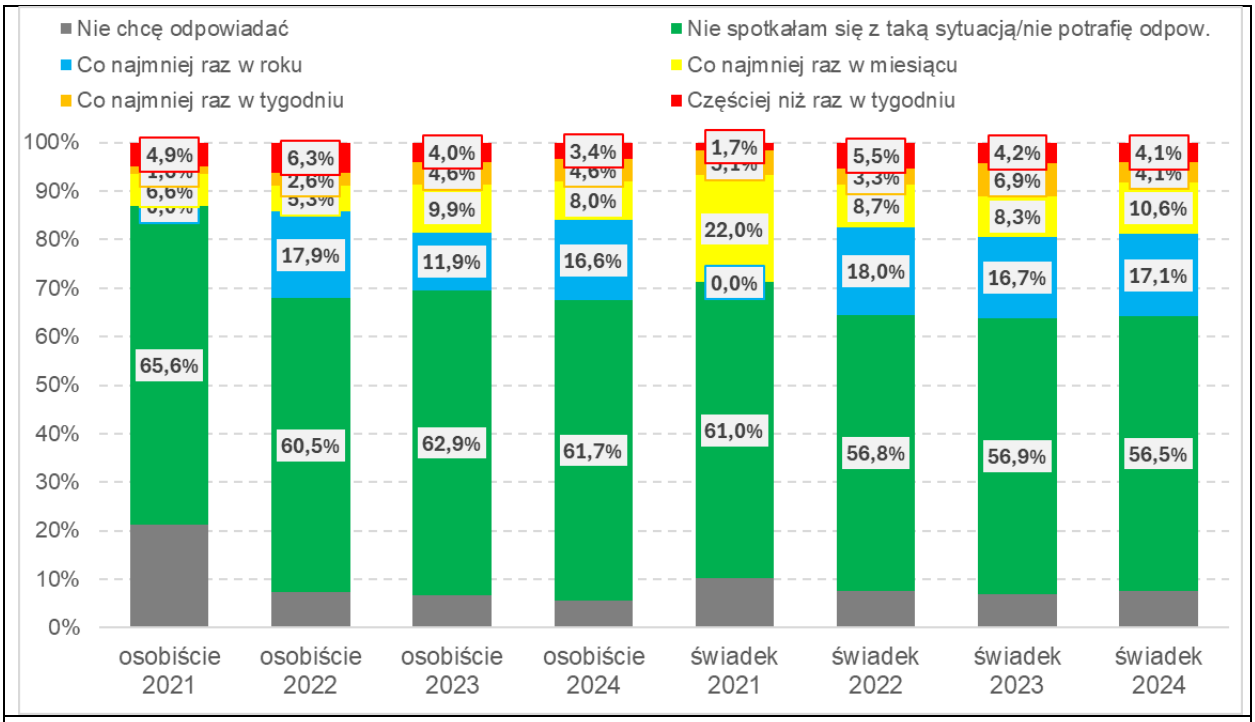
Wykres 3-27. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami dyskryminacji ze względu na ORIENTACJĘ SEKSUALNĄ, w latach 2021-2025



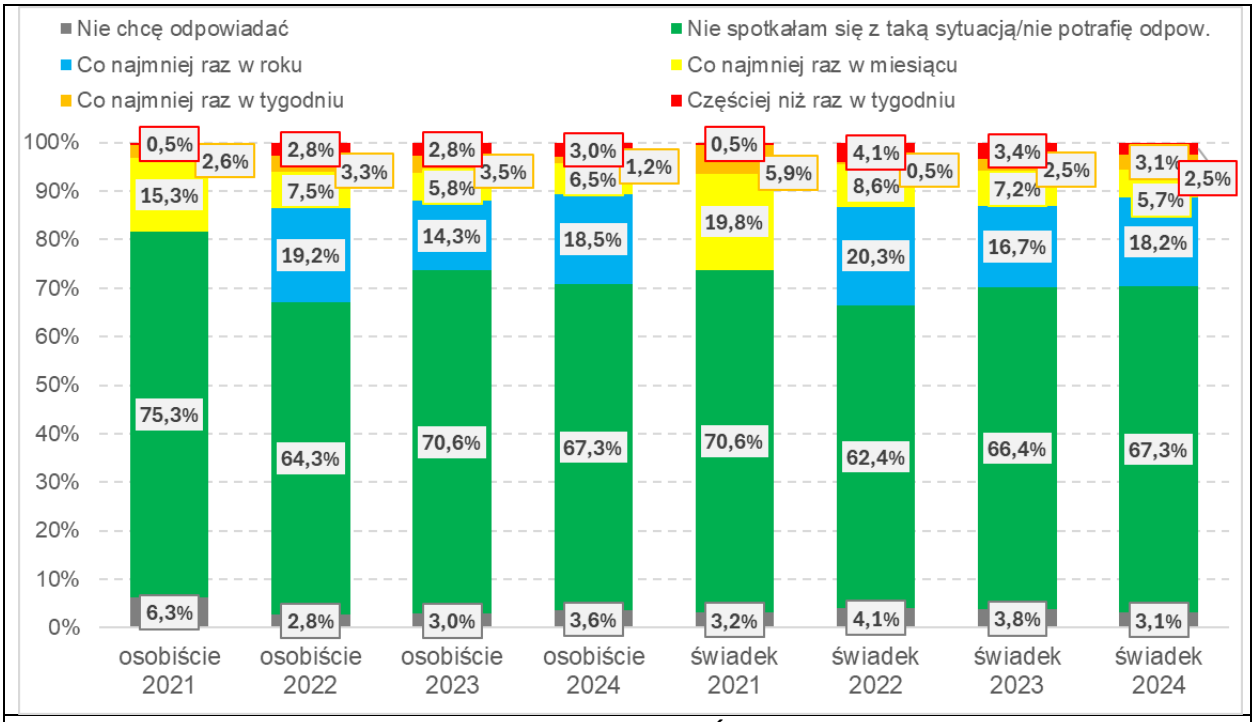
Wykres 3-28. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami dyskryminacji ze względu na WIEK, w latach 2021-2025



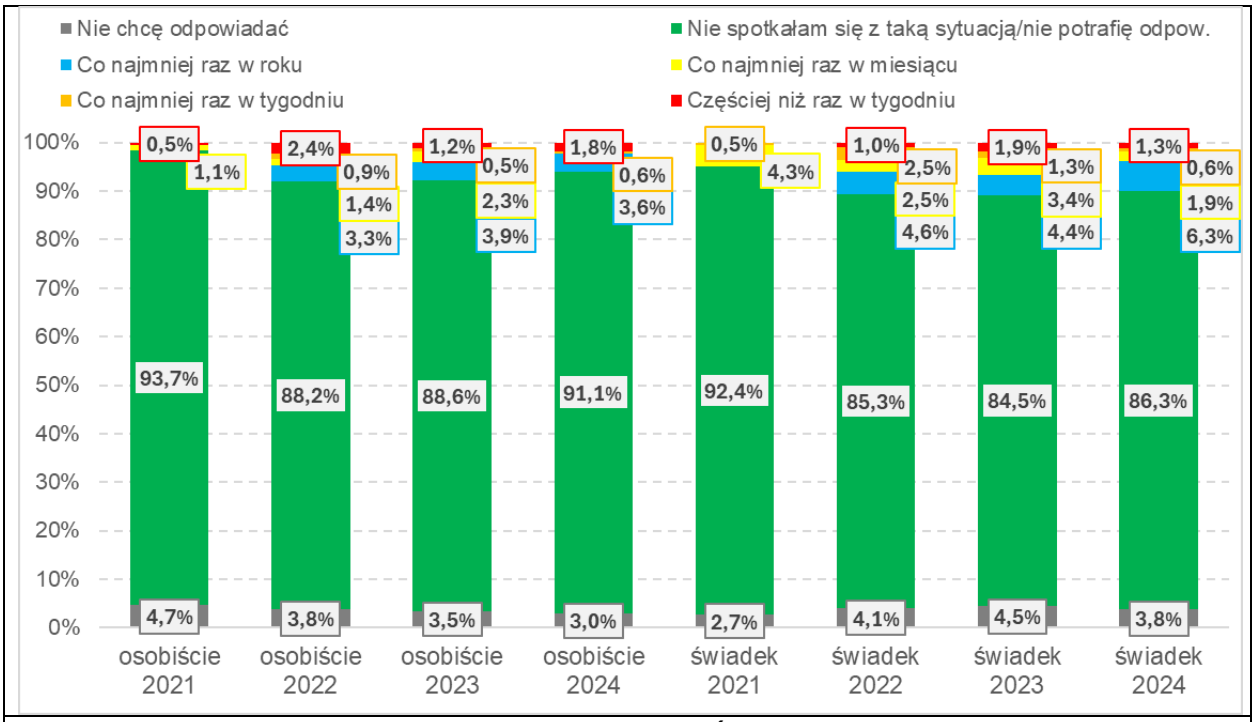
Wykres 3-29. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami dyskryminacji ze względu na NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ, w latach 2021-2025



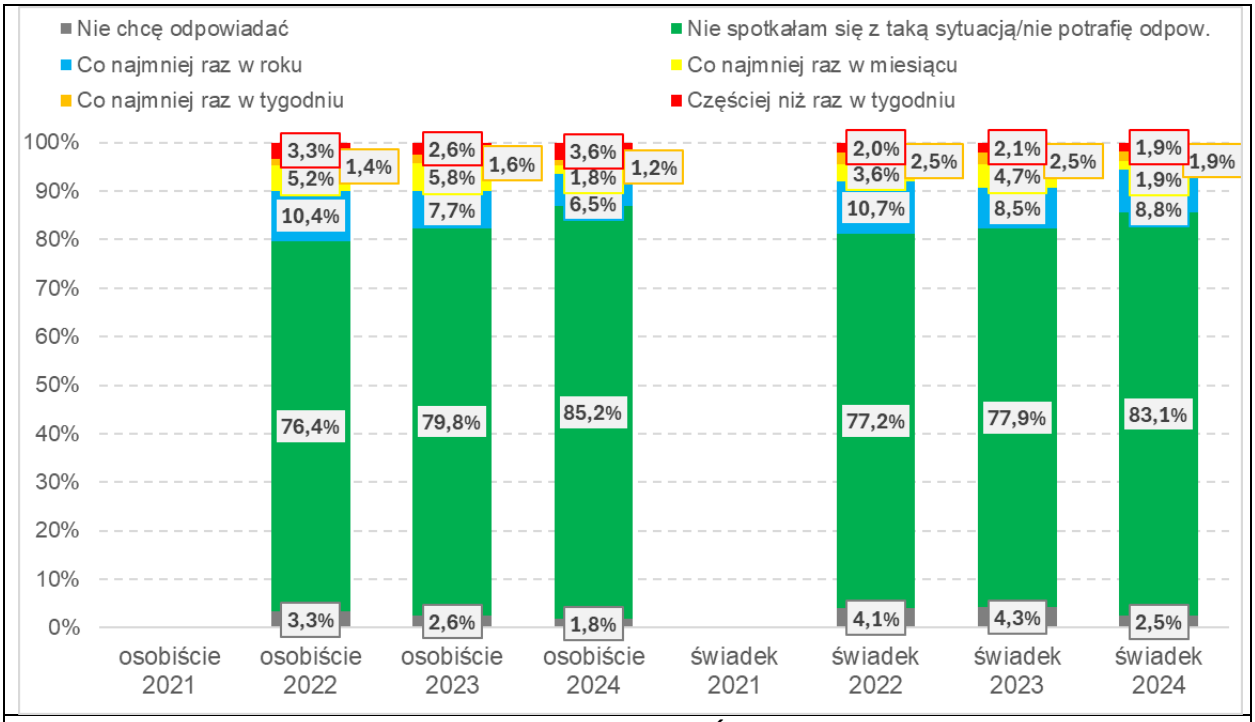
Wykres 3-30. Częstość spotykania się NAUCZYCIELI AKADEMICKICH z przejawami MOBBINGU, w latach 2021-2025



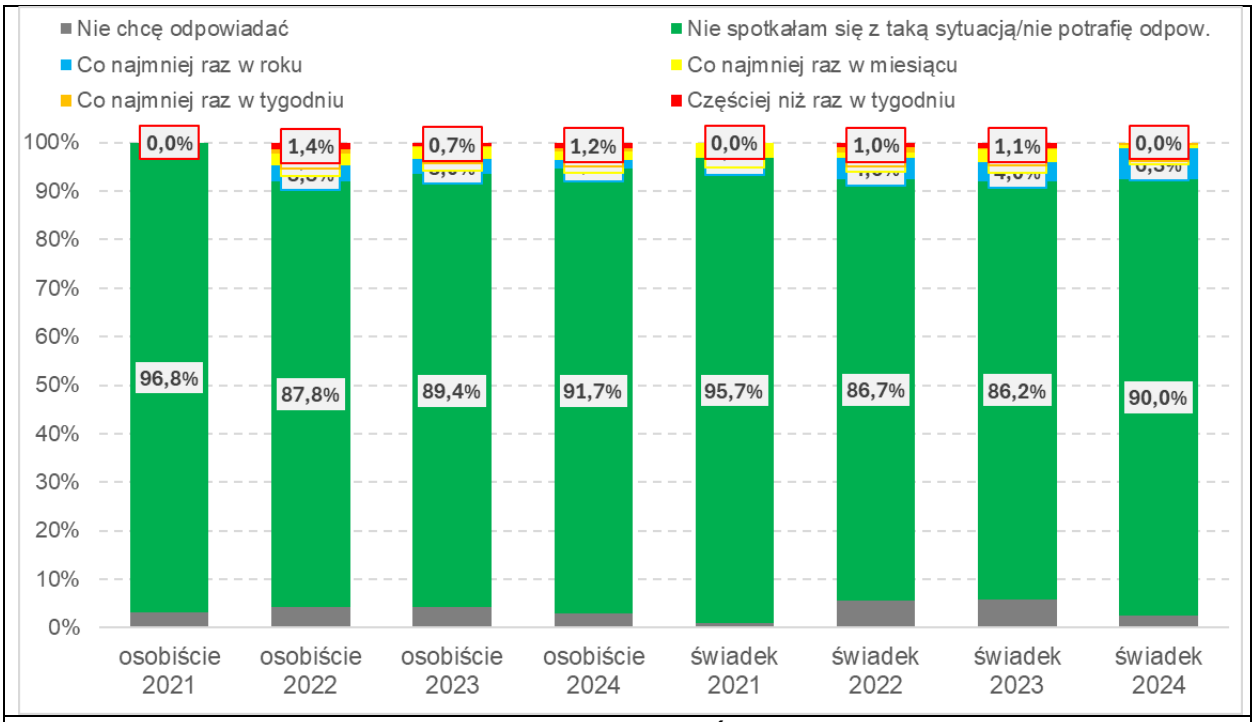
Wykres 3-31. Częstość spotykania się STUDENTÓW z przejawami dyskryminacji ze względu na PŁEĆ, w latach 2021-2025



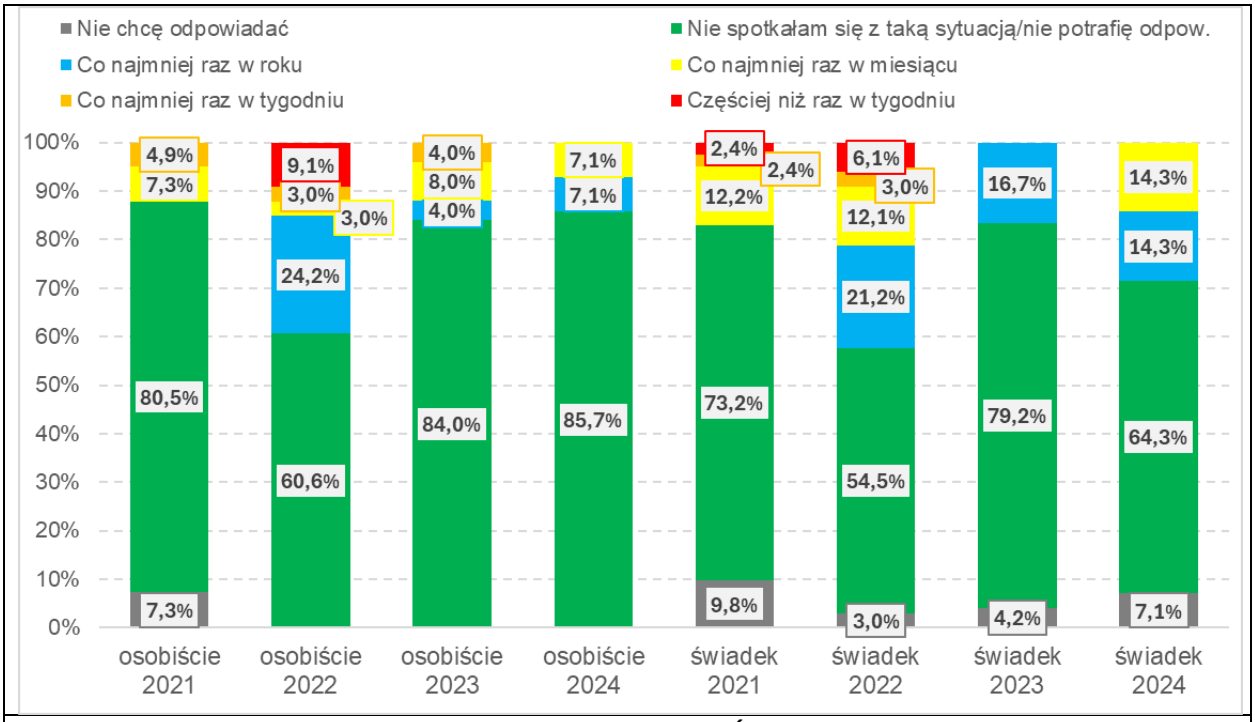
Wykres 3-32. Częstość spotykania się STUDENTÓW z przejawami dyskryminacji ze względu na ORIENTACJĘ SEKSUALNĄ, w latach 2021-2025



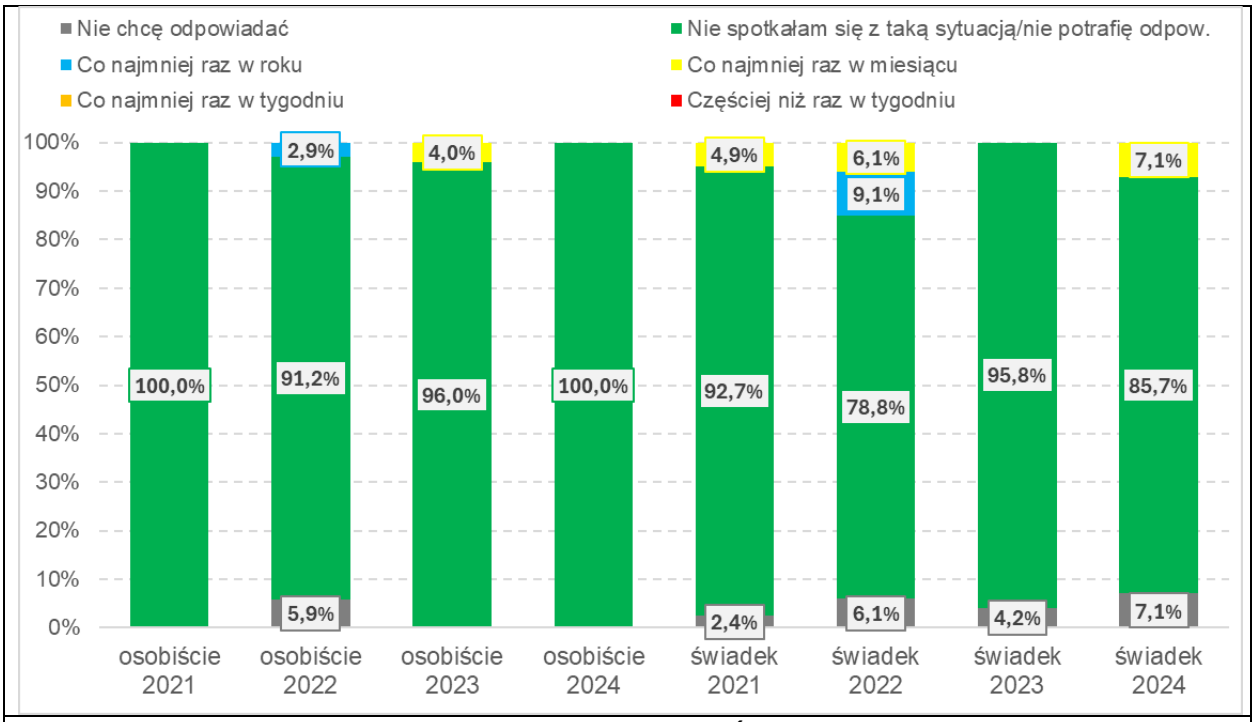
Wykres 3-33. Częstość spotykania się STUDENTÓW z przejawami dyskryminacji ze względu na WIEK, w latach 2021-2025



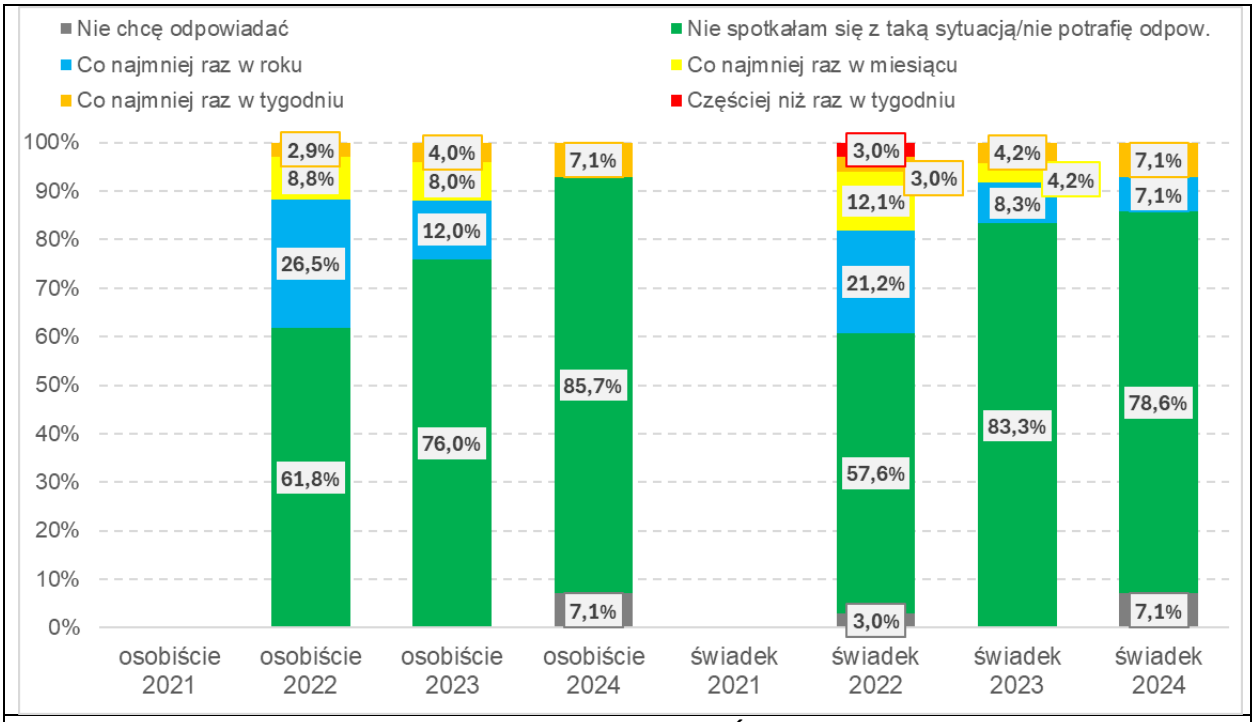
Wykres 3-34. Częstość spotykania się STUDENTÓW z przejawami dyskryminacji ze względu na NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ, w latach 2021-2025



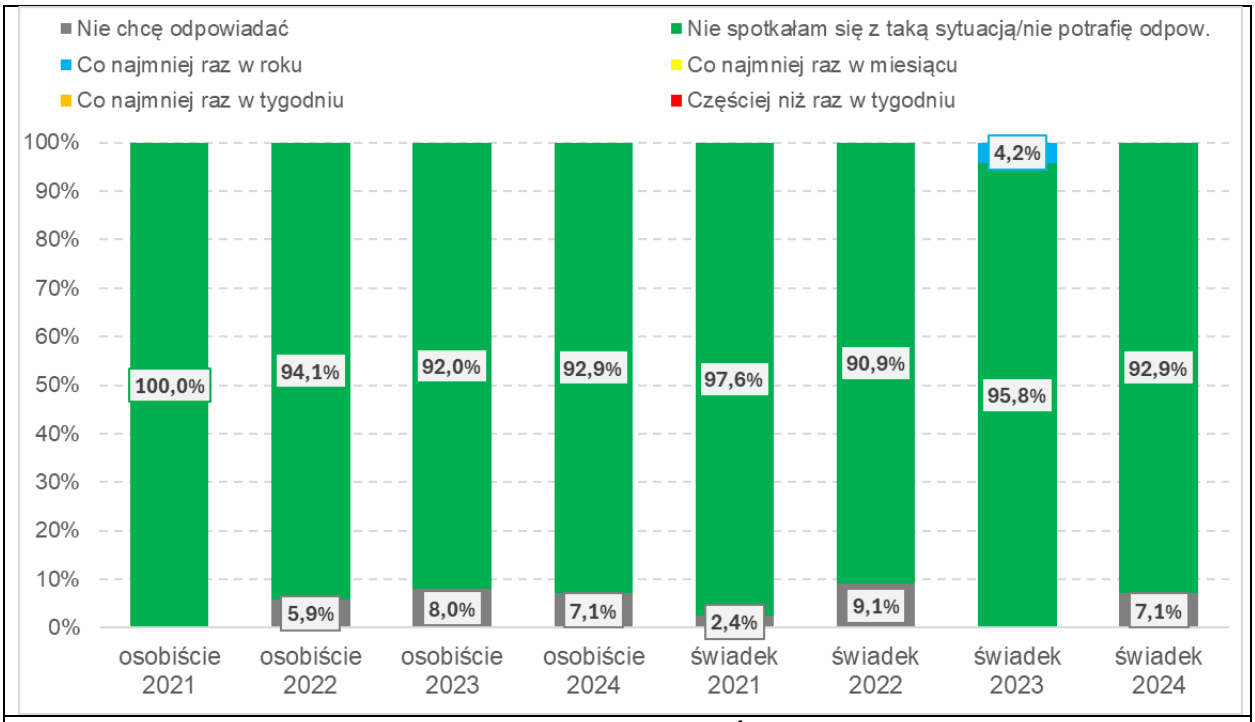
Wykres 3-35. Częstość spotykania się DOKTORANTÓW z przejawami dyskryminacji ze względu na PŁEĆ, w latach 2021-2025



Wykres 3-36. Częstość spotykania się DOKTORANTÓW z przejawami dyskryminacji ze względu na ORIENTACJĘ SEKSUALNĄ, w latach 2021-2025



Wykres 3-37. Częstość spotykania się DOKTORANTÓW z przejawami dyskryminacji ze względu na WIEK, w latach 2021-2025



Wykres 3-38. Częstość spotykania się DOKTORANTÓW z przejawami dyskryminacji ze względu na NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ, w latach 2021-2025

W przedstawionych powyżej zestawieniach rok 2021 jest rokiem bazowym, stanowi punkt odniesienia dla działań podejmowanych w trakcie realizacji pierwszego Planu Równości, obowiązującego w latach 2022-2025. Wyniki z lat kolejnych pokazują zatem nie tylko zmiany częstości zachowań ale również – w sposób przybliżony – trendy tych zmian.

Zgromadzony materiał badawczy, wsparty statystykami stanu osobowego Społeczności Akademickiej PK umożliwił dokonanie oceny stanu obecnego w zakresie odczuwanego poziomu równości na uczelni. Zidentyfikowano obszary dobrze działające oraz obszary wymagające poprawy. Do najważniejszych ustaleń można zaliczyć:

- Wyniki badania ankietowego w sposób bezdyskusyjny potwierdziły konieczność kontynuacji działań cyklicznych zapisanych w pierwszym Planie Równości,
- Szkolenia świadomościowe na temat równości, prowadzone dla grup pracowników, studentów i doktorantów przyniosły spodziewany efekt, ponieważ w latach obowiązywania pierwszego Planu Równości globalnie zmniejszyła się liczba odpowiedzi „nie chcę odpowiadać".
- Udział kobiet w grupach profesorów uczelni i profesorów tytularnych – mimo niewielkiego wzrostu w latach 2022-2025 – wciąż znacznie ustępuje udziałowi mężczyzn na tych stanowiskach, „efekt nożyc" stanowi jeden z najtrudniejszych do rozwiązania problemów braku równego rozwoju kariery zawodowej, ponieważ jest ściśle powiązany z rolą kobiet w życiu rodzinnym,
- Kobiety są silnie reprezentowane we władzach uczelni i to mimo braku zapisów o parytetach płci w pierwszym Planie Równości, polityka kadrowa uczelni opiera się przede wszystkim na kompetencjach pracowników,
- Zdecydowanie największym zdiagnozowanym problemem związanym z brakiem równości na uczelni jest dyskryminacja ze względu na pozycję w hierarchii zawodowej (dotyczy pracowników uczelni),
- W świetle uzyskanych wyników badań ankietowych konieczne jest również podejmowanie szerszych niż dotychczas działań chroniących pracowników przed mobbingiem,
- Zauważalne są także przypadki przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, co dotyczy wszystkich analizowanych grup Społeczności Akademickiej PK i chociaż jest widoczne globalne zmniejszenie deklarowanych częstości występowania tego rodzaju zachowań, konieczne jest kontynuowanie a nawet rozszerzenie działań w większym stopniu chroniących przed przejawami dyskryminacji ze względu na płeć,
- Na uczelni praktycznie nie występuje problem dyskryminacji ze względu na orientację seksualną lub niepełnosprawność, niemniej PK będzie nadal dbać o zapewnianie równych zasad traktowania w tym zakresie,
- Osiąganie kolejnych etapów rozwoju zawodowego musi być nadal uzależniane wyłącznie od czynników merytorycznych, jednak konieczne jest stworzenie równych warunków dla wszystkich zainteresowanych dalszym rozwojem, w tym kobiet i mężczyzn. Dlatego należy szukać rozwiązań, zwłaszcza na styku pracy zawodowej i życia prywatnego.
- Realizacja zapisów Planu Równości wymaga nie zaangażowania nie tylko jednostek odpowiedzialnych za koordynację i realizację poszczególnych działań, ale także aktywnego udziału Społeczności Akademickiej PK w tych działaniach.

4. Cele Planu Równości

Podstawowym celem Planu Równości jest wypracowanie warunków i zasad równego traktowania wszystkich członków Społeczności Akademickiej PK oraz opracowanie mechanizmów umożliwiających minimalizację ryzyka występowania wszelkich przejawów dyskryminacji. Realizacja tak ambitnego celu jest możliwa jedynie w przypadku wdrożenia systemowych rozwiązań zwiększających świadomość członków Społeczności Akademickiej PK na temat równego traktowania oraz rozwiązań umożliwiających skuteczne przeciwdziałanie występowaniu jakichkolwiek przejawów braku równości, jak również rozwiązań zapewniających równe szanse rozwoju zawodowego na PK. Umożliwi to realizacja trzech celów strategicznych, określonych na podstawie diagnozy stanu obecnego równości na PK:

- Cel strategiczny 1: **Zwiększenie świadomości na temat równości i wzajemnego poszanowania wśród członków Społeczności Akademickiej PK**,
- Cel strategiczny 2: **Przeciwdziałanie przejawom braku równości na PK**,
- Cel strategiczny 3: **Zapewnienie równych szans uczestnictwa w Społeczności Akademickiej PK**.

Do celów strategicznych przyporządkowano cele operacyjne, które uwzględniają zróżnicowanie potrzeb poszczególnych grup członków Społeczności Akademickiej PK. Zostały one przedstawione w Tabeli 4-1.

Tab. 4-1. Cele strategiczne i operacyjne w Planie Równości dla PK

CEL STRATEGICZNY	CEL OPERACYJNY
1. Zwiększenie świadomości na temat równości i wzajemnego poszanowania wśród członków Społeczności Akademickiej PK	1.1. Zapewnienie niezbędnych informacji na temat równości wszystkim członkom Społeczności Akademickiej PK
	1.2. Kształtowanie pozytywnych postaw pracowników wobec równości w środowisku akademickim
	1.3. Kształtowanie pozytywnych postaw studentów i doktorantów wobec równości w środowisku akademickim
	1.4. Budowanie uczelni jako organizacji relacyjno-restoratywnej
2. Przeciwdziałanie przejawom braku równości na PK	2.1. Monitoring postaw członków Społeczności Akademickiej PK
	2.2. Doskonalenie mechanizmów organizowania pomocy dla członków społeczności akademickiej PK
3. Zapewnienie równych szans uczestnictwa w Społeczności Akademickiej PK	3.1. Zapewnienie równych szans rozwoju zawodowego pracowników
	3.2. Zapewnienie równych szans w procesie kształcenia studentów i doktorantów
	3.3. Zapewnienie równowagi pomiędzy rozwojem zawodowym i osobistym
	3.4. Zapewnienie równowagi płci w rozwoju naukowym i reprezentacji PK

5. Działania w ramach realizacji celów Planu Równości

Realizacja celów strategicznych i operacyjnych wymaga podjęcia konkretnych działań. Zaproponowano łącznie 30 działań, przypisanych do celów operacyjnych:

Cel operacyjny 1.1. ZAPEWNIENIE NIEZBĘDNYCH INFORMACJI NA TEMAT RÓWNOŚCI WSZYSTKIM CZŁONKOM SPOŁECZNOŚCI AKADEMICKIEJ PK

- Działanie 1.1.1. Utworzenie i stała aktualizacja bazy wiedzy na temat równości w środowisku akademickim
- Działanie 1.1.2 Prowadzenie kampanii promujących Plan Równości
- Działanie 1.1.3. Upowszechnienie informacji na temat stanu realizacji Planu Równości

Cel operacyjny 1.2. KSZTAŁTOWANIE POZYTYWNYCH POSTAW PRACOWNIKÓW WOBEC RÓWNOŚCI W ŚRODOWISKU AKADEMICKIM

- Działanie 1.2.1. Prowadzenie szkoleń świadomościowych dla pracowników
- Działanie 1.2.2. Zapewnienie pracownikom materiałów do samokształcenia w zakresie zapewniania i przestrzegania zasad równości
- Działanie 1.2.3. Zapewnienie pracownikom spotkań z ekspertami na temat skutków nierównego traktowania

Cel operacyjny 1.3. KSZTAŁTOWANIE POZYTYWNYCH POSTAW STUDENTÓW I DOKTORANTÓW WOBEC RÓWNOŚCI W ŚRODOWISKU AKADEMICKIM

- Działanie 1.3.1. Prowadzenie szkoleń świadomościowych dla studentów i doktorantów
- Działanie 1.3.2. Zapewnienie studentom i doktorantom materiałów do samokształcenia w zakresie zapewniania i przestrzegania zasad równości
- Działanie 1.3.3. Zapewnienie studentom i doktorantom spotkań z ekspertami na temat skutków nierównego traktowania

Cel operacyjny 1.4. BUDOWANIE UCZELNI JAKO ORGANIZACJI RELACYJNO-RESTORATYWNEJ

- Działanie 1.4.1. Utworzenie platformy dialogu dla członków Społeczności Akademickiej PK

Cel operacyjny 2.1. MONITORING POSTAW CZŁONKÓW SPOŁECZNOŚCI AKADEMICKIEJ PK

- Działanie 2.1.1. Prowadzenie badań ankietowych w grupie nauczycieli akademickich
- Działanie 2.1.2. Prowadzenie badań ankietowych w grupie pracowników administracji uczelnianej
- Działanie 2.1.3. Prowadzenie badań ankietowych w grupie studentów
- Działanie 2.1.4. Prowadzenie badań ankietowych w grupie doktorantów

- Działanie 2.1.5. Budowa uniwersalnego systemu koordynowania i ewidencjonowania działań pomocowych
- Działanie 2.1.6. Budowa uniwersalnego systemu koordynowania i ewidencjonowania spraw dyscyplinarnych

Cel operacyjny 2.2. DOSKONALENIE MECHANIZMÓW ORGANIZOWANIA POMOCY DLA CZŁONKÓW SPOŁECZNOŚCI AKADEMICKIEJ PK

- Działanie 2.2.1. Zapewnienie szkoleń dla rzeczników dyscyplinarnych oraz członków komisji dyscyplinarnych
- Działanie 2.2.2. Upowszechnienie mediacji w ramach postępowań wyjaśniających w przypadku wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu
- Działanie 2.2.3. Opracowanie programu pomocy psychologicznej dla pracowników, w zakresie radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym
- Działanie 2.2.4. Opracowanie programu pomocy psychologicznej dla studentów, w zakresie radzenia sobie z wyzwaniami studiowania

Cel operacyjny 3.1. ZAPEWNIENIE RÓWNYCH SZANS ROZWOJU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW

- Działanie 3.1.1. Zapewnienie równomierności obciążeń nauczycieli akademickich obowiązkami służbowymi
- Działanie 3.1.2. Zapewnienie równomierności obciążeń pracowników administracji uczelnianej obowiązkami służbowymi

Cel operacyjny 3.2. ZAPEWNIENIE RÓWNYCH SZANS W PROCESIE KSZTAŁCENIA STUDENTÓW I DOKTORANTÓW

- Działanie 3.2.1. Ujednolicenie wymagań wobec studentów i doktorantów w procesie kształcenia
- Działanie 3.2.2. Stosowanie zasad równego dostępu studentów i doktorantów do programów, wydarzeń i konkursów organizowanych przez PK

Cel operacyjny 3.3. ZAPEWNIENIE RÓWNOWAGI POMIĘDZY ROZWOJEM ZAWODOWYM I OSOBISTYM

- Działanie 3.3.1. Upowszechnienie rekomendacji wspierających efektywne godzenie pracy z życiem prywatnym
- Działanie 3.3.2. Upowszechnienie rekomendacji wspierających efektywne godzenie studiowania z życiem prywatnym

Cel operacyjny 3.4. ZAPEWNIENIE RÓWNOWAGI PŁCI W ROZWOJU NAUKOWYM I REPREZENTACJI PK

- Działanie 3.4.1. Aktualizacja rekomendacji dotyczących działań na rzecz wspomagania rozwoju naukowego kobiet
- Działanie 3.4.2. Dążenie do zwiększenia różnorodności, w tym równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej PK
- Działanie 3.4.3. Wdrażanie problematyki równości płci do treści badań naukowych prowadzonych na PK
- Działanie 3.4.4.Wprowadzenie języka równości płci (zasada dobrowolności)

6. Macierz realizacji Planu Równości dla PK

Macierz realizacji Planu Równości obejmuje:

- cele strategiczne,
- cele operacyjne,
- działania,
- wskaźniki oceny działań,
- pożądane graniczne wartości wskaźników,
- przewidywany czas realizacji poszczególnych działań,
- jednostki PK wyznaczone do realizacji poszczególnych działań oraz odpowiedzialne za zadania.

Do celów określonych w rozdziale 4 oraz działań zaproponowanych w rozdziale 5 przyporządkowano wskaźniki oceny działań, wraz z pożądanymi wartościami granicznymi, których osiągnięcie będzie oznaczało realizację Planu Równości. Wskaźniki oceny, można sklasyfikować w trzech kategoriach:

- **wskaźniki implementacyjne** – ocena działania ma charakter zero-jedynkowy (dwie opcje oceny: zadanie zrealizowane, zadanie niezrealizowane), zatem już sama realizacja danego działania oznacza osiągnięcie zamierzonej wartości wskaźnika,
- **wskaźniki ilościowe** – ocena działania odbywa się poprzez określenie liczby poszczególnych aktywności wymaganych do realizacji danego zadania, a osiągnięcie wskaźnika następuje w sytuacji, gdy liczba zrealizowanych aktywności nie jest mniejsza od minimalnej liczby aktywności określonej dla danego działania,
- **wskaźniki jakościowe** – ocena działania następuje na podstawie wyników badania ankietowego, w którym respondenci będą oceniać poszczególne efekty działań, albo w przyjętej jednolitej dla wszystkich działań skali porządkowej od 1 do 5, gdzie 1 jest oceną najniższą (ocena bardzo zła), natomiast 5 jest oceną najwyższą (ocena bardzo dobra), przy czym założono, że osiągnięcie wskaźnika następuje poprzez osiągnięcie średniego wyniku na poziomie 3,00 lub 3,50 (w zależności od zadania) albo w skali Likerta (bardzo zadowolony, zadowolony, ani zadowolony ani niezadowolony, niezadowolony, bardzo niezadowolony).

Do oceny większości działań zaproponowano więcej niż jeden wskaźnik oceny, aby uniknąć przypadkowości i powierzchowności finalnej oceny danego działania. Często są to wskaźniki różnych rodzajów, np. implementacyjne i ilościowe. Wszystkie zastosowane wskaźniki oceny dotyczą roku kalendarzowego.

Wszystkie zadania zapisane w Planie Równości zostały przewidziane na okres jego obowiązywania (2026-2030), przy czym większość wskaźników ma charakter cykliczny, ich wartości będą raportowane w trybie rocznym. W kilku przypadkach podano natomiast konkretne lata, w których wskaźniki mają być osiągnięte (dotyczy to głównie wskaźników implementacyjnych).

Jednostkami odpowiedzialnymi za realizację większości działań w ramach Planu Równości są:

- **Centrum Wsparcia Społeczności Akademickiej PK –** jednostka usytuowana w pionie prorektora ds. studenckich, której zadaniem jest kompleksowe rozpatrywanie spraw związanych z niewłaściwym traktowaniem, a także podejmowanie działań związanych z zapobieganiem przejawom takiego traktowania oraz wspieraniem członków Społeczności Akademickiej PK, poszkodowanych przez niepożądane zachowania osób trzecich.
- **Dział Spraw Studenckich –** jednostka usytuowana w pionie prorektora ds. studenckich, która – poza obsługą spraw związanych ze studiami i organizacjami uczelnianymi – od roku 2022 realizuje badania ankietowe w grupach członków Społeczności Akademickiej PK.

Jednostki te będą realizować przypisane zadania, w ścisłej współpracy z innymi jednostkami uczelni, w ramach ich kompetencji:

- **Biuro Karier,**
- **Centrum Dostępności,**
- **Centrum HR,**
- **Centrum Pedagogiki i Psychologii.**

Realizacja Planu Równości nie będzie też możliwa bez wsparcia:

- **Rzecznika ds. Przeciwdziałania Molestowaniu i Dyskryminacji na PK,**
- **Mediatora,**
- **Rzecznika Praw Studenta,**
- **Rzecznika Praw Doktoranta.**

Część zaproponowanych działań, ze względu na konieczność uwzględnienia różnych punktów widzenia poszczególnych jednostek PK, jak również konieczność zaangażowania specjalistów (także zewnętrznych) z różnych dziedzin nauki – będzie wymagała utworzenia tematycznych zespołów zadaniowych. Natomiast, za całościową realizację Planu Równości odpowiada prorektor ds. studenckich.

Macierz realizacji Planu Równości została zaprezentowana w Tabeli 6-1.

Tabela 6-1. Macierz realizacji Planu Równości

CEL STRATEGICZNY	CEL OPERACYJNY	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	WARTOŚCI GRANICZNE WSKAŹNIKA OCENY	REALIZACJA
1.Zwiększenie świadomości na temat równości i wzajemnego poszanowania wśród Społeczności Akademickiej PK	1.1. Zapewnienie niezbędnych informacji na temat równości wszystkim członkom Społeczności Akademickiej PK	1.1.1. Utworzenie i stała aktualizacja bazy wiedzy na temat równości w środowisku akademickim	a) Liczba aktualizacji treści merytorycznych w ciągu roku b) Liczba osób korzystających z bazy wiedzy w ciągu roku	a) Co najmniej 10 rocznie b) Co najmniej 100 osób rocznie	2026-2030 CeWSA*
		1.1.2. Prowadzenie kampanii promujących Plan Równości	a) Liczba wydarzeń promujących Plan Równości w ciągu roku b) Procent osób wiedzących o istnieniu Planu Równości (coroczne badanie ankietowe)	a) Co najmniej 2 wydarzenia rocznie b) Co najmniej 30% badanych osób	2026-2030 CeWSA* DSS
		1.1.3. Upowszechnienie informacji na temat stanu realizacji Planu Równości	a) Publikacja raportu podsumowującego realizację działań w ramach Planu Równości oraz osiągniętych wartości wskaźników w danym roku	a) Publikacja raportu rocznego	2023-2025 PS* CeWSA DSS
	1.2. Kształtowanie pozytywnych postaw pracowników wobec równości w środowisku akademickim	1.2.1. Prowadzenie szkoleń świadomościowych dla pracowników	a) Procent nowych pracowników objętych szkoleniem w danym roku b) Procent nauczycieli akademickich, którzy wzięli udział w szkoleniu w danym roku c) Procent pracowników administracji uczelnianej, którzy wzięli udział w szkoleniu w danym roku	a) 100% b) Co najmniej 10% c) Co najmniej 10%	2026-2030 CeWSA* CPiP
		1.2.2. Zapewnienie pracownikom materiałów do samokształcenia w zakresie zapewniania i przestrzegania zasad równości	a) Opracowanie i udostępnienie materiałów do samokształcenia b) Liczba osób, które zapoznały się z materiałami do samokształcenia, w ciągu roku	a) Udostępnienie materiałów b) Co najmniej 50 osób rocznie	2027 CeWSA* CPiP DSS
		1.2.3. Zapewnienie pracownikom spotkań z ekspertami na temat skutków nierównego traktowania	a) Liczba spotkań w ciągu roku b) Liczba osób biorących udział w spotkaniach w ciągu roku	a) Co najmniej 1 spotkanie rocznie b) Co najmniej 30 osób rocznie	2026-2030 CeWSA*
	1.3. Kształtowanie pozytywnych postaw studentów, i doktorantów wobec równości w	1.3.1. Prowadzenie szkoleń świadomościowych dla studentów i doktorantów	a) Procent studentów pierwszego roku objętych szkoleniem b) Procent doktorantów objętych szkoleniem w danym roku c) Ocena przydatności szkolenia (badanie ankietowe)	a) Co najmniej 95% b) Co najmniej 10% c) Średnia ocena co najmniej 3,00 (w skali 1-5)	2026-2030 CeWSA* CPiP

CEL STRATEGICZNY	CEL OPERACYJNY	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	WARTOŚCI GRANICZNE WSKAŹNIKA OCENY	REALIZACJA
	środowisku akademickim	1.3.2. Zapewnienie studentom i doktorantom materiałów do samokształcenia w zakresie zapewniania i przestrzegania zasad równości	a) Opracowanie i udostępnienie materiałów do samokształcenia b) Liczba studentów i doktorantów, którzy zapoznali się z materiałami do samokształcenia, w ciągu roku	a) Udostępnienie materiałów b) Co najmniej 150 osób rocznie	2027 CeWSA* CPiP DSS
		1.3.3. Zapewnienie studentom i doktorantom spotkań z ekspertami na temat skutków nierównego traktowania	a) Liczba spotkań w ciągu roku	a) Co najmniej 1 spotkanie rocznie	2027-2030 CeWSA*
	1.4. Budowanie uczelni jako organizacji relacyjno-restoratywnej	1.4.1. Utworzenie platformy kontaktów dla członków Społeczności Akademickiej PK	a) Liczba wydarzeń integrujących Społeczność Akademicką PK b) Ocena atmosfery na uczelni (badania ankietowe)	a) Co najmniej 2 wydarzenia rocznie b) Średnia ocena co najmniej 3,50 (w skali 1-5)	2026-2030 CeWSA*
2.Przeciwdziałanie przejawom braku równości na PK	2.1. Monitoring postaw członków Społeczności Akademickiej PK	2.1.1. Prowadzenie badań ankietowych w grupie nauczycieli akademickich	a) Liczba nauczycieli akademickich biorących udział w badaniach b) Opracowanie raportu podsumowującego wyniki badań ankietowych w danym roku	a) Co najmniej 100 osób rocznie b) Opracowanie raportu	2026-2030 DSS* BK
		2.1.2. Prowadzenie badań ankietowych w grupie pracowników administracji uczelnianej	a) Liczba pracowników administracji uczelnianej biorących udział w badaniach b) Opracowanie raportu podsumowującego wyniki badań ankietowych w danym roku	a) Co najmniej 100 osób rocznie b) Opracowanie raportu	2026-2030 DSS* BK
		2.1.3. Prowadzenie badań ankietowych wśród studentów	a) Liczba studentów biorących udział w badaniach b) Opracowanie raportu podsumowującego wyniki badań ankietowych w danym roku	a) Co najmniej 1% studentów b) Opracowanie raportu	2026-2030 DSS* BK
		2.1.4. Prowadzenie badań ankietowych wśród doktorantów	a) Liczba doktorantów biorących udział w badaniach b) Opracowanie raportu podsumowującego wyniki badań ankietowych w danym roku	a) Co najmniej 5% doktorantów b) Opracowanie raportu	2026-2030 DSS* BK
		2.1.5. Budowa uniwersalnego systemu koordynowania i	a) Budowa narzędzia informatycznego do obsługi działań pomocowych	a) Uruchomienie narzędzia	2027 CeWSA* CPiP, CD

CEL STRATEGICZNY	CEL OPERACYJNY	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	WARTOŚCI GRANICZNE WSKAŹNIKA OCENY	REALIZACJA
		ewidencjonowania działań pomocowych			
		2.1.6. Budowa uniwersalnego systemu koordynowania i ewidencjonowania spraw dyscyplinarnych	a) Budowa narzędzia informatycznego do obsługi działań dyscyplinarnych	a) Uruchomienie narzędzia	2027 CeWSA* CPiP
	2.2. Doskonalenie mechanizmów organizowania pomocy osobom poszkodowanym w wyniku dyskryminacji lub mobbingu	2.2.1. Zapewnienie szkoleń dla rzeczników dyscyplinarnych oraz członków komisji dyscyplinarnych	a) Liczba zrealizowanych szkoleń w ciągu roku b) Liczba osób biorących udział w szkoleniach	a) Co najmniej 1 b) Co najmniej 15	2026-2030 CeWSA*
		2.2.2. Upowszechnienie mediacji w ramach postępowań wyjaśniających w przypadku wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu	a) Procent spraw rozpoczętych w danym roku, w których wykorzystano mediacje	a) Nie mniej niż w roku bazowym (2025)	2026-2030 CeWSA*
		2.2.3. Opracowanie programu pomocy psychologicznej dla pracowników, w zakresie radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym	a) Opracowanie dokumentacji programu pomocy psychologicznej dla pracowników	a) Zatwierdzenie programu	2027 CeWSA* CPiP
		2.2.4. Opracowanie programu pomocy psychologicznej dla studentów, w zakresie radzenia sobie z wyzwaniami studiowania	a) Opracowanie dokumentacji programu pomocy psychologicznej dla studentów	a) Zatwierdzenie programu	2027 CeWSA* CPiP
3.Zapewnienie równych szans uczestnictwa w Społeczności Akademickiej PK	3.1. Zapewnienie równych szans rozwoju zawodowego pracowników	3.1.1. Zapewnienie równomierności obciążeń nauczycieli akademickich obowiązkami służbowymi	a) Przeprowadzenie analizy stanu obecnego b) Ocena zadowolenia z podziału obowiązków służbowych (badanie ankietowe	a) Opracowanie diagnozy b) Średnia ocena co najmniej 3,00 (w skali 1-5)	2026-2027 Zespół zadaniowy*
		3.1.2. Zapewnienie równomierności obciążeń pracowników administracji uczelnianej obowiązkami służbowymi	a) Przeprowadzenie analizy stanu obecnego b) Ocena zadowolenia z podziału obowiązków służbowych (badanie ankietowe)	a) Opracowanie diagnozy b) Średnia ocena co najmniej 3,00 (w skali 1-5)	2026-2027 Zespół zadaniowy*
	3.2. Zapewnienie równych szans w procesie	3.2.1. Ujednolicenie wymagań wobec studentów i doktorantów w procesie kształcenia	a) Ocena wymagań wobec studentów i doktorantów (badanie ankietowe)	a) Średnia ocena co najmniej 3,00 (w skali 1-5)	2026-2030 DSS* BK

CEL STRATEGICZNY	CEL OPERACYJNY	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	WARTOŚCI GRANICZNE WSKAŹNIKA OCENY	REALIZACJA
	kształcenia studentów i doktorantów	3.2.2. Stosowanie zasad równego dostępu studentów i doktorantów do programów, wydarzeń i konkursów organizowanych przez PK	a) Ocena zadowolenia z dostępu do wydarzeń, programów i konkursów (badanie ankietowe)	a) Średnia ocena co najmniej 3,00 (w skali 1-5)	2026-2030 DSS* BK
	3.3. Zapewnienie równowagi pomiędzy rozwojem zawodowym i osobistym	3.3.1. Upowszechnienie rekomendacji wspierających efektywne godzenie pracy z życiem prywatnym	a) Ocena możliwości pogodzenia kariery zawodowej na PK z życiem rodzinnym (badanie ankietowe) b) Ocena możliwości pogodzenia kariery zawodowej na PK z rozwojem własnych zainteresowań (badanie ankietowe)	a) Średnia ocena co najmniej 3,00 (w skali 1-5) b) Średnia ocena co najmniej 3,00 (w skali 1-5)	2026-2030 CeWSA* DSS BK
		3.3.2. Upowszechnienie rekomendacji wspierających efektywne godzenie studiowania z życiem prywatnym	a) Ocena możliwości pogodzenia studiowania na PK z życiem rodzinnym (badanie ankietowe) b) Ocena możliwości pogodzenia studiowania na PK z rozwojem własnych zainteresowań (badanie ankietowe)	a) Średnia ocena co najmniej 3,00 (w skali 1-5) b) Średnia ocena co najmniej 3,00 (w skali 1-5)	2023-2025 CeWSA* DSS BK
	3.4. Zapewnienie równowagi płci w rozwoju naukowym i reprezentacji PK	3.4.1. Utworzenie rekomendacji dotyczących działań na rzecz wspomagania rozwoju naukowego kobiet	a) Utworzenie i udostępnienie rekomendacji b) Prowadzenie statystyk dotyczących awansów i uzyskiwania stopni i tytułów naukowych, z rozróżnieniem na płeć	a) Udostępnienie rekomendacji b) Publikacja raportu rocznego	2026-2027 Zespół zadaniowy*
		3.4.2. Dążenie do zwiększenia różnorodności, w tym równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej PK	a) Monitorowanie obsady organów decyzyjnych w PK pod względem zróżnicowania płci b) Opracowanie i udostępnienie materiałów informacyjnych dotyczących korzyści z równoważenia reprezentacji płci w organach decyzyjnych, radach, komisjach i zespołach PK c) Przygotowanie i udostępnienie wytycznych i zaleceń w zakresie konieczności reprezentacji płci w organach decyzyjnych, radach, komisjach, itp.	a) Publikacja raportu rocznego b) Udostępnienie materiałów c) Udostępnienie wytycznych	2026-2030 DSS* CHR Zespół zadaniowy

CEL STRATEGICZNY	CEL OPERACYJNY	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	WARTOŚCI GRANICZNE WSKAŹNIKA OCENY	REALIZACJA
		3.4.3. Wdrażanie problematyki równości płci do treści badań naukowych prowadzonych na PK	a) Włączanie zagadnień równości płci do programu szkoleń nt. pozyskiwania grantów b) Włączanie zagadnień równości płci do programu zajęć w Szkole Doktorskiej	a) Przeprowadzenie co najmniej dwóch zmodyfikowanych szkoleń rocznie b) Modyfikacja kart przedmiotów	2026-2027 SD PK* DSS
		3.4.4. Wprowadzenie języka równości płci (zasada dobrowolności)	a) Ocena potrzeby i chęci stosowania języka równości płci (badanie ankietowe)	a) 51% ocen pozytywnych	2026 DSS

* – oznaczono jednostki koordynujące poszczególne działania

Definicje

Akademicki Punkt Konsultacji Psychologiczno-Pedagogicznych – jednostka, której zadaniem jest zapewnienie dostępu do psychologicznego wsparcia dla osób poszkodowanych w wyniku dyskryminacji, molestowania i mobbingu.

Dyskryminacja - bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, orientację seksualną, wykonywanie pracy zdalnej lub odmowę jej wykonywania, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

Dyskryminacja bezpośrednia – rozumie się przez to sytuację, w której członek Społeczności Akademickiej PK ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowany mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji (definicja opracowana na podstawie.

Dyskryminacja krzyżowa – oznacza gorsze traktowanie jednostki ze względu na kilka cech jednocześnie, przy czym jest ona doświadczana przez jednostkę w tym samym czasie.

Dyskryminacja pośrednia – rozumie się przez to sytuację, w której dla członka Społeczności Akademickiej PK ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niego sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Mediacje – rozmowa dwóch skonfliktowanych stron w obecności neutralnego mediatora PK, prowadząca strony do zawarcia ugody.

Mediator – osoba będąca nauczycielem akademickim, prowadząca mediacje pomiędzy stronami w przypadku zaistnienia sporu.

Mobbing – usystematyzowana forma przemocy, głównie psychicznej, której sprawcą jest osoba współpracująca (przełożony, podwładny lub współpracownicy); działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Mobbing pionowy – ma miejsce gdy mobbingu dopuszcza się przełożony na podwładnym pracowniku.

Mobbing poziomy – występuje gdy mobbingu dopuszcza się grupa pracowników na innym pracowniku, który znajduje się na tym samym poziomie w hierarchii zawodowej.

Mobbing wstępujący – występuje, gdy mobbingu dopuszcza się pracownik (lub grupa pracowników) na przełożonym.

Molestowanie - przejaw dyskryminacji, niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Przejawem molestowania może być uporczywe nękanie (stalking).

Molestowanie seksualne – każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Mowa nienawiści – agresywne wypowiedzi, ustne lub pisemne, które rozpowszechniają, propagują lub usprawiedliwiają nienawiść i nietolerancję. Są one skierowane przeciwko całym grupom lub jednostkom (na zasadzie ich faktycznej lub domniemanej przynależności do tych grup).

Nierówne traktowanie – rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.

Równe traktowanie – zasada oznaczająca równe prawa w przyjmowaniu ról prywatnych i zawodowych oraz pełny dostęp do dóbr społecznych dla wszelkich grup niezależnie od ich cech, w tym m.in.: płci, wieku, przekonań, wyznania, orientacji seksualnej.

Rzecznik ds. Przeciwdziałania Molestowaniu i Dyskryminacji – osoba powołana przez Rektora PK, której zadaniem jest rozpatrywanie spraw, dotyczących molestowania i dyskryminacji oraz prowadzenie postępowania wyjaśniającego i wydawanie opinii nt. przypadków dyskryminacji i molestowania.

Społeczność Akademicka PK – wspólnota, którą tworzą wszyscy pracownicy PK bez względu na formę zatrudnienia, rodzaj pracy czy zajmowane stanowisko oraz wszyscy studenci i wszyscy doktoranci, a także słuchacze studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia.

Stalking – uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej, wzbudzanie u niej uzasadnionego okolicznościami poczucia zagrożenia, poniżenia lub udręczenia w istotny sposób naruszając jej prywatność.

Wewnętrzna Polityka Antydyskryminacyjna na PK – zasady przeciwdziałania przejawom dyskryminacji i molestowania (w tym molestowania seksualnego) na PK wraz z trybem postępowania w przypadku ich zaistnienia.

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa na PK – zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu lub zjawiskom mającym znamiona mobbingu na PK wraz z trybem postępowania w przypadku ich zaistnienia.

Zasada równego traktowania – rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie.

Przyjęte oznaczenia

PK – Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki,

Plan Równości – Plan Równości dla Politechniki Krakowskiej na lata 2026-2030 (niniejszy dokument),

Pierwszy Plan Równości - Plan Równości dla Politechniki Krakowskiej na lata 2022-2025,

BK – Biuro Karier (PS-5)

CD - Centrum Dostępności PK (PS-2),

CeWSA – Centrum Wsparcia Społeczności Akademickiej PK (PS-3),

CPiP – Centrum Pedagogiki i Psychologii (O-5),

CHR - Centrum HR (R-1),

DSS – Dział Spraw Studenckich (PS-1),

PJD – pozawydziałowe jednostki prowadzące zajęcia dydaktyczne,

URSD – Uczelniana Rada Samorządu Doktorantów PK,

SSPK – Samorząd Studencki PK,

SD PK – Szkoła Doktorska PK,

Strategia – Strategia Rozwoju Politechniki Krakowskiej im. Tadeusza Kościuszki na Lata 2026-2030,

WA – Wydział Architektury,

WIM – Wydział Informatyki i Matematyki,

WIEK – Wydział Inżynierii Elektrycznej i Komputerowej,

WIL – Wydział Inżynierii Lądowej,

WIMF – Wydział Inżynierii Materiałowej i Fizyki,

WIŚE – Wydział Inżynierii Środowiska i Energetyki,

WITCh – Wydział Inżynierii i Technologii Chemicznej,

WM – Wydział Mechaniczny.