



**POLITECHNIKA  
GDAŃSKA**



**Zarządzenie  
Rektora Politechniki Gdańskiej  
nr 80/2021 z 21 grudnia 2021 r.**

**w sprawie:** ustalenia Planu Równości Płci dla Politechniki Gdańskiej.

Na podstawie art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.), zwanej dalej Ustawą oraz §24 ust. 3 Statutu PG, zarządzam, co następuje:

**§1** Ustala się Plan Równości Płci dla Politechniki Gdańskiej, który stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§2** Zarządzenie wchodzi w życie z dniem wydania.

Rektor

-----  
prof. Krzysztof Wilde, czł. koresp. PAN

# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA POLITECHNIKI GDAŃSKIEJ

Gdańsk, 2021r.



## 1. WSTĘP

*Art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*

*We wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.*

Praca nad zniesieniem dyskryminacji i nierównego traktowania jest jednym z priorytetowych zadań przewidzianych w głównych dokumentach ustanawiających Unię Europejską. Równouprawnienie ze względu na płeć jest określone jako podstawowa wartość UE, prawo podstawowe oraz kluczowe zagadnienie praw socjalnych.<sup>1</sup>

Częścią szerszej strategii Komisji Europejskiej jest promowanie równości płci w badaniach i innowacjach, co znajduje odzwierciedlenie w podstawach prawnych programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021–2027. Zgodnie z powyższym podstawy wspierają działalność Komisji na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, wyznaczając równość płci jako priorytet przekrojowy (ang. *cross-cutting priority*). Plany na rzecz równouprawnienia płci, których przygotowanie, implementacja oraz monitorowanie stanowią aktualne wyzwanie dla wielu publicznych instytucji naukowych w Europie.

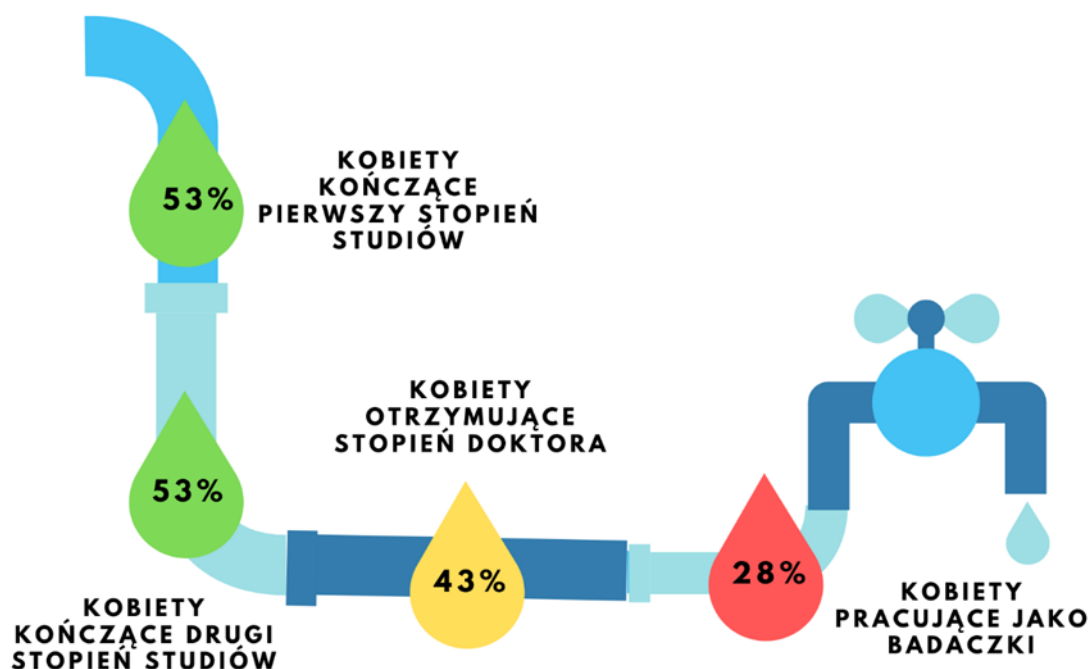
Global Environment Facility (GEF) w swoim opracowaniu Gender Equality Action Plan uznaje równość płci za istotę w tworzeniu celów społecznych, powiązanych z realizacją projektów wspieranych przez organizację, tłumacząc, że w dążeniu do celu, jakim jest osiągnięcie globalnych korzyści środowiskowych oraz zrównoważonego rozwoju, należy kierować się promowaniem zagadnień związanych z równością płci i wzmocnienia pozycji kobiet. Z badań przeprowadzonych na zlecenie GEF wynika, że „uwzględnianie problematyki płci w projektach rozwojowych zwiększa ich skuteczność”.<sup>2</sup>

W literaturze dotyczącej równości płci istnieje pojęcie *leaky gender pipeline* (przeciekający rurociąg), który opisuje sposób, w jaki kobiety stają się mniejszością niedostatecznie reprezentowaną w wielu wyspecjalizowanych zawodach, zwłaszcza z grupy STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). W tych dziedzinach brak równowagi zaczyna się już przed ukończeniem studiów. Poniższe grafiki prezentują wyniki badań dotyczących szans kobiet w nauce.

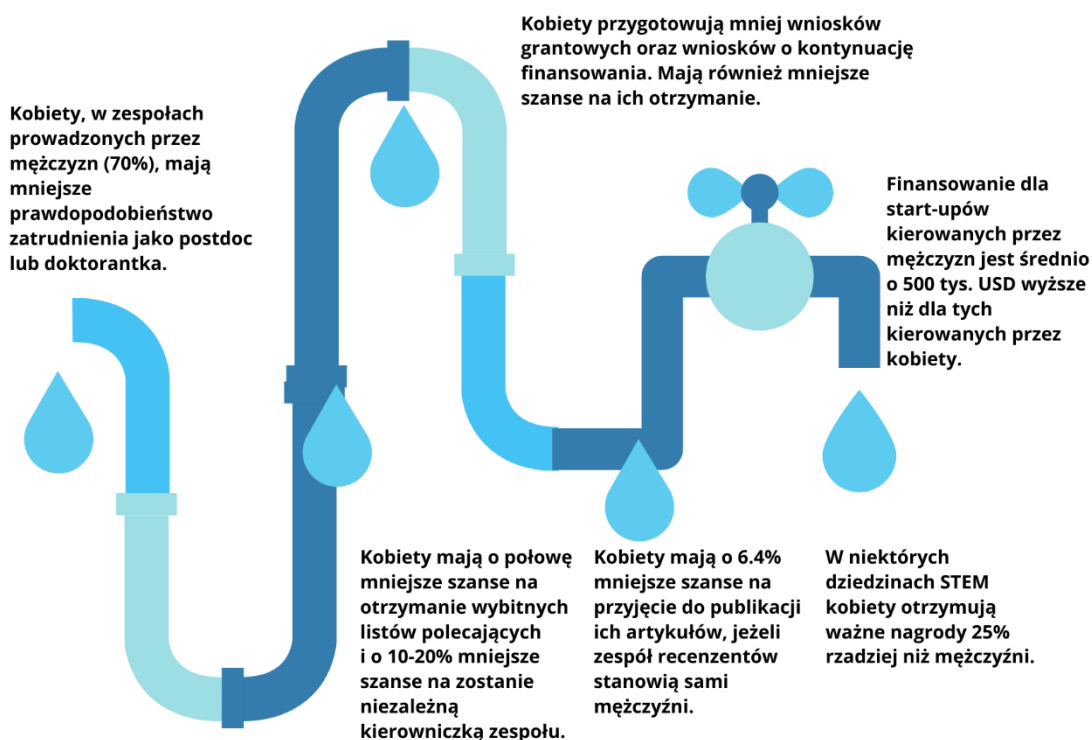
---

<sup>1</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 Bruksela, dnia 5.3.2020.

<sup>2</sup> Gender Equality Plan GEF Council Meeting October 28–30, 2014 Washington, D.C. [https://www.thegef.org/sites/default/files/council-meeting-documents/25\\_EN\\_GEF.C.47.09.Rev\\_.01\\_Gender\\_Equality\\_Action\\_Plan.pdf](https://www.thegef.org/sites/default/files/council-meeting-documents/25_EN_GEF.C.47.09.Rev_.01_Gender_Equality_Action_Plan.pdf)



Zródło: Projekt Women in Global Science and Technology - WISAT na podstawie: UNESCO Institute of Statistics Lipiec 2015



Zródło: Nature Ecology & Evolution 3, 3–6 (2019)

W odpowiedzi na światowe trendy i regulacje Politechnika Gdańska wprowadza niniejszy Gender Equality Plan – Plan na rzecz równouprawnienia płci, czyli dokument opisujący działania mające na celu zapewnienie równych szans w środowisku pracy, edukacji i nauki, w którym wszyscy, niezależnie od płci, będą mogli rozwijać swoje talenty. Dokument zawiera także postulat lepszego zintegrowania wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczności politechnicznej, bazującego na wiedzy, technologii i innowacji.

**W ciągu wielu lat na Politechnice Gdańskiej tworzone oraz wdrażano rozwiązania mające na celu doskonalenie procedur, praktyk zarządzania kadrami oraz procesów rekrutacyjnych.**

**W roku 2017 Politechnika Gdańska uzyskała od Komisji Europejskiej prawo do posługiwania się wyróżnieniem HR Excellence in Research. Stawia to uczelnię w gronie instytucji europejskich, które stwarzają możliwie najkorzystniejsze warunki pracy i rozwoju naukowcom. Wyróżnienie jest znakiem jakości wskazującym, że ośrodek się nim legitymujący spełnia najwyższe standardy w zakresie prowadzenia badań naukowych oraz zatrudniania związanych z nimi pracowników.<sup>3</sup>**

Politechnika Gdańska włączyła się w działania mające na celu promowanie kierunków technicznych wśród kobiet i zachęcanie ich do studiowania. Działania te przyniosły efekty w postaci coraz większego odsetka studentek i doktorantek. Aby wybrały i kontynuowały pracę badaczek, rozwijając w równym tempie kariery naukowe, niezbędne jest usuwanie barier w rekrutacji, utrzymaniu i rozwoju karier naukowych, a także wsparcie w aplikowaniu na funkcje kierownicze i ich pełnieniu. Szczególnie istotne jest wsparcie kobiet w łączeniu życia osobistego ze studiowaniem i pracą, aby mogły one kontynuować karierę naukową. Jednocześnie mężczyźni są niedostatecznie reprezentowani, m.in. w administracji czy utrzymaniu porządku, co pogłębia stereotypy związane z płcią i ogranicza równy dostęp do tych stanowisk.

Komisja Europejska wymienia następujące cele strategii równości płci w badaniach i innowacjach (2012): wspieranie równości w karierze naukowej, zapewnienie równowagi płci w organach decyzyjnych oraz włączenie kwestii płci do badań i treści innowacyjnych. Wymiana myśli zarówno w procesie dydaktycznym, jak i badawczym, wymaga poczucia inkluzywności i wspólnoty. Wkład przedstawicielek i przedstawicieli różnych płci jest kluczowy dla tworzenia nowych rozwiązań w obszarze naukowo-technologicznym. Niezbędne jest także zwrócenie uwagi na różnice między płciami zarówno w procesie dydaktycznym, jak i w pracy naukowej, z uwagi na dotychczasową marginalizację kobiet. Innowacyjność badań wymaga kreatywności i twórczej dyskusji, czego nie da się osiągnąć bez równościowej atmosfery. Są to zagadnienia szczególnie ważne dla Politechniki Gdańskiej jako jednej z dziesięciu w Polsce uczelni badawczych, a także części planowanego Związku Uczelni Fahrenheita z Gdańskim Uniwersytetem Medycznym oraz Uniwersytetem Gdańskim. Współpraca i rozwój w kontekście gospodarki opartej o wiedzę, rozwijanie szans w konkurencji międzynarodowej nie są możliwe bez równego traktowania i wolności od dyskryminacji. Stanowią one kluczowe warunki dla rozwoju innowacji koniecznych dla budowania pozycji uczelni i ukierunkowanych na globalną konkurencyjność.

Aby Politechnika Gdańska stała się miejscem otwartym dla wszystkich, z silną pozycją naukowo-badawczą w konkurencyjnym środowisku, a jej kampus był bezpiecznym, przyjaznym miejscem dla członkiń i członków akademickiej społeczności, konieczna jest współpraca oraz poszanowanie równości i różnorodności. Jest to zarazem szansa na stworzenie lepszego środowiska pracy,

---

<sup>3</sup> [https://pg.edu.pl/wydz\\_kultura/-/asset\\_publisher/5vMF7OyHlwkm/content/europejskie-logo-hr-excellence-in-research-dla-pg](https://pg.edu.pl/wydz_kultura/-/asset_publisher/5vMF7OyHlwkm/content/europejskie-logo-hr-excellence-in-research-dla-pg)

przyciągającego i zatrzymującego talenty, które zyskają tu możliwość swobodnego rozwoju swego potencjału naukowego bez względu na płeć i inne różnice.

„Plan równości płci dla Politechniki Gdańskiej” proponuje nowe lub rozwija i integruje dotychczasowe działania Uczelni na rzecz równego traktowania pracowników badawczo-dydaktycznych, studentów/studentek i doktorantów/doktorantek, pracowników technicznych i administracyjnych oraz osób uczestniczących w rekrutacji na studia niezależnie od ich rodzaju i szczebla oraz do szkół doktorskich. Celem ogólnym Planu jest przeciwdziałanie dyskryminacji ww. grup pracowników, doktorantów/doktorantek, studentów/studentek Uczelni ze względu na płeć oraz wszelkie czynniki z nią związane, jak w szczególności stan cywilny i rodzinny oraz wychowanie i opieka nad dziećmi, a także zagwarantowanie wszystkim płciom takich samych warunków rozwoju, dających możliwość wyboru różnych ścieżek zawodowych bez ich wartościowania.

## 2. ANALIZA STANU AKTUALNEGO

W celu opracowania „Planu równości płci dla Politechniki Gdańskiej” dokonano diagnozy uwzględniającej rozkład płci wśród całej społeczności akademickiej. W szczególności poruszono zagadnienia związane z równością płci (1) w ciałach decyzyjnych PG; (2) w procesie rekrutacji; (3) rozwoju kariery naukowej; (4) godzeniu życia prywatnego i zawodowego.

Na Politechnice Gdańskiej zatrudnionych jest 2950 osób<sup>4</sup>, z czego 52% stanowią mężczyźni, a 48% kobiety. Biorąc pod uwagę podział na nauczycieli akademickich oraz pracowników administracyjnych i technicznych, proporcje te są zróżnicowane: wśród nauczycieli akademickich 66% stanowią mężczyźni (34% kobiety), podczas gdy w administracji oraz sekcjach technicznych pracuje 39% mężczyzn oraz 61% kobiet.

### Ciała decyzyjne oraz organy zarządcze PG

Poniższe zestawienie przedstawia wybrane organy, stanowiska oraz funkcje pełnione na poziomie uczelni oraz jej poszczególnych jednostek z podziałem na płeć.<sup>5</sup>

| STANOWISKA/FUNKCJE/ORGANY                            | MĘŻCZYŹNI | KOBIETY | % KOBIET | % MĘŻCZYŹN |
|------------------------------------------------------|-----------|---------|----------|------------|
| <b>Rektor</b>                                        | 1         | 0       | 0        | 100        |
| <b>Prorektorzy</b>                                   | 4         | 0       | 0        | 100        |
| <b>Rada uczelni przewodniczący</b>                   | 1         | 0       | 0        | 100        |
| <b>Rada uczelni członkowie</b>                       | 4         | 2       | 33       | 67         |
| <b>Dziekani</b>                                      | 4         | 4       | 50       | 50         |
| <b>Prodziekani</b>                                   | 19        | 13      | 41       | 59         |
| <b>Rady dyscyplin – przewodniczący</b>               | 8         | 4       | 33       | 67         |
| <b>Rady dyscyplin – członkowie</b>                   | 139       | 61      | 31       | 69         |
| <b>Dyrektorzy centrów dydaktycznych</b>              | 1         | 2       | 67       | 33         |
| <b>Samorząd studentów – przewodnicząca</b>           | 0         | 1       | 100      | 0          |
| <b>Samorząd studentów – zastępcy przewodniczącej</b> | 5         | 4       | 44       | 56         |
| <b>Samorząd doktorantów – przewodniczący</b>         | 1         | 0       | 0        | 100        |
| <b>Uczelniana Rada Doktorantów</b>                   | 14        | 8       | 36       | 64         |

Wg stanu na wrzesień 2021 na Politechnice Gdańskiej wśród władz uczelni zauważalna jest znaczna dysproporcja płci: funkcję rektora oraz prorektorów pełnią wyłącznie mężczyźni. Podobnie w składzie Rady uczelni reprezentacja kobiet wynosi jedną trzecią, przewodniczący Rady jest

<sup>4</sup> wg stanu na dzień 31.05.2021 r.

<sup>5</sup> wg stanu na wrzesień 2021 r.

mężczyzną. W przypadku władz wydziałowych dysproporcje pomiędzy płciami są zdecydowanie mniejsze: na ośmiu wydziałach PG funkcję dziekana w połowie objęły kobiety, a w połowie mężczyźni, z kolei pozostałe funkcje w kolegiach dziekańskich sprawują częściej mężczyźni niż kobiety (59% wobec 41%). Ponadto w Radach dyscyplin role przewodniczących częściej pełnią mężczyźni (67%), również wśród członków Rad kobiety stanowią zdecydowaną mniejszość (31%). W centrach dydaktycznych dwa na trzy stanowiska dyrektorskie zajmują kobiety. W przypadku gremiów studenckich przewodniczącą samorządu studentów jest kobieta (wśród zastępców udział kobiet wynosi 44,4%), z kolei samorządu doktorantów – mężczyzna. W uczelnianej radzie doktorantów kobiety stanowią 36,4%.

## **Rekrutacja**

W ostatnich trzech latach (tj. 2019–2021) na pierwszy rok studiów I stopnia przyjęto na Politechnikę Gdańską od ok. 3,6 tys. do ok. 4,2 tys. studentów. Kobiety stanowiły od 36% do 38% rekrutowanych osób. W przypadku studiów II stopnia liczba ta wyniosła ok. 1,7 tys.; odsetek kobiet w tej grupie wyniósł 42,8%. Wśród nowo przyjętych słuchaczy szkoły doktorskiej kobiety stanowiły od 32% do 43%, szkoły doktorskiej wdrożeniowej od 9% do 32% w rekrutacji w roku akademickim 2021/2022. Można zatem zaobserwować rosnące zainteresowanie podejmowaniem studiów przez kobiety, zwłaszcza w przypadku szkoły doktorskiej.

## **Kariera naukowa**

W latach 2019–2020 kobiety złożyły ok. 40% wszystkich wniosków o projekty badawcze i dydaktyczne. Wskaźnik sukcesu dla kobiet wyniósł ok. 23%, dla mężczyzn 27%. W przypadku projektów IDUB (Inicjatywa Doskonałości Uczelnia Badawcza<sup>6</sup>) kobiety wnioskowały w ok. 37% przypadków, a uzyskały finansowanie w 33% złożonych wniosków na Politechnice Gdańskiej (mężczyźni w przypadku 48%). W ramach Krajowych Programów Badawczych kobiety składały wnioski w 43% przypadków i zdobywały środki w 18% wniosków (20% dla mężczyzn). Odsetek kobiet aplikujących o Międzynarodowe Projekty Badawcze wynosił ok. 34%, a wskaźnik sukcesu w ich przypadku oscylował wokół 13% (25% dla mężczyzn). Dysproporcje ze względu na płeć widoczne są w częstotliwości wyjazdów służbowych pracowników i pracowników naukowych: w przypadku wyjazdów służbowych do 31 dni częściej wyjeżdżają mężczyźni (62% w stosunku do 38%, dane z 2019 roku). Podobnie kobiety znacznie rzadziej wyjeżdżały za granicę w celach naukowych: w przypadku wyjazdów do 7 dni stanowiły one 27% ogółu osób wyjeżdżających, a w przypadku wyjazdów od 8 do 30 dni: 38%. Różnice te zacierają się w przypadku dłuższych wyjazdów, trwających ponad miesiąc: w 2019 wyjechało w celach służbowych 8 mężczyzn oraz 10 kobiet. Warto jednak pamiętać, iż dłuższe wyjazdy służbowe są znacznie mniej popularne, zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet.

---

<sup>6</sup> Politechnika Gdańska w 2019 roku zajęła drugie miejsce w kraju i została najwyżej sklasyfikowana wśród uczelni technicznych w konkursie „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza”. Celem konkursu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego było wyłonienie i wsparcie 10 najlepszych uczelni, które staną się ośrodkami badawczymi i będą w stanie skutecznie konkurować z najlepszymi uczelniami w Europie i na świecie (na podstawie <https://pg.edu.pl/badawcza>).

Kobiety i mężczyźni w podobnym okresie od rozpoczęcia studiów doktorskich bronią doktorat (ok. 5 lat i 5 miesięcy). Kobiety po doktoracie, a jeszcze bez habilitacji, są zatrudnione średnio 11 lat i 10 miesięcy. W przypadku mężczyzn okres ten wynosi średnio 12 lat i 8 miesięcy.

### **„Work-life balance”**

Kolejnym istotnym aspektem jest „work-life balance”, czyli łączenie pracy z życiem osobistym. Jest to kwestia dotycząca każdego pracownika, niezależnie od płci, choć z wyników Raportu GEAM<sup>7</sup> wynika, że w przypadku kobiet „work-life balance” jest trudniejszy do osiągnięcia ze względu na statystycznie większe obciążenie funkcjami opiekuńczymi oraz obowiązkami rodzinnymi/domowymi. Wyniki z Raportu GEAM wskazują, iż 47% ankietowanych jest rodzicem lub opiekunem prawnym dziecka w wieku do 17 lat, w przypadku kobiet udział ten był nieznacznie wyższy (25%) w stosunku do mężczyzn (22%). Większe dysproporcje można zauważyć w przypadku rodziców/opiekunów, którzy samodzielnie wychowują dzieci (13% respondentów): kobiety (9% ankietowanych), mężczyźni (4%).

Warto w tym miejscu nadmienić, iż opieka nad osobą zależną nie dotyczy wyłącznie opieki nad dziećmi. Wyniki z Raportu GEAM, wskazują, iż 10% ankietowanych jest opiekunem dorosłej osoby, gdzie częściej ten obowiązek spoczywa na kobietach (6%) w porównaniu do mężczyzn (4%).

Co ważne, ze względu na specyfikę pracy naukowej, łączenie pracy z życiem rodzinnym wydaje się być dużym wyzwaniem dla nauczycieli akademickich. Niepokojący obraz dotyczący równowagi pomiędzy życiem zawodowym oraz osobistym można nakreślić na podstawie odpowiedzi respondentów należących do tej grupy na temat atypowego czasu pracy. Wyniki z Raportu GEAM wskazują, iż 25% nauczycieli akademickich pracuje w godzinach nocnych, w porównaniu do 1% dla pozostałych pracowników. Podobne proporcje można zauważyć w przypadku pracy w weekendy: ok. 44% naukowców zadeklarowało bardzo częstą pracę w weekendy, wśród pozostałych pracowników był to jedynie 1%. Nauczyciele akademicy również znacznie częściej (ok. sześć razy częściej) niż pozostali pracownicy zgłaszali w ankiecie trudności w wypełnianiu swoich zobowiązań w życiu osobistym ze względu na ilość czasu spędzonego w pracy<sup>8</sup>. Wyniki ankiety wskazują, że jest to zjawisko występujące podobnie często dla nauczycieli akademickich obu płci.

Wśród pracowników Politechniki Gdańskiej, zarówno tych będących nauczycielami akademickimi (NA), jak i należących do pozostałych grup (NNA), można zaobserwować znaczącą dysproporcję pomiędzy obiema płciami w korzystaniu z urlopów rodzicielskich i wychowawczych. Bazując na danych rzeczywistych z roku 2019, żaden mężczyzna nie skorzystał z urlopu rodzicielskiego, w porównaniu do 65 kobiet (łącznie NA i NNA). W przypadku urlopu wychowawczego widać również znaczącą przewagę kobiet: skorzystało z niego 21 kobiet i tylko 1 mężczyzna. Warto podkreślić fakt, że kobiety będące NA oraz należące do NNA korzystają tak samo często

<sup>7</sup> Raport GEAM: badanie dot. monitoringu warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania na PG.

<sup>8</sup> Trudności, które pojawiają się kilka razy w miesiącu i częściej.

z urlopu rodzicielskiego. Natomiast z urlopu wychowawczego kobiety NA korzystają dużo rzadziej: w roku 2019 1 kobieta NA przebywała na urlopie wychowawczym, w porównaniu do 20 kobiet należących do NNA.

Wyżej wymienione czynniki wpływają na rozwój kariery naukowej kobiet. Wprawdzie czas do uzyskania awansu zawodowego jest podobny u kobiet i mężczyzn: ok. 5 lat do uzyskania stopnia doktora i ok. 12 lat do habilitacji, jednakże dane o strukturze zatrudnienia w Politechnice Gdańskiej pokazują, że w grupach profesorów oraz profesorów uczelni jest aż 75% mężczyzn. Wskazuje to, że nieproporcjonalnie mniejsza grupa kobiet niż mężczyzn osiągała kolejne szczeble kariery naukowej.

Rozważając aspekt płacowy<sup>9</sup>, przeciętne wynagrodzenie dla kobiet zatrudnionych na Politechnice Gdańskiej jest tylko nieznacznie wyższe od średniej krajowej, podczas gdy w przypadku mężczyzn przewaga ta jest znacznie większa. Przeciętnie kobiety zarabiają o ok. 13% mniej w porównaniu do mężczyzn. Przeciętne wynagrodzenie nauczycielek akademickich jest niższe o ok. 10% od wynagrodzenia nauczycieli akademickich.

Niezbędne wydają się akcje promocyjne, zwiększające świadomość społeczności akademickiej na temat problemów dotyczących równości płci oraz przejawów dyskryminacji. Przykładowo, wyniki z Raportu GEAM wskazują, iż część pracowników nie jest poinformowana odnośnie dostępnych rozwiązań z zakresu organizacji pracy, które mogą ułatwić godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym: 75% respondentów deklaruje brak wiedzy nt. możliwości dzielenia stanowiska, 13% nt. urlopu na żądanie, 9% nt. elastycznego czasu pracy oraz 5% nt. pracy zdalnej. W przypadku pracy zdalnej, tylko 26% kobiet deklaruje, iż korzystało z takiego rozwiązania (38% mężczyzn), podczas gdy dla 8% kobiet takie rozwiązanie jest niedostępne (dla 5% mężczyzn).

Problemem, który budzi duże obawy jest mobbing. Wyniki z Raportu GEAM wskazują, że 13% respondentów doświadczyło molestowania bądź mobbingu w ciągu ostatniego roku, wśród kobiet odsetek ten jest wyższy i wynosi 15%. W przypadku 51% zdarzeń sprawcami byli przełożeni, w 31% osoby na stanowisku kierowniczym oraz współpracownicy (29%).

---

<sup>9</sup> Wg stanu na dzień 31.12.2020 r.

### 3. WSKAŹNIKI REALIZACJI PLANU RÓWNOŚCI PG

#### CEL 1: ZWIĘKSZENIE RÓWNOWAGI PŁCI NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH, W CIAŁACH DECYZYJNYCH ORAZ W STRUKTURACH ZARZĄDCZYCH PG

| CEL SZCZEGÓŁOWY                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ADRESACI                                                                                                                                                                | PLANOWANE DZIAŁANIA                                                                                                                                                                                                                                                                                                | WSKAŹNIKI                                                                                        | JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.1.</b> Wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet pod kątem udziału w zarządzaniu uczelnią.<br>Opis: zrównoważona reprezentacja płci i powierzanie przewodniczenia w: <ul style="list-style-type: none"> <li>– komisjach/ zespołach eksperckich i recenzenckich</li> <li>– komisjach uczelnianych/ wydziałowych</li> <li>– kadrze zarządczej</li> <li>– radach dyscyplin naukowych,</li> <li>– w projektach wewnętrznych uczelni</li> <li>– radach studentów oraz doktorantów</li> </ul> | Cała społeczność uczelni, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników naukowych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych, doktorantów i doktorantek, studentów i studentek | Dofinansowanie działań związanych z równowagą płci w ramach uczelni poprzez powołanie Biura ds. równego traktowania                                                                                                                                                                                                | Utworzenie Biura ds. równego traktowania (I kwartał 2022 r.)                                     | Rektor                                                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                         | Zdefiniowanie konkretnych wytycznych dotyczących równowagi płci na stanowiskach kierowniczych, w ciałach decyzyjnych oraz strukturach zarządczych PG wraz z przekazaniem tych wytycznych całej społeczności uczelni                                                                                                | Opracowane wytyczne (2022 r.) [wdrożenie 2023–2024]                                              | Biuro ds. równego traktowania                                               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                         | Zdefiniowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących procentowej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach eksperckich, recenzenckich, egzaminacyjnych wraz z przekazaniem tych wytycznych całej społeczności uczelni                                                                                    | Osiągnięcie poziomu co najmniej 25% kobiet do 2023 r. lub minimum proporcji płci w danym gremium | Biuro ds. równego traktowania                                               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                         | Zdefiniowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących powierzania przewodniczenia w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom; wraz z przekazaniem tych wytycznych całej społeczności uczelni                                                                                                             | Osiągnięcie poziomu co najmniej 25% kobiet do 2023 r. lub minimum proporcji płci w danym gremium | Biuro ds. równego traktowania                                               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                         | Działania zachęcające kobiety do kandydowania na stanowiska wybieralne (Rady Wydziału, Rady Dyscyplin, Samorządu Studenckiego oraz Uczelnianej Rady Doktorantów): <ul style="list-style-type: none"> <li>– kampania w mediach społecznościowych,</li> <li>– kampania w „Piśmie PG” oraz „Biuletynie PG”</li> </ul> | Liczba publikacji, kampanii, działań promocyjnych (minimum raz na rok)                           | Dział Promocji we współpracy z Biurem ds. równego traktowania               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Nowo zatrudniani pracownicy oraz obecni pracownicy PG na stanowiskach: profesor, profesor                                                                               | Opracowanie i wprowadzenie obowiązkowego szkolenia online dla pracowników PG zwiększającego świadomość znaczenia zagadnień związanych z równością płci: udział kobiet i mężczyzn w zarządzaniu uczelnią                                                                                                            | Liczba osób przeszkolonych: docelowo wymienione grupy pracownicze, w fazie testowej 100 osób     | Biuro ds. równego traktowania, możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego |

|                                                                                                                           |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                |                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                           | uczelnii, adiunkt, kierownicy jednostek administracyjnych, specjaliści/główni specjaliści    |                                                                                                                                                                                                           | po 50 z każdej płci                                                                                            |                                                                |
| <b>1.2.</b> Podwyższenie kompetencji i świadomości kadry zarządzającej uczelni w zakresie równości płci                   | Rektor, prorektorzy, dziekani, dyrektorzy centrów dydaktycznych                              | Szkolenia i warsztaty dla kadry zarządzającej wyższego szczebla (rektor, prorektorzy, dziekani, dyrektorzy instytutów oraz centrów dydaktycznych) w zakresie równości płci oraz równego traktowania       | Przeprowadzenie szkolenia do końca 2022 r.                                                                     | Biuro ds. równego traktowania                                  |
| <b>1.3.</b> Zwiększenie transparentności w zakresie powoływania na stanowiska/ funkcje kierownicze niepodlegające wyborom | Rektor, prorektorzy, dziekani, prodziekani, dyrektorzy instytutów oraz centrów dydaktycznych | Zdefiniowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących zalecanych kompetencji do pełnienia funkcji kierowniczej na poziomie prorektorów, dziekanów, prodziekanów, dyrektorów instytutów i centrów dydaktycznych | Opublikowanie wytycznych dotyczących zalecanych kompetencji do pełnienia funkcji kierowniczej do końca 2022 r. | Biuro ds. równego traktowania                                  |
|                                                                                                                           |                                                                                              | Zwiększenie świadomości wśród kadry kierowniczej dotyczącej dostępu do nieformalnych kręgów wpływów poprzez przygotowanie i udostępnienie zaleceń w tym zakresie                                          | Kampania informacyjna (2023 r.)                                                                                | Biuro ds. równego traktowania we współpracy z Działem Promocji |

**CEL 2. ZWIĘKSZENIE RÓWNOŚCI SZANS NIEZALEŻNIE OD PŁCI W REKRUTACJI PRACOWNIKÓW, UCZESTNIKÓW SZKÓŁ DOKTORSKICH, STUDENTÓW ORAZ WSPOMAGANIE ROZWOJU KARIER W UCZELNI**

| CEL SZCZEGÓŁOWY                                                                  | ADRESACI                                                     | PLANOWANE DZIAŁANIE                                                                                                                                                                                        | WSKAŹNIK                                                                                             | JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <b>2.1.</b> Zrównoważona płciowo rekrutacja pracowników i w szkołach doktorskich | Osoby kandydujące do pracy na PG, w tym do szkół doktorskich | Stosowanie niedyskryminujących praktyk, instrumentów miękkich (zachęt) w przypadku płci niedoreprezentowanej: kampania promocyjna                                                                          | Realizacja kampanii (2022–2024)                                                                      | Dział Promocji we współpracy z Działem Osobowym                       |
|                                                                                  |                                                              | Opracowanie niedyskryminacyjnej procedury zatrudniania (np. stosowanie inkluzywnego języka)                                                                                                                | Procedura rekrutacji pracowników                                                                     | Kanclerz we współpracy z właściwym prorektorem ds. nauki              |
|                                                                                  |                                                              | Przegląd oraz ewentualna aktualizacja regulaminów dotyczącego rekrutacji do szkół doktorskich                                                                                                              | Raport dotyczący analizy wynagrodzeń do końca 2022 r.                                                | Dyrektor Szkoły Doktorskiej/ Dyrektor Szkoły Doktorskiej Wdrożeniowej |
| <b>2.2.</b> Zrównoważona płciowo polityka wynagradzania pracowników              | Pracownicy PG                                                | Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia i/ lub elastyczny czas pracy | Raport z monitoringu (2022 r. oraz kolejnego co 3 lata)                                              | Biuro ds. równego traktowania                                         |
|                                                                                  |                                                              | Uwzględnienie wyników raportu w przygotowywaniu regulacji dot. wynagrodzeń                                                                                                                                 | Aktualizacja regulacji dot. wynagrodzeń (2023 r.) – w oparciu o wyniki przeprowadzonego monitoringu. | Kanclerz we współpracy z właściwym prorektorem ds. nauki              |

### CEL 3. UŁATWIENIE ŁĄCZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z PRYWATNYM

| CEL SZCZEGÓŁOWY                                                                                                                               | ADRESACI                                               | PLANOWANE DZIAŁANIA                                                                                                                                                                      | WSKAŹNIKI                                                                                                                 | JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>3.1.</b> Ułatwienie powrotu do pracy/ nauki dla osób powracających po urlopie związanym z opieką nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny | osoby pracujące i studiujące na Politechnice Gdańskiej | Rozwój infrastruktury wspierającej opiekę nad dziećmi: utworzenie przedszkola na terenie Uczelni                                                                                         | Utworzenie przedszkola na Politechnice Gdańskiej do 2023 r.                                                               | Kancierz                                  |
|                                                                                                                                               |                                                        | Rozwój infrastruktury wspierającej opiekę nad dziećmi: utworzenie żłobka na terenie Uczelni                                                                                              | Opracowanie koncepcji powstania oraz studium możliwości budowy żłobka do końca 2024 r.                                    |                                           |
|                                                                                                                                               |                                                        | Rozwój infrastruktury wspierającej opiekę nad dziećmi: doposażenie budynków w przewijaki dla niemowląt                                                                                   | Przewijaki w co najmniej jednym miejscu na każdym wydziale, centrum dydaktycznych oraz gmachu głównym uczelni (2022–2023) |                                           |
|                                                                                                                                               |                                                        | Rozwój infrastruktury wspierającej opiekę nad dziećmi: pokój do karmienia                                                                                                                | Minimum 3 pokoje przeznaczone do karmienia dzieci do końca 2023 r.                                                        |                                           |
|                                                                                                                                               | nauczyciele akademickcy                                | Aktualizacja formularzy ocen okresowych pracowników z uwzględnieniem czasowej nieobecności pracowników ze względu na opiekę nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny                    | Zaktualizowane zasady oceny okresowej do połowy 2022 r.                                                                   | Prorektor ds. organizacji i rozwoju       |
|                                                                                                                                               | osoby pracujące i studiujące na Politechnice Gdańskiej | Diagnoza potrzeb społeczności akademickiej w zakresie ich wsparcia jako osób powracających po urlopie związanym z opieką nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny                       | Przeprowadzenie konsultacji i badania, opublikowanie wyników do 2023 r.                                                   | Biuro ds. równego traktowania             |
|                                                                                                                                               | osoby pracujące i studiujące na Politechnice Gdańskiej | Opracowanie dedykowanej strony internetowej dla osób powracających po urlopie związanym z opieką nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, oraz pełniących opiekę nad osobami zależnymi | Stworzenie strony internetowej                                                                                            | Kancierz                                  |
| <b>3.2.</b> Ustalenie rekomendacji w zakresie elastycznych form i czasu pracy dla wszystkich grup pracowniczych                               | pracownicy PG                                          | Uświadamianie pracowników na temat istniejących obecnie możliwości w zakresie elastycznych form i godzin czasu pracy                                                                     | Akcja promocyjna                                                                                                          | Dział promocji we współpracy z Kanclerzem |
|                                                                                                                                               |                                                        | Diagnoza potrzeb dotyczących: elastycznych form i godzin czasu pracy, indywidualnego rozkładu                                                                                            | Ankieta dotycząca diagnozy potrzeb                                                                                        | Biuro ds. równego traktowania             |

|                                                                |                                                        |                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                          |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
|                                                                |                                                        | pracy, zadaniowego czasu pracy, możliwości wykorzystania tzw. <i>home office</i> , pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym                                                                                 | pracowników w 2022 r.                                                                                                                                                                                                                            |                                                          |
|                                                                |                                                        | Ustalenie jasnych zasad dotyczących możliwości korzystania z indywidualnego planowania form i godzin czasu pracy                                                                                                      | Opracowanie wytycznych do końca 2023 r.                                                                                                                                                                                                          | Biuro ds. równego traktowania we współpracy z Kanclerzem |
| <b>3.3. Promowanie hobby/zainteresowań pracowników Uczelni</b> | osoby pracujące i studiujące na Politechnice Gdańskiej | Stworzenie zakładki na stronie internetowej PG kierującej do informacji związanych z pozauczelnianą działalnością pracowników – informacji o ich osiągnięciach, sukcesach, wydarzeniach związanych z tą działalnością | Informacje o pozauczelnianych sukcesach pracowników PG dostępne są na stronie uczelni od 2023 r.                                                                                                                                                 | Dział promocji                                           |
|                                                                | osoby pracujące i studiujące na Politechnice Gdańskiej | Promowanie pozauczelnianej działalności pracowników poprzez finansowe lub patronackie wsparcie tej działalności przez PG                                                                                              | Wytyczne i formularz wniosku o wsparcie finansowe wydarzenia związanego z działalnością pozauczelnianą, w trakcie której Politechnika promowana będzie wśród społeczności krajowej i międzynarodowej będą dostępne na stronie uczelni od 2023 r. | Dział Promocji                                           |

#### CEL 4: UWZGLĘDNIENIE ZAGADNIENI DOTYCZĄCYCH RÓŻNORODNOŚCI PŁCI W BADANIACH NAUKOWYCH I DYDAKTYCE

| CEL SZCZEGÓŁOWY                                                                                                                       | ADRESACI                                | PLANOWANE DZIAŁANIA                                                                                                                                                         | WSKAŹNIKI                                                                         | JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 4.1. Zwiększenie świadomości dotyczącej potrzeby traktowania płci jako zmiennej determinującej analizę oraz wyniki prowadzonych badań | osoby zajmujące się badaniami naukowymi | Szkolenie poświęcone potrzebie zapewnienia zrównoważonej próby w badaniach naukowych oraz uwzględnieniu różnic psychofizycznych pomiędzy płciami                            | Przeprowadzenie szkolenia do końca 2023 r.                                        | Biuro ds. równego traktowania                                         |
|                                                                                                                                       |                                         | Uzupełnienie formularzy dotyczących wprowadzania projektów oraz prac naukowo-badawczych dostępnych w MojaPG o informacje dotyczące uwzględnienia płci w badaniach naukowych | Zaktualizowany formularz do końca II kwartału 2022 r.                             | CUI we współpracy z Biurem ds. równego traktowania                    |
|                                                                                                                                       |                                         | Promocja dobrych praktyk w zakresie używania inkluzywnego języka w badaniach naukowych                                                                                      | Akcja informacyjna                                                                | Dział promocji we współpracy z Biurem ds. równego traktowania         |
| 4.2. Zawarcie zagadnień dotyczących różnorodności płci w procesie dydaktycznym                                                        | osoby zajmujące się dydaktyką           | Spotkania warsztatowe dla nauczycieli akademickich poświęcone przeciwdziałaniu dyskryminacji w dydaktyce                                                                    | Przeprowadzenie warsztatów do końca 2023 r.                                       | Biuro ds. równego traktowania                                         |
|                                                                                                                                       |                                         | Promocja dobrych praktyk w zakresie używania inkluzywnego języka w procesie dydaktycznym                                                                                    | Akcja promocyjna                                                                  | Dział Promocji we współpracy z Biurem ds. równego traktowania         |
|                                                                                                                                       |                                         | Dodanie do ankiety oceny zajęć pytania dotyczącego uwzględnienia równości płci w procesie dydaktycznym                                                                      | Zaktualizowany formularz ankiet studenckich dotyczących oceny zajęć dydaktycznych | Uczelniana Komisja ds. Zapewnienia i Doskonalenia Jakości Kształcenia |
|                                                                                                                                       |                                         | Organizacja szkolenia dla nauczycieli akademickich dotyczących zachowania różnorodności ze względu na płeć w projektach o charakterze wdrożeniowym                          | Organizacja szkolenia dla kadry dydaktycznej                                      | Biuro ds. równego traktowania                                         |

#### 4. ZASOBY I NARZĘDZIA DEDYKOWANE DO REALIZACJI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA PG

Politechnika Gdańska przeznacza zasoby własne w postaci środków finansowych niezbędnych do realizacji działań oraz czasu pracy zaangażowanych pracowników, a w szczególności zasoby:

##### 1) ludzkie:

- utworzenie Biura ds. Równego Traktowania i zatrudnienie w nim specjalisty ds. równego traktowania;
- powołanie zespołów do spraw:
  - opracowania wytycznych dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci na PG,
  - opracowania wytycznych dotyczących zalecanych kompetencji do pełnienia funkcji kierowniczej,
  - opracowania niedyskryminacyjnej procedury zatrudniania oraz uaktualnienia regulaminów dot. rekrutacji do szkół doktorskich,
  - opracowania raportu dotyczącego analizy wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia i/lub elastyczny czas pracy,
  - aktualizacji regulacji dot. wynagrodzeń uwzględniających wyniki raportu,
  - aktualizacji formularzy ocen okresowych pracowników z uwzględnieniem czasowej nieobecności pracowników ze względu na opiekę nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny oraz opracowania wyników badania potrzeb społeczności akademickiej w zakresie wsparcia osób powracających po urlopie związanych z rodzicielstwem lub z opieką nad innym członkiem rodziny,
  - opracowania wytycznych dot. elastycznych form i czasu pracy dla wszystkich grup pracowniczych,
  - opracowania wytycznych i formularza dot. finansowego lub patronackiego wsparcia pozauczelnianej działalności pracowników przez PG;

##### 2) informatyczne:

- stworzenie stron (podstron) internetowych:
  - Biura ds. Równego Traktowania,
  - ułatwiających powrót do pracy i nauki osobom powracającym po urlopie związanym z opieką nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny oraz pełniących opiekę nad osobami zależnymi,
  - nt. informacji związanych z pozauczelnianą działalnością pracowników – informacji o ich osiągnięciach, sukcesach, wydarzeniach związanych z tą działalnością;
- prowadzenie kampanii informacyjnych w mediach społecznościowych, „Piśmie PG” i w „Biuletynie PG”:
  - kampania zachęcająca kobiety do kandydowania na stanowiska wybieralne,
  - kampania zachęcająca osoby z płci niedoreprezentowanej do aplikowania w procesach rekrutacyjnych,
  - kampania uświadamiająca pracowników na temat istniejących obecnie możliwości w zakresie elastycznych form i godzin czasu pracy,
  - kampania promująca dobre praktyki w zakresie używania inkluzywnego języka w badaniach naukowych oraz w procesie dydaktycznym;
- stworzenie formularza ankiety:

- nt. konsultacji i badania potrzeb społeczności akademickiej w zakresie wsparcia osób powracających po urlopie związanych z rodzicielstwem lub z opieką nad innym członkiem rodziny,
- nt. diagnozy potrzeb dotyczących: elastycznych form i godzin czasu pracy, indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy, możliwości wykorzystania formy tzw. *home office* pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym;
- uaktualnienie formularzy:
  - oceny okresowej zgodnie z wytycznymi opracowanymi przez zespół ds. aktualizacji formularzy ocen okresowych pracowników,
  - dot. wprowadzania projektów oraz prac naukowo-badawczych dostępnych w MojaPG o informacje dot. uwzględnienia płci w badaniach naukowych,
  - ankiet studenckich poprzez dodanie pytania dotyczącego uwzględnienia równości płci w procesie dydaktycznym;

### 3) finansowe

- poniesienie kosztów związanych z utworzeniem Biura ds. Równego Traktowania i zatrudnieniem w nim specjalisty ds. równego traktowania – zapewnienie wynagrodzenia, wyposażenia i środków na funkcjonowanie biura;
- poniesienie kosztów związanych z remontem:
  - pomieszczeń w celu dostosowania do potrzeb przedszkola,
  - pomieszczeń w celu dostosowania do potrzeb żłobka;
- poniesienie kosztów związanych z zakupem przewijaków;
- poniesienie kosztów związanych z dostosowaniem i wyposażeniem pomieszczeń do karmienia dzieci;
- poniesienie kosztów związanych z organizacją:
  - certyfikowanych szkoleń związanych z podwyższaniem kompetencji i świadomości kadry zarządzającej uczelni w zakresie równości płci oraz równego traktowania,
  - szkoleń związanych ze zwiększaniem świadomości dotyczącej potrzeby traktowania płci jako zmiennej determinującej analizę oraz wyniki prowadzonych badań,
  - spotkań warsztatowych dla nauczycieli akademickich poświęconych przeciwdziałaniu dyskryminacji w dydaktyce oraz szkolenia dot. zachowania różnorodności ze względu na płeć w projektach o charakterze wdrożeniowym;

### 4) lokalowe – zapewnienie pomieszczeń i ich wyposażenia do celów:

- działalności Biura ds. równego traktowania,
- utworzenia i prowadzenia przedszkola,
- utworzenia i prowadzenia żłobka,
- umożliwienia karmienia dzieci w budynkach PG,
- prowadzenia warsztatów i szkoleń.

## 5. PODSUMOWANIE

Równe i godne traktowanie niezależne od płci, wieku, stanu materialnego, stanu zdrowia, stopnia sprawności, rasy, narodowości, wyznania, pochodzenia, przynależności etnicznej, przekonań politycznych itp., wyrównywanie szans, poszanowanie różnorodności, a także zapobieganie wszelkiego rodzaju dyskryminacji i wyłączenia są podstawowymi prawami człowieka. W tym kontekście równość płci w naszej *Alma Mater* jest celem, do którego dążymy. Osiągnięcie tego celu wymaga przygotowania i realizowania odpowiedniego planu, który stanowi niniejszy dokument. Pierwszy plan równości płci na Politechnice Gdańskiej to mapa drogowa, która przedstawia, w jaki sposób Uczelnia będzie zapewniała równość płci w kolejnych latach począwszy od roku 2022. Dokument zawiera genezę planu, analizę aktualnego stanu rzeczy na podstawie zebranych danych statystycznych oraz wcześniej przeprowadzonych wśród członków naszej społeczności badań, cztery główne i dziesięć szczegółowych celów oraz listę zasobów i narzędzi, które zostaną wykorzystane aby je osiągnąć. Cele zostały opracowane w oparciu o diagnozę wynikającą z danych liczbowych dotyczących uczelni oraz Raportu GEAM. Diagnoza zawierała przekrojowe dane dotyczące wielu aspektów życia i pracy w Uczelni.

Do celów ogólnych należą:

1. zwiększenie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych, w ciałach decyzyjnych oraz w strukturach zarządczych;
2. zwiększenie równości szans niezależnie od płci w rekrutacji pracowników, uczestników szkół doktorskich, studentów; wspomaganie rozwoju karier na uczelni;
3. ułatwienie pracownikom łączenia życia zawodowego z prywatnym;
4. uwzględnienie zagadnień dotyczących różnorodności płci w badaniach naukowych i dydaktyce.

Dla każdego celu szczegółowego wyznaczono grupę docelową, podano listę planowanych działań, określono mierzalne wskaźniki osiągnięcia danego celu, a także ustalono jednostkę odpowiedzialną za jego realizację. Uzupełnieniem planu jest wykaz zasobów ludzkich, finansowych i lokalowych oraz narzędzia informatyczne, które zostaną wykorzystane do jego realizacji.

Skuteczna i rzetelna realizacja planu przedstawionego w tym dokumencie sprawi, że Politechnika Gdańska pod koniec 2024 roku stanie się ośrodkiem badawczo-dydaktycznym spełniającym zarówno wymagania i zalecenia Unii Europejskiej w zakresie szeroko pojętej równości, jak i coraz bardziej przyjaznym dla osób w niej studiujących i pracujących, co jest kluczowe dla rozwoju Uczelni, by mogła w sposób właściwy spełniać swoją naukową, edukacyjną i społeczną rolę.



HISTORIA MĄDROŚCIĄ  
PRZYSZŁOŚĆ WYZWANIEM

#### **OPRACOWANIE PLANU**

dr inż. arch. Monika Arczyńska  
dr inż. Mohammad Ghaemi  
mgr inż. Marta Jankowska  
mgr inż. Anna Kanarska  
dr hab. inż. Aleksandra Mielewczyk-Gryń, prof. uczelni  
dr Dagmara Nikulin  
dr inż. Anna Pietrenko-Dąbrowska  
dr inż. Małgorzata Rutkowska  
mgr Magdalena Szymanowska-Poniatowska  
dr inż. Aleksandra Świerczyńska  
dr inż. Joanna Wachnicka

#### **KOORDYNATOR MERYTORYCZNY**

prof. dr hab. inż. Dariusz Mikielewicz – prorektor ds. organizacji i rozwoju