



Politechnika Łódzka



Plan Równości Płci w Politechnice Łódzkiej

Plan działań na lata 2022-2024

Łódź, grudzień 2021 r.

Wprowadzenie	3
---------------------	----------

Część I. Diagnoza	4
--------------------------	----------

1. Wstęp	4
2. Badania ilościowe	4
2.1. Funkcje kierownicze w Politechnice Łódzkiej	4
2.2. Przebieg karier naukowych kobiet i mężczyzn	6
2.3. Pracownicy akademicy według płci w jednostkach Politechniki Łódzkiej	7
2.4. Pracownicy niebędący nauczycielami według grup stanowisk i płci	9
3. Badania jakościowe	10

Część II. Plan działań na lata 2022-2024	12
---	-----------

Obszar 1. Infrastruktura instytucjonalna	13
Obszar 2. Równowaga płci w przywództwie, podejmowaniu decyzji i badaniach naukowych	17
Obszar 3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery	19
Obszar 4. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna	22

Podsumowanie	24
---------------------	-----------

Słownik	24
----------------	-----------

Wprowadzenie

Plan równości płci w Politechnice Łódzkiej (Gender Equality Plan) to dokument będący wyrazem wsparcia dla całej społeczności akademickiej naszej uczelni, przygotowany w trosce o poszanowanie wartości, jaką jest równość płci. Plan przewiduje zapewnienie równości zgodnie z założeniami i zasadami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca. Koresponduje on również z działaniami realizowanymi w uczelni w związku z przyznaniem jej w 2016 roku przez Komisję Europejską logo HR Excellence in Research. Posiadając Gender Equality Plan (GEP), spełnimy przy tym formalny warunek uczestnictwa w konkursach ogłaszanych przez Komisję Europejską w ramach programu Horyzont Europa obowiązujący od 2022 roku.

Plan równości płci w Politechnice Łódzkiej powstał w wyniku prac powołanego w tym celu zespołu, którego działania nadzorował Prorektor ds. nauki prof. dr hab. inż. Łukasz Albrecht. Zadaniem zespołu ds. opracowania planu na rzecz równości płci była analiza obecnej sytuacji w PŁ i przygotowanie na jej podstawie planu działań na najbliższe lata. Skład zespołu, uwzględniający zarówno udział kobiet, jak i mężczyzn będących przedstawicielami różnych grup pracowniczych na różnym etapie kariery akademickiej i pełniących różne funkcje, zapewnił różnorodność perspektyw i poglądów istotną w pracy nad zagadnieniami równości płci.

Plan obejmuje swoim zakresem wszystkie grupy pracowników i studentów studiów wszystkich stopni, w tym szczególnie grupę doktorancką, z której w największym stopniu wywodzi się kadra badawczo-dydaktyczna Politechniki Łódzkiej.

Przyjęte rozwiązania, wypracowane na podstawie diagnozy obecnej sytuacji, są dostosowane do specyfiki Politechniki Łódzkiej. GEP obejmuje pięć obszarów wskazanych przez Komisję Europejską jako najważniejsze dla osiągnięcia równowagi płci w organizacji. Są nimi: równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery, równowaga płci w kadrze zarządzającej, włączenie kwestii płci do badań i realizacji projektów, zapewnienie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz podjęcie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć.

Wszystkie ww. aspekty zostały uwzględnione w Planie równości płci w Politechnice Łódzkiej w ramach 28 działań przyporządkowanych do czterech obszarów: 1. Infrastruktura instytucjonalna; 2. Równowaga płci w przywództwie, podejmowaniu decyzji i badaniach naukowych; 3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery; 4. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna.

Całość działań ujętych w Planie równości płci w Politechnice Łódzkiej będzie służyć temu, aby nasza uczelnia stała się jeszcze lepszym miejscem pracy i studiowania.

Rektor Politechniki Łódzkiej

prof. dr hab. inż. Krzysztof Jóźwik

Część I. Diagnoza

1. Wstęp

Niniejszy rozdział został poświęcony diagnozie zachowania równości płci w Politechnice Łódzkiej. Przedstawiono w nim zestawienia, które pozwoliły na ocenę obecnej sytuacji i stały się punktem wyjścia do opracowania planu działań na lata 2022-2024.

Prace nad dokumentem przebiegały w dwóch etapach:

W I etapie dokonano diagnozy obecnej sytuacji. Diagnoza została przeprowadzona na podstawie szerokiego zakresu danych liczbowych i analizy sytuacji instytucjonalno-prawnej uczelni, ze szczególnym uwzględnieniem rozwiązań regulujących, zabezpieczających i monitorujących równość płci oraz działań podejmowanych w celu przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu. Zakres analizowanych danych objął między innymi: strukturę zatrudnienia w jednostkach PŁ dla wszystkich grup pracowniczych, obsadę funkcji kierowniczych, składy gremiów zarządczych, przebieg karier naukowych, wykorzystywanie urlopów związanych z rodzicielstwem, działania projektowe, rozkład płci w grupie osób studiujących i zaangażowanych w koła naukowe itp. Zebrane dane zostały przeanalizowane pod kątem dysproporcji pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn, a wyciągnięte wnioski stały się podstawą badań jakościowych przeprowadzonych na grupach fokusowych. Badania jakościowe w formie pogłębionych wywiadów miały na celu lepsze rozpoznanie sytuacji. Założono również, że pozwolą na uzyskanie odpowiedzi na pytania, jakie środki należy podjąć w celu likwidacji negatywnych trendów i zjawisk.

Etap II objął przygotowanie opisów propozycji działań na rzecz równości płci przewidzianych do realizacji do 2024 roku. Działania te odpowiadają na wyzwania określone w diagnozie. Przygotowany dokument uwzględnia wskaźniki rezultatu dla każdego z zaplanowanych działań oraz wskazuje jednostki odpowiedzialne za ich koordynację i określa harmonogram prac. Zakres odpowiedzialności został uzgodniony z każdą z jednostek PŁ, która będzie koordynować poszczególne zadania uwzględnione w planie, co jest kluczowe dla jego realizacji.

2. Badania ilościowe

2.1. Funkcje kierownicze w Politechnice Łódzkiej

Liczbę kobiet i mężczyzn sprawujących funkcje kierownicze można uznać za jeden z najważniejszych parametrów obrazujących równość szans i możliwości rozwoju kariery przez przedstawicieli obu płci w danej organizacji, w tym również w uczelni wyższej.

Na podstawie danych zgromadzonych w celu przygotowania Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej zostały wyodrębnione dwie grupy gremiów/osób pełniących funkcje kierownicze, które podlegały szczegółowej analizie: 1. grupa wyłoniona z poziomu centralnego oraz 2. grupa wyłoniona z poziomu wydziałów uczelni i jednostek ogólnouczelnianych.

Zestawienie dotyczące pełnienia funkcji kierowniczych (przez kobiety i mężczyzn) z obu tych poziomów wskazuje, że nie ma w tym zakresie znacznych dysproporcji, a wartości procentowe zbliżają się do równowagi płci (43,4% – udział kobiet, 56,6% – udział mężczyzn).

Zestawienie zawarte poniżej (Tabela 1) obrazuje rozkład funkcji kierowniczych według płci w Politechnice Łódzkiej.

	K	M	K%	M%
Poziom centralny				
Senat	23	26	46,9%	53,1%
Komisje Senackie	35	27	56,5%	43,5%
Przewodniczący Komisji Senackich	3	2	60,0%	40,0%
Rady Dyscyplin Naukowych	82	147	35,8%	64,2%
Przewodniczący Rad Dyscyplin Naukowych	5	7	41,7%	58,3%
Rektor	0	1	0,0%	100,0%
Prorektorzy	0	4	0,0%	100,0%
Kwestor i Kanclerz	1	1	50,0%	50,0%
Zastępcy Kwestora i Kanclerza	2	2	50,0%	50,0%
Dyrektorzy (administracja rektorska)	4	8	33,3%	66,7%
Kierownicy działów i sekcji (administracja rektorska)	12	3	80,0%	20,0%
Kierownicy działów (administracja kanclerska)	3	6	33,3%	66,7%
Kierownicy działów (administracja kwestorska)	2	0	100,0%	0,0%
Poziom wydziałów i jednostek ogólnouczelnianych				
Dziekani	4	5	44,4%	55,6%
Prodziekani	17	12	58,6%	41,4%
Dyrektorzy instytutów	7	18	28,0%	72,0%
Kierownicy katedr	4	22	15,4%	84,6%
Dyrektorzy jednostek ogólnouczelnianych	13	8	61,9%	38,1%
Kierownicy dziekanatów (administracja)	8	1	88,9%	11,1%
Kierownicy administracyjno-techniczni (administracja)	5	0	100,0%	0,0%
RAZEM	230	300	43,40%	56,60%

Tabela 1. Funkcje kierownicze w PŁ według płci

Biorąc pod uwagę fakt, że osoby pełniące w uczelni funkcje dziekańskie i prodziekańskie pochodzą z grupy pracowników będących nauczycielami akademickimi, gdzie proporcja liczby mężczyzn do liczby kobiet w PŁ wynosi 61% do 39% (Rysunek 2), należy uznać, że dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych na poziomie wydziałów i jednostek ogólnouczelnianych jest zapewniony. Wśród dziekanów nieznacznie przeważają mężczyźni (5 mężczyzn przy 4 kobietach pełniących funkcję dziekańską).

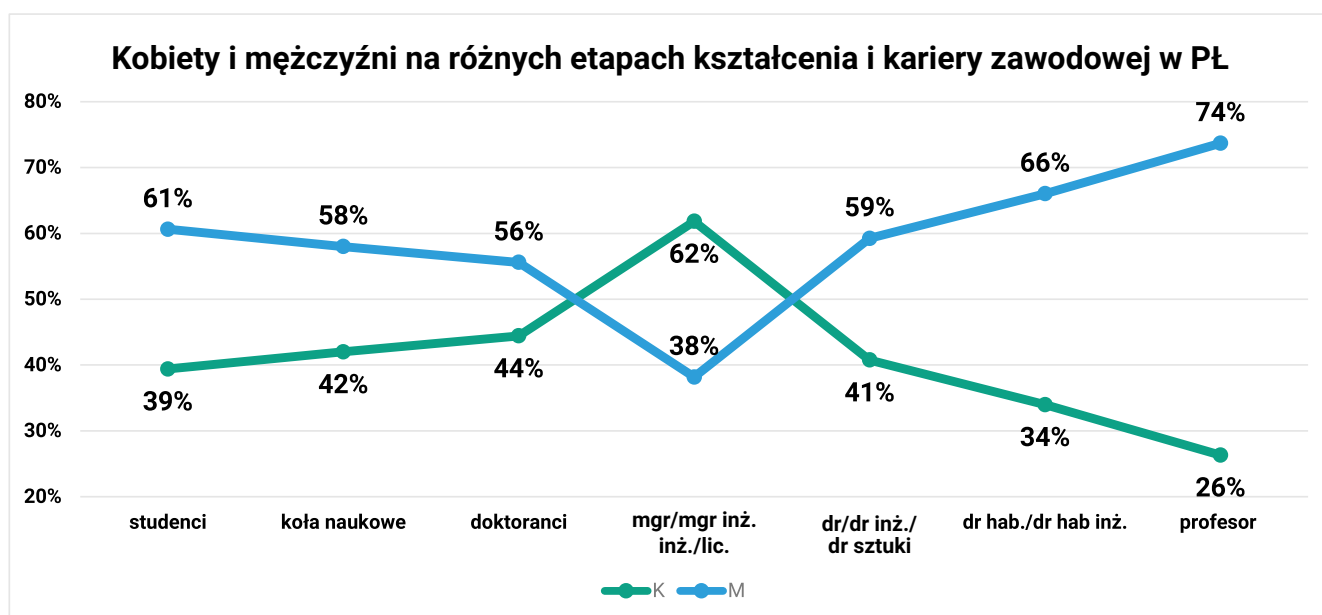
Na poziomie wydziałów widoczna jest przewaga kobiet sprawujących funkcje prodziekańskie (wśród takich funkcji, jak prodziekan do spraw – odpowiednio – kształcenia, rozwoju, studenckich, studenckich w zakresie studiów niestacjonarnych) – jest 17 pań prodziekan w stosunku do 12 prodziekanów mężczyzn. Z zebranych danych wynika, że kobiety głównie zajmują się sprawami kształcenia oraz sprawami studenckimi, zaś mężczyźni kwestiami związanymi z rozwojem. Na wydziałach, gdzie dziekanem jest mężczyzna, funkcję prodziekana pełnią kobiety lub mężczyźni, a tam, gdzie funkcję dziekana sprawuje kobieta, jej zastępcami są w większości kobiety.

Analiza poszczególnych składowych zestawienia przedstawionego w Tabeli 1 wykazuje natomiast wysoką dysproporcję płci w przypadku funkcji kierowniczych w instytutach i katedrach (łącznie 11 kobiet w stosunku do 40 mężczyzn). Z drugiej zaś strony, kobiety na stanowiskach kierowniczych przeważają w administracji (rektorskiej, kwestorskiej, kanclerskiej i wydziałowej) – łącznie 34 kobiety w stosunku do 18 mężczyzn.

Podsumowując, sumaryczny rozkład płci dla stanowisk kierowniczych w Politechnice Łódzkiej jest bliski równowadze – zarówno w przypadku poziomu centralnego, jak i wydziałowego. Można zauważyć pewne znamiona specjalizacji – kobiety sprawują najwyższe funkcje związane z finansami, a mężczyźni częściej centralne funkcje zarządcze (w tym te pochodzące z wyboru). Natomiast zachowanie obecnej wysokiej reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych jest jednym z zadań przyjętych do realizacji w Politechnice Łódzkiej w kolejnych latach.

2.2. Przebieg karier naukowych kobiet i mężczyzn

Wartości procentowe przedstawione na Rysunku 1 stanowią rodzaj „stop-klatki” przebiegu karier naukowych kobiet i mężczyzn w PŁ. Przedstawiony obraz, szczególnie w przypadku liczby osób z tytułem profesora, ma swój początek kilkanaście lub nawet kilkadziesiąt lat wcześniej, kiedy wśród studentów uczelni technicznych zdecydowanie przeważali mężczyźni. To z tego grona pochodzi w większości obecna kadra profesorska Politechniki Łódzkiej. Wykres pokazuje również rozkład płci wśród studentów, jednak w tym przypadku dopiero za kilka lat będzie wiadomo, ilu z nich wybierze karierę naukową. Zgodnie z przyjętym planem działania na lata 2022-2024 zadaniem uczelni będzie wprowadzenie mechanizmów, które pomogą zapobiec rezygnacji utalentowanych kobiet z kariery naukowej z przyczyn pozamerytorycznych.



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

W pewnym stopniu zainteresowanie podjęciem kariery naukowej w przyszłości może wiązać się z działalnością w ramach studenckich kół naukowych, które także były przedmiotem analizy (proporcja płci została również ujęta na Rysunku 1). W Politechnice Łódzkiej funkcjonuje około 60 aktywnych studenckich kół naukowych, 58% ich członków stanowią studenci, a 42% studentki. Analiza proporcji pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn angażujących się w prace kół naukowych w pewnej mierze pozwala pomóc w ustaleniu, ile z tych osób potencjalnie jest gotowych kontynuować karierę naukową. Procentowy udział kobiet w kołach naukowych jest większy niż ich udział w liczbie studentów PŁ ogółem – wykres ulega w tym miejscu nieznacznemu spłaszczeniu – co oznacza proporcjonalnie większe zainteresowanie studentek niż studentów udziałem w pracach kół naukowych.

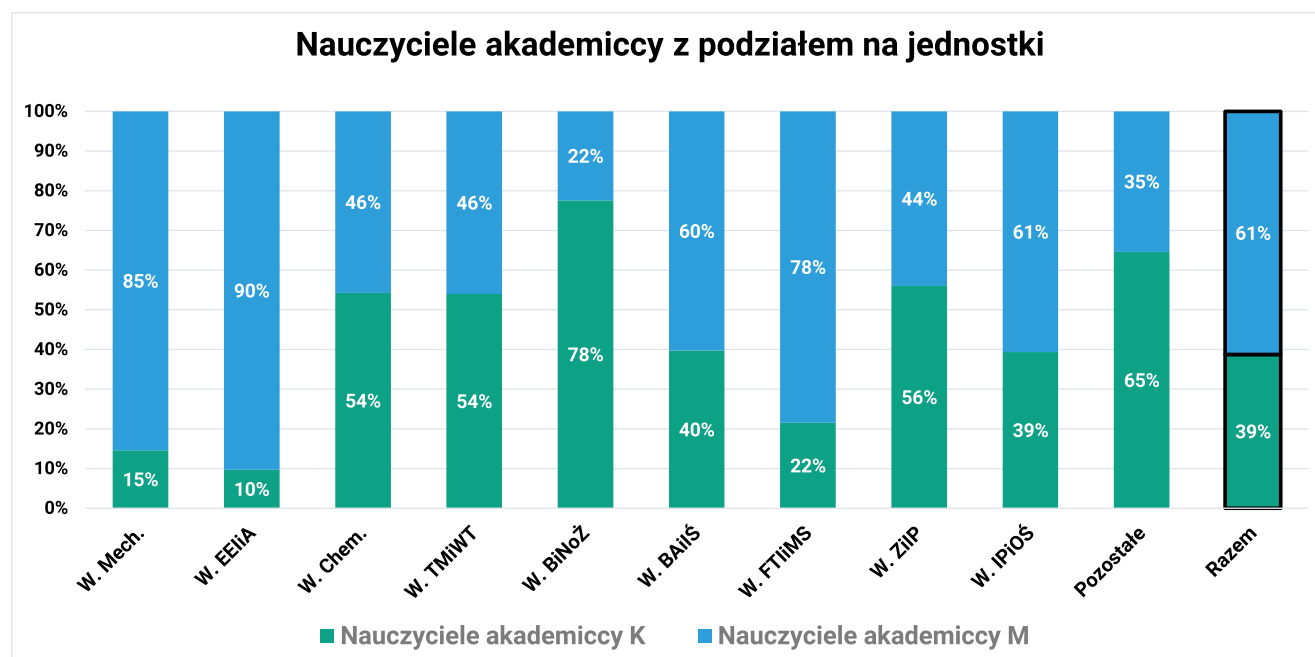
Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn w PŁ w grupie doktorantów jest bliski relacji 1:1. Należy przy tym pamiętać, że nie każda z osób kształcących się na studiach III stopnia w PŁ będzie w przyszłości kontynuowała karierę naukową. W tej grupie z pewnością znajdują się osoby, które jakiś czas temu zdecydowały się na studia doktoranckie np. z racji braku stabilności na rynku pracy, co pozwalało im na przedłużenie okresu studiów przy jednoczesnym zapewnieniu środków finansowych w postaci stypendiów. Do tej grupy należą również osoby, które poza potrzebą zdobycia stopnia doktora nie planują związania swojej przyszłości z uczelnią. Analizując sytuację dotyczącą zatrudnienia po studiach III stopnia, należy zwrócić także uwagę na ograniczoną liczbę etatów w PŁ, która zmusza wielu doktorantów do poszukiwania pracy poza uczelnią.

Przytoczone dane potwierdzają, że przebieg ścieżki kariery naukowej kobiet i mężczyzn nie wygląda identycznie oraz że na pewnym etapie zmniejsza się znacznie liczba utalentowanych kobiet, które decydują się kontynuować pracę na uczelni. Przyczyny takiej sytuacji są wielorakie, część z nich została potwierdzona podczas badań jakościowych, których wyniki są prezentowane w dalszej części niniejszego rozdziału.

2.3. Pracownicy akademicki według płci w jednostkach Politechniki Łódzkiej

W Politechnice Łódzkiej we wszystkich jednostkach uczelni zatrudnionych jest łącznie 1226 nauczycieli akademickich, z czego 61% to mężczyźni, a 39% kobiety. Pomimo różnic widocznych na poszczególnych wydziałach, zarówno tych mocno zmaskulinizowanych, jak i sfeminizowanych, łączna dysproporcja pomiędzy liczbą zatrudnionych kobiet i mężczyzn jest jednak widoczna.

Sytuacja wśród pracowników na poszczególnych wydziałach jest zróżnicowana. Największy udział mężczyzn pracowników akademickich występuje na Wydziale Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki – 90%, Wydziale Mechanicznym – 85% i Wydziale Fizyki Technicznej, Matematyki i Informatyki Stosowanej – 78%. Zauważalnie najwięcej kobiet pracuje na Wydziale Biotechnologii i Nauk o Żywności – 78%. Natomiast w przypadku trzech jednostek – Wydziału Zarządzania i Inżynierii Produkcji, Wydziału Chemicznego oraz Wydziału Technologii Materiałowych i Wzornictwa Tekstyliów występuje bardzo zbliżona proporcja płci (jednak z przewagą kobiet).



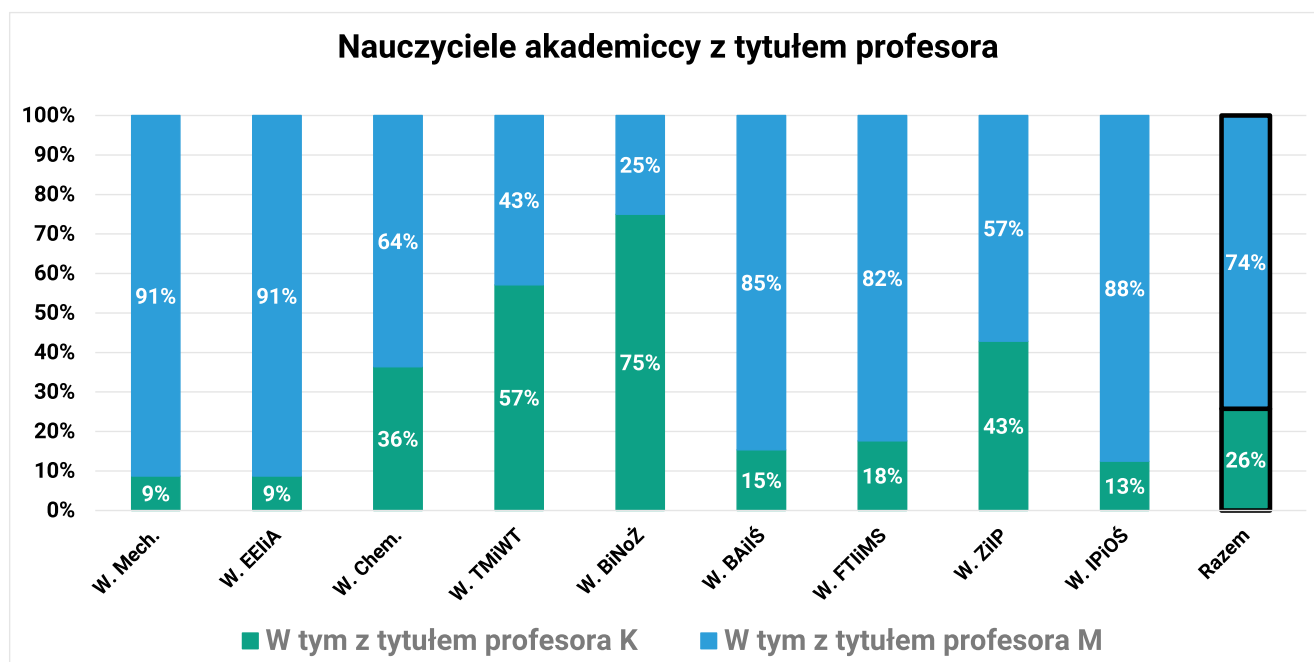
Rysunek 2. Nauczyciele akademicki z podziałem na jednostki

Przekrojowa analiza danych w zakresie zatrudnienia kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich może skłaniać do wniosku, że duża część osób pracujących obecnie na wydziałach rozpoczynała swoją karierę naukową kilkanaście lat wcześniej, w czasie kiedy w Politechnice Łódzkiej w gronie studentów zdecydowanie przeważali mężczyźni. Dodatkowo należy stwierdzić, że pokrywało się to z ówczesną specyfiką kierunków kształcenia właściwą dla uczelni technicznych.

Przewagę kobiet obserwować można natomiast w jednostkach ogólnouczelnianych niebędących wydziałami, takich jak Centrum Językowe, Centrum Sportu czy Centrum Nauczania Matematyki i Fizyki. Osoby zatrudnione w tych jednostkach zajmują głównie stanowiska typowo dydaktyczne, a przewaga kobiet w tej grupie (65%) wpisuje się w ogólny obraz tradycyjnie przypisujący kobietom zadania edukacyjne, natomiast mężczyznom – badawcze.

W największym stopniu dysproporcja pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn widoczna jest wśród osób posiadających tytuł profesora – w tym gronie jest tylko 35 kobiet, przy łącznej liczbie 133 profesorów tytularnych zatrudnionych w PŁ. Dotyczy to przede wszystkim wydziałów: Mechanicznego; Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki; Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska; Fizyki Technicznej, Informatyki i Matematyki Stosowanej oraz Inżynierii Procesowej i Ochrony Środowiska, gdzie profesorami są przede wszystkim mężczyźni (Rysunek 3). Wśród osób z tytułem profesora kobiety znacząco przeważają jedynie na Wydziale Biotechnologii i Nauk o Żywności.

Sytuacja, w której tylko 26% osób legitymujących się tytułem profesora (będącego szczytem kariery akademickiej) stanowią kobiety, to odzwierciedlenie struktury płci na wydziałach, czyli efekt dekad działania systemu szkolnictwa wyższego i uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Zmiana tego niekorzystnego trendu będzie wymagała wielu kompleksowych działań, podejmowanych także poza obszarem szkolnictwa wyższego. Zadania możliwe do zrealizowania na PŁ zostały natomiast zaproponowane w planie działań na lata 2022–2024.



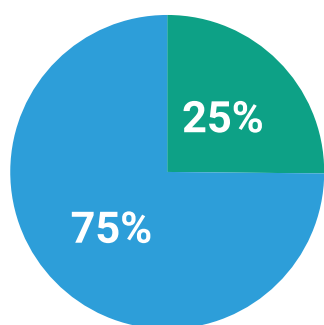
Rysunek 3. Nauczyciele akademickcy z tytułem profesora

Warto odnotować, że na pewnym etapie rozwoju kariery, poza uzyskaniem kolejnego stopnia czy tytułu naukowego oraz bogatym dorobkiem publikacyjnym, istotne jest także koordynowanie/kierowanie projektami naukowymi. W przeprowadzonej dla potrzeb opracowania GEP analizie pod uwagę zostały wzięte najbardziej prestiżowe projekty – te realizowane w ramach konkursów europejskich. Udział osób kierujących projektami w układzie płci jest bliski stosunkowi 1:1 – kobiety stanowią w tym przypadku 47%, a mężczyźni 52%. Zauważalna jest prawidłowość dotycząca wartości realizowanych projektów. Mężczyźni przeważają wśród kierowników projektów do 0,5 mln i powyżej 10 mln euro, kobiety natomiast w liczbie prowadzonych projektów o budżecie pomiędzy 0,5 mln a 10 mln euro. Pamiętając, że na Politechnice Łódzkiej większość pracowników będących nauczycielami akademickimi stanowią mężczyźni, należy stwierdzić, że zaangażowanie w działalność projektową jest niemalże równe wśród kobiet i mężczyzn. W Gender Equality Plan przewidziano mechanizmy umożliwiające dalsze monitorowanie sytuacji zatrudnienia w projektach prowadzonych w uczelni.

2.4. Pracownicy niebędący nauczycielami według grup stanowisk i płci

W Politechnice Łódzkiej zatrudnionych jest 1479 osób niebędących nauczycielami akademickimi. W przeciwieństwie do rozkładu płci w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi wśród nienauczycieli przeważają kobiety (61,1% kobiet, 38,9% mężczyzn). Udział osób danej płci w poszczególnych grupach pracowniczych jest zróżnicowany, część z grup jest bardzo sfeminizowana – tak jest np. w bibliotece, na stanowiskach związanych z zadaniami finansowymi, administracyjnymi czy z obsługą, natomiast stanowiska badawczo-techniczne i inżynierijno-techniczne związane ze wsparciem technicznym prowadzenia badań naukowych znacznie częściej są zajmowane przez mężczyzn.

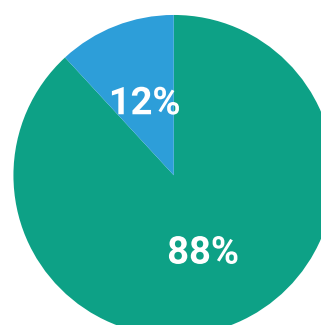
Pracownicy badawczo-techniczni i inżynierijno-techniczni



■ Liczba K ■ Liczba M

W grupie pracowników badawczo-technicznych i inżynierijno-technicznych pracuje 369 mężczyzn i 124 kobiety. Widać pewną korelację pomiędzy liczbą mężczyzn pracowników akademickich i liczbą mężczyzn należących do tej grupy (wspierającej nauczycieli w prowadzeniu badań i zajęć laboratoryjnych).

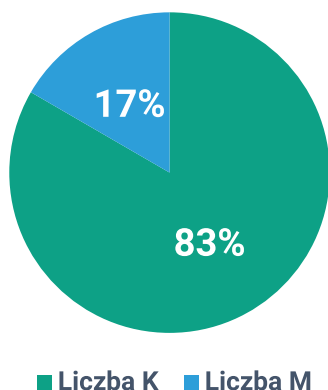
Pracownicy biblioteki



■ Liczba K ■ Liczba M

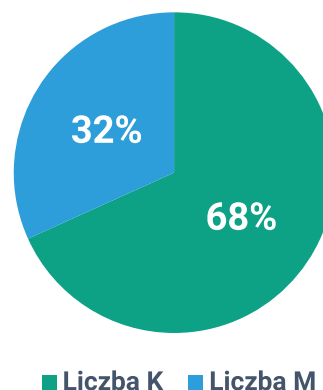
Wśród osób zatrudnionych w bibliotece zdecydowanie przeważają kobiety – stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn wynosi 52:7. Taka sytuacja jest widoczna w całym kraju, ponieważ jest to bardzo mocno sfeminizowana grupa zawodowa.

Pracownicy administracyjni i ekonomiczni



Najliczniejszą grupę pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowią pracownicy administracyjni i ekonomiczni, z których 526 to kobiety, a 105 mężczyźni. Taki obraz sytuacji prawdopodobnie wynika z tradycyjnego postrzegania grup zawodowych związanych z administracją i księgowością. Niewykluczone, że ma na to również wpływ kilka innych czynników, takich jak postrzeganie tego typu zatrudnienia jako stabilnego, ze stałymi godzinami pracy i ze stosunkowo niewysokim wynagrodzeniem – na które częściej zgadzają się kobiety.

Pracownicy obsługi



Grupa pracowników obsługi obejmuje osoby zajmujące się utrzymywaniem porządku, pilnowaniem mienia (portiernia, szatnia) i konserwacją sprzętu. W tej grupie jako całości dostrzegalne są duże dysproporcje płci i zdecydowana przewaga kobiet – 202 kobiety w stosunku do 94 mężczyzn.

3. Badania jakościowe

Badania jakościowe na grupach fokusowych zostały poprzedzone szczegółową analizą danych liczbowych. Wywiady pogłębione, oparte na wcześniej przygotowanym scenariuszu, objęły władze dziekańskie wydziałów PŁ (zarówno kobiety, jak i mężczyzn) oraz grupę studentów i studentek studiów doktoranckich z różnych lat i kierunków.

W odpowiedziach osób badanych powtarzają się następujące opinie i stwierdzenia:

» Rażące nieprawidłowości w zakresie równości płci na poszczególnych wydziałach nie są zauważalne. Różnice, jeśli występują, wynikają raczej – zdaniem badanych – ze sposobu wychowania, przekazu rodzinnego i społecznie występujących przekonań (np. takich, że mechanika jest dziedziną typowo męską) lub z predyspozycji przypisywanych poszczególnym płciom (np. opinia, że kobiety są bardziej dokładne i cierpliwe, więc lepiej sprawdzają się w pracy w laboratorium).

» Kobiety studiujące tzw. męskie kierunki są bardziej konsekwentne w swoich wyborach od mężczyzn. Zdaniem badanych, proporcjonalnie więcej mężczyzn rezygnuje ze studiów, natomiast kobiety podejmują decyzję o studiowaniu na technicznych kierunkach w sposób bardziej przemyślany i mimo przeciwności trwają w swoich wyborach.

» Uczelnia w żaden sposób nie ogranicza dostępu do poszczególnych wydziałów, kierunków czy projektów ani kobietom, ani mężczyznom.

» Po około dwóch latach od rozpoczęcia studiów doktoranckich następuje swoiste wypalenie zawodowe, kryzys motywacyjny, co w przypadku kobiet zbiega się często z założeniem rodziny i może wpływać na rezygnację z ukończenia studiów, obrony rozprawy doktorskiej i dalszej kariery naukowej.

» Główną przyczyną spowolnienia karier naukowych kobiet jest – zdaniem badanych osób – realizacja w roli matki. Zarówno badane kobiety, jak i mężczyźni postrzegają to jako naturalny etap w życiu osobistym i naukowym kobiety.

» Kobiety nie chcą rezygnować z urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego, ponieważ chcą ten czas poświęcić dziecku. To, że to kobieta, a nie mężczyzna wykorzystuje taki urlop, częściej wiąże się z wolą kobiety, by realizować się w roli matki niż z ograniczeniami zewnętrznymi na uczelni.

» Kobiety decydują się na pozostanie na urlopie związanym z rodzicielstwem ze względu na wyższe zarobki mężczyzn. Mężczyzna więcej zarabia, więc sprawowanie na co dzień opieki nad dzieckiem przez kobietę jest ekonomicznie uzasadnionym, racjonalnym wyborem.

» Badani zaobserwowali, że na przestrzeni ostatnich lat znacznie więcej kobiet zajmuje na uczelni stanowiska kierownicze, jednak podkreślali, iż zdarza się także wiele sytuacji, kiedy kobiety mają możliwość objęcia kierowniczego stanowiska, jednak z niego rezygnują. Jako przyczyny wskazywane są właśnie obowiązki rodzinne, obawa przed dużą ilością czasu, który kobiety będą musiały poświęcić na obowiązki związane z rolą kierowniczą, brak zgody współmałżonka itp. Są to pewnego rodzaju samoograniczenia, w znacznej mierze społeczno-kulturowe, a nie przeszkody czy wymagania stawiane przez uczelnię lub kierowników jednostek.

» Badani nie wskazali jakiegokolwiek formy dyskryminacji ze względu na płeć. Wśród studentów i studentek studiów doktoranckich pojawiły się głosy o komentarzach czy docinkach, które badani traktowali jednak raczej jako formę żartu. Zwykle wskazywano, że pozwalają sobie na nie pracownicy „starej daty”.

Problemy zdiagnozowane podczas badań fokusowych wraz z omówionymi propozycjami rozwiązań i możliwego wsparcia (w przypadku grupy doktoranckiej) stanowiły podstawę do zaproponowania części działań zawartych w planie działań na lata 2022-2024.

Część II. Plan działań na lata 2022-2024

Plan działań został przygotowany na podstawie: wyników diagnozy przedstawionej we wcześniejszym rozdziale, analizy najlepszych praktyk z innych uczelni oraz wewnętrznych konsultacji przeprowadzonych w Politechnice Łódzkiej. Opracowany dokument stanowi strategię działań zaplanowaną do realizacji na trzy lata, a jego wewnętrzna ewaluacja nastąpi po pierwszym pełnym roku wprowadzenia w życie, tj. w roku 2023.

Zawartość Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej odnosi się do obszarów wskazanych przez Komisję Europejską jako kluczowych do osiągnięcia równowagi płci w organizacji: 1. Równowaga między życiem prywatnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji, 2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych, 3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery, 4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych, 5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

W Gender Equality Plan Politechniki Łódzkiej zostało łącznie zaplanowanych 28 działań przyporządkowanych do czterech obszarów: 1. Infrastruktura instytucjonalna, 2. Równowaga płci w przywództwie, podejmowaniu decyzji i badaniach naukowych, 3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery oraz 4. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna.

Adresatem działań jest cała społeczność uczelni, wszystkie grupy pracowników i studenci studiów wszystkich stopni, w tym szczególnie grupa doktorancka.

Plan działań na lata 2022-2024 do każdego z działań przyporządkowuje wskaźniki rezultatu, harmonogram realizacji oraz jednostkę PŁ, która je koordynuje (realizacja będzie wymagała zaangażowania i współpracy wielu jednostek). Przebieg prac zaplanowanych w ramach GEP będzie monitorowany i rozwijany. W związku z tym powołany przez Rektora PŁ i nadzorowany merytorycznie przez Prorektora ds. nauki Zespół ds. wdrożenia i monitorowania realizacji Gender Equality Plan w Politechnice Łódzkiej będzie zbierał się co najmniej raz na kwartał.

1.1. Powołanie przez Rektora PŁ Zespołu ds. wdrożenia i monitorowania realizacji Gender Equality Plan w Politechnice Łódzkiej

- JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Dział Rozwoju Uczelni
- TERMIN REALIZACJI: I kwartał 2022
- WSKAŹNIKI: Powołanie zespołu
Liczba spotkań zespołu

Dodatkowy opis działania:

Zespół ds. wdrożenia i monitorowania realizacji Gender Equality Plan będzie się składał z pracowników będących i niebędących nauczycielami akademickimi. Merytoryczny nadzór nad zespołem zostanie powierzony Prorektorowi ds. nauki. Zespół będzie spotykał się co najmniej raz na kwartał w celu monitorowania postępu w realizacji planu działań na lata 2022-2024.

1.2. Przypisanie zakresu działań związanych z tematyką równościową do konkretnego stanowiska w istniejącej strukturze administracji rektorskiej

- JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- TERMIN REALIZACJI: I kwartał 2022
- WSKAŹNIKI: Przypisanie zadań do stanowiska (zmiana zakresu obowiązków)

Dodatkowy opis działania:

Wydzielenie części etatu w Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim i przypisanie jednemu stanowisku zadań i obowiązków z zakresu równości płci (m.in. realizacja działań równościowych określonych w Strategii HR Excellence in Research, współpraca z pełnomocnikami ds. równości, z Komisją ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu oraz z Zespołem ds. wdrożenia i monitorowania realizacji GEP w PŁ, wdrażanie rozwiązań równościowych, promowanie i upowszechnianie równego traktowania i standardów antydyskryminacyjnych, tworzenie sprawozdań rocznych z realizacji polityki równościowej, zapewnienie wsparcia administracyjnego w zakresie spraw związanych z tematyką równościową, gromadzenie dokumentacji spraw z prac Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu).

1.3. Powołanie pełnomocników ds. równości na wydziałach, w administracji rektorskiej i kanclerskiej

- JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- TERMIN REALIZACJI: III kwartał 2022
- WSKAŹNIKI: Powołanie pełnomocników na każdym z wydziałów PŁ
Powołanie pełnomocników dla administracji rektorskiej,
kanclerskiej i dla pozostałych jednostek

Dodatkowy opis działania:

W ramach obowiązków pełnomocników realizowane będą m.in.: współpraca z władzami wydziału/jednostki oraz wspieranie pracowników i studentów w rozwiązywaniu konfliktów, prowadzenie postępowań wyjaśniających w sprawach skarg, rozwiązywanie konfliktów na tle równościowym, przekazywanie spraw do Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu, mediacja. Pełnomocnicy będą współpracować m.in. z wyznaczonym pracownikiem zajmującym się problematyką równościową w Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim.

1.4. Przygotowanie regulaminu dotyczącego przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
-  **TERMIN REALIZACJI:** III kwartał 2022
-  **WSKAŹNIKI:** Przyjęcie regulaminu zarządzeniem Rektora PŁ

Dodatkowy opis działania:

Przygotowanie dokumentu całościowo opisującego tematykę równościową i wprowadzającego ujednolicony zestaw procedur, do którego zostaną włączone dotychczasowe rozwiązania dotyczące dyskryminacji i mobbingu. W regulaminie zostanie ujęty tzw. mechanizm wczesnego ostrzegania, który będzie pozwalał na szybkie reagowanie w przypadku nadużyć. Znajdą się w nim również regulacje dotyczące działającej na stałe Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu.

1.5. Stworzenie stałej Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
-  **TERMIN REALIZACJI:** III kwartał 2022
-  **WSKAŹNIKI:** Powołanie komisji

Dodatkowy opis działania:

Komisja zostanie powołana na okres kadencji władz rektorskich. Do składu komisji będą powoływani m.in. pełnomocnicy ds. równości. Do rozpatrywania spraw spośród członków komisji będą wyznaczane składy orzekające. Do zadań Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu należy m.in. rozpatrywanie skarg i zarzutów, opiniowanie spraw, identyfikowanie nadużyć na podstawie regulaminu dotyczącego przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu, żądanie wyjaśnień i wglądu w niezbędne dokumenty dotyczące sprawy, a w przypadku jednoznacznego stwierdzenia wystąpienia naruszenia regulaminu – zgłaszanie sprawy do władz uczelni w celu podjęcia decyzji.

1.6. Utworzenie na stronie internetowej PŁ zakładki zawierającej Plan równości płci w Politechnice Łódzkiej (Gender Equality Plan) oraz będącej miejscem publikacji informacji, danych i materiałów o wszelkich aktywnościach w ramach działań równościowych prowadzonych w PŁ

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Dział Promocji
-  **TERMIN REALIZACJI:** I kwartał 2022
-  **WSKAŹNIKI:** Utworzenie zakładki dotyczącej GEP na stronie internetowej PŁ w wersji polskiej
Utworzenie zakładki dotyczącej GEP na stronie internetowej PŁ w wersji angielskiej
(zawierającej co najmniej GEP PŁ)

Dodatkowy opis działania:

Strona będzie zawierać wykaz aktów prawnych dotyczących tematyki równościowej, informacje o składzie Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu oraz wykaz pełnomocników ds. równości, a także informacje o szkoleniach z tematyki równościowej, wyniki analiz, zalecenia władz uczelni dotyczące działań równościowych, opracowania prezentujące przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych itp.

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

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Dział Rozwoju Uczelni
-  **TERMIN REALIZACJI:** II kwartał 2022
-  **WSKAŹNIKI:** Liczba zidentyfikowanych dobrych praktyk

Dodatkowy opis działania:

Na podstawie uzyskanej wiedzy na temat rozwiązań stosowanych w Polsce i za granicą możliwe będzie aktualizowanie Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej. Dobre praktyki będą identyfikowane poprzez monitorowanie rozwiązań przyjętych w innych instytucjach, w tym również poprzez śledzenie zaleceń Komisji Europejskiej. Wiedza z zakresu nowych rozwiązań związanych z tematyką równościową będzie także pozyskiwana w drodze bezpośrednich spotkań z przedstawicielami innych uczelni wdrażających własne plany równościowe.

1.8. Cykliczne szkolenia z tematyki równościowej adresowane do wszystkich grup pracowniczych, doktorantów oraz studentów PŁ

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
-  **TERMIN REALIZACJI:** I kwartał 2023
-  **WSKAŹNIKI:** Liczba przeprowadzonych szkoleń
Liczba przeszkolonych osób

Dodatkowy opis działania:

W pierwszej kolejności zostaną uruchomione szkolenia skierowane do kadry zarządzającej, następne będą przeznaczone dla kolejnych grup pracowników oraz dla doktorantów. Tematyka szkoleń obejmie m.in. takie zagadnienia, jak rozwijanie postaw równościowych oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi. W kolejnym etapie działań zostanie uruchomiony moduł szkoleniowy dla studentów, którzy będą mogli wziąć udział w szkoleniach z tematyki równościowej na początku każdego roku akademickiego. Moduł studencki będzie koordynowany przez Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych PŁ, które oferuje m.in. wsparcie psychologiczne.

1.9. Wprowadzenie Kodeksu etycznego Politechniki Łódzkiej

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
-  **TERMIN REALIZACJI:** I kwartał 2023
-  **WSKAŹNIKI:** Zatwierdzenie kodeksu
Przekazanie kodeksu do jednostek

Dodatkowy opis działania:

Przygotowanie dokumentu o przekrojowym charakterze, który będzie wewnętrznym aktem prawnym regulującym zasady etycznego postępowania wszystkich pracowników Politechniki Łódzkiej. Kodeks wskaże standardy postępowania, których przestrzeganie będzie świadectwem odpowiedzialności i wysokich wartości moralnych kadry Politechniki Łódzkiej.

1.10. Zbadanie opinii i doświadczeń pracowników należących do wszystkich grup pracowniczych oraz doktorantów PŁ

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Biuro Karier
- » TERMIN REALIZACJI: II kwartał 2022, I kwartał 2023, III kwartał 2024
- » WSKAŹNIKI: Liczba przeprowadzonych badań CAWI
Liczba uczestników badań CAWI
Liczba przeprowadzonych badań IDI
Liczba uczestników badań IDI

Dodatkowy opis działania:

Pierwsze badanie zostało zaplanowane na rok 2022, przeprowadzenie kolejnych badań przewidziano po ewaluacji pierwszego roku funkcjonowania Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej – w I kwartale 2023 roku i pod koniec jego realizacji – w III kwartale 2024 roku. Badania umożliwią ocenę postępu zaplanowanych działań w odbiorze pracowników, tak aby ewentualnie lepiej je zaadresować lub zmodyfikować. Badania zostaną przeprowadzone metodą ilościową przez CAWI (Computer-Assisted Web Interview) oraz jakościową przez IDI (Individual In-depth Interview).

OBSZAR 2.

RÓWNOWAGA PŁCI W PRZYWÓDZTWIE, PODEJMOWANIU DECYZJI I BADANIACH NAUKOWYCH

2.1. Utrzymanie wysokiego procentowego udziału kobiet w sprawowaniu funkcji zarządczych w Politechnice Łódzkiej

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- » TERMIN REALIZACJI:** od I kwartału 2022
- » WSKAŹNIKI:** Udział procentowy kobiet w pełnieniu funkcji zarządczych (z wyłączeniem tych pochodzących z wyborów)

Dodatkowy opis działania:

Stałe monitorowanie liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w uczelni (szczególnie w sytuacji dokonywania zmian w tym zakresie). Działania służące utrzymaniu wysokiego udziału kobiet w sprawowaniu funkcji zarządczych w Politechnice Łódzkiej będą korespondować z zachowaniem najwyższych merytorycznych kryteriów przy wyborze osób pełniących funkcje kierownicze w uczelni.

2.2. Monitorowanie składu gremiów decyzyjnych oraz stanowisk kierowniczych i ich zbiorcze prezentowanie na stronie internetowej PŁ, w zakładce poświęconej Gender Equality Plan

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- » TERMIN REALIZACJI:** I kwartał 2023, I kwartał 2024
- » WSKAŹNIKI:** Liczba raportów rocznych
Liczba monitorowanych gremiów i stanowisk

Dodatkowy opis działania:

Prowadzenie rejestrów oraz tworzenie raportów i statystyk dotyczących składów gremiów i stanowisk/funkcji kierowniczych w zakresie reprezentacji płci. Dane będą odnosić się m.in. do kadry zarządzającej w jednostkach oraz składów komisji i władz dziekańskich. Raporty roczne będą publikowane na stronie internetowej PŁ, w zakładce poświęconej Gender Equality Plan.

2.3. Sformułowanie zaleceń dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci w wydarzeniach organizowanych w PŁ, w zespołach projektowych, komisjach eksperckich, komisjach wydziałowych i uczelnianych

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- » TERMIN REALIZACJI:** IV kwartał 2023
- » WSKAŹNIKI:** Przyjęcie dokumentu zawierającego zalecenia
Przekazanie zaleceń do jednostek

Dodatkowy opis działania:

Zostanie przygotowany dokument zawierający zalecenia dotyczące zrównoważonej reprezentacji płci w wydarzeniach organizowanych w Politechnice Łódzkiej, w zespołach projektowych, komisjach eksperckich, komisjach wydziałowych i uczelnianych. Wytyczne będą obowiązywały od I kwartału 2024 roku. W przypadku specyfiki wynikającej z charakteru dziedzin badawczych, dyscyplin czy stanów osobowych poszczególnych jednostek (zdominowanych przez jedną płć), płć niedoreprezentowana zostanie uwzględniona (jeśli będzie to możliwe) w co najmniej takiej samej proporcji, jak proporcja właściwa dla danego obszaru badawczego, dyscypliny czy stanu osobowego danej jednostki. Zalecenia zostaną przekazane do wszystkich jednostek PŁ. Będą także wskazywały sposób monitorowania realizacji wytycznych i tryb przekazywania raportów.

2.4. Aktualizacja uczelnianego systemu rejestracji wniosków projektowych pozwalająca na zbieranie danych statystycznych na temat rozkładu płci w grupie osób kierujących projektami

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Centrum Obsługi Projektów
-  **TERMIN REALIZACJI:** I kwartał 2022
-  **WSKAŹNIKI:** Zaktualizowany system do rejestracji wniosków projektowych
Liczba rocznych zestawień osób kierujących projektami z uwzględnieniem kobiet i mężczyzn

Dodatkowy opis działania:

Zakres danych możliwych do wygenerowania będzie obejmował m.in. informację o płci, wartości projektu, wieku osób kierujących - zaangażowanych w realizację projektów w Politechnice Łódzkiej. Zbierane dane będą służyły systematycznemu monitorowaniu aktywności projektowych pracowników oraz będą stanowiły punkt wyjścia do podejmowania przez Centrum Obsługi Projektów działań edukacyjno-szkoleniowych w zakresie równości płci w ramach projektu, równowagi płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji w projekcie.

2.5. Przygotowanie opracowania prezentującego przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych w polskich i zagranicznych instytucjach naukowych i akademickich (wraz z mechanizmem konsultacji w tym zakresie)

-  **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Centrum Obsługi Projektów
-  **TERMIN REALIZACJI:** IV kwartał 2022
-  **WSKAŹNIKI:** Opracowanie prezentujące przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych
Uruchomienie konsultacyjnego mechanizmu (Q&A) zapewniającego bieżące wyjaśnianie wątpliwości dot. wymiaru płci w treściach badawczych

Dodatkowy opis działania:

Opracowanie będzie zawierać przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych pochodzące z polskich i zagranicznych jednostek badawczych i uczelni. Zebrane dane będą uwzględniały zwłaszcza przykłady z obszaru nauk technicznych. Odbiorcami opracowania będą osoby przygotowujące oraz prowadzące projekty badawcze. Przygotowany materiał będzie dystrybuowany przez Centrum Obsługi Projektów przy okazji spotkań informacyjnych. Zostanie także udostępniony na stronie internetowej PŁ, w zakładce dotyczącej GEP. Ponadto zostanie uruchomiony mechanizm konsultacyjny (Q&A) dla badaczy z PŁ. Odpowiedzi oraz wątpliwości dotyczące wymiaru płci w treściach badawczych będą wyjaśniane z udziałem specjalistów z NCBR oraz polskich i zagranicznych uczelni.

3.1. Stworzenie zaleceń dotyczących zrównoważonych płciowo składów komisji konkursowych prowadzących procesy rekrutacyjne

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- » TERMIN REALIZACJI: II kwartał 2022
- » WSKAŹNIKI: Przyjęcie dokumentu zawierającego zalecenia
Przekazanie zaleceń do jednostek

Dodatkowy opis działania:

Zostanie opracowany dokument zawierający zalecenia dotyczące składów komisji konkursowych uczestniczących w rekrutacji pracowników. Dokument uwzględni specyfikę wynikającą z charakteru dziedzin badawczych, dyscyplin czy stanów osobowych poszczególnych jednostek i zespołów projektowych (zdominowanych przez jedną płć), do których będzie prowadzona rekrutacja. Płć niedoreprezentowana zostanie uwzględniona w składach komisji rekrutacyjnych (jeśli będzie to możliwe) w co najmniej takiej samej proporcji jak proporcja właściwa dla danego obszaru badawczego, dyscypliny czy stanu osobowego danej jednostki/zespołu projektowego. Zalecenia będą uwzględniały zachowanie merytorycznych przesłanek wyboru osoby prowadzącej postępowanie rekrutacyjne (np. w zakresie znajomości kompetencji oczekiwanych od kandydatów, znajomości zespołów/jednostek, do których rekrutacja się odbywa). Zalecenia zostaną przekazane do wszystkich jednostek PŁ i będą zawierały informację o sposobie ich monitorowania.

3.2. Opracowanie i wdrożenie z obowiązkiem stosowania wzoru szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- » TERMIN REALIZACJI: od I kwartału 2022
- » WSKAŹNIKI: Opracowanie szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego
Liczba ogłoszeń rekrutacyjnych przygotowanych z wykorzystaniem nowego szablonu w stosunku do wszystkich ogłoszeń rekrutacyjnych

Dodatkowy opis działania:

Opracowanie i wdrożenie wzoru ogłoszenia rekrutacyjnego będzie działaniem komplementarnym w stosunku do działań przewidzianych w Action Plan przygotowanym w ramach HR Excellence in Research. Jednolity szablon będzie zawierał wykaz niezbędnych punktów ogłoszenia rekrutacyjnego, a także opis załączników, które trzeba będzie zamieszczać wraz z ogłoszeniem o pracę. We wzorze znajdą się informacje podkreślające równościowe traktowanie na etapie rekrutacji i w trakcie zatrudnienia w Politechnice Łódzkiej.

3.3. Opracowanie wystandaryzowanego kwestionariusza oceny kandydatów zawierającego scenariusz rozmowy kwalifikacyjnej

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- » TERMIN REALIZACJI: II kwartał 2024
- » WSKAŹNIKI: Opracowany kwestionariusz oceny kandydatów zawierający scenariusz rozmowy kwalifikacyjnej
Przekazanie kwestionariusza oceny do jednostek

Dodatkowy opis działania:

W kwestionariuszu zostaną zaproponowane obszary kompetencji istotne z perspektywy procesu rekrutacji. Scenariusz rozmowy rekrutacyjnej będzie zawierał proponowany układ i kolejność pytań dotyczących poszczególnych obszarów i opisywał zagadnienia, które należy poruszyć w czasie rozmowy. Przygotowany materiał będzie również zawierał przykłady pytań, których nie należy zadawać podczas rozmowy rekrutacyjnej (np. pytania o posiadanie lub chęć posiadania dzieci, pytania o wiek, poglądy polityczne itp.).

3.4. Gromadzenie i publikowanie danych statystycznych dotyczących liczby osób ubiegających się o zatrudnienie (i zatrudnionych) dla poszczególnych grup stanowisk z podziałem na płeć

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- » TERMIN REALIZACJI: od III kwartału 2022
- » WSKAŹNIKI: Opracowanie ankiety wskaźników rekrutacji
Liczba półrocznych raportów przygotowanych dla Zespołu ds. wdrożenia i monitorowania GEP
Liczba rocznych raportów opublikowanych w zakładce dotyczącej GEP na stronie internetowej PŁ

Dodatkowy opis działania:

Zostanie przygotowana ankieta wskaźników rekrutacji pozwalająca na tworzenie statystyk dotyczących rekrutacji z podziałem na płeć, liczbę osób kandydujących na dane stanowisko, skład komisji rekrutacyjnej, liczbę osób zaproszonych do kolejnych etapów rekrutacji itd. Dane pochodzące z ankiety będą przekazywane przez komisje rekrutacyjne do Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim w celu opracowania okresowych raportów. Raporty będą następnie przekazywane do Zespołu ds. wdrożenia i monitorowania GEP i umieszczane na stronie internetowej PŁ, w zakładce dotyczącej GEP.

3.5. Prowadzenie statystyk dotyczących przebiegu kolejnych etapów studiów doktoranckich z uwzględnieniem rozkładu płci

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Dział Nauki
- » TERMIN REALIZACJI: od I kwartału 2022
- » WSKAŹNIKI: Liczba zestawień rocznych

Dodatkowy opis działania:

Działanie to będzie służyło monitorowaniu obszaru studiów III stopnia w Politechnice Łódzkiej pod kątem różnic dotyczących liczby otwieranych postępowań o nadanie stopnia naukowego doktora, ocen śródk okresowych i liczby nadanych stopni naukowych doktora z podziałem na płeć. Zaobserwowane dysproporcje będą stanowiły punkt wyjścia do podjęcia ewentualnych działań naprawczych.

3.6. Uruchomienie szkoleń z zakresu metod i technik prowadzenia okresowych rozmów rozwojowych z doktorantami dla promotorów prac doktorskich

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Biuro Karier
- » TERMIN REALIZACJI: od II kwartału 2023
- » WSKAŹNIKI: Uruchomienie mechanizmu doradztwa dla promotorów
Liczba przeszkolonych promotorów

Dodatkowy opis działania:

Przygotowanie oferty szkoleń dla osób będących promotorami w celu ich wsparcia w przygotowaniu się do okresowych rozmów rozwojowych z doktorantami. W programie szkoleń zostaną uwzględnione tematy, które należy podjąć podczas rozmowy rozwojowej. Okresowe rozmowy rozwojowe będą stanowiły element oceny śródkresowej, która powinna odbyć się w układzie promotor-doktorant przed finalnym spotkaniem z komisją dokonującą oceny śródkresowej.

3.7. Stworzenie procedury okresowej rozmowy rozwojowej dla doktorantów z promotorami (w ramach oceny śródkresowej)

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Interdyscyplinarna Szkoła Doktorska
- » TERMIN REALIZACJI: IV kwartał 2022
- » WSKAŹNIKI: Stworzenie procedury okresowej rozmowy rozwojowej
Liczba doktorantów, którzy skorzystali z okresowej rozmowy rozwojowej w stosunku do łącznej liczby doktorantów

Dodatkowy opis działania:

Rozmowy mające na celu opracowanie indywidualnego programu rozwoju i udzielenia wsparcia mentorskiego będą się odbywały w formie cyklicznej i będą stanowiły element śródkresowej oceny doktoranta. Na życzenie doktoranta bądź promotora w rozmowach będą mogły uczestniczyć również osoby trzecie (pracownicy danej jednostki lub specjaliści spoza niej, np. z przemysłu, doradcy zawodowi z Biura Karier itp.). W pierwszym etapie działań zostanie opracowana procedura przeprowadzania rozmów rozwojowych. Podsumowania rozmów rozwojowych w formie protokołu będą gromadzone przez Interdyscyplinarną Szkołę Doktorską.

3.8. Promowanie równowagi płci w związku z rekrutacją studentów na wydziały, gdzie wśród studiujących występuje znaczna dysproporcja płci

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Dział Promocji
- » TERMIN REALIZACJI: III kwartał 2023
- » WSKAŹNIKI: Liczba kampanii związanych z promocją równowagi płci

Dodatkowy opis działania:

Przygotowanie cyklu nagrań w formie klipów wideo przedstawiających historie studentek kształcących się na najbardziej zmaskulinizowanych wydziałach PŁ. Filmy będą zawierały informacje o studiach oraz prezentowały analogicznie historie i sylwetki studentów mężczyzn kształcących się na najbardziej sfeminizowanych wydziałach. Przygotowany materiał będzie miał na celu zerwanie ze stereotypem, zgodnie z którym istnieją typowo męskie i typowo kobiece kierunki studiów.

RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM I KULTURA ORGANIZACYJNA

4.1. Rozwój infrastruktury opieki – uruchomienie przedszkola na terenie kampusu Politechniki Łódzkiej

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Zastępca Kanclerza ds. organizacyjnych
- » TERMIN REALIZACJI: od III kwartału 2022
- » WSKAŹNIKI: Otwarcie placówki
Liczba przyjętych dzieci pracowników, studentów i doktorantów

Dodatkowy opis działania:

Jesienią 2022 roku planowane jest zakończenie inwestycji i uruchomienie pierwszej grupy przedszkolnej dla dzieci pracowników, doktorantów oraz studentów. Przedszkole na terenie jednego z kampusów PŁ, czyli w miejscu nauki lub pracy rodzica, znacznie ułatwi opiekę nad dziećmi osobom pracującym lub studiującym na Politechnice Łódzkiej.

4.2. Opracowanie karty „Zobowiązania opiekuńcze” – jako narzędzia wsparcia, które będzie wykorzystywane podczas okresowej oceny nauczycieli akademickich

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- » TERMIN REALIZACJI: I kwartał 2023
- » WSKAŹNIKI: Opracowanie karty opisu „Zobowiązania opiekuńcze”

Dodatkowy opis działania:

Zostanie opracowana karta „Zobowiązania opiekuńcze” stanowiąca pomocnicze narzędzie, które podczas przeprowadzania oceny okresowej pozwoli w sposób zorganizowany wykazać istotne okoliczności zewnętrzne, które negatywnie wpłynęły na osiągnięcie przez nauczycieli akademickich przyjętych założeń naukowych i zawodowych.

4.3. Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich w kontekście wsparcia ze strony PŁ

- » JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA: Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- » TERMIN REALIZACJI: I kwartał 2024
- » WSKAŹNIKI: Przeprowadzenie badań dot. potrzeb osób wracających do pracy
Wprowadzenie procedury re-onboardingu

Dodatkowy opis działania:

Przed przygotowaniem procedury re-onboardingu zostanie stworzona ankieta badająca potrzeby osób wracających do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem. Na podstawie wyników ankiety oraz po przeprowadzeniu badań fokusowych z udziałem pracowników, którzy będą odbiorcami planowanych działań, zostanie opracowana procedura ponownego wdrożenia takich osób do pracy na Politechnice Łódzkiej.

4.4. Dofinansowanie do wynagrodzeń opiekunów do dzieci

- » **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Zastępca Kanclerza ds. organizacyjnych
- » **TERMIN REALIZACJI:** I kwartał 2023
- » **WSKAŹNIKI:** Przygotowanie mechanizmu dofinansowania
Liczba zatwierdzonych wniosków o dofinansowanie

Dodatkowy opis działania:

Zaproponowane działanie ma na celu uzupełnienie obecnych form wsparcia rodziców w opiece nad dziećmi polegających na dofinansowaniu pobytu dzieci w żłobkach i przedszkolach. Dofinansowanie do wynagrodzeń opiekunów do dzieci będzie stanowiło dodatkową pomoc w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Uruchomienie działania przewiduje aktualizację Regulaminu Działalności Socjalnej PŁ. Przewidywane środki na dofinansowanie będą pochodziły z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych PŁ.

4.5. Kampania informacyjna ws. możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego i wychowawczego z pracą zawodową

- » **JEDNOSTKA KOORDYNUJĄCA:** Dział Promocji
- » **TERMIN REALIZACJI:** I kwartał 2023
- » **WSKAŹNIKI:** Realizacja kampanii informacyjnej (obejmującej kampanię on-line oraz akcję plakatową)
Wzrost liczby osób, które skorzystały z promowanego rozwiązania

Dodatkowy opis działania:

Celem działania będzie dotarcie do pracowników z informacją o możliwości powrotu do pracy na określonej części etatu podczas urlopu rodzicielskiego i wychowawczego, która pozwala na zachowanie kontaktu zawodowego z Politechniką Łódzką. Promowane rozwiązanie ma ułatwić szybszy powrót i łatwiejsze powtórne wdrożenie do obowiązków zawodowych po zakończeniu urlopu rodzicielskiego i wychowawczego.

Podsumowanie

Uznając, że równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju Politechniki Łódzkiej, w swoich działaniach kierujemy się zasadą poszanowania godności pracowników, studentów oraz doktorantów i zapewniamy im równość wobec praw i obowiązków.

Jednocześnie dbamy o to, aby nasza uczelnia była miejscem w pełni bezpiecznym dla wszystkich członków społeczności akademickiej, wolnym od dyskryminacji i zapewniającym wszystkim swobodny rozwój naukowy i zawodowy.

Gender Equality Plan jest wynikiem starań władz Politechniki Łódzkiej o zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych. Wprowadzając najlepsze wzorce, kierujący uczelnią dążą do szerszego upowszechnienia standardów równościowych wśród społeczności akademickiej PŁ.

Plan równości płci w Politechnice Łódzkiej na lata 2022-2024 będzie stanowił podstawę i wyznacznik dalszego rozwoju polityki równościowej w naszej uczelni, a planowany okres jego wdrożenia będzie czasem intensywnej pracy i działań całej społeczności Politechniki Łódzkiej.

Słownik

GEP – Gender Equality Plan – Plan równości płci w Politechnice Łódzkiej

W. Mech. – Wydział Mechaniczny Politechniki Łódzkiej

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

W. Chem. – Wydział Chemiczny Politechniki Łódzkiej

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

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

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

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

W. ZiIP – Wydział Zarządzania i Inżynierii Produkcji Politechniki Łódzkiej

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

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

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

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

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

Doktoranci – osoby różnej płci kształcące się na studiach III stopnia (doktoranckich)

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

Kandydaci – osoby różnej płci ubiegające się o zatrudnienie

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



Politechnika Łódzka

