



Wojskowa
Akademia
Techniczna

Załącznik do decyzji nr 88/RKR/2022
z dnia 15 lutego 2022 Rectora
Wojskowej Akademii Technicznej



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

WOJSKOWEJ AKADEMII TECHNICZNEJ



WARSZAWA 2022

Spis treści

Wprowadzenie	3
Diagnoza	7
Plan Równości Płci WAT – cele, działania, wskaźniki	30
CEL 1. Zwiększanie świadomości społeczności akademickiej na temat ważności zagadnień dotyczących równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	32
CEL 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	34
CEL 3. Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracowników i pracowników i w szkołach doktorskich	35
CEL 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	36
CEL 5. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim	37
Podsumowanie	38
Źródła	40

Wprowadzenie

Równy udział kobiet i mężczyzn w edukacji to jeden ze wskaźników demokracji oraz warunek skutecznego wykorzystania potencjału obywateli i obywateli w tworzeniu dobrego społeczeństwa. Oprócz korzyści dla demokracji, szeroko rozumiana równość, w tym równość płci, sprzyja dobrostanowi jednostek, zwiększa ich zaufanie do osób sprawujących władzę, przyczynia się do podnoszenia standardów życia i tworzenia inkluzywnego społeczeństwa, zorganizowanego na sprawiedliwych zasadach.

Plan Równości Płci opracowany w Wojskowej Akademii Technicznej (obejmujący okres 2022-2024) to dokument, który powstał w odpowiedzi na wyzwania współczesności związane z potrzebą zapewnienia społeczności akademickiej przyjaznych i bezpiecznych warunków nauki i pracy oraz możliwości godzenia tych ról z życiem osobistym. W swoich założeniach Plan Równości Płci zakłada poszanowanie takich wartości jak: równość, tolerancja, różnorodność i prawa człowieka. Plan zobowiązuje społeczność uczelni, w tym osoby sprawujące funkcje decyzyjne, do respektowania standardów etycznych, w których zasada równości jest jednym z priorytetów w tworzeniu przyjaznego ludziom środowiska nauki i pracy, a przeciwdziałanie dyskryminacji stanowi stale obecną perspektywę, na wszystkich poziomach organizacji jaką jest uczelnia wyższa.

Dokument jest podstawą budowania relacji międzyludzkich opartych na zaufaniu, podzieleniu wspólnych wartości i przestrzeganiu zasad etycznych. Od jakości tych relacji zależy przyszłość jednostek zaangażowanych w realizację indywidualnych i grupowych celów, ich profesjonalizm, sukces indywidualny i zbiorowy.

Wojskowa Akademia Techniczna jest zaangażowana w promowanie równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań oraz innowacji na rzecz całej społeczności akademickiej. Wynika to z ugruntowanych ram regulacyjnych w Unii Europejskiej w zakresie równości płci, które mają szerokie zastosowanie na rynku pracy, w tym w sektorze badawczym. Praktyka życia społecznego w zakresie wyrównywania szans mężczyzn i kobiet, również na polu nauki, domaga się ciągłego doskonalenia. Tylko w ten sposób można przewyższać niesprawiedliwe różnicowania, które sytuują jedną płć w gorszej pozycji w stosunku do drugiej. Wojskowa Akademia Techniczna w ramach niniejszego Planu będzie promować, wdrażać i monitorować pozytywne działania dotyczące równości płci i różnorodności oraz przeciwdziałać przejawom dyskryminacji na uczelni.

Opracowanie Planu Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej zostało poprzedzone analizą danych, zwaną Diagnozą. Diagnozę przeprowadzono na podstawie zebranych danych statystycznych, pozwalających ocenić usytuowanie kobiet i mężczyzn w strukturach organizacji, z wyszczególnieniem pełnionych funkcji (w tym na stanowiskach kierowniczych). W tej części zawarto również wyniki sondażu przeprowadzonego wśród studentów cywilnych i wojskowych oraz pracowników (w tym żołnierzy). Celem sondażu było zebranie opinii respondentów w celu uzyskania

odpowiedzi na pytanie: „Czy postrzegają warunki pracy i nauki w uczelni jako sprawiedliwe – stwarzające jednakowe szanse rozwoju kobietom i mężczyznom?”.

W wyniku analizy tych danych opracowany został Plan Równości Płci zawierający kluczowe cele i działania oraz ich wskaźniki, usytuowane w pięciu obszarach problemowych. Obszary te uznawane są przez Komisję Europejską za fundamentalne założenia i wskazywane jako warunki konieczne do wyrównania szans kobiet i mężczyzn w rozmaitych dziedzinach życia społecznego.

Opracowany w tym duchu Plan Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej stanowi wynik badań, analiz oraz konsultacji przeprowadzonych w Uczelni i jest strategią zaplanowaną na trzy lata: 2022-2024, przy czym jego pierwsza wewnętrzna ewaluacja nastąpi w 2023 roku.

Plan Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej akcentuje odpowiedzialność podmiotów w zakresie aktywnego promowania równych szans dla kobiet i mężczyzn. Równość w tym kontekście oznacza zapewnienie jednakowych szans rozwoju każdej płci. Kadra Wojskowej Akademii Technicznej podkreśla fundamentalną konieczność zwiększenia udziału płci niedoreprezentowanej w obszarach dotychczas zdominowanych przez jedną płć. Stosowanie mechanizmów afirmacyjnych mających na celu uzyskanie równowagi płci, odbywać się powinno z równoczesną dbałością o zachowanie wysokich standardów kompetencji, wiedzy, umiejętności i etyki pracowników oraz studentów. Plan Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej akcentuje równość kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach rozwoju, co jest uwzględniane w planowaniu warunków docelowych, analizie stanu faktycznego i wprowadzaniu zmian, ich przeglądzie i dokonywaniu ewentualnej rewizji. Plan Równości Płci służy konkretnej realizacji zobowiązań i obejmuje założenia zwiększenia udziału kobiet w obszarach, w których są one niedostatecznie reprezentowane, poprawę warunków szkolenia i pracy kobiet, w tym stworzenie przyjaznych rodzinie warunków pracy i nauki. Plan Równości Płci adresowany jest, między innymi, do kobiet samodzielnie wychowujących dzieci, mężczyzn samodzielnie wychowujących dzieci, a także do pracowników z nadzwyczajnymi obciążeniami ze względu na bliskich wymagających opieki.

Cele i działania na rzecz równości płci opracowane w Planie Równości Płci opierają się na gromadzeniu danych statystycznych i na ocenie stanu struktury zatrudnienia w WAT. Jednym z celów Planu Równości Płci jest wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet i traktowanie awansu kobiet jako zaplanowanego i systematycznego procesu rozwoju w organizacji. W szczególności Plan ma wspierać przeciwdziałanie dyskryminacji w zakresie zatrudniania, mianowania i awansu zawodowego. Dokument kładzie nacisk na edukację społeczności akademickiej w obszarze właściwego rozumienia zasady równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Dzięki temu, Plan powinien przyczyniać się do godzenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych, zapewniać specjalne wsparcie rozwoju zawodowego i możliwości awansu pracowników, poprzez środki rozwoju kariery i edukacji. Plan obejmuje również działania promujące pracę zespołową i optymalizację warunków pracy. Dokument przewiduje działania zapewniające uzyskanie zrównoważonego udziału płci

w rozmaitych obszarach. Plan wspiera rozwój naukowy kobiet, poprzez przyznawanie funduszy na badania.

W ramach Planu Równości Płci przewiduje się prowadzenie corocznych badań statystycznych opisujących aktualny stan, co powinno umożliwiać porównanie zachodzących zmian i planowanie kolejnych przedsięwzięć. Plan Równości Płci WAT powinien być podstawą do tworzenia środowiska pracy wolnego od uprzedzeń i stereotypów, będących często podstawą nierówności i dyskryminacji. Plan obliuguje społeczność akademicką do przyjmowania postaw tolerancji, do afirmacji różnorodności, do respektowania zasad etyki i okazywania szacunku we wzajemnych kontaktach. Jest to jeden z wymogów zagwarantowania równych szans kobietom i mężczyznom we wszystkich dziedzinach naukowych, na różnych poziomach kwalifikacji oraz wykorzystania istniejącego potencjału badawczego i dydaktycznego. Działania kadry Wojskowej Akademii Technicznej wynikające z Planu Równości Płci ukierunkowane są na zachęcanie studentek i doktorantek do współpracy z badawczymi komórkami organizacyjnymi Uczelni w zakresie rozwoju zawodowego, motywując je do korzystania z oferowanych baz badawczych czy udziału w projektach.

Plan Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej wskazuje także na konieczność zachowania równowagi między życiem osobistym i zawodowym (nauką i pracą). Dokument przewiduje przedsięwzięcia ukierunkowane na zmianę kultury organizacji w taki sposób, żeby równość płci była istotną perspektywą dostrzeganą na każdym poziomie organizacji: w procesie przywództwa, podejmowania decyzji, w zatrudnianiu i rozwoju kariery zawodowej, w projektowaniu badań naukowych, tworzeniu logistycznych warunków nauki i pracy. Plan wpisuje się w priorytety Strategii Komisji Europejskiej na rzecz Równości Płci na lata 2020-2025 oraz Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej w ramach programu „Horyzont Europa”.

W Planie Równości Płci przyjęto do realizacji cele – zmiany instytucjonalne w strukturze uczelni i rozwój świadomości społeczności akademickiej Wojskowej Akademii Technicznej w kierunku akceptacji równości płci. Założeniem Planu jest wprowadzenie i przestrzeganie zasad działania i współpracy we wszystkich jednostkach organizacyjnych Wojskowej Akademii Technicznej w odniesieniu zarówno do naukowo-badawczych stanowisk, jak i administracyjnych. Każdy pracownik Wojskowej Akademii Technicznej, niezależnie od jego płci, powinien być traktowany i oceniany według jednakowych standardów oraz powinien mieć stworzone warunki do rozwoju. Dostarczenie społeczności akademickiej wiedzy, w drodze planowanych szkoleń, na temat negatywnych skutków nierówności oraz dyskryminacji, pozwoli na ograniczenie roli negatywnych stereotypów i uprzedzeń we wzajemnych relacjach międzyludzkich.

Plan Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej został opracowany przez Zespół ds. równości płci w WAT powołany decyzją Rektora Wojskowej Akademii Technicznej im. Jarosława Dąbrowskiego nr 285/RKR/2021 z dnia 17 listopada 2021 r. oraz przy współpracy osób i jednostek organizacyjnych Wojskowej Akademii Technicznej nie ujętych w wymienionej decyzji.

Plan Równości Płci opracowali: dr Wiesława Załoga — przewodnicząca zespołu reprezentująca Wydział Bezpieczeństwa Logistyki i Zarządzania; dr Beata Czuba — przedstawicielka nauczycieli akademickich Wydziału Bezpieczeństwa Logistyki i Zarządzania; dr inż. Marta Michalska-Domańska — przedstawicielka nauczycieli akademickich Instytutu Optoelektroniki; dr inż. Joanna Wiśniewska — przedstawicielka nauczycieli akademickich Wydziału Cybernetyki; mgr Elżbieta Rąpała — przedstawicielka Szkoły Doktorskiej; lic. Magdalena Puczkowska — przedstawicielka Działu Spraw Studenckich; mgr Rafał Kardaś — przedstawiciel Działu Nauki; mgr Izabela Mateusiak — przedstawicielka Działu Personalnego; mgr Paweł Toczko — przedstawiciel Kwestury. Plan opracowano na podstawie: analizy podobnych dokumentów obowiązujących na uczelniach polskich i europejskich; Dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia; Europejskiej Karty Naukowca; poradnika rekomendowanego przez Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli - Plan Równości Płci – Jak to zrobić? oraz w oparciu o wyniki diagnozy przeprowadzonej w Wojskowej Akademii Technicznej w drugiej połowie 2021 roku.

Diagnoza

Diagnoza przeprowadzona na potrzeby Planu Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej, została przygotowana na podstawie informacji o udziale kobiet i mężczyzn w zasobach kadrowych (z podziałem na nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi), z wykorzystaniem danych o osobach podejmujących studia w Wojskowej Akademii Technicznej (z podziałem na kierunki studiów oraz formę studiów – stacjonarną i niestacjonarną) oraz z uwzględnieniem danych ilościowych i jakościowych pozyskanych z sondażu diagnostycznego (ankiety) przeprowadzonego wśród studentów, w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi oraz w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

W ocenie zasobów kadrowych, badaniem objęto także udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach kadry zarządzającej w Wojskowej Akademii Technicznej oraz według trzech grup stanowisk: nauczycieli akademickich badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych. Dane uwzględnione w analizie obejmują okres 2019-2021 r.

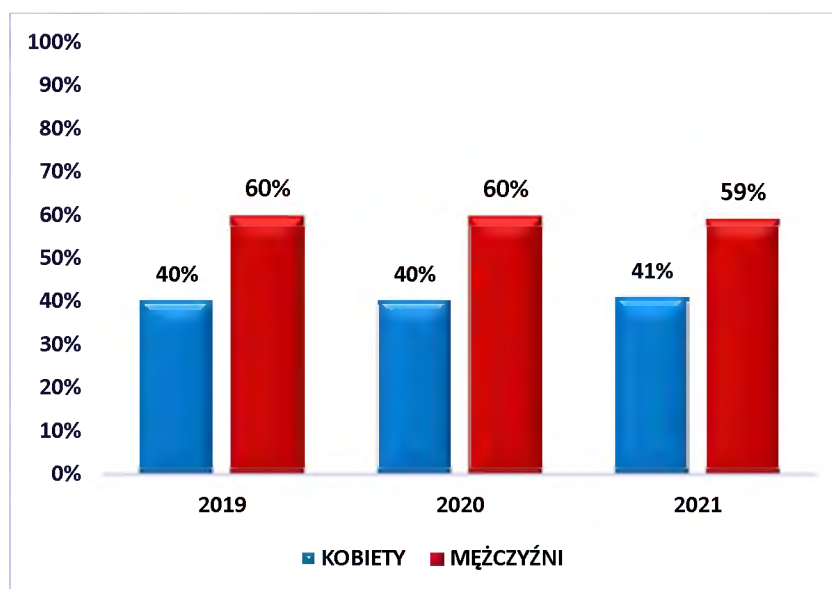
Celem analiz zmierzających do zgromadzenia bazy wiedzy niezbędnej do utworzenia Planu Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej było, zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca, zbadanie i opisanie aktualnego rozkładu płci wśród osób pracujących naukowo, z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk oraz wśród studentów i studentek oraz doktorantów i doktorantek.

W wyniku przeprowadzonych badań wśród pracowników i pracowników niebędących pracownikami naukowymi oraz będących pracownikami naukowymi zatrudnionych w Wojskowej Akademii Technicznej, można stwierdzić, że proporcja płci jest zróżnicowana. Mężczyźni zdecydowanie przeważają w strukturze pracowników Uczelni. Prowadzone w ramach niniejszego projektu badania wykazały, że istnieją dysproporcje płci w grupach pracowników i studentów. Istnieją również istotne różnice udziału kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach, zarówno na szczeblach zarządzania uczelnią, jak i wśród pracowników naukowo-badawczych. Mężczyźni zdecydowanie przeważają, zarówno wśród osób sprawujących funkcje kierownicze, jak i wśród osób z tytułem naukowym. Uzyskane wyniki jednoznacznie wskazują, iż rozwój kariery naukowej oraz ścieżki awansu kobiet i mężczyzn nie przebiegają identycznie. Znaczące różnice pomiędzy udziałem kobiet i mężczyzn stwierdzono w przypadku pełnienia kluczowych funkcji na poziomie zarządzania uczelnią i poszczególnych wydziałów, co przedstawiono w niniejszej diagnozie.

Pracownicy w Wojskowej Akademii Technicznej z podziałem na płeć

W wyniku przeprowadzonej analizy statystycznej, na wykresie 1. zilustrowano zestawienie zbiorcze liczby kobiet i mężczyzn –wszystkich pracowników będących nauczycielami i niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w Wojskowej Akademii Technicznej w latach 2019-2021. Wyniki badań wyraźnie wskazują, że ogólna liczba pracowników była stabilna, z niewielką tendencją wzrostu, zarówno w grupie kobiet, jak również w grupie mężczyzn. Ogółem liczba mężczyzn zatrudnionych w latach 2019-2021 wynosiła 59% a liczba kobiet – 41%.

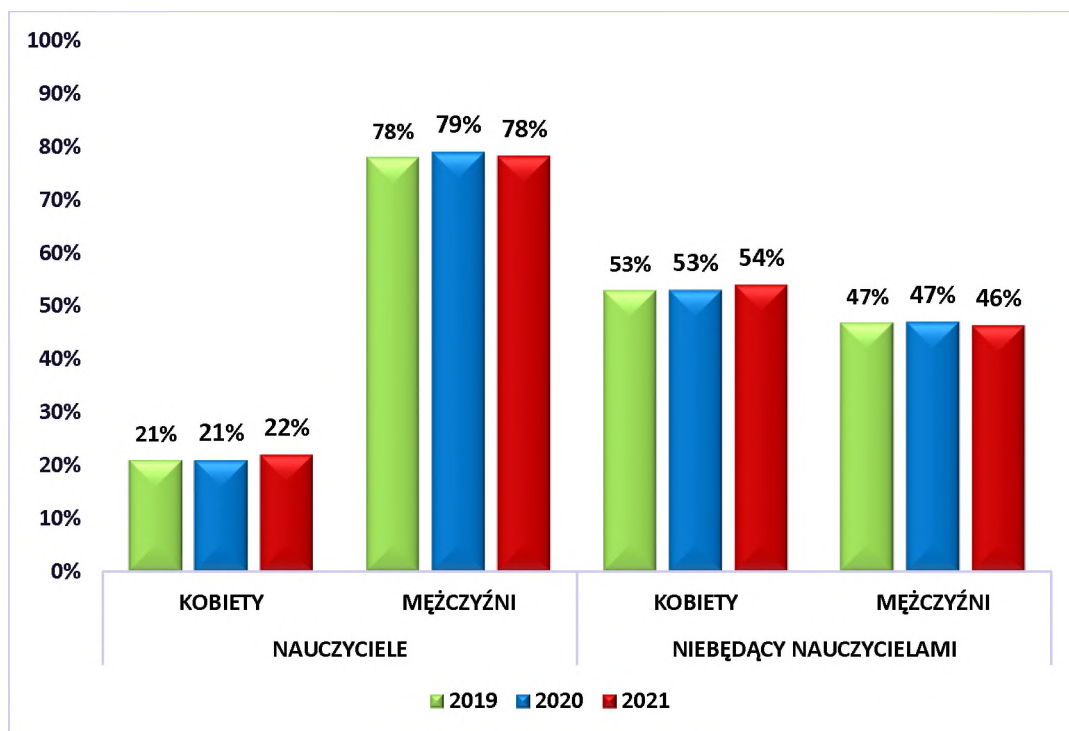
Wykres 1. Porównanie liczby wszystkich pracowników będących nauczycielami i niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych w WAT w latach 2019 – 2021, z podziałem na kobiety i mężczyzn.



W 2019 roku zatrudnione były 2 073 osoby, z czego 834 osoby stanowiły kobiety (40%), a 1239 osób to mężczyźni (60%). W 2020 roku zatrudnione były 2 152 osoby, z czego 868 osób stanowiły kobiety (40%), a 1284 osób to mężczyźni (60%). W 2021 roku liczba osób zatrudnionych wynosiła 2 198 osoby, w tym 901 osób stanowiły kobiety (41%), a 1297 osób to mężczyźni (59%). Proporcje w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn utrzymywały się na podobnym poziomie w każdym porównywanym roku. Na przestrzeni trzech lat liczba kobiet w stosunku do mężczyzn nieznacznie wzrosła (o 1 punkt procentowy).

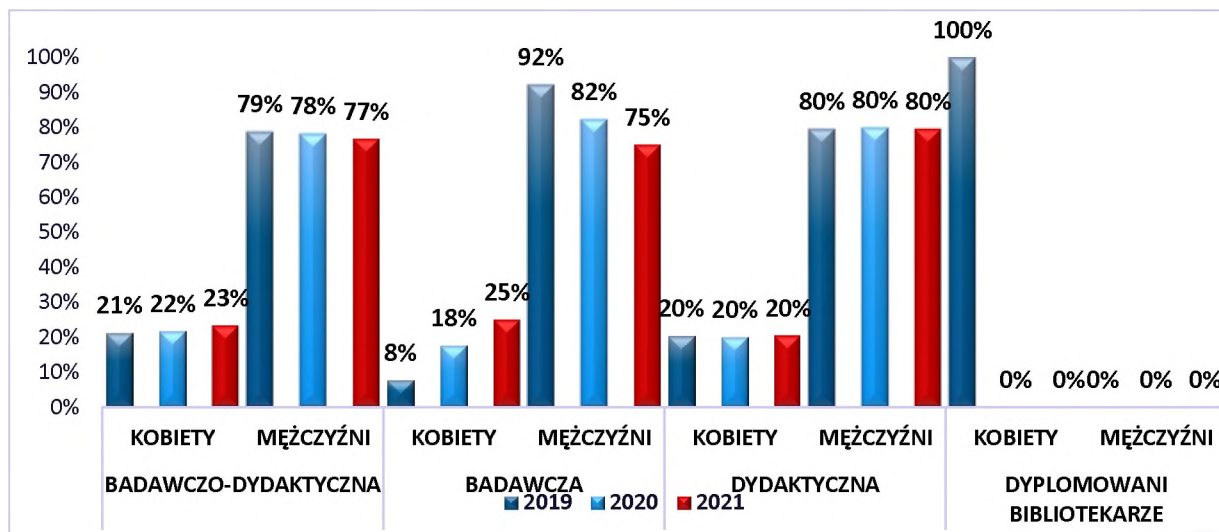
Na wykresie 2. zilustrowano rozkład liczby pracowników w Wojskowej Akademii Technicznej, z podziałem na pracowników będących nauczycielami akademickimi oraz na pracowników niebędących nauczycielami.

Wykres 2. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn nauczycieli i niebędących nauczycielami zatrudnionych w WAT w latach 2019-2021.



W 2019 roku 172 (21%) kobiety i 654 (78%) mężczyzn było zatrudnionych w charakterze nauczycieli akademickich. W 2020 roku na stanowiskach nauczycieli pracowało 175 (21%) kobiet i 670 (79%) mężczyzn, w 2021 roku 190 (22%) kobiet i 683 (78%) mężczyzn pełniło funkcję nauczyciela. Zdecydowanie licznějšíą grupę zatrudnionych w Wojskowej Akademii Technicznej stanowią pracownicy niebędący nauczycielami. Wśród nich, w 2019 roku były zatrudnione 662 (53%) kobiety i 585 mężczyzn (47%), w 2020 roku – 693 (53%) kobiety i 614 (47%) mężczyzn, a w 2021 roku – 711 kobiet (54%) i 614 (46%) mężczyzn. Stwierdzono zjawisko istotnej dysproporcji w grupie nauczycieli, pomiędzy liczebnością kobiet i mężczyzn. Mężczyźni stanowią zdecydowaną większość i proporcje te utrzymują się, na prawie stałym poziomie, w każdym porównywanym roku. Wśród pracowników niebędących nauczycielami, licznějšíą grupę stanowią kobiety, w każdym porównywanym okresie. W latach 2020-2021 nieznacznie wzrosła, w liczbach bezwzględnych, liczebność kobiet w stosunku do roku 2019.

Wykres 3. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn nauczycieli akademickich zatrudnionych w WAT w latach 2019-2021 w podziale na grupy pracowników.

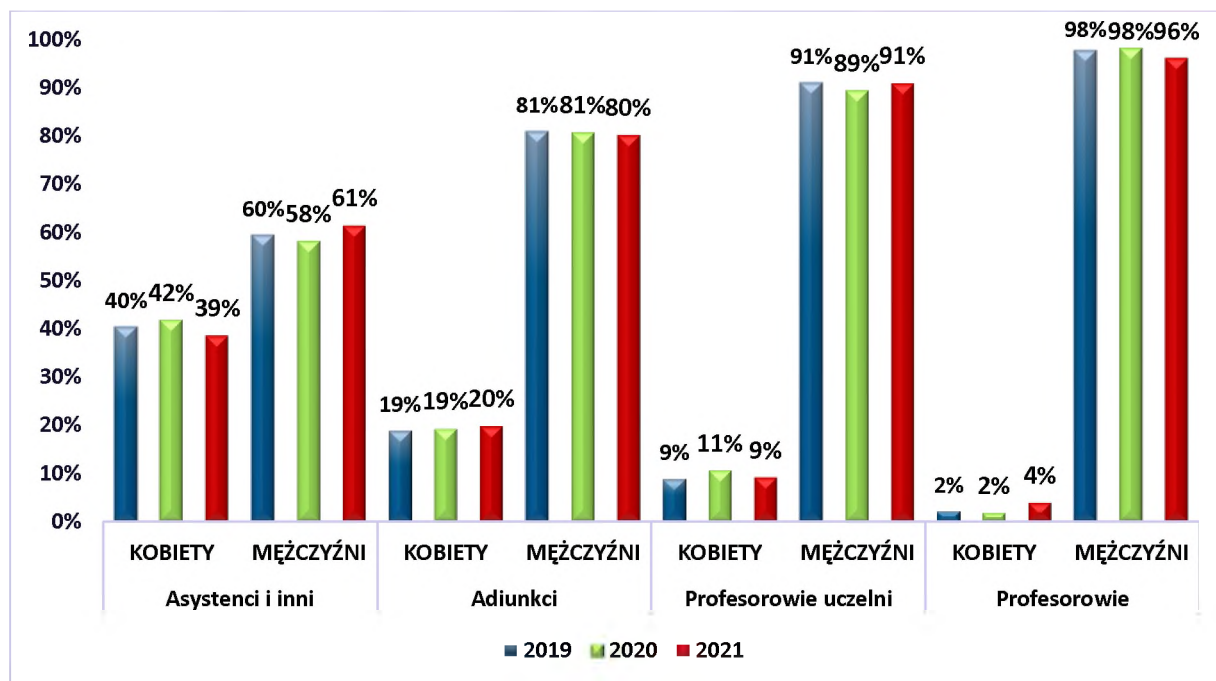


W 2019 roku, w grupie badawczo-dydaktycznej były zatrudnione 94 kobiety, co stanowi 21%. W tej samej grupie było 349 mężczyzn, co daje 79% ogółu zatrudnionych nauczycieli w grupie badawczo-dydaktycznej. W grupie pracowników badawczych zatrudniona była 1 kobieta (8%) i 12 mężczyzn (92%). Na stanowisku dydaktycznym zatrudnionych było 75 kobiet (20,38%) i 293 mężczyzn (80%). Na stanowisku dyplomowanych bibliotekarzy w roku 2019 zatrudnione były wyłącznie 2 (100%) kobiety. W 2020 roku obserwujemy spadek liczby osób zatrudnionych na stanowisku badawczo-dydaktycznym, zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn. Kobiety stanowią 77 osób (22%), zaś mężczyźni 277 osób (80%). Na stanowisku badawczym zatrudnione były 3 kobiety, co stanowi 18% populacji, natomiast 14 mężczyzn stanowi 82% badanej populacji. Na stanowisku dydaktycznym w grupie kobiet zatrudnionych było 95 osób (20%), zaś w grupie mężczyzn 379 osób (80%). Na stanowisku dyplomowanych bibliotekarzy w 2020 roku nie zatrudniano żadnej kobiety i żadnego mężczyzny. Na stanowisku badawczo dydaktycznym w 2021 roku 86 osób (23%) stanowiły kobiety i 283 (77%) stanowili mężczyźni. Z kolei na stanowisku badawczym zatrudnionych było 5 (25%) kobiet i 15 (75%) mężczyzn. Na stanowisku dydaktycznym zatrudnionych było 99 (20%) kobiet i 385 (80%) mężczyzn. Na stanowisku dyplomowanych bibliotekarzy, tak jak w roku poprzedzającym, nie zatrudniano żadnej kobiety i żadnego mężczyzny.

Tabela 1. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych w grupach pracowników badawczych oraz badawczo-dydaktycznych w dyscyplinach ewaluowanych w WAT w latach 2019 i 2021 roku (stan na 31 grudnia wybranego roku).

Grupa pracowników	2019		2020		2021	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Automatyka, elektronika i elektrotechnika						
Asystenci i inni	0	8	2	14	3	11
Adiunkci	6	30	6	37	6	35
Profesorowie uczelni	0	20	0	21	0	20
Profesorowie	0	12	0	16	0	13
RAZEM	6	70	8	88	9	79
Informatyka techniczna i telekomunikacja						
Asystenci i inni	1	5	2	7	2	11
Adiunkci	1	15	1	24	1	26
Profesorowie uczelni	0	14	0	18	0	17
Profesorowie	0	2	0	2	0	2
RAZEM	2	36	3	51	3	56
Inżynieria mechaniczna						
Asystenci i inni	1	9	1	8	1	8
Adiunkci	3	36	4	39	4	40
Profesorowie uczelni	1	20	1	22	1	20
Profesorowie	0	7	0	11	0	12
RAZEM	4	77	6	80	6	80
Inżynieria materiałowa						
Asystenci i inni	7	0	8	0	9	1
Adiunkci	4	22	7	27	8	26
Profesorowie uczelni	2	9	2	8	2	9
Profesorowie	0	8	0	8	0	7
RAZEM	13	39	17	43	19	43
Inżynieria lądowa i transport						
Asystenci i inni	4	1	3	1	2	2
Adiunkci	4	5	5	5	4	6
Profesorowie uczelni	4	3	4	4	4	4
Profesorowie	1	4	1	4	1	3
RAZEM	13	13	13	14	7	15
Nauki chemiczne						
Asystenci i inni	1	1	1	1	0	1
Adiunkci	5	9	5	9	7	11
Profesorowie uczelni	1	4	2	5	1	5
Profesorowie	0	7	0	7	1	6
RAZEM	7	21	8	22	9	23
Nauki o bezpieczeństwie						
Asystenci i inni	3	1	6	1	5	1
Adiunkci	7	11	8	10	8	10
Profesorowie uczelni	0	12	2	15	1	15
Profesorowie	0	5	0	8	0	7
RAZEM	10	29	16	34	14	33

Wykres 4. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych w grupach pracowników badawczych oraz badawczo-dydaktycznych w dyscyplinach ewaluowanych w WAT w latach 2019 i 2021 roku (stan na 31 grudnia wybranego roku).



W 2019 roku na stanowisku Asystenci i inni zatrudnionych, było 25 (60%) mężczyzn oraz 17 (40%) kobiet. Na stanowisku adiunkta zatrudnionych było 128 (81%) mężczyzn oraz 30 (19%) kobiet, na stanowisku profesora uczelni zatrudnionych było 82 (91%) mężczyzn oraz 8 (9%) kobiet, na stanowisku profesora zatrudnionych było 45 (98%) mężczyzn oraz 1 (2%) kobieta.

W 2020 roku na stanowisku Asystenci i inni zatrudnionych było 32 mężczyzn (58%) oraz 23 kobiety (42%), na stanowisku adiunkta zatrudnionych było 151 mężczyzn (81%) oraz 36 kobiet (19%), a stanowisku profesora uczelni zatrudnionych było 93 mężczyzn (89%) oraz 11 kobiet (11%), na stanowisku profesora zatrudnionych było 56 mężczyzn (98%) oraz 1 kobieta (2%).

W 2021 roku na stanowisku Asystenci i inni zatrudnionych było 35 mężczyzn (61%) oraz 22 kobiety (39%), na stanowisku adiunkta zatrudnionych było 154 mężczyzn (80%) oraz 38 kobiet (20%), a na stanowisku profesora uczelni zatrudnionych było 90 mężczyzn (91%) oraz 9 kobiet (9%), na stanowisku profesora zatrudnionych było 50 mężczyzn (96%) oraz 2 kobiety (4%).

Kierownictwo Wojskowej Akademii Technicznej z podziałem na płeć

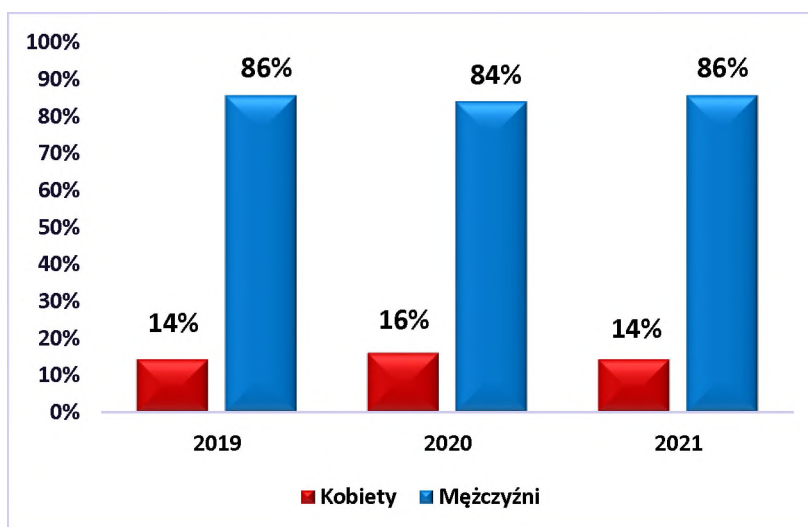
W tabeli 2. Przedstawione zostały dane dotyczące liczebności pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, na stanowiskach kierowniczych, zatrudnionych w Wojskowej Akademii Technicznej w latach 2019-2021, z podziałem na kobiety i mężczyzn.

Tabela 2. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w grupie pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w WAT w 2019-2021 r.

FUNKCJA	2019		2020		2021	
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Kancelarz	0	1	0	1	0	1
Dyrektor	1	2	2	2	3	2
Kierownik	9	14	9	13	10	19
Kierownik działu	10	5	8	7	8	6
Kierownik dziekanatu	1	7	2	7	1	8
Kierownik sekcji	13	20	14	22	14	23
Kierownik zespołu	3	8	7	11	7	8
Kwestor	0	1	0	1	0	1
Z-ca kustora	0	1	0	2	0	1
Z-ca dyrektora	0	2	1	2	1	1
Z-ca kier. działu	0	0	2	1	2	1
Z-ca szefa logistyki	0	1	0	1	0	1
SUMA %	37%	63%	39%	61%	39%	61%
SUMA	37	62	45	70	46	72

Stanowiska kierownicze zajmują w zdecydowanej większości mężczyźni, którzy stanowią 61% stanu osobowego grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, natomiast kobiety w tej samej grupie stanowią 39% pracowników.

Wykres 5. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn - członków Senatu WAT w latach 2019-2021.



W 2019 roku w Senacie zasiadało 14% kobiet i 86% mężczyzn. W roku 2020 ww. wskaźniki zmieniły się nieznacznie, ponieważ w składzie Senatu znajdowało 16 %

kobiet 84% mężczyzn . W roku 2021 wszystkie wartości wróciły do poziomu z roku 2019.

Tabela 4. Zarządzanie WAT z podziałem na płeć w latach 2019-2021.
Poziom Rektoratu

FUNKCJA	2019		2020		2021	
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Rektor	0	1	0	1	0	1
Prorektor ds. wojskowych	0	1	0	1	0	1
Prorektor ds. rozwoju	0	1	0	1	0	1
Prorektor ds. kształcenia	0	1	0	1	0	1
Prorektor ds. naukowych	0	1	0	1	0	1
Prorektor ds. studenckich	1	0	1	0	1	0
Kancelarz	0	1	0	1	0	1
Kwestor	0	1	0	1	0	1
RAZEM	1	7	1	7	1	7

Funkcje kierownicze w WAT w latach 2019-2021 sprawowali głównie mężczyźni. Wszystkie stanowiska – od poziomu Rektora do Kwestora (wyłączając Prorektora ds. studenckich) – były zajmowane przez mężczyzn. Jedynie stanowisko Prorektora ds. studenckich było obsadzone przez kobietę. Stosunek kobiet do mężczyzn w pełnieniu funkcji kierowniczych w WAT wynosi kolejno 12,5% oraz 87,5%.

Tabela 5. Zarządzanie WAT z podziałem na płeć w latach 2019-2021.
Poziom Wydziału

FUNKCJA	2019		2020		2021	
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Dziekani	0	5	0	5	0	5
Prodziekani	1	14	3	11	6	10
Dyrektorzy Instytutów	0	15	0	13	1	17
Kierownicy Katedry	0	1	0	0	0	1
Kierownicy Zakładów	3	47	2	39	3	45
Kierownicy Laboratoriów	0	2	1	8	1	12
Kierownicy Pracowni	2	6	2	20	4	27
RAZEM	6	90	8	96	15	117

W roku 2019 na poziomie wydziałów kadrę kierowniczą stanowili głównie mężczyźni 90 osób (93,75%). Kobiety sprawowały głównie funkcje kierowników zakładów oraz pracowni (kolejno 3 i 2 osoby). Jedna kobieta pełniła funkcję prodziekana, co stanowi 6,25%. W latach 2020-2021 udział kobiet w kadrze kierowniczej Wydziałów zaczął się znacząco zwiększać. W roku 2020 stanowiska kierownicze obejmowało 8 kobiet

stanowiących 7,69%, a w 2021 – 15 kobiet, co stanowi 11,36%. Zwiększała się również liczba kobiet piastujących stanowisko prodziekana. W 2020 były to 3 kobiety, a w 2021 – 6 kobiet.

Tabela 6. Zarządzanie WAT z podziałem na płeć w latach 2019-2021.
Poziom Studium

FUNKCJA	2019		2020		2021	
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Studium Języków Obcych	1	0	1	0	1	0
Studium Wychowania Fizycznego	1	0	1	0	1	0
Studium Szkolenia Wojskowego	0	1	0	1	0	1
RAZEM	2	0	2	0	2	0

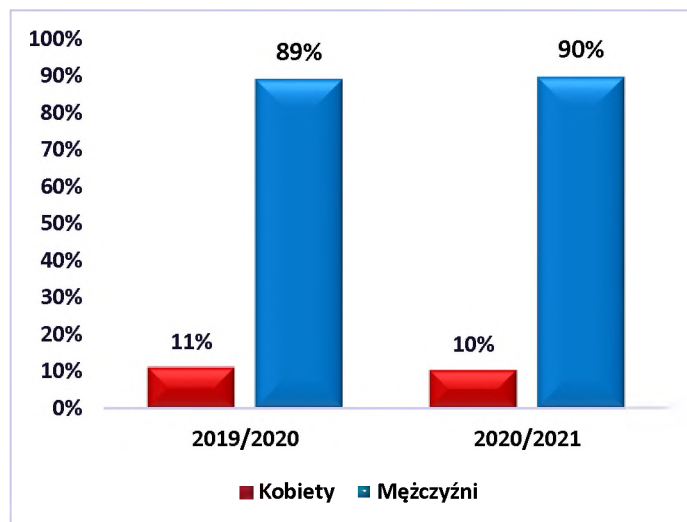
W Studium Języków Obcych oraz w Studium Wychowania Fizycznego funkcje kierownicze pełniły wyłącznie kobiety, a ich liczba w latach 2019-2021 nie uległa zmianie. W studium Szkolenia Wojskowego funkcje kierownicze pełnili mężczyźni.

Tabela 7. Zarządzanie WAT z podziałem na płeć w latach 2019-2021.
Pozostałe poziomy WAT

FUNKCJA	2019		2020		2021	
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Dyrektorzy	2	4	2	4	3	4
Kierownicy	9	7	99	7	9	8
Kierownicy Administracyjni	0	6	0	6	0	7
Kierownicy Działu	10	3	8	5	9	6
Kierownicy Dziekanatu	0	7	2	7	1	8
Kierownicy Sekcji	11	19	14	23	12	23
Kierownicy Zespołu	3	9	6	11	7	9
RAZEM	35	55	131	63	41	65

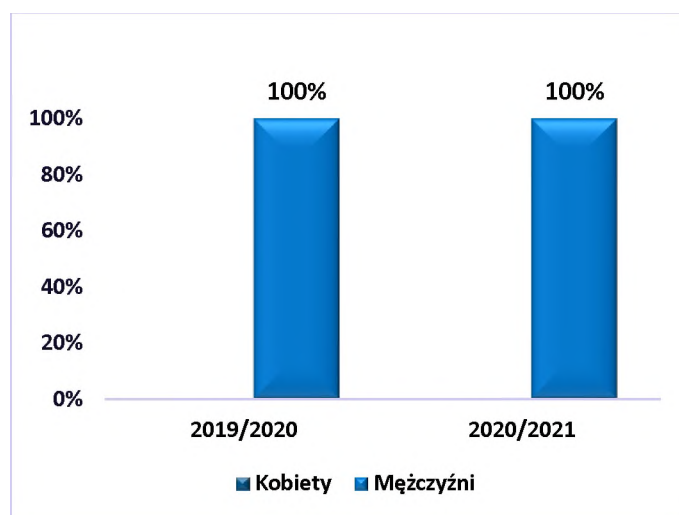
W grupie pozostałych poziomów kadry kierowniczej WAT, w 2019 roku stanowiska zajmowało łącznie 35 kobiet oraz 55 mężczyzn. W roku 2020 było to kolejno 131 kobiet oraz 63 mężczyzn, a w roku 2021 – 41 kobiet oraz 65 mężczyzn. Najwięcej kobiet w latach 2019-2021 pełniło funkcję Kierownika (117), a najmniej – Kierownika Dziekanatu (3). W latach 2019-2021 kierownikami administracyjnymi byli wyłącznie mężczyźni (19). Najwięcej mężczyzn pełniło rolę Kierownika Sekcji (65), a najmniej Kierownika Działu (14). Łącznie w latach 2019-2021 wszystkie pozostałe funkcje kierownicze w WAT piastowało 207 kobiet oraz 183 mężczyzn.

Wykres 6. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn w roli kierowników projektów krajowych w latach 2019-2021.



W badanym okresie, w roli kierowników projektów występowali zdecydowanie częściej mężczyźni niż kobiety. W latach 2019-2020 funkcję kierowników projektów pełniło 358 (89%) mężczyzn i 44 (11%) kobiety. W latach 2020-2021 liczba kobiet jak i mężczyzn zmniejszyła się w porównaniu do roku akademickiego 2019/2020 – 209 (90%) mężczyzn i 24 kobiety (10%).

Wykres 7. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn – kierowników projektów międzynarodowych w latach 2019-2021.

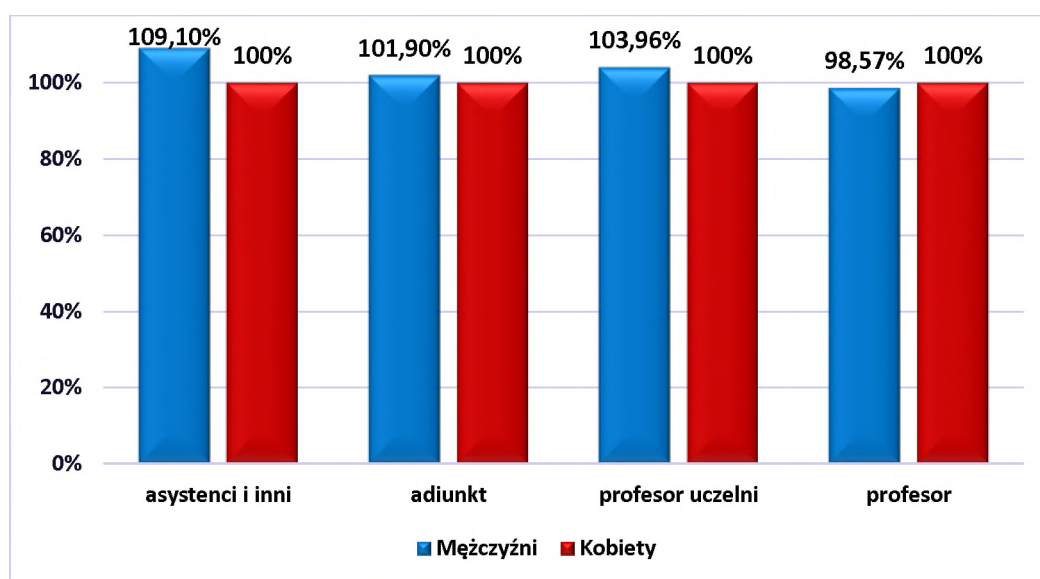


Dysproporcja płci w zakresie kierowania projektami międzynarodowymi zdecydowanie występuje na poziomie projektów międzynarodowych. W badanym okresie żadna kobieta nie objęła funkcji kierownika projektu międzynarodowego. W latach 2019-2020 było to 19 mężczyzn, a w latach 2020-2021 – 15 mężczyzn.

Wynagrodzenia nauczycieli akademickich WAT na równorzędnych stanowiskach z podziałem na płeć

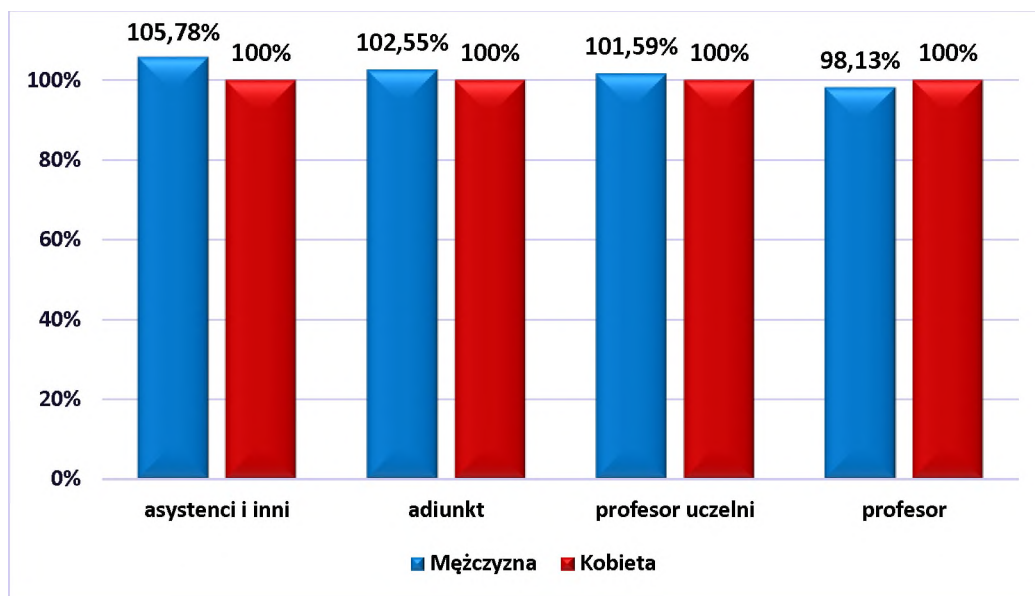
Analiza wynagrodzeń zasadniczych na równorzędnych stanowiskach pozwoliła na wskazanie minimalnych dysproporcji występujących na stanowiskach zajmowanych przez nauczycieli akademickich. W ramach niniejszej analizy przyjęto wynagrodzenia zasadnicze uśrednione w zakresie porównania zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w WAT w latach 2019-2021 jako procentowy stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzeń kobiet wg stanowisk.

Wykres 8. Porównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w WAT, w 2019 r.



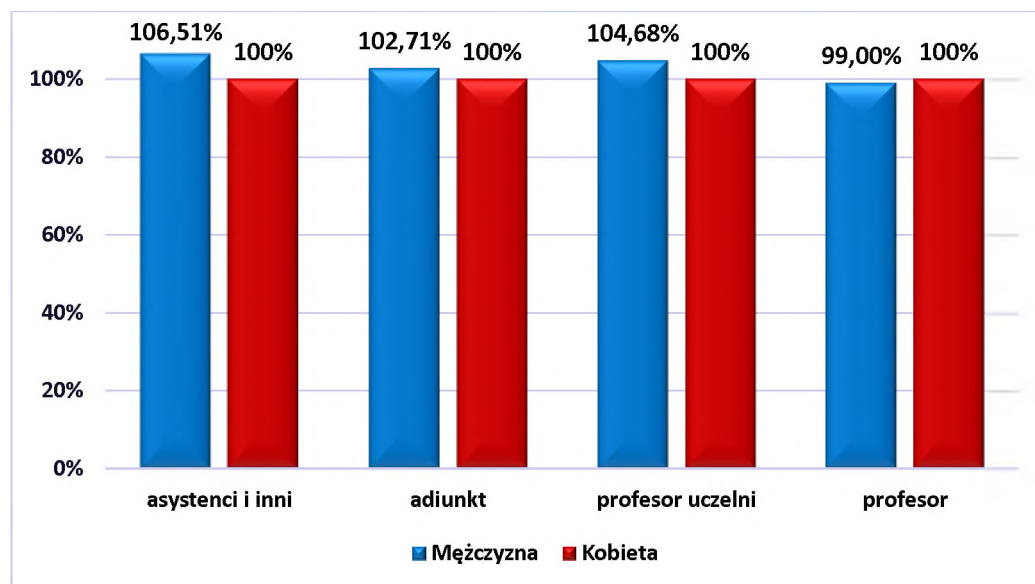
W 2019 roku różnica wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na stanowiskach asystentów wynosiła 9,10% (na korzyść mężczyzn). Na poziomie adiunkta różnica płac wynosiła 1,9% (na korzyść mężczyzn), a na poziomie profesora uczelni luka płacowa wynosiła 3,96% (na korzyść mężczyzn), na poziomie profesora różnica zarobków wynosiła – 1,43 % (na korzyść kobiet).

Wykres 9. Porównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w WAT, w 2020 r.



W 2020 roku luka płacowa na stanowisku asystenta wynosiła 5,78%, na stanowisku adiunkta – 2,55%, na stanowisku profesora uczelni – 1,59% (we wszystkich przypadkach różnica była na korzyść mężczyzn), natomiast na stanowisku profesora – 1,87% (na korzyść kobiet).

Wykres 10. Porównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w WAT, w 2021 r.



W 2021 roku różnica wynagrodzeń na wszystkich analizowanych stanowiskach utrzymywała się na prawie niezmiennym poziomie od 2020 roku. Największa różnica pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn występowała na stanowisku asystenta 6,51%, na stanowisku adiunkta – 2,71%, na stanowisku profesora uczelni – 4,68%

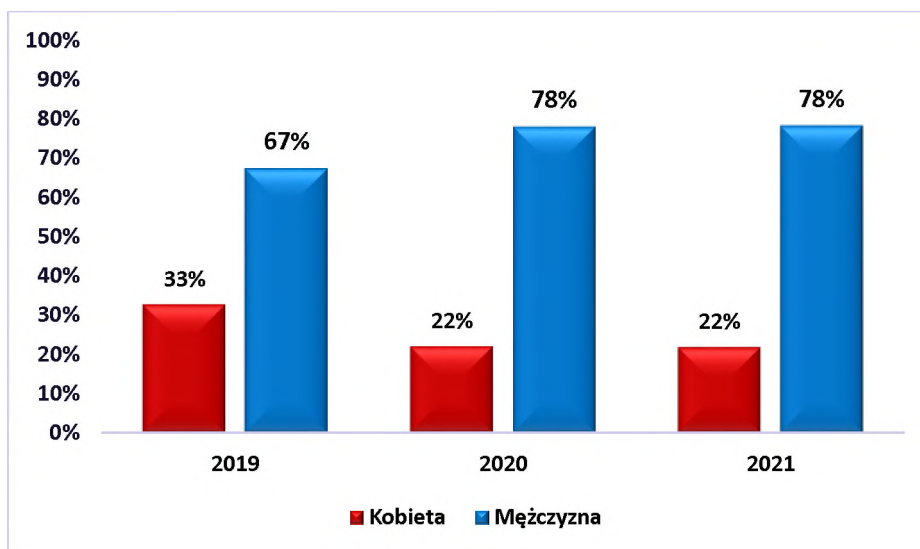
(we wszystkich przypadkach - różnica występowała na korzyść mężczyzn), natomiast na stanowisku profesora – 1% (na korzyść kobiet).

Kobiety i mężczyźni w Szkole Doktorskiej Wojskowej Akademii Technicznej

Tabela 8. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn kształcących się w Szkole Doktorskiej WAT w latach 2019-2021 z podziałem na dyscypliny naukowe.

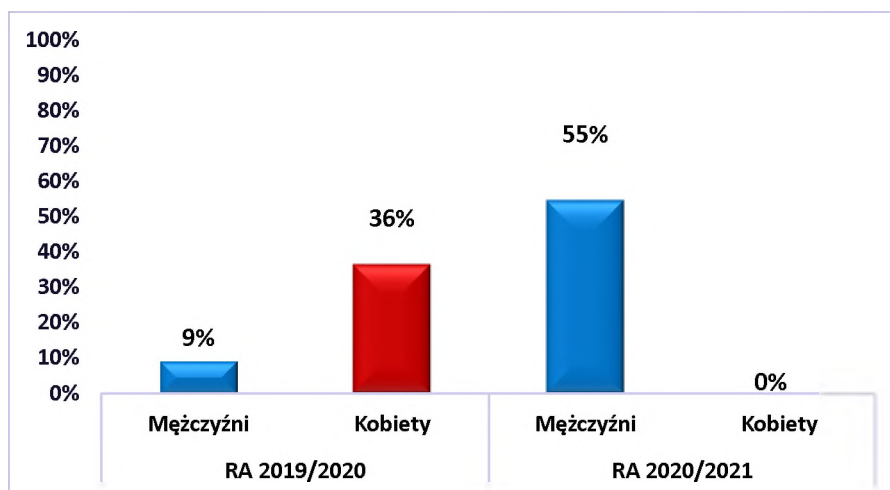
2019	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
automatyka, elektronika i elektrotechnika	4	5
informatyka techniczna i telekomunikacja	1	6
inżynieria lądowa i transport	0	4
inżynieria materiałowa	2	0
inżynieria mechaniczna	3	7
nauki o bezpieczeństwie	4	6
nauki chemiczne	1	3
Razem	15	31
2020	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
automatyka, elektronika i elektrotechnika	3	17
informatyka techniczna i telekomunikacja	1	12
inżynieria lądowa i transport	1	5
inżynieria materiałowa	3	2
inżynieria mechaniczna	6	25
nauki o bezpieczeństwie	7	15
nauki chemiczne	3	9
Razem	24	85
2021	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
automatyka, elektronika i elektrotechnika	5	25
informatyka techniczna i telekomunikacja	2	22
inżynieria lądowa i transport	3	3
inżynieria materiałowa	4	4
inżynieria mechaniczna	8	32
nauki o bezpieczeństwie	9	24
nauki chemiczne	3	12
Razem	34	122

Wykres 11. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn kształcących się w Szkole Doktorskiej WAT w latach 2019-2021 z podziałem na dyscypliny naukowe.



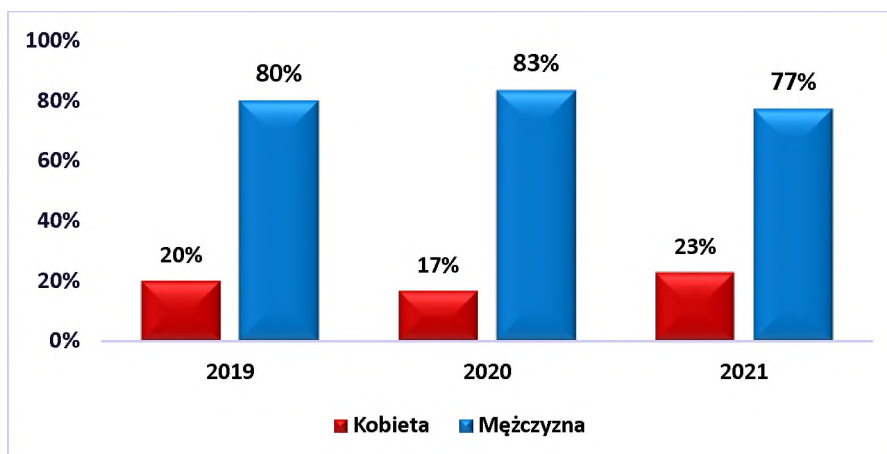
W 2019 roku w szkole Doktorskiej WAT kształciło się 15 kobiet (33%) oraz 31 mężczyzn (67%). W 2020 roku w szkole Doktorskiej WAT kształciło się 24 kobiety (22%) oraz 85 mężczyzn (78%). W 2021 roku w szkole Doktorskiej WAT kształciło się 34 kobiety (22%) oraz 122 mężczyzn (78%).

Wykres 12. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn – udział pracowników naukowych w zagranicznych stażach naukowych w latach 2019-2021.



W latach 2019-2021 na zagraniczne staże naukowe wyjechało 11 pracowników (100%). W roku akademickim 2019-2020 wyjechało łącznie 5 (45%) osób, z czego 9% stanowili mężczyźni (1 osoba), a 36% (4 osoby) to kobiety. Liczba wyjazdów na zagraniczne staże naukowe zmniejszyła się w roku akademickim 2020-2021, kiedy wyjechało tylko 6 (55%) osób i byli to wyłącznie mężczyźni.

Wykres 13. Porównanie liczby doktorantów kształcących się w Szkole Doktorskiej i jednocześnie zatrudnionych w WAT, z podziałem na kobiety i mężczyzn w latach 2019-2021.



W roku 2019 w Szkole Doktorskiej kształciło się 15 (20%) kobiet i 31 (80%) mężczyzn. W roku 2020 w Szkole Doktorskiej kształciło się 24 (17%) kobiet i 85 (83%) mężczyzn, natomiast w roku 2021 liczba kobiet wzrosła w stosunku do roku 2020 o 10, i wynosiła do 34 (23%). Liczba mężczyzn wzrosła o 37 i wynosiła 122 (77%). Całkowita liczba doktorantów Szkoły Doktorskiej zwiększyła się z poziomu 46 osób w 2019 roku, do 156 osób w 2021 roku. Większość doktorantów w latach 2019-2021 to mężczyźni (średnio 74,5% ogółu doktorantów). Najwięcej mężczyzn w tym okresie pobierało naukę w dyscyplinie inżynieria mechaniczna – w roku 2019 – 7 osób, w roku 2020 – 25 osób, w roku 2021 – 32 doktorantów. Najmniej było doktorantów w dyscyplinie inżynieria materiałowa – w roku 2019 – 2 osoby, w roku 2020 – 5 osób, w roku 2021 – 8 doktorantów. W latach 2019-2020 w dyscyplinie nauki o bezpieczeństwie, naukę pobierało w roku 2019 – 4 kobiety i 6 mężczyzn, w roku 2020 – 7 kobiet i 15 mężczyzn, a w roku 2021 – 9 kobiet i 24 mężczyzn.

Tabela 9. Porównanie liczby doktorantów kształcących się w Szkole Doktorskiej – wyjazdy doktorantów na staże zagraniczne, z podziałem na kobiety i mężczyzn w latach 2019 – 2021

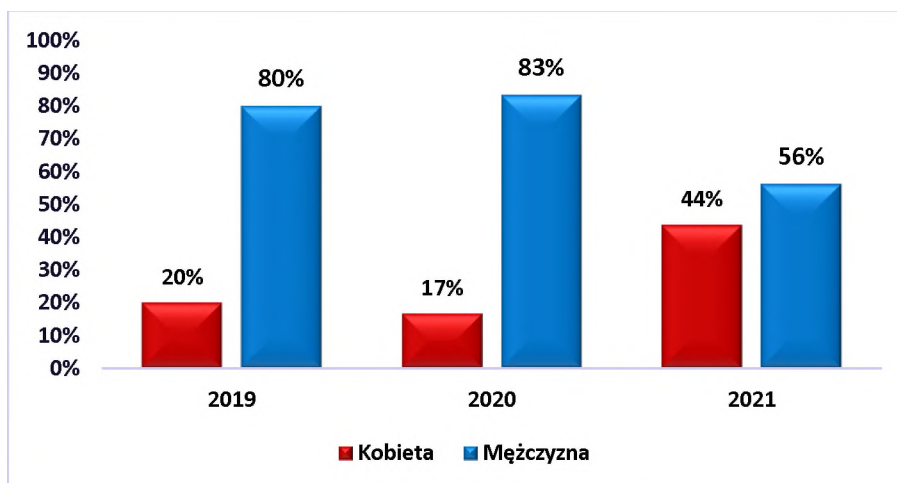
2019	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
automatyka, elektronika i elektrotechnika	0	2
informatyka techniczna i telekomunikacja	0	0
inżynieria lądowa i transport	0	0
inżynieria materiałowa	0	1
inżynieria mechaniczna	0	1
nauki o bezpieczeństwie	1	0
nauki chemiczne	0	0
Razem	1	4
2020	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
automatyka, elektronika i elektrotechnika	0	2
informatyka techniczna i telekomunikacja	0	0
inżynieria lądowa i transport	0	0

Tabela 9. Porównanie liczby doktorantów kształcących się w Szkole Doktorskiej – wyjazdy doktorantów na staże zagraniczne, z podziałem na kobiety i mężczyzn w latach 2019 – 2021

inżynieria materiałowa	0	1
inżynieria mechaniczna	0	2
nauki o bezpieczeństwie	1	0
nauki chemiczne	0	0
Razem	1	5
2021	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
automatyka, elektronika i elektrotechnika	2	4
informatyka techniczna i telekomunikacja	1	0
inżynieria lądowa i transport	0	0
inżynieria materiałowa	0	1
inżynieria mechaniczna	3	4
nauki o bezpieczeństwie	1	0
nauki chemiczne	0	0
Razem	7	9

W 2019 roku w szkole Doktorskiej WAT na staże zagraniczne wyjechało 5 mężczyzn (83,33%) oraz 1 kobieta (16,67%). W 2020 roku w szkole Doktorskiej WAT na staże zagraniczne wyjechało 4 mężczyzn (80%) oraz 1 kobieta (20%). W 2021 roku w szkole Doktorskiej WAT na staże zagraniczne wyjechało 9 mężczyzn (56,25%) oraz kobiet (43,75%). Na zagraniczne staże naukowe wyjechali doktoranci znajdujący się w następujących dyscyplinach: automatyka, elektronika i elektrotechnika (kobieta), nauki chemiczne (kobieta) oraz nauki o bezpieczeństwie (mężczyzna).

Wykres 14. Porównanie liczby doktorantów kształcących się w SDR i jednocześnie zatrudnionych w WAT, z podziałem na kobiety i mężczyzn w latach 2019 – 2021.



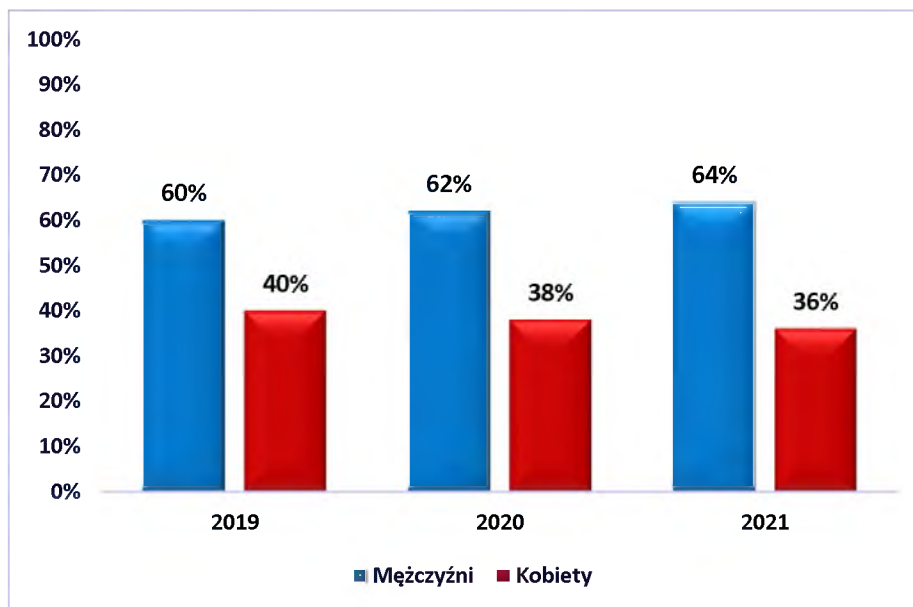
Całkowita liczba osób kształcących się w Szkole Doktorskiej oraz będących jednocześnie pracownikami WAT zwiększyła się z 5 w 2019 roku do 16 w 2021 roku. W latach 2019-2021 najliczniejszą grupę osób kształcących się w Szkole Doktorskiej oraz będących jednocześnie pracownikami WAT, stanowią mężczyźni (2019 – 80%,

2020 – 83%, 2021 – 56%). W 2021 roku najwięcej doktorantów kształcących się w Szkole Doktorskiej oraz będących jednocześnie pracownikami WAT pobiera naukę z zakresu inżynierii mechanicznej (7 osób, w tym 3 kobiety i 4 mężczyzn).

Tabela 10. Udział doktorantów kobiet i mężczyzn w projektach naukowych krajowych i zagranicznych w latach 2019 - 2021 z podziałem na kobiety i mężczyzn oraz z podziałem na dyscypliny naukowe.

2019	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
automatyka, elektronika i elektrotechnika	1	2
informatyka techniczna i telekomunikacja	1	1
inżynieria lądowa i transport	0	2
inżynieria materiałowa	1	0
inżynieria mechaniczna	2	2
nauki o bezpieczeństwie	1	1
nauki chemiczne	0	1
RAZEM	6	9
2020	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
automatyka, elektronika i elektrotechnika	2	3
informatyka techniczna i telekomunikacja	1	1
inżynieria lądowa i transport	0	2
inżynieria materiałowa	1	0
inżynieria mechaniczna	3	3
nauki o bezpieczeństwie	1	2
nauki chemiczne	0	2
RAZEM	8	13
2021	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
automatyka, elektronika i elektrotechnika	3	4
informatyka techniczna i telekomunikacja	1	2
inżynieria lądowa i transport	0	3
inżynieria materiałowa	1	0
inżynieria mechaniczna	4	4
nauki o bezpieczeństwie	2	3
nauki chemiczne	0	3
RAZEM	11	19

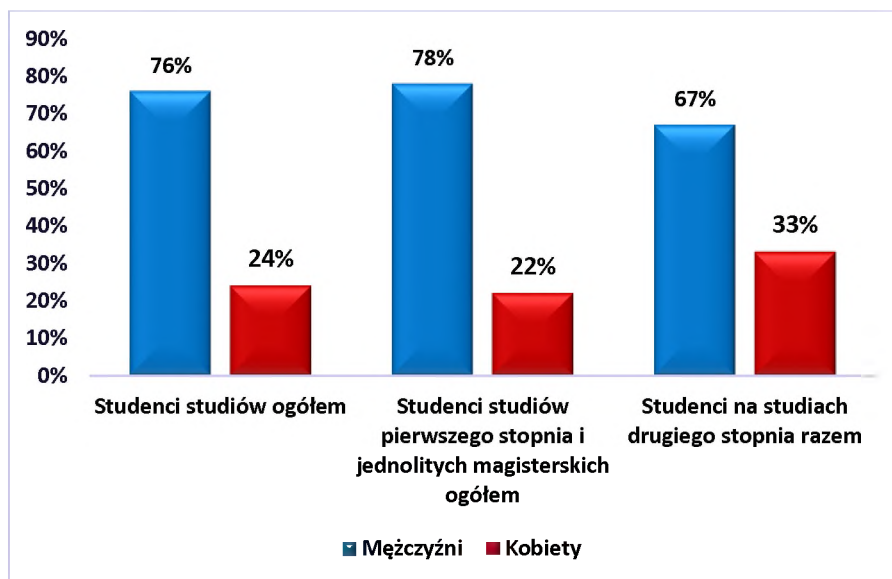
Wykres 15. Udział doktorantów w projektach naukowych krajowych i zagranicznych w latach 2019-2021, z podziałem na kobiety i mężczyzn.



Ogółem w roku 2019 – 15 doktorantów ze Szkoły Doktorskiej (33% ogólnej liczby doktorantów) brało udział w projektach naukowych krajowych i zagranicznych. W 2020 – 21 osób (19% ogólnej liczby doktorantów), w 2021 – 30 osób (19% ogólnej liczby doktorantów). W latach 2019-2021 największą grupą doktorantów Szkoły Doktorskiej biorącą udział w projektach naukowych krajowych i zagranicznych, byli mężczyźni (2019 – 9, 2020 – 13, 2021 – 19). W analizowanym okresie, w projektach naukowych krajowych i zagranicznych wzięło udział zdecydowanie mniej kobiet niż mężczyzn (2019 – 6, 2020 – 8, 2021 – 11). Stanowi to kolejno 40%, 38% i 36% wszystkich doktorantów biorących udział w projektach naukowych. Najwięcej doktorantów uczestniczących w projektach naukowych krajowych oraz zagranicznych, pobierało naukę z zakresu inżynierii mechanicznej (w 2019 roku 4 osoby – 2 kobiety i 2 mężczyzn, w 2020 roku 6 osób – 3 kobiety i 3 mężczyzn, w 2021 roku 8 osób – 4 kobiety i 4 mężczyzn). Najmniej liczną grupą doktorantów uczestniczącą w projektach naukowych, były osoby pobierające naukę w zakresie inżynierii materiałowej (1 kobieta w każdym analizowanym okresie).

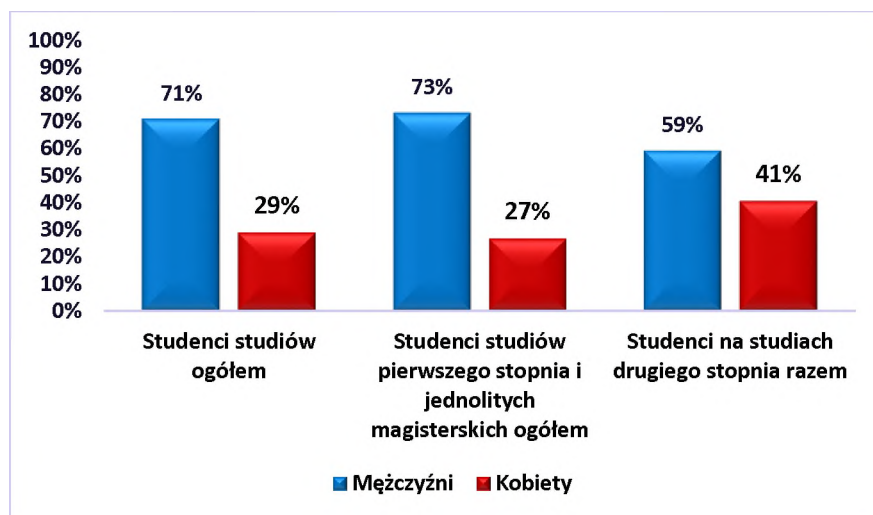
Studenci Wojskowej Akademii Technicznej z podziałem na płeć

Wykres 16. Liczba studentów na studiach niestacjonarnych w latach 2019-2020.



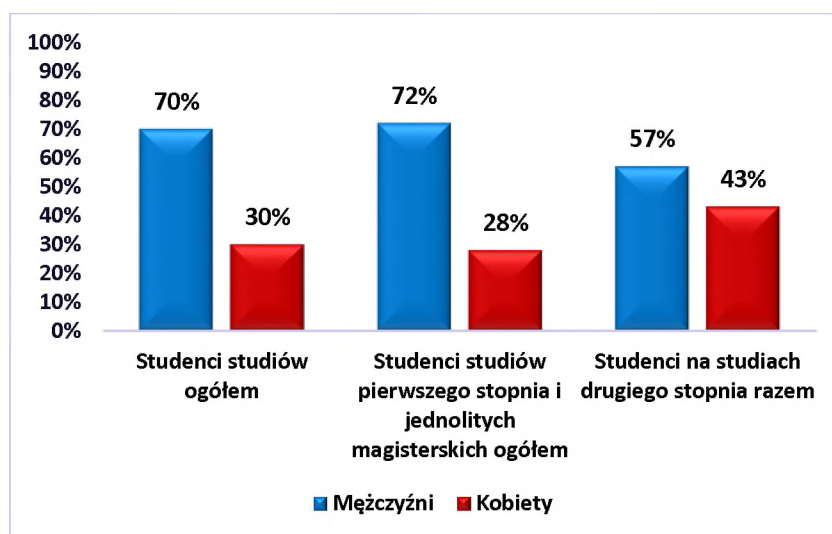
W każdym analizowanym okresie w latach 2019-2020, na studiach niestacjonarnych mężczyźni stanowili zdecydowaną większość w stosunku do kobiet – ogółem 76% mężczyzn i 24% kobiet. Tendencja ta widoczna jest w odniesieniu do wszystkich poziomów studiów – na studiach I stopnia mężczyźni stanowili 78% a kobiety 22% populacji studentów niestacjonarnych, na poziomie studiów II stopnia – 67% mężczyzn i 33% kobiet.

Wykres 17. Liczba studentów na studiach stacjonarnych w roku akademickim 2019-2020.



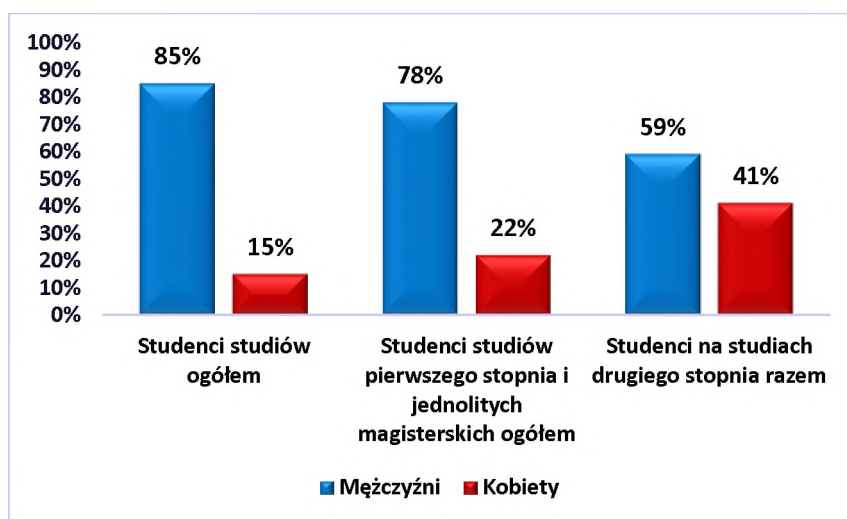
Na studiach stacjonarnych w roku akademickim 2019-2020 mężczyźni stanowili 71% studentów, natomiast 29% – kobiety. Na poziomie studiów pierwszego stopnia i jednolitych studiów magisterskich było to 73% mężczyzn i 27% kobiet. Na poziomie studiów II stopnia – 59% mężczyzn i 41% kobiet.

Wykres 18. Liczba studentów na studiach niestacjonarnych w roku akademickim 2020-2021.



W 2020-2021 roku, w trybie niestacjonarnym naukę w Wojskowej Akademii Technicznej pobierało 70% mężczyzn i 30% kobiet. W przypadku studiów I stopnia i jednolitych studiów magisterskich, było to 72% mężczyzn i 28% kobiet, a na poziomie studiów II stopnia – 57% mężczyzn i 43% kobiet.

Wykres 19. Liczba studentów na studiach stacjonarnych w latach 2020-2021.



Na studiach stacjonarnych, w roku akademickim 2020-2021, mężczyźni stanowili 85% studentów natomiast 15% – kobiety. Na poziomie studiów pierwszego stopnia i jednolitych studiów magisterskich, było to 78% mężczyzn i 22% kobiet. Na poziomie studiów II stopnia – 59% mężczyzn i 41% kobiet.

Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród studentów, doktorantów i pracowników, na temat równości płci w WAT

W grudniu 2021 roku w Wojskowej Akademii Technicznej im. Jarosława Dąbrowskiego w Warszawie przeprowadzono on-line badanie ankietowe, którego celem było poznanie opinii respondentów na temat przestrzegania zasady równości płci w uczelni. Pytania skierowane zostały do całej społeczności akademickiej, zarówno pracowników, doktorantów jak i studentów. Ankiety obejmowały zagadnienia postrzeganych utrudnień w rozwoju kariery zawodowej oraz przejawów dyskryminacji ze względu na płeć. Ankietowani byli pytani o swoje doświadczenia w związku z pracą/nauką w Wojskowej Akademii Technicznej w Warszawie.

W przeprowadzonym badaniu wzięło udział 575 pracowników (28%) oraz 1492 (72%) studentów i doktorantów WAT. Wśród respondentów w grupie pracowników oraz studentów i doktorantów kobiety stanowiły 752 osoby (36%) zaś mężczyźni stanowili 1317 osób (64%).

Pracownicy WAT biorący udział w ankiecie przyznali, że doświadczyli:

- niepożądanych sytuacji i zachowań, takich jak komentarze czy żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci (9,1%),
- lepszego lub gorszego oceniania lub traktowania ze względu na płeć (9,8%),
- niestosownego poufalego zwracania się do nich (8,1%),
- nieadekwatnych komentarzy na temat ich ubioru i wyglądu (4,4%),
- ponadto, 4,4% pracowników doświadczyła na WAT podważania swoich kompetencji ze względu na płeć,
- 4,0% pracowników WAT przyznała, że osobiście doświadczyli dyskryminacji ze względu na płeć,
- 6,3% pracowników była świadkiem dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy,
- 4,6% pracowników przyznało, że zetknęli się z problemem przypisywania sobie ich osiągnięć przez osoby innej płci,
- różnice w dostępie do aparatury badawczej/pomiarowej ze względu na płeć zauważało 2,1% pracowników.

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi, można stwierdzić, że respondenci (w grupie pracowników) osobiście doświadczają lub w swoim otoczeniu obserwują przejawy nierównego traktowania ze względu na płeć.

Studenci i doktoranci WAT biorący udział w ankiecie przyznali, że doświadczyli:

- niepożądanych sytuacji i zachowań, takich jak komentarze czy żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci (17,7%),
- lepszego lub gorszego oceniania lub traktowania ze względu na płeć (24,7%),
- niestosownego poufalego zwracania się do studentów (7,4%),
- nieadekwatnych komentarzy na temat ich ubioru i wyglądu (8,4%),
- 7,3% studentów i doktorantów WAT przyznało, że zetknęli się z problemem przypisywania sobie ich osiągnięć przez osoby innej płci,

- 10,1% studentów i doktorantów doświadczyło na WAT podważania swoich kompetencji ze względu na płeć,
- 17,9% studentów i doktorantów było świadkiem dyskryminacji ze względu na płeć,
- jednocześnie 13,2% studentów i doktorantów WAT przyznało, że osobiście doświadczyli dyskryminacji ze względu na płeć,
- 25,2% studentów i doktorantów zauważyło różnice w wymaganiach stawianych studentom ze względu na płeć,
- 23,6% studentów i doktorantów zauważyło różnice w ocenach stawianych studentom ze względu na płeć,
- różnice w dostępie do aparatury badawczej/pomiarowej ze względu na płeć zauważało 4,2% studentów i doktorantów WAT.

Wyniki ankiety dają podstawy, aby stwierdzić, że problem dyskryminacji ze względu na płeć, jest dostrzegany w osobistych doświadczeniach studentów i doktorantów lub zauważany w ich najbliższym otoczeniu.

Wyniki rozmów przeprowadzonych ze studentami, doktorantami i pracownikami WAT

Częścią badań realizowanych w ramach Diagnozy, uzupełniających dane ilościowe, były rozmowy przeprowadzone z pracownikami (kobietami i mężczyznami) na temat ich osobistych doświadczeń w kwestii równego traktowania. Opinie uzyskane podczas badań pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków:

- istnieją stereotypy na temat możliwości i zdolności kobiet naukowców,
- funkcjonuje w praktyce wiele ograniczeń, uprzedzeń i niewidzialnych barier utrudniających kobietom awansowanie i realizowanie swoich ambicji i pasji,
- kariery kobiet tracą na dynamice (spowalniają), w szczególności po obronie doktoratu,
- występują trudności łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, obowiązkami opiekuńczymi w stosunku do dzieci lub osób starszych w rodzinie.

Rozmówcy zgłaszali problemy w łączeniu pracy z życiem rodzinnym – wymienione poniżej zjawiska dotyczą zarówno kobiet i mężczyzn, jednak kobiety częściej muszą wypełniać obowiązki rodzinne i opiekuńcze w stosunku do dzieci i osób pozostających pod opieką:

- w przypadku pracowników naukowych, czas pracy kobiety w ciągu dnia jest znacznie dłuższy niż mężczyzn – kobiety są znacznie bardziej zaangażowane w prace domowe,
- kobietom trudno jest połączyć pracę dydaktyczną z zajmowaniem się dziećmi, gdy wymagana jest dyspozycyjność,
- udział w projektach międzynarodowych – kobietom trudno jest godzić pracę naukową z obowiązkami opiekuńczymi dzieci lub osób pozostających pod ich

opieką. Nie podejmują dłuższych wyjazdów zagranicznych, mniej publikują, rzadziej decydują się na obejmowanie stanowisk funkcyjnych,

- obowiązki rodzinne i opiekuńcze występujące poza pracą, mają wpływ na pracę naukową i jej rozwój – obowiązki macierzyńskie spowalniają pracę naukową i stanowią barierę w obejmowaniu stanowisk funkcyjnych.

Diagnoza zjawiska dyskryminacji wykazała zakorzenione stereotypy i uprzedzenia:

- kobiety są rzadziej traktowane jako ekspertki, natomiast mężczyźni postrzegani są jako bardziej zdecydowani,
- brak równości w przydzielaniu ambitnych zadań kobietom i mężczyznom. Zdaniem respondentów wynika to z przydzielania najchętniej kobietom zadań administracyjnych w projektach, a mężczyznom zadań merytorycznych,
- obserwowane jest samoograniczenie w rozwijaniu kariery naukowej i podczas ubiegania się przez kobiety o funkcje na Uczelni,
- respondenci oceniali, że wśród osób najbardziej narażonych na dyskryminację są kobiety oraz osoby pracujące na stanowiskach najniższego szczebla,
- studenci najczęściej zgłaszali problem przypisywania sobie ich osiągnięć przez osoby innej płci,
- studenci akcentowali, że osobiście doświadczyli dyskryminacji ze względu na płeć,
- nieestosowne, poufale zwracanie się do studentów przez wykładowców,
- studenci akcentowali lepsze lub gorsze ocenianie ich wyników pracy przez wykładowców lub gorsze traktowanie ze względu na płeć.

Plan Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej – cele, działania i wskaźniki

W Planie Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej przyjęto do realizacji dwa nadrzędne cele – zmiany instytucjonalne w strukturze uczelni i rozwój świadomości społeczności akademickiej Wojskowej Akademii Technicznej w kierunku akceptacji równości płci. Założeniem Planu jest wprowadzenie i przestrzeganie zasad działania i współpracy we wszystkich jednostkach organizacyjnych Wojskowej Akademii Technicznej, w odniesieniu zarówno do naukowo-badawczych stanowisk, jak i administracyjnych. Każdy pracownik Wojskowej Akademii Technicznej, niezależnie od jego płci, powinien być traktowany i oceniany według tych samych kryteriów oraz powinien mieć stworzone warunki do rozwoju. Zwiększanie wiedzy na temat stereotypów płci, uprzedzeń i dyskryminacji, wydaje się jednym z kluczowych postulatów, zmierzających do zmiany postaw i wzajemnej akceptacji członków społeczności akademickiej.

Struktura Planu Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej opiera się na pięciu kluczowych obszarach oraz zawiera, zidentyfikowane na podstawie diagnozy cele, działania oraz wskaźniki, za pomocą których założone przedsięwzięcia będą realizowane.

CEL 1. Zwiększanie świadomości społeczności akademickiej na temat ważności zagadnień dotyczących równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

- Stworzenie i rozwijanie instytucji odpowiedzialnych za przeciwdziałanie dyskryminacji w uczelni.
- Edukacja społeczności akademickiej na temat przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć i zalet płynących z różnorodności.
- Zapewnienie systemu wsparcia dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć.

CEL 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

- Wspomaganie motywacji kobiet do pokonywania kolejnych szczebli kariery.

CEL 3. Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracowników i pracowników i w szkołach doktorskich

- Dążenie do równowagi płci w procesie naboru na stanowiska i rekrutacji na studia.

CEL 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

- Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej na temat praw związanych z macierzyństwem i rodzicielstwem.
- Identyfikacja potrzeb rodziców – mężczyzn i kobiet – w obszarze godzenia nauki/pracy na uczelni z opieką nad dziećmi i zwiększanie ich poczucia sprawstwa w wypełnianiu tych ról.
- Wprowadzenie dobrych praktyk dotyczących godzenia ról rodzicielskich i zawodowych wynikających z przepisów prawa pracy.

- Zachęcanie kobiet i mężczyzn do podjęcia nauki i pracy w uczelni, która dostrzega i akceptuje różnorodność potrzeb personelu.

CEL 5. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządzającej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim

- Uwzględnianie perspektywy oraz doświadczeń kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji i sprawowania przywództwa w organizacji

CEL 1. Zwiększanie świadomości społeczności akademickiej na temat ważności zagadnień dotyczących równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

Lp.	Cel	Działanie	Wskaźnik	Adresatki i adresaci	Jednostka odpowiedzialna
1.	Stworzenie i rozwijanie instytucji odpowiedzialnych za przeciwdziałanie dyskryminacji w uczelni	Powołanie Pełnomocnika Rektora ds. Równości Płci	Decyzja Rektora w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. Równości Płci – luty 2022	Społeczność WAT	• Rektor WAT
		Powołanie Komisji ds. Równości Płci, na trzyletnią kadencję	Decyzja Rektora w sprawie powołania Komisji i jej członków – marzec 2022	Społeczność WAT	• Rektor WAT
		Powołanie pełnomocników / przedstawicieli ds. równości płci w jednostkach organizacyjnych WAT	Decyzja Rektora w sprawie powołania pełnomocników / przedstawicieli ds. równości płci w jo WAT (dalej: „pełnomocnik ds. równości płci jo”) – marzec 2022	Społeczność WAT	• Rektor WAT
		Opracowanie procedury przeciwdziałania dyskryminacji i upowszechnienie jej treści w społeczności akademickiej	• Decyzja Rektora w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej • Umieszczenie dokumentu na stronie WAT – marzec 2022.	Społeczność WAT	• Rektor WAT • Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Komisja ds. Równości Płci • pełnomocnik ds. równości płci jo.
2.	Edukacja społeczności akademickiej na temat przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć i zalet płynących z różnorodności	Warsztaty dotyczące równości płci i różnorodności oraz procedury antydyskryminacyjnej	• Szkolenia prowadzone w pierwszym roku funkcjonowania planu równości płci w WAT (on-line), dla społeczności akademickiej – 2022 • W kolejnych latach szkolenia przypominające, w miarę potrzeb społeczności akademickiej.	• Społeczność WAT; • Nowo zatrudnieni pracownicy i żołnierze oraz studenci na pierwszym roku studiów, doktoranci	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Komisja ds. Równości Płci • pełnomocnik ds. równości płci jo. <i>Jednostki odpowiedzialne we współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi w zakresie równości płci</i>

Lp.	Cel	Działanie	Wskaźnik	Adresatki i adresaci	Jednostka odpowiedzialna
		Systematycznie prowadzenie i upowszechnianie wyników badań sondażowych w społeczności akademickiej dotyczących postaw, przekonań na temat równości płci (w postaci ogólnie dostępnych publikacji, np. na stronie internetowej, w formie cyfrowego raportu)	• Raport z badań opracowywany każdego roku, dostępny na stronie internetowej WAT • Umieszczenie materiałów on-line dotyczących równości płci • Liczba pobrań materiałów ze strony internetowej	Społeczność WAT	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Komisja ds. Równości Płci • pełnomocnik ds. równości płci jo.
		Spotkania warsztatowe dla wykładowczyń i wykładowców poświęcone przeciwdziałaniu dyskryminacji w dydaktyce	• Organizacja warsztatów w roku akademickim • Liczba uczestników	Społeczność WAT	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Komisja ds. Równości Płci • pełnomocnik ds. równości płci jo; • Jednostki organizacyjne uczelni, według ich właściwości
		Gromadzenie danych statystycznych dotyczących pracowników, studentów i doktorantów uczelni, z uwzględnieniem kryterium płci	Dane statystyczne gromadzone na bieżąco przez jednostki organizacyjne WAT, według ich właściwości	Społeczność WAT	• Jednostki organizacyjne uczelni, według ich właściwości (dotyczy wszystkich jo)
3	Zapewnienie systemu wsparcia dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć	Stworzenie procedur zgłaszania oraz wspierania osób, które doświadczyły dyskryminacji ze względu na płeć	• Decyzja Rektora w sprawie procedur zgłaszania oraz wspierania osób, które doświadczyły dyskryminacji ze względu na płeć - 2022 • Umieszczenie dokumentu na stronie WAT • Dane statystyczne w kwestii podjętych działań	Społeczność WAT	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Komisja ds. Równości Płci • pełnomocnik ds. równości płci jo.

CEL 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

Lp.	Cel	Działanie	Wskaźnik	Adresatki i adresaci	Jednostka odpowiedzialna
1	Wspomaganie motywacji kobiet do pokonywania kolejnych szczebli kariery	Badanie potrzeb i oczekiwań kobiet, w zakresie wsparcia w rozwoju kariery	Raport roczny z badania potrzeb w zakresie wsparcia kobiet w rozwoju kariery	Kobiety aspirujące do rozwoju kariery zawodowej społeczności uczelni	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Komisja ds. Równości Płci • pełnomocnik ds. równości płci jo • Kierownictwo jednostek organizacyjnych uczelni • Szkoła Doktorska • Dział Nauki • Dział Współpracy Międzynarodowej
		Wsparcie kobiet w rozwoju kariery naukowej i dydaktycznej, poprzez współpracę z mentorami i mentorkami	Raport roczny (liczba spotkań) w ciągu roku	Kobiety aspirujące do rozwoju kariery zawodowej społeczności uczelni	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Komisja ds. Równości Płci • pełnomocnik ds. równości płci jo • Dział Nauki • Dział Spraw Studenckich • Szkoła Doktorska

CEL 3. Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników oraz na studia i w szkołach doktorskich

Lp.	Cel	Działanie	Wskaźnik	Adresatki i adresaci	Jednostka odpowiedzialna
1.	Dążenie do równowagi płci w procesie naboru na stanowiska i rekrutacji na studia	W procesie przygotowania ogłoszeń o naborze na stanowiska, kampanie promocyjne skierowane do płci niedoreprezentowanej.	Osoby zatrudnione, studenci i doktoranci należący do płci niedoreprezentowanej (dane statystyczne – monitorowanie)	Kandydatki i kandydaci na studia i do szkoły doktorskiej oraz na stanowiska w WAT	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • pełnomocnik ds. równości płci jo • Jednostki organizacyjne WAT • Jednostka organizacyjna właściwa ds. promocji
		Promowanie na zewnątrz uczelni, jej wizerunku jako miejsca przyjaznego kobietom i mężczyznom	Kampania promocyjna w mediach społecznościowych i na stronie internetowej WAT	Kandydatki i kandydaci na studia i do szkoły doktorskiej oraz na stanowiska w WAT	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Jednostka organizacyjna WAT właściwa ds. promocji • pełnomocnik ds. równości płci jo
		Systematyczny monitoring wysokości wynagrodzeń z podziałem na kobiety i mężczyzn	Coroczny raport o strukturze wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z podziałem na stanowiska oraz określenie luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami	Spółeczność WAT	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Jednostka organizacyjna właściwa ds. rachuby • Komisja ds. Równości Płci

CEL 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Lp.	Cel	Działanie	Wskaźnik	Adresatki i adresaci	Jednostka odpowiedzialna
1.	Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej na temat praw związanych z macierzyństwem i rodzicielstwem	Upowszechnianie informacji o dostępnych rozwiązaniach prawnych i organizacyjnych przysługujących rodzicom	Szkolenie on-line na temat przepisów prawa pracy oraz regulaminów studiów oraz regulaminu pracy, odnoszących się do rodzicielstwa i macierzyństwa, dla osób zainteresowanych	Spółeczność WAT	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Komisja ds. Równości Płci • pełnomocnik ds. równości płci jo.
2.	Identyfikacja potrzeb rodziców – mężczyzn i kobiet – w obszarze godzenia nauki/pracy na uczelni z opieką nad dziećmi i zwiększanie ich poczucia sprawstwa w wypełnianiu tych ról	Badanie potrzeb rodziców w zakresie godzenia ról zawodowych i opieki nad dziećmi, w zakresie rozwoju infrastruktury wspomagającej funkcje opiekuńcze	• Raport z badania społeczności akademickiej • Upowszechnienie na stronie internetowej uczelni informacji na temat sposobu zgłaszania (komu zgłaszać, w jaki sposób) inicjatyw dotyczących pomocy rodzicom w godzeniu ról związanych z opieką i nauką/pracą na uczelni.	Spółeczność WAT	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Komisja ds. Równości Płci • pełnomocnik ds. równości płci jo.
3.	Wprowadzenie dobrych praktyk dotyczących godzenia ról rodzicielskich i zawodowych wynikających z przepisów prawa pracy	Weryfikacja zapisów w regulaminach studiów, regulaminach szkoły doktorskiej i w regulaminie pracy, ułatwiających godzenie nauki i pracy z opieką nad dziećmi oraz osobami chorymi, szczególnie dla osób sprawujących opiekę samodzielnie.	Upowszechnienie informacji na temat przepisów na stronie internetowej uczelni	Spółeczność WAT	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Komisja ds. Równości Płci • Pełnomocnik jo.
4.	Zachęcanie kobiet i mężczyzn do podjęcia nauki i pracy w uczelni, która dostrzega i akceptuje różnorodność potrzeb personelu	Promowanie na zewnątrz wizerunku uczelni jako miejsca przyjaznego rodzicom	Kampania promocyjna w mediach społecznościowych i na stronie internetowej WAT	• Kandydaci i kandydatki na stanowiska w WAT • Kandydaci i kandydatki na studia w WAT • Kandydaci i kandydatki do kształcenia w SDR	• Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci • Komisja ds. Równości Płci • pełnomocnik ds. równości płci jo.

CEL 5. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, szkoły doktorskiej, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim

Lp.	Cel	Działanie	Wskaźnik	Adresatki i adresaci	Jednostka odpowiedzialna
1.	Uwzględnianie perspektywy oraz doświadczeń kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji i sprawowania przywództwa w organizacji	Opracowanie i wdrożenie zasad w sprawie zapewnienia zrównoważonej reprezentacji płci w ciałach kolegialnych, zespołach i komisjach uczelni	- Procedura dotycząca zasad zapewnienia zrównoważonej reprezentacji płci, dostępna na stronie WAT - Udział niedoreprezentowanej płci w ciałach kolegialnych, zespołach i komisjach uczelni	Społeczność WAT	- Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci - Komisja ds. Równości Płci - Jednostki organizacyjne uczelni - Rektor i osoby funkcyjne uczeni - pełnomocnik ds. równości płci jo.
		Opracowanie i wdrożenie zasad w sprawie wyznaczania kobiet i mężczyzn do pełnienia roli przewodniczących w ciałach kolegialnych, zespołach i komisjach uczelni	- Procedura dotycząca zapewnienia zrównoważonego przywództwa kobiet i mężczyzn w ciałach kolegialnych, zespołach i komisjach uczelni, dostępna na stronie WAT - Udział niedoreprezentowanej płci w ciałach kolegialnych, zespołach i komisjach uczelni	Społeczność WAT	- Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci - Komisja ds. Równości Płci - Jednostki organizacyjne uczelni - Rektor i osoby funkcyjne uczeni - pełnomocnik ds. równości płci jo.

Podsumowanie

Przygotowanie, wdrażanie, jak też monitorowanie Planu Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej niewątpliwie wymaga specjalnych zasobów ludzkich oraz odpowiednich nakładów czasu. Z uwagi na powyższe, konieczne wydaje się stworzenie w organizacji specjalnych funkcji, których przeznaczeniem będzie monitorowanie kwestii równego traktowania, nie tylko w obszarze płci, ale także w zakresie innych grup mniejszościowych. Do ich podstawowych zadań powinny należeć m.in. zbieranie informacji na temat dobrych praktyk równościowych i upowszechnianie tych praktyk, informowanie o kursach i szkoleniach równościowych, pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji czy opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania równości szans płci. Warto dodać, że informacja o powołaniu funkcji lub zespołu, wraz ze skróconym opisem zadań i danymi kontaktowymi, powinna pojawić się na stronie internetowej instytucji.

Powodzenie implementacji Planu Równości Płci w Wojskowej Akademii Technicznej zależy od wielu czynników. Istotna jest nie tylko skuteczność i autorytet nowo powołanych instytucji, takich jak powołanie Pełnomocnika Rektora ds. Równości Płci spośród pracowników akademickich, powołanie pełnomocników ds. równości płci w jednostkach organizacyjnych WAT czy Komisja ds. Równości Płci. Alternatywnym rozwiązaniem, które może zostać wdrożone przez Wojskową Akademię Techniczną jest przeznaczenie określonej części etatu wybranych pracowników akademickich, kierowniczych lub administracyjnych na zadania ściśle związane z działalnością na rzecz równouprawnienia płci w WAT. W tym wypadku należy wskazać, ile czasu danego pracownika przeznaczono na tego rodzaju zadania, a także wyszczególnić je w zakresie obowiązków danego pracownika.

Wiele zależy od uznania wagi problematyki równości oraz przeciwdziałania szeroko rozumianej dyskryminacji, przez osoby sprawujące funkcje decyzyjne w uczelni. Kluczowe znaczenie ma również zaufanie do nowych instytucji ze strony społeczności akademickiej – pracowników i studentów oraz doktorantów. Wzrastająca różnorodność zbiorowości we współczesnym społeczeństwie jest przejawem nieuniknionej zmiany społecznej. Działania podejmowane w Wojskowej Akademii Technicznej na rzecz równości płci są odpowiedzią na te nieuchronne procesy. Działaniom tym przyświeca założenie, że dzięki wspólnemu wysiłkowi zbiorowości, możliwe jest budowanie kultury organizacyjnej uczelni wyższej, w której ludzie mogą uczyć się i pracować, rozwijać swoje talenty, działać innowacyjnie, doświadczać satysfakcji we wzajemnych kontaktach. W takim ujęciu równość płci nie jest tylko pustym hasłem, wyrazem poprawności politycznej, niemającym żadnego odzwierciedlenia w jakości życia ludzi. Równość, w tym równość płci – znacząco zmienia tę jakość, co jest odczuwane na poziomie psychologicznym (dobrostanu jednostki), efektywności pracy, wyników w nauce, innowacji i wynalazczości oraz konkurencyjności uczelni.

Plan Równości Płci Wojskowej Akademii Technicznej w ramach budowania potencjału wpisuje na stałe cykl szkoleń, warsztatów czy wydarzeń równościowych, które mają służyć budowaniu dobrej marki instytucji. Działania edukacyjne obejmują

zarówno rozwijanie kompetencji pracowników, liderów i decydentów, w zakresie zwalczania nieświadomych uprzedzeń na temat płci, jak również tworzenie grup roboczych poświęconych określonym tematom, zmianę postaw poprzez udział w warsztatach. Tematyczne szkolenia mają przede wszystkim na celu przekazanie uczestnikom wiedzy na temat zasady równości płci, dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, uwrażliwienie odbiorców na obszary oraz przejawy nierównego traktowania, w tym dyskryminacji na poziomie komunikacji i języka.

Plan Równości Płci będzie podlegał okresowej ewaluacji. Pod wpływem oceny, jego cele i działania będą modyfikowane w kolejnych latach w taki sposób, aby uzyskać jak największą zgodność z oczekiwaniami społeczności akademickiej i zachować przy tym wysokie standardy funkcjonowania uczelni.

Źródła

1. DYREKTYWA 2006/54/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=R> O (data dostępu: 14.12.2021)
2. Europejska Karta Naukowca https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf (data dostępu: 14.12.2021)
3. Plan Równości Płci – Jak to zrobić? poradnik rekomendowany przez Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli. pdf (data dostępu: 14.12.2021)