

Plan Równości Płci

Strategia Komisji Europejskiej na rzecz równości płci (2020-2025) ogłoszona w marcu 2020 roku służy m. in. wzmocnieniu Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA). Istotną częścią tej strategii są działania podejmowane przez Komisję Europejską na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, które dotyczą m. in. opracowywania planów przez instytucje badawcze i publiczne, przy czym plany te byłyby pewnego rodzaju narzędziem wspomagającym zmiany instytucjonalne w badaniach i innowacjach. Uznanie takiej samej pozycji kobiet i mężczyzn w obszarze badań i innowacji ma kluczowe znaczenie dla unijnego programu finansowania badań naukowych i innowacji. Według założeń programu Horyzont Europa (2021-2027), posiadanie planu na rzecz Równouprawnienia Płci (Gender Equality Plan – GEPs), stanowić będzie kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, ale też instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych, które będą chciały w nim uczestniczyć¹. Komisja Europejska określiła pięć kluczowych obszarów w celu osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, tj.:

1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym 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.

Wskazane obszary powinny zostać objęte przez Plan Równości Płci¹.

Plan podejmowania działań związanych z wdrażaniem Planu Równości Płci na Wydziale Budowy Maszyn i Lotnictwa

Plan działań Wydziału Budowy Maszyn i Lotnictwa (WBMiL) stanowi część Planu Działania Politechniki Rzeszowskiej w latach 2022-2025. Przyjęte i zaprezentowane w niniejszym planie działania, stanowią wynik analiz realizowanych na podstawie badań ilościowych i jakościowych, jak i wewnętrznych konsultacji wśród członków społeczności akademickiej, przede wszystkim odpowiadających za przeciwdziałanie naruszeniom i różnorodnym przejawom dyskryminacji. Istotnym elementem dyskusji nad działaniami równościowymi Politechniki Rzeszowskiej (PRz), były także Plany Równości Płci, przyjęte na innych uczelniach, zarówno krajowych, jak i zagranicznych.

W Planie PRz zaproponowanych zostało pięć celów strategicznych²:

1. Dążenie do zwiększenia świadomości potrzeby równego traktowania oraz zwiększenie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania z uwagi na płeć.

¹ Plan Równości Płci WEiI. <https://weii.prz.edu.pl/wydzial/wydzialowy-zespol-ds-rownosci-plci/plan-dzialania>

² Kramarczyk J.: Plan Równości Płci – jak to zrobić?. Opracowanie: Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli. https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie_Planu_R%C3%B3wno%C5%9Bci_P%C5%82ci_jak_to_zrobi%C4%87_v1.1.pdf

2. Dążenie do zachowania równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych oraz w prowadzeniu badań naukowych.
3. Dążenie do zrównoważonego dostępu do kariery naukowej i rozwoju kariery.
4. Dążenie do równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym.
5. Dążenie do zapobiegania przemocy ze względu na płeć.

Zgodnie z Zarządzeniem nr 91/2022 Rektora Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza z dnia 28.10.2022 w sprawie Planu Równości Płci Politechniki Rzeszowskiej powołano Zespół ds. równości płci oraz wprowadzono „Plan Równości Płci Politechniki Rzeszowskiej im. I. Łukasiewicza 2022-2025)”, stanowiący załącznik do w/w zarządzenia. Zarządzeniem nr 104/2025 Rektora Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza z dnia 22.12.2025 przedłużono realizację Planu Równości Płci do końca roku 2026. Zgodnie z zarządzeniem do zadań Pełnomocnika Rektora ds. równości płci należy w szczególności:

1. Monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania;
2. Podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania;
3. Zbieranie informacji na temat dobrych praktyk równościowych i ich upowszechnianie;
4. Podejmowanie i upowszechnianie zasad równego traktowania i standardów antydyskryminacyjnych;
5. Informowanie społeczności Uczelni o postępach realizacji planu równości płci.

W odniesieniu do wszystkich przedstawionych powyżej celów, przyjęto realizację poszczególnych działań na WBMiL na rok 2026. Przedstawia to tabela:

Tab. Działania WBMiL w odniesieniu do celów na rok 2026.

Cel	Działanie	Wskaźnik
Monitorowanie bieżącego stanu proporcji zatrudnienia pracowników na WBMiL PRz	Przeprowadzenie i analiza badań ilościowych	Aktualizacja wyników badań ilościowych na WBMiL w 2026 r. oraz ich publikacja na stronie internetowej Wydziałowej Komisji ds. Równości Płci (I kwartał 2026 r.)
Ułatwienie łączenia pracy z życiem prywatnym, wspomaganie rozwoju karier naukowych, monitorowanie ewentualnych problemów dotyczących równości płci	Opracowanie i przeprowadzenie ankiety w celu zidentyfikowania potrzeb pracowników WBMiL w obszarze wsparcia ich rozwoju kariery naukowej w PRz, także osób wracających do pracy po urloпах rodzicielskich i	Aktualizacja ankiety skierowanej do pracowników WBMiL PRz (przeprowadzonej w kwietniu 2025 r.), I/II kwartał 2026 r. Ankietyzacja skierowana do pracowników WBMiL PRz, II kwartał 2026 r.

Cel	Działanie	Wskaźnik
	innych, zidentyfikowanie potrzeb rodziców w zakresie łączenia pracy z życiem prywatnym	Przeprowadzenie konsultacji nad uzyskanymi wynikami ankietowymi, ich porównanie z wcześniejszymi wynikami ankiety, publikacja wyników na stronie Internetowej Wydziałowej Komisji ds. Równości Płci (III kwartał / IV kwartał 2026 r.)
Zapobieganie nierówności płci na WBMiL PRz	Bieżące monitorowanie działań/problemów w 2026 r.	Okresowa publikacja istotnych informacji na stronie Wydziałowej Komisji ds. Równości Płci (2026 r.)
		Cykliczne zebrania Komisji i dyskusja nad bieżącymi kwestiami/zgłaszanymi naruszeniami (2026 r.)
		Stały kontakt z Pełnomocnikiem Rektora ds. Równości Płci i realizacja wymaganych działań (2026 r.)

Plan Równości Płci WBMiL wpisuje się w ogólną strategię antydyskryminacyjną Politechniki Rzeszowskiej, która jest zauważalna zarówno w aktach prawnych uczelni (regulamin pracy, kodeks etyki pracowników, kodeks etyki doktoranta, regulamin przeciwdziałania mobbingowi), ale także w rozwiązaniach instytucjonalnych (Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Komisja Antymobbingowa, Rzecznik Praw Studenta). Plan Równości Płci w Politechnice Rzeszowskiej stanowi narzędzie wspomagające całą społeczność akademicką do tworzenia równych szans w rozwoju naukowym, osobistym i zawodowym – bez względu na płeć. Jednocześnie, jest zobowiązaniem dla władz uczelni do wdrożenia proponowanych rozwiązań oraz ciągłego monitorowania problemu równości płci³.

Opracowała Wydziałowa Komisja ds. Równości Płci WBMiL

³ Plan Równości Płci. <https://w.prz.edu.pl/uczelnia/dobre-praktyki/plan-rownosci-plci>