Załącznik do zarządzenia nr 34/2022 Rektora PW

Politechnika Warszawska

Plan równości płci

na lata 2022-2024

Warszawa 2022

Opracowanie i redakcja

Zespół ds. przygotowania planu równości płci w Politechnice Warszawskiej

w składzie:

1. mgr Izabela Koptoń-Ryniec;
2. dr hab. inż. Marek Kisilowski;
3. prof. dr hab. inż. Jan Szlagowski;
4. dr hab. inż. Jacek Wernik, prof. uczelni;
5. Michał Rodowski;
6. mgr inż. Kacper Skarżyński;
7. adw. Artur Bryzek;
8. mgr inż. Paulina Chrobocińska;
9. mgr Urszula Okulska-Deblessem,

pod kierunkiem **dr inż. Jolanty Korkosz-Gębskiej**

Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania

Opracowanie badań

Dział Badań i Analiz

Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii
Politechniki Warszawskiej

Spis treści

Wstęp 4

1. Równość płci w Politechnice Warszawskiej - diagnoza stanu obecnego 8

1.1 Struktura płci w Politechnice Warszawskiej 8

1.2. Identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracowników i pracownic oraz studentów/doktorantów i studentek/doktorantek Politechniki Warszawskiej w zakresie równości płci w Politechnice Warszawskiej 27

2. Cele strategiczne oraz działania w obszarze równości płci w PW na lata 2022-2024 35

2.1 . Cele i działania w obszarze kultury organizacyjnej oraz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym 35

2.2. Cele i działania w zakresie zachowania równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym 37

2.3. Cele i działania zapewniające zachowanie równowagi w rozwoju kariery 37

2.4. Cele i działania w obszarze włączenia wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych 39

2.5. Cele i działania w zakresie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu 40

3. Środki służące realizacji celów planu równości płci oraz sposoby monitorowania sytuacji na Uczelni w zakresie równego traktowania 41

Bibliografia 42

Netografia 42

Wstęp

Przyjazny ekosystem wzmacniający relacje między wszystkimi członkami społeczności akademickiej Politechniki Warszawskiej zakłada przyjęta w grudniu 2021 r. „Strategia rozwoju Politechniki Warszawskiej do roku 2030", odnosząca się m.in. do zbioru wartości etycznych, w którym znajdują się: wolność, prawość, godność, sprawiedliwość, tolerancja, równość, lojalność, solidarność, życzliwość. Wśród wartości instrumentalnych znajduje się również różnorodność, przez którą należy rozumieć „uwzględnianie i akceptację wszelkich aspektów, w których członkowie społeczności mogą się różnić, tj. różnic wieku, płci, rasy, sprawności, wykształcenia, wiedzy, doświadczenia, umiejętności i kompetencji, osobowości, przekonań, systemu wartości oraz tożsamości"[1]. Jednym ze słów wymienianych wielokrotnie w strategii jest „odpowiedzialność", którą można rozumieć jako „obowiązek moralny lub prawny odpowiadania za swoje lub czyjeś czyny lub przyjęcie na siebie obowiązku zadbania o kogoś lub o coś"[2]. Znajduje to również odzwierciedlenie w „Strategii społecznej odpowiedzialności Politechniki Warszawskiej", przyjętej przez Senat w dn. 23 czerwca 2021 r., w której hasłem przewodnim jest słowo „TROSKA". W dokumencie tym zasada równego traktowania dotyczy nie tylko płci, ale podobnie jak w „Regulaminie pracy PW", odnosi się do wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy[3].

Od roku 2019 Politechnika Warszawska jest sygnatariuszem „Deklaracji społecznej odpowiedzialności uczelni" (DSOU), w której „upowszechnianie idei równości, różnorodności, tolerancji oraz respektowanie i chronienie praw człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej i jej otoczenia"[4] jest jedną z dwunastu zasad. Upowszechnianiem zasad społecznej odpowiedzialności uczelni, które zostały zdefiniowane przez środowisko akademickie w DSOU zajmuje się Grupa robocza do spraw Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, funkcjonująca w ramach Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw – organu pomocniczego funkcjonującego przy Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej, w której Politechnika Warszawska ma swoich przedstawicieli. W Uczelni funkcjonuje także Rektorska Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności Politechniki Warszawskiej, odpowiedzialna m.in. za nadzorowanie i realizację wspomnianej wcześniej

[1] *„Strategia rozwoju Politechniki Warszawskiej do roku 2030"*, s. 7-8.
[2] https://sjp.pwn.pl/slowniki/odpowiedzialno%C5%9B%C4%87.html, dostęp dn. 21.12.2021 r.
[3] *„Regulamin pracy Politechniki Warszawskiej"*, s. 4.
[4] https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/grupa-robocza-do-spraw-spolecznej-odpowiedzialnosci-uczelni, dostęp dn. 21.12.2021 r.

„Strategii społecznej odpowiedzialności Politechniki Warszawskiej". Szkoła Biznesu Politechniki Warszawskiej jest sygnatariuszem PRME (ang. *Principles for Responsible Management Education)* - inicjatywy wspieranej przez ONZ, będącej platformą do podnoszenia rangi zrównoważonego rozwoju w szkołach na całym świecie[5].

Nadrzędnym celem organizacji, uwzględniającej i realizującej koncepcję społecznej odpowiedzialności jest maksymalizacja wkładu tej organizacji w zrównoważony rozwój[6], którego jednym z 17 celów jest osiągnięcie równości płci oraz wzmocnienie pozycji kobiet i dziewcząt, poprzez zapewnienie równego dostępu do edukacji, opieki zdrowotnej, godziwej pracy i udziału w procesach decyzyjnych[7].

W „Strategii rozwoju Politechniki Warszawskiej do roku 2030" bardzo często pojawia się słowo „talent", odnoszące się zarówno do kandydatek/kandydatów na studia, studentek/studentów, doktorantek/doktorantów, jak i pracownic/ pracowników. Oznacza to, że płeć nie stanowi kryterium awansu i uznania w Uczelni, której „obowiązkiem jest pielęgnowanie relacji z pracownikami i studentami w taki sposób, aby identyfikować potencjał i talent, wspierać każdą osobę we wszechstronnym rozwoju osobistym i maksymalizować jej sukces w miejscu pracy"[8].

Politechnika Warszawska jest członkiem konsorcjum uczelni europejskich ENHANCE, które dąży do odpowiedzialnej transformacji społecznej. Jego celem jest „wykorzystanie nauki i technologii dla dobra społeczeństwa tak, aby globalne wyzwania przekształcić w szanse rozwojowe"[9]. Zagadnieniom związanym z równością płci i różnorodnością poświęcono odrębne zadanie (WP6: *„Gender Equality and Diversity*). Warto podkreślić, że są one uwzględniane przy realizacji wszystkich zadań projektu.

Misja Politechniki Warszawskiej bezpośrednio odwołuje się do myśli Stanisława Staszica, który uważał, że: „równość, wolność i własność są najpotrzebniejszym i najprostszym wnioskiem z praw człowieka"[10]. Odnosząc się do tradycji Uczelni w obszarze społecznej odpowiedzialności, warto nawiązać do dorobku profesora Politechniki Warszawskiej - Karola Adamieckiego, który blisko 100 lat temu zauważył, że istnieje „jeszcze trzeci rodzaj harmonii, dotyczący tylko czynnika ludzkiego, który niestety nie daje się ująć w wykresy ułatwiające harmonizację. Jest to mianowicie harmonia duchowa, która powinna łączyć

[5] https://www.unprme.org/about, dostęp dn. 21.12.2021 r.
[6] Polski Komitet Normalizacyjny: Norma PN-ISO 26000:2012 *Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności*, Warszawa, 2012, s. 22.
[7] http://www.un.org.pl/cel5, dostęp dn. 21.12.2021 r.
[8] *„Strategia rozwoju Politechniki Warszawskiej do roku 2030"*, s. 33.
[9] https://enhanceuniversity.eu/pol/, dostęp dn. 21.12.2021 r.
[10] https://zyciorysy.info/stanislaw-staszic/, dostęp dn. 21.12.2021 r.

wszystkie jednostki ludzkie, współpracujące w jednym zbiorowym organizmie, jakim jest każdy zakład wytwórczy"[11].

Politechnika Warszawska otrzymała prestiżowe wyróżnienie *HR Excellence in Research*, które przyznawane jest przez Komisję Europejską w ramach strategii *Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R*, nakierowanej na zwiększenie atrakcyjności warunków pracy, rozwoju kariery, mobilności, a także pomoc merytoryczną i finansową przy projektach badawczych[12]. Analiza uczestnictwa kobiet w organach decyzyjnych, komisjach senackich i rektorskich oraz komisjach konkursowych Politechniki Warszawskiej jest jednym z działań zaplanowanych do realizacji w Uczelni, wynikającym ze zidentyfikowanych w analizie luk słabych i mocnych stron organizacji. W celu uświadomienia pracownikom realizacji przez PW polityki zachowania równowagi płci przy ustalaniu składów komisji oraz innych organów Uczelni, w planie działań uwzględniono opracowanie „Strategii podniesienia równowagi płci w organach Politechniki Warszawskiej"[13].

Niniejszy dokument został opracowany w celu zaplanowania działań odpowiadających potrzebom i oczekiwaniom wszystkich członków wspólnoty akademickiej w obszarze zachowania równości płci oraz zapewnienia równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym (tzw. *work-life balance*). Identyfikacja potrzeb oraz zaproponowanie i realizacja konkretnych działań, oprócz wywiązania się Uczelni ze swoich zobowiązań oraz zaleceń Komisji Europejskiej w zakresie wdrożenia planu równości płci, mogą uczynić z niej bardziej przyjazne miejsce pracy.

Plan równości płci dla Politechniki Warszawskiej bazuje na poniższych aktach prawnych:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483);
2. 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 (Dz. Urz. UE L 2006. 204. 23);
3. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.);
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.);

[11] Adamiecki K.: „*O istocie naukowej organizacji*", Koło Naukowej Organizacji Studentów Politechniki Warszawskiej, Warszawa 1938, s. 270.
[12] https://www.pw.edu.pl/Aktualnosci/Politechnika-Warszawska-otrzymala-prestizowe-wyroznienie-HR-Excellence-in-Research, dostęp dn. 21.12.2021 r.
[13] https://www.pw.edu.pl/HR-Excellence-in-Research, dostęp dn. 21.12.2021 r.

6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.)

oraz nawiązuje do dobrych praktyk opisanych w innych dokumentach np.: „Europejskiej Karcie Naukowca" i „Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych".

Dokument składa się z dwóch zasadniczych części, tj. diagnozy oraz identyfikacji celów i działań zaplanowanych do realizacji w bieżącej kadencji, tj. do roku 2024. Do opracowania niniejszego dokumentu zaangażowano wiele jednostek Uczelni, tj. Dział Badań i Analiz (DBiA) Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii (CZIiTT), Biuro Spraw Osobowych, Dział ds. Studiów, Dział Obsługi Doktorantów oraz Biuro Rektora. Za koordynację prac i opracowanie ostatecznej wersji dokumentu odpowiada powołany w tym celu Zespół ds. przygotowania planu równości płci w Politechnice Warszawskiej, który bardzo serdecznie dziękuje wszystkim osobom zaangażowanym w przygotowanie danych oraz przeprowadzenie badań, stanowiących podstawę do identyfikacji celów i zaplanowania konkretnych działań na najbliższe lata.

1. Równość płci w Politechnice Warszawskiej - diagnoza stanu obecnego

1.1 Struktura płci w Politechnice Warszawskiej[14]

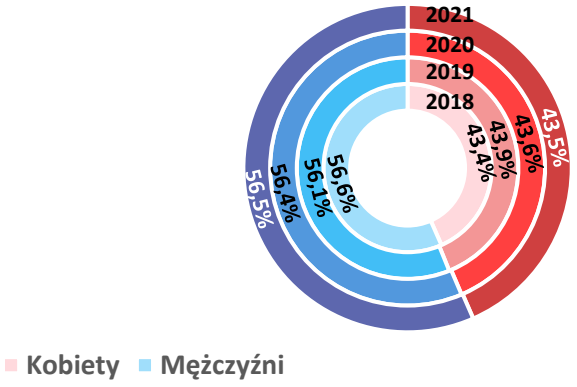
Analiza struktury zatrudnienia pracowników Politechniki Warszawskiej opracowana została na podstawie danych przygotowanych przez Biuro Spraw Osobowych według stanu na koniec każdego roku (31 grudnia), z wyjątkiem roku 2021 – stan na dzień 30 listopada. Przedstawione analizy, jeśli nie zaznaczono inaczej, dotyczą danych w etatach z pominięciem osób przebywających na długotrwałych zwolnieniach takich jak urlopy bezpłatne i wychowawcze.

Analizy dotyczące Senatu i Komisji Senackich, Rad Naukowych Dyscyplin oraz Komisji Rektorskich i Dyscyplinarnych zostały opracowane na podstawie informacji przekazanych przez Biuro Rektora PW.

Informacje dotyczące liczby studentów, absolwentów oraz doktorantów powstały na podstawie danych z systemu POL-on, zgodnie ze stanem na koniec roku, czyli 31 grudnia. Dane z roku 2021 zostały przygotowane w oparciu o stan z dnia 7 grudnia, kiedy zostały wygenerowane zestawienia.

Pracownicy PW

Niezależnie od analizowanego roku, większość pracowników Politechniki Warszawskiej stanowili mężczyźni, a ich udział w liczbie pracujących w PW niemal się nie zmieniał (56,6% w 2018 i 56,5% w 2021 r.).

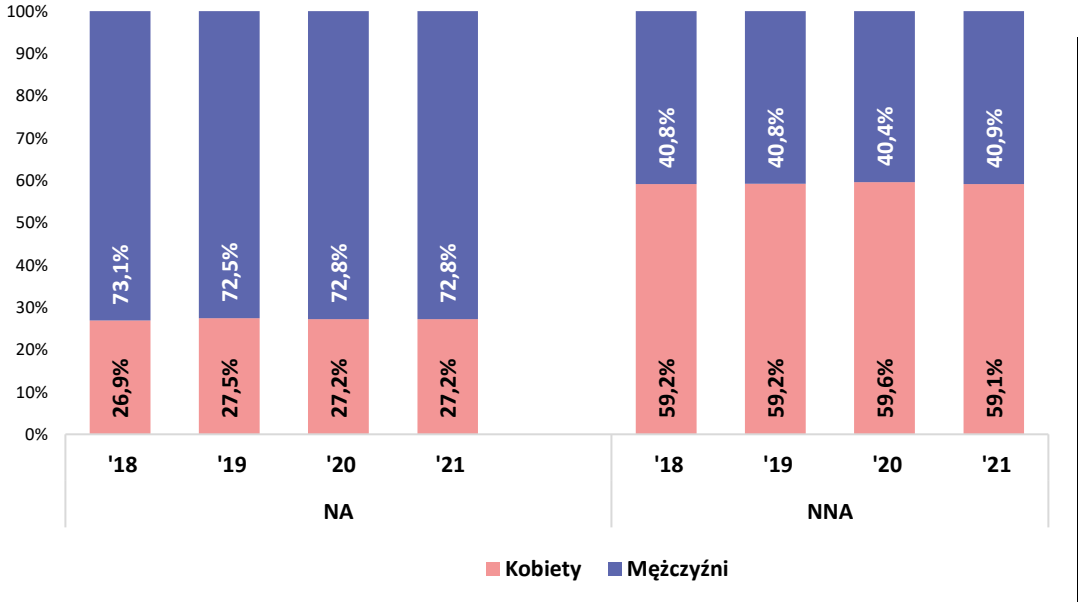


Rysunek 1. Pracownicy PW, dane procentowe wyliczone na podstawie liczby pracujących

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

[14] Zgutka M., Płaszczyca M., Modrzejewska K. (koordynacja): *„Badanie społeczne na potrzeby Zespołu rektorskiego ds. przygotowania planu równości płci w Politechnice Warszawskiej. Raport z analizy danych ilościowych"*, DBiA CZIiTT, Warszawa 2021.

Mężczyźni stanowią większość pracujących w grupie nauczycieli akademickich (NA), ok. 73%, natomiast kobiety – w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (NNA), ok. 59%. W latach 2018-2021 nie zaobserwowano w tym obszarze zmian większych niż 0,5 punktu procentowego.



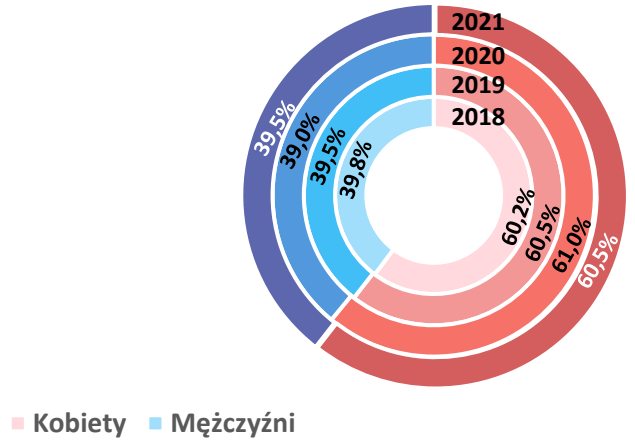
Rysunek 2. Pracownicy NA i NNA na PW, dane procentowe wyliczone na podstawie liczby pracujących

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Struktura zatrudnienia

Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi na etatach administracyjnych i technicznych

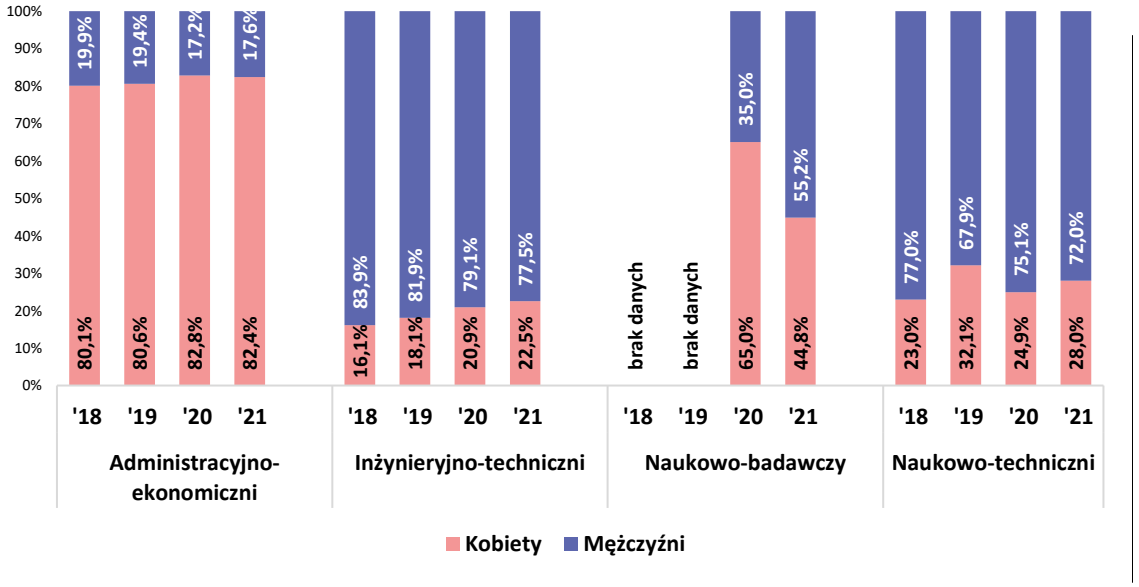
Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi zatrudnieni na etatach administracyjnych i technicznych to osoby na stanowiskach: administracyjno-ekonomicznych, inżynieryjno-technicznych, naukowo-badawczych (od 2020 roku), naukowo-technicznych, a także osoby zatrudnione w bibliotekach PW, osoby zajmujące się działalnością artystyczną, informatycy, pracownicy obsługi oraz robotnicy i pracownicy przedszkola PW. W tej grupie pracowników, w latach 2018-2021, kobiety zatrudnione były na ponad 3/5 wszystkich etatów. Odsetek ten jest niemal niezmienny w kolejnych latach i wynosi od 60,2% w 2018 roku do 60,5% w roku 2021.



Rysunek 3. Pracownicy NNA zatrudnieni na etatach administracyjnych i technicznych

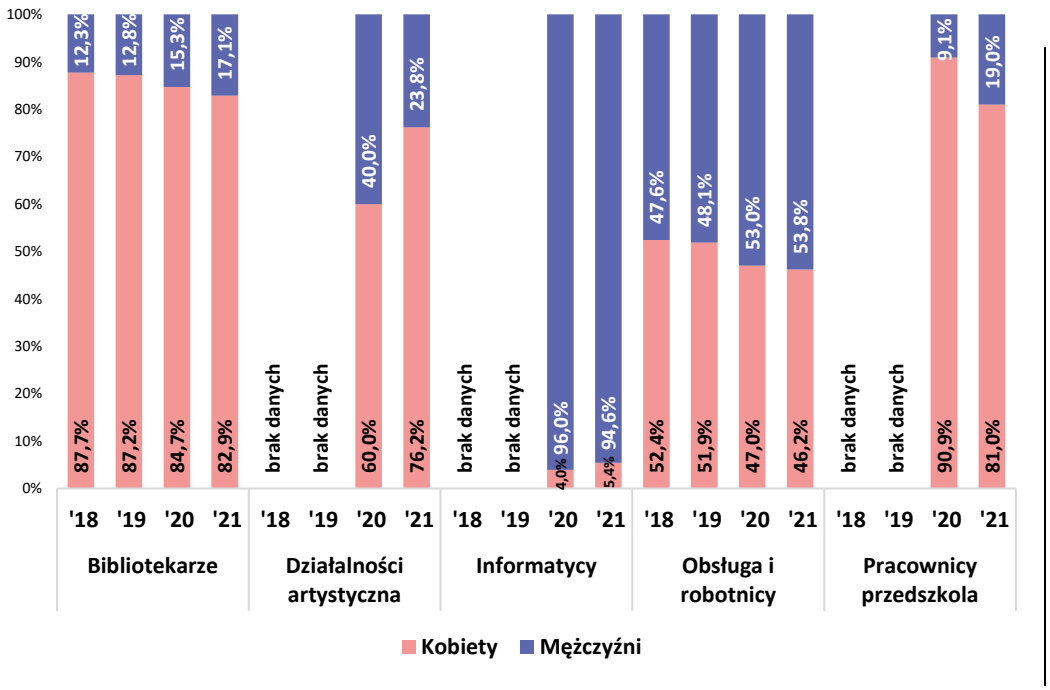
Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Strukturę pracowników administracyjno-technicznych warto przeanalizować w podziale na poszczególne podgrupy, w których odsetek kobiet i mężczyzn znacznie się różni. Kobiety przeważają w grupach pracowników administracyjno-ekonomicznych, naukowo-badawczych (w roku 2020), zatrudnionych w bibliotekach, przedszkolu oraz zajmujących się działalnością artystyczną. Najbardziej zrównoważoną pod względem struktury płci grupą są pracownicy obsługi i robotnicy (odsetek kobiet w latach 2018-2021 wahał się od 52,4% w 2018 r. do 46,2% etatów obecnie).



Rysunek 4. Pracownicy NNA zatrudnieni na etatach administracyjnych i technicznych w podziale na grupy

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

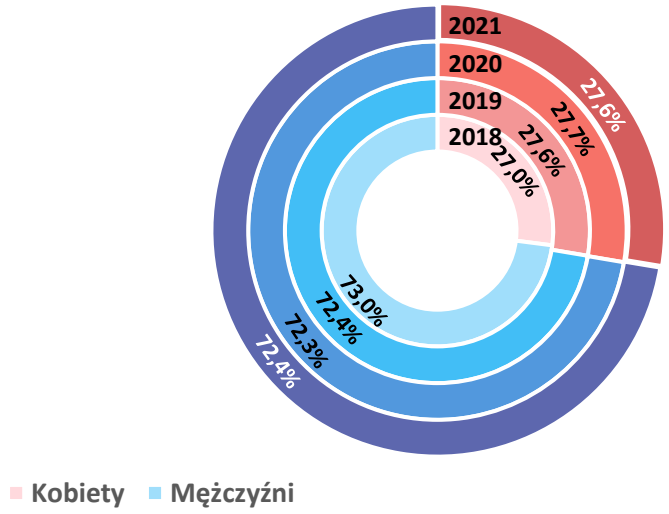


Rysunek 5. Pracownicy NNA zatrudnieni na etatach administracyjnych i technicznych w podziale na grupy, ciąg dalszy

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Nauczyciele akademiccy

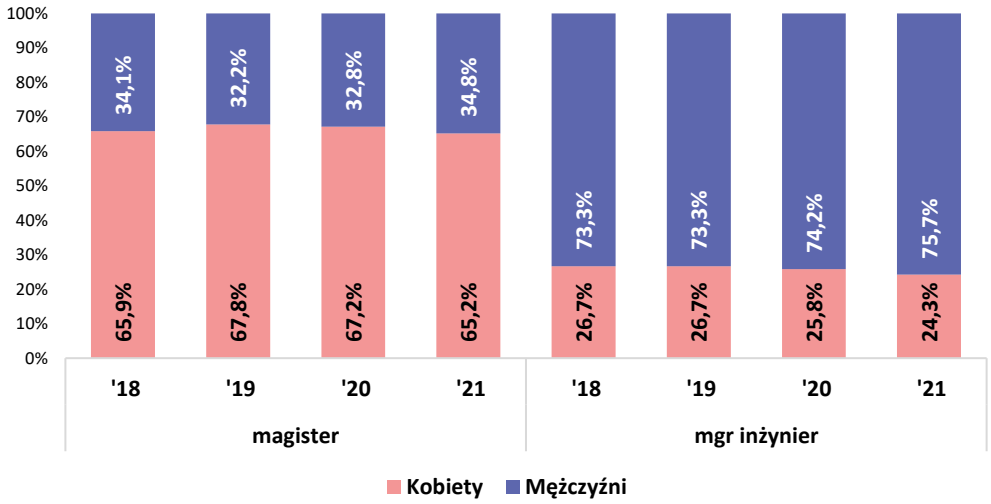
Grupę nauczycieli akademickich Politechniki Warszawskiej stanowią w większości mężczyźni, którzy w analizowanych latach zatrudnieni byli na blisko ¾ wszystkich etatów. Odsetek ten nieznacznie zmalał w 2021 w stosunku do 2018 r., z 73% do 72,4%.



Rysunek 6. Nauczyciele akademiccy w podziale na płeć

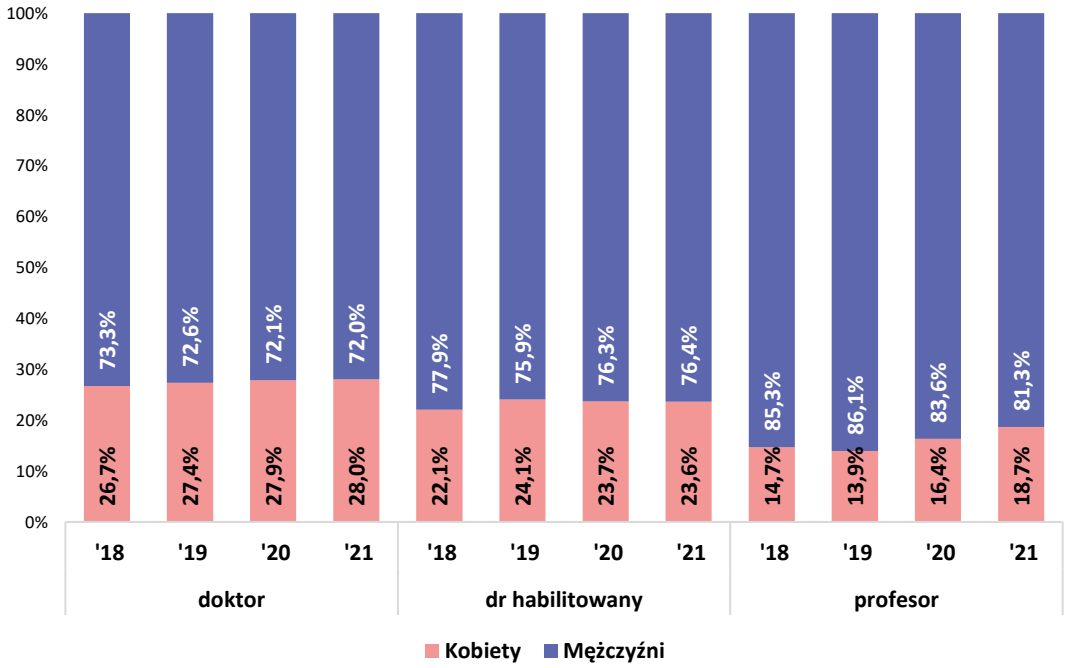
Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Analizę struktury płci nauczycieli akademickich warto przeprowadzić w rozróżnieniu na tytuły zawodowe oraz stopnie i tytuły naukowe. Tylko w grupie magistrów przeważają kobiety (65,2% etatów w roku 2021). Magistrami inżynierami częściej są mężczyźni (75,7% w 2021 r.), podobnie jak doktorami (72% w 2021 r.), doktorami habilitowanymi (76,4% w 2021 r.) i profesorami (81,3% w 2021 r.).



Rysunek 7. Nauczyciele akademiccy w podziale na tytuły zawodowe

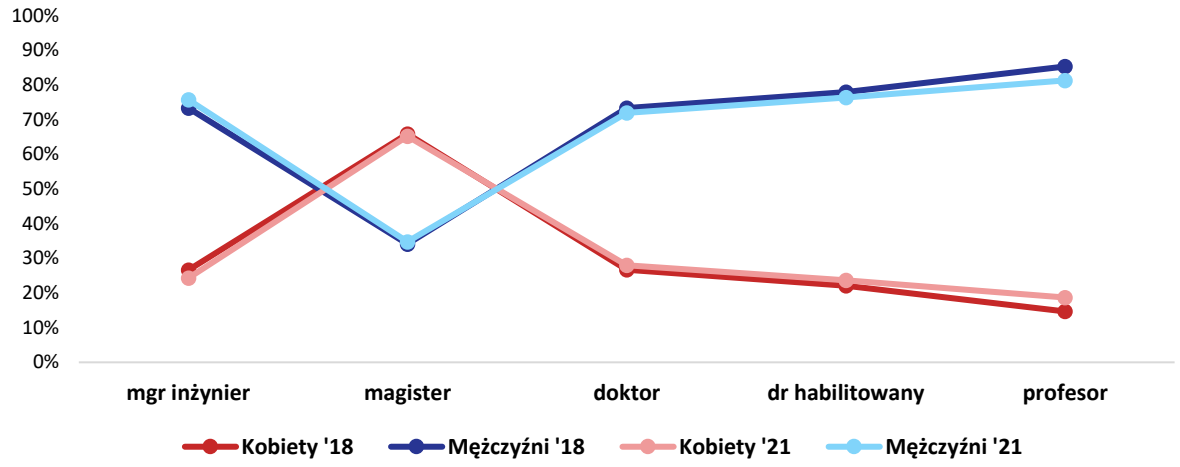
Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW



Rysunek 8. Nauczyciele akademiccy w podziale na stopnie i tytuły naukowe

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Zmiany w odsetku kobiet i mężczyzn wśród nauczycieli akademickich w kolejnych latach są nieznaczne, co widać na kolejnym rysunku. Zaobserwować jednak można duże różnice w przebiegu kariery naukowej kobiet i mężczyzn na PW, szczególnie na jej późniejszym etapie. Wśród nauczycieli akademickich ze stopniem doktora w roku 2021 kobiety zajmują 28% wszystkich etatów, natomiast wśród etatów profesorskich, kobiety posiadają udział 18,7%.



Rysunek 9. Nauczyciele akademiccy w podziale na tytuły zawodowe, stopnie i tytuły naukowe

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Zarządzanie Uczelnią

Wśród najwyższej kadry zarządzającej Politechniką Warszawską, od 2018 roku kobiety niezmiennie sprawują funkcje kwestora (1 osoba) oraz zastępcy kwestora (2 osoby). W roku 2020 i 2021 kobieta sprawuje funkcję prorektora (1), zaś w 2021 r. także zastępcy kanclerza (1).

Tabela 1. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze, poziom Rektoratu

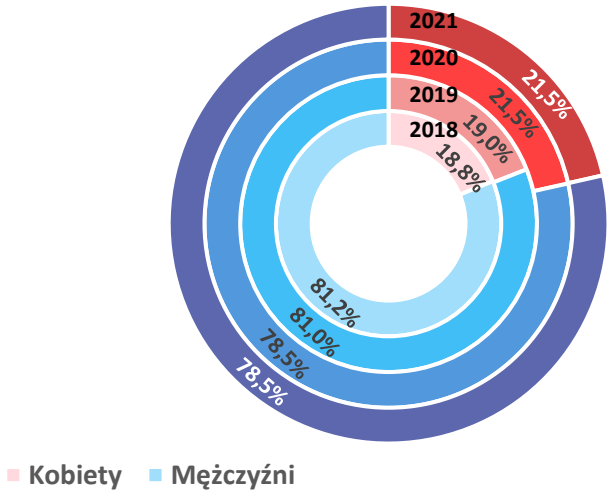
Funkcje	31.12.2018		2018 Suma	31.12.2019		2019 Suma	31.12.2020		2020 Suma	30.11.2021		2021 Suma
	Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna	
Rektor	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Prorektor	-	6	6	-	6	6	1	5	6	1	5	6
Kanclerz	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Zastępca kanclerza	-	3	3	-	3	3	-	3	3	1	2	3
Kwestor	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Zastępca kwestora	2	-	2	2	-	2	2	-	2	2	-	2

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW

Wydziały

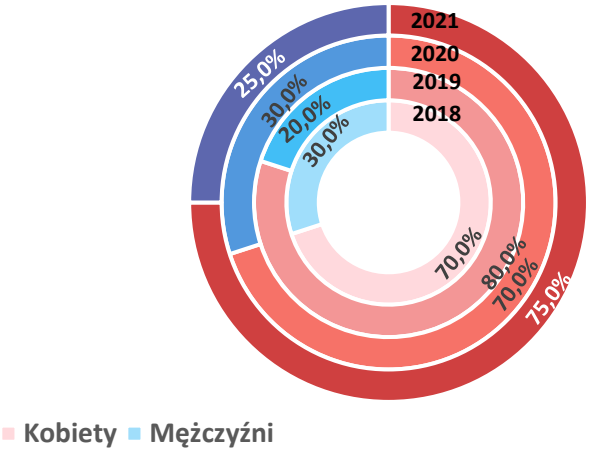
Struktura płci wśród pracowników na stanowiskach z funkcją kierowniczą na Wydziałach jest zróżnicowana ze względu na grupę pracowniczą. Wśród nauczycieli akademickich kobiety stanowią mniejszość. W 2020 i 2021 r. zatrudnione były na 21,5% wszystkich etatów (w 2018 r. było to 18,8%). Odwrotna

sytuacja ma miejsce wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, gdzie odsetek etatów, na których zatrudnione są kobiety pełniące funkcje kierownicze na Wydziałach, w 2021 r. wyniósł 75% (w 2018 r. było to 70%).



Rysunek 10. Pracownicy NA pełniący funkcje kierownicze na Wydziałach w podziale na płeć

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW



Rysunek 11. Pracownicy NNA pełniący funkcje kierownicze na Wydziałach w podziale na płeć

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Szczegóły na temat struktury zatrudnienia na Wydziałach, z uwzględnieniem pełnionych funkcji, przedstawiono w tabeli nr 2.

Tabela 2. Pracownicy NA oraz NNA pełniący funkcje kierownicze na Wydziałach, dane w liczbie etatów

Funkcje	31.12.2018		2018 Suma	31.12.2019		2019 Suma	31.12.2020		2020 Suma	30.11.2021		2021 Suma
	Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna	
Dziekan	3,00	16,00	19,00	3,00	16,00	19,00	3,00	16,00	19,00	3,00	16,00	19,00
Prodziekan	18,00	52,00	70,00	19,00	53,00	72,00	25,00	41,00	66,00	23,00	43,00	66,00
Dyrektor										1,00		1,00
Z-ca Dyrektora		5,00	5,00		3,00	3,00		6,00	6,00		7,00	7,00
Dyrektor Instytutu	2,00	23,00	25,00	2,00	22,00	24,00	2,00	22,00	24,00	2,00	22,00	24,00
Z-ca Dyrektora Instytutu	6,00	34,00	40,00	7,00	35,00	42,00	7,00	28,00	35,00	7,00	28,00	35,00
Dyrektor Centrum		0,50	0,50		0,50	0,50		0,10	0,10		0,10	0,10
Z-ca Dyrektora Centrum		2,00	2,00		2,00	2,00					1,00	1,00
Dyrektor Uczel.Centr.Bad.		3,00	3,00		3,00	3,00		3,00	3,00		3,00	3,00
Z-ca Uczel.Centr.Bad.											2,00	2,00
Dyrektor Kolegium	1,00		1,00	1,00		1,00	1,00		1,00	1,00		1,00
Z-ca Dyrektora Kolegium	2,00		2,00	2,00		2,00	2,00		2,00	2,00		2,00
Dyrektor Ośrodka	1,00	3,00	4,00	1,00	3,00	4,00		3,00	3,00		3,00	3,00
Kierownik	5,00	19,50	24,50	4,00	19,50	23,50	4,00	25,75	29,75	4,00	22,75	26,75
Z-ca Kierownika	2,00		2,00	2,00		2,00	2,00		2,00	2,00		2,00
Kierownik Biblioteki Wydziału	3,00		3,00	3,00		3,00	2,00		2,00	2,00		2,00
Kierownik Działu	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	5,00
Kierownik Dziekanatu	1,00		1,00	1,00		1,00	1,00		1,00	1,00		1,00
Kierownik Katedry	3,00	10,00	13,00	4,00	7,00	11,00	6,00	12,00	18,00	4,00	10,00	14,00
Kierownik Laboratorium		1,00	1,00		1,00	1,00		1,00	1,00		2,00	2,00
Kierownik Sekcji				1,00		1,00	1,00		1,00	1,00		1,00
Kierownik Studiów Doktoranckich	7,00	14,00	21,00	6,00	12,75	18,75	5,00	13,00	18,00	6,00	12,00	18,00
Kierownik Szkoły Doktorskiej							2,00	3,00	5,00	2,00	3,00	5,00
Kierownik Zakładu	22,00	122,00	144,00	19,00	116,00	135,00	21,00	119,00	140,00	24,00	122,00	146,00
Kierownik Zespołu	2,00	6,00	8,00	2,00	5,00	7,00	3,00	4,00	7,00	3,00	4,00	7,00

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW

Jednostki ogólnouczelniane

Kobiety nieco częściej niż mężczyźni zatrudnione są w jednostkach ogólnouczelnianych PW na stanowiskach kierowniczych, bądź pełnią funkcje kierownicze (w 2021 r. odsetek ich etatów wynosi 50,8%).

Tabela 3. Pracownicy NA oraz NNA pełniący funkcje kierownicze w jednostkach ogólnouczelnianych, dane w liczbie etatów

Stanowiska i funkcje	31.12.2018		2018 Suma	31.12.2019		2019 Suma	31.12.2020		2020 Suma	30.11.2021		2021 Suma
	Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna	
Dyrektor	5,00	4,00	9,00	4,00	6,50	10,50	5,00	7,30	12,30	5,00	7,30	12,30
Kierownik	21,25	19,05	40,30	21,75	16,50	38,25	21,75	15,00	36,75	22,00	16,50	38,50
Z-ca Dyrektora	2,30	3,50	5,80	3,30	3,50	6,80	4,30	4,50	8,80	4,30	5,50	9,80
Z-ca Kierownika	2,00	3,00	5,00	2,00	4,00	6,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00
SUMA	30,55	29,55	60,10	31,05	30,50	61,55	32,05	28,80	60,85	32,30	31,30	63,60

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW

Administracja centralna i wydziałowa

W przypadku pełnienia przez pracowników niebędących nauczycielami akademickimi funkcji kierowniczych w administracji centralnej i wydziałowej, dużo częściej funkcje te sprawują kobiety.

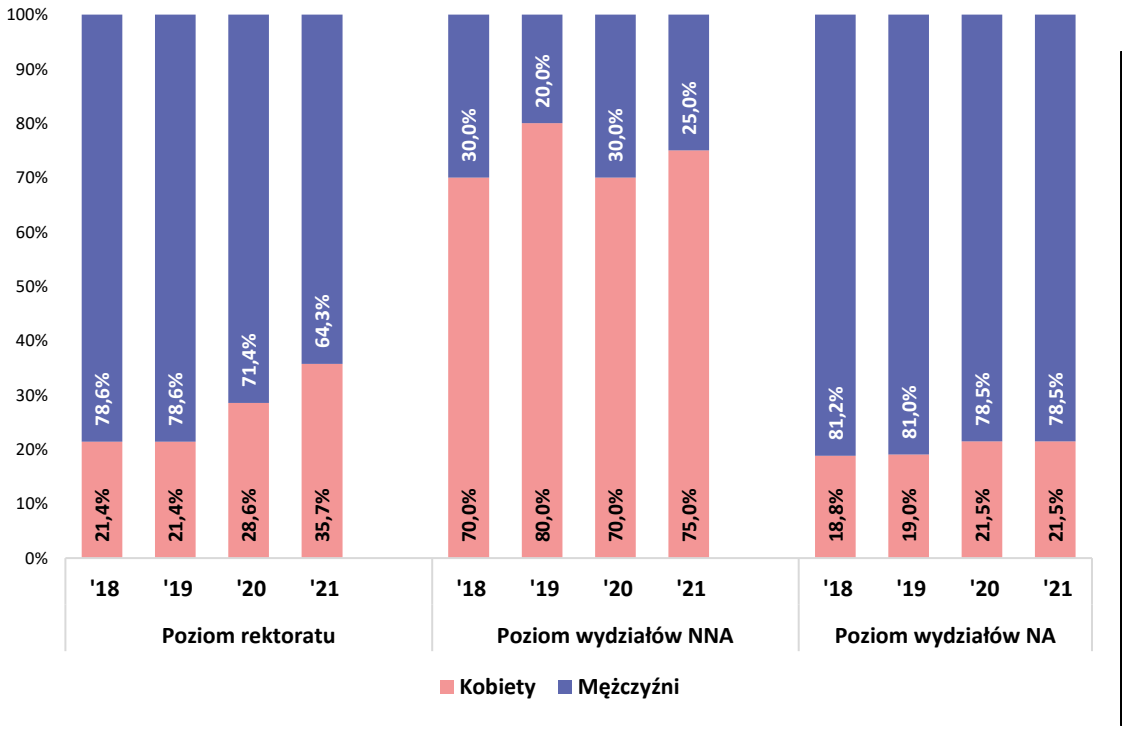
Tabela 4. Pracownicy NNA pełniący funkcje kierownicze w administracji centralnej i wydziałowej, dane w liczbie etatów

Stanowiska i funkcje:	31.12.2018		2018 Suma	31.12.2019		2019 Suma	31.12.2020		2020 Suma	30.11.2021		2021 Suma
	Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna	
Kierownik	86,75	49,75	136,50	87,75	50,75	138,50	95,50	51,25	146,75	96,00	52,25	148,25
Z-ca Kierownika	21,00	7,50	28,50	23,00	6,00	29,00	21,00	6,00	27,00	25,00	5,00	30,00
Z-ca Dyrektora Instytutu					1,00	1,00						
SUMA	107,75	57,25	165,00	110,75	57,75	168,50	116,50	57,25	173,75	121,00	57,25	178,25

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW

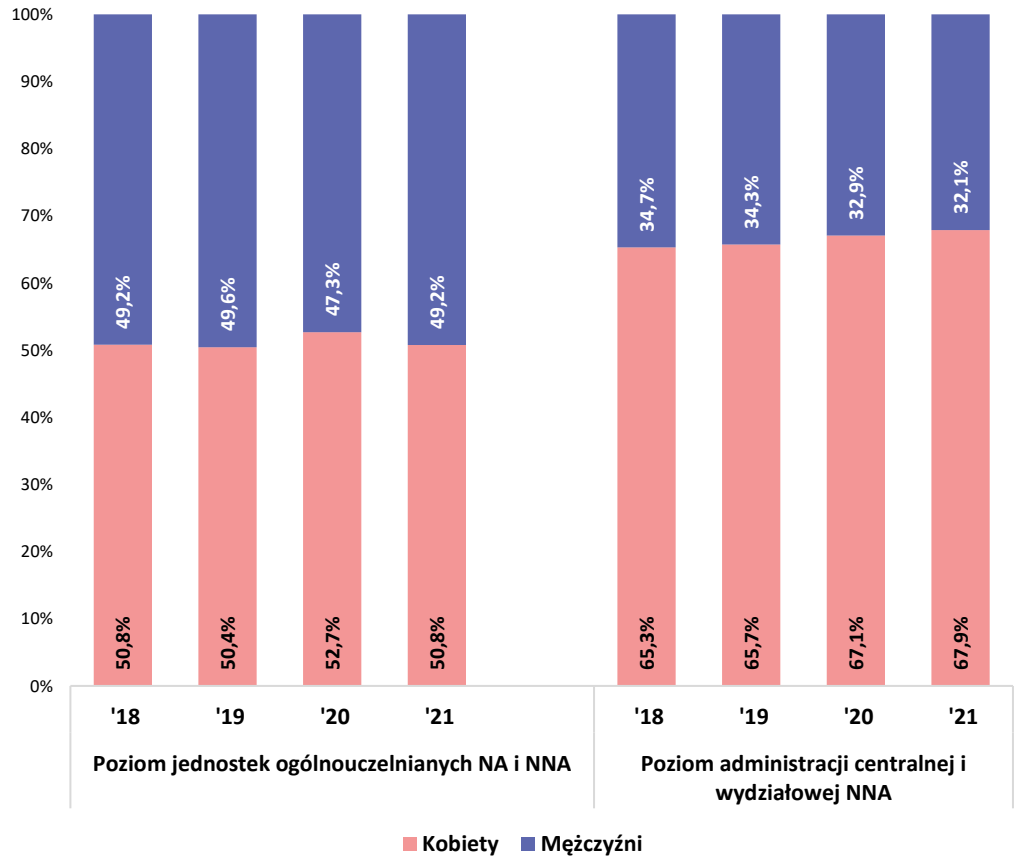
Informacje zbiorcze na temat struktury płci pracowników z obszaru zarządzania Uczelnią (dane procentowe dotyczące etatów)

Najwyższy udział kobiet w liczbie etatów z obszaru zarządzania Uczelnią obserwuje się na poziomie Wydziałów, jeśli chodzi o pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (75% w 2021 r.) oraz administracji centralnej i wydziałowej w tej samej grupie pracowniczej (67,9% w 2021 r.), natomiast mężczyzn – na poziomie Wydziałów, jeśli chodzi o NA (78,5% w 2021 r.) i Rektoratu (64,3% w 2021 r.). Na poziomie jednostek ogólnouczelnianych dla ogółu NA i NNA widoczny jest niemal równy udział kobiet (50,8% w 2021 r.) i mężczyzn (49,2% w 2021 r.).



Rysunek 12. Zarządzanie Uczelnią, dane procentowe dotyczące etatów

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW



Rysunek 13. Zarządzanie Uczelnią, ciąg dalszy

Źródło: Biuro Spraw Osobowych PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Senat i Komisje Senackie

Na podstawie danych pochodzących z Biura Rektora wynika, iż w kadencji 2020-2024 wśród członków i stałych gości Senatu PW kobiety stanowią 28,2%, co stanowi wzrost o ok. 4 punkty procentowe w stosunku do kadencji 2016-2020 (24,1%).

Najwyższy odsetek mężczyzn w obecnej kadencji zasiada w Senackiej Komisji ds. Historii i Tradycji (80,8%), a kobiet – w Zespole ds. Budżetu (64,3%). W poprzedniej kadencji 82,1% członków i stałych gości Senackiej Komisji ds. Historii i Tradycji stanowili mężczyźni, a kobiety stanowiły 4/10 składu Senackiej Komisji ds. Współpracy z Zagranicą (40,6%).

Szczegółowe informacje na temat liczby kobiet i mężczyzn w Senacie i Komisjach Senackich PW w kadencjach 2016-2020 oraz 2020-2024 przedstawiono w tabeli nr 5.

Tabela 5. Senat i Komisje Senackie PW

Senat i Komisje Senackie	Członkowie		Stali Goście		ogółem		
kadencja 2016-2020	**Kobiety**	**Mężczyźni**	**Kobiety**	**Mężczyźni**	**% Kobiet**	**% Mężczyzn**	**razem**
Senat	15	53	4	7	24,1%	75,9%	79
Senacka Komisja ds. Kadr	5	16	3	2	30,8%	69,2%	26
Senacka Komisja ds. Kształcenia	9	15	11	17	38,5%	61,5%	52
Senacka Komisja ds. Etyki Zawodowej	9	17	0	0	34,6%	65,4%	26
Senacka Komisja ds. Historii i Tradycji	4	19	1	4	17,9%	82,1%	28
Senacka Komisja ds. Mienia i Finansów	4	21	8	8	29,3%	70,7%	41
Senacka Komisja ds. Nauki	3	19	7	10	25,6%	74,4%	39
Senacka Komisja ds. Organizacji Uczelni	5	19	3	10	21,6%	78,4%	37
Senacka Komisja ds. Współpracy z Zagranicą	8	9	5	10	40,6%	59,4%	32
Podkomisja ds. Budżetu	3	9	1	1	28,6%	71,4%	14
Podkomisja ds. Algorytmu	4	9	1	1	33,3%	66,7%	15
kadencja 2020-2024							
Senat	15	43	7	13	28,2%	71,8%	78
Senacka Komisja ds. Kadr	5	19	1	5	20,0%	80,0%	30
Senacka Komisja ds. Kształcenia	12	12	13	12	51,0%	49,0%	49
Senacka Komisja ds. Etyki Zawodowej	10	13	2	0	48,0%	52,0%	25
Senacka Komisja ds. Historii i Tradycji	4	19	1	2	19,2%	80,8%	26
Senacka Komisja ds. Mienia i Finansów	6	18	8	5	37,8%	62,2%	37
Senacka Komisja ds. Nauki	10	14	15	18	43,9%	56,1%	57
Senacka Komisja ds. Organizacji Uczelni	6	18	5	10	28,2%	71,8%	39
Senacka Komisja ds. Współpracy z Zagranicą	10	14	3	10	35,1%	64,9%	37
Senacka Komisja ds. Wyboru Członków Rady Uczelni	1	2	0	0	33,3%	66,7%	3
Zespół ds. Budżetu	4	3	5	2	64,3%	35,7%	14
Zespół ds. Podziału Subwencji	3	14	3	2	27,3%	72,7%	22

Źródło: Biuro Rektora PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Rady Naukowe Dyscyplin

Mężczyźni dominują (ponad 50%) w składach rad naukowych 12 z 13 dyscyplin. Wyjątkiem jest architektura i urbanistyka, gdzie 68,4% składu stanowią kobiety. Najwyższy odsetek mężczyzn zasiada w radach naukowych automatyki, elektroniki i elektrotechniki (96,6%) oraz inżynierii mechanicznej (90,2%). Mężczyźni są przewodniczącymi 9 z 13 rad (69,2%).

Tabela 6. Rady Naukowe Dyscyplin w 2021 r.

Rada Naukowa Dyscypliny	Przewodniczący	Kobiety	Mężczyźni	% Kobiet	% Mężczyzn	ogółem
architektura i urbanistyka	Kobieta	13	6	68,4%	31,6%	19
automatyka, elektronika i elektrotechnika	Mężczyzna	2	56	3,4%	96,6%	58
informatyka techniczna i telekomunikacja	Mężczyzna	6	50	10,7%	89,3%	56
inżynieria biomedyczna	Mężczyzna	3	10	23,1%	76,9%	13
inżynieria chemiczna	Mężczyzna	9	29	23,7%	76,3%	38
inżynieria lądowa i transport	Mężczyzna	17	37	31,5%	68,5%	54
inżynieria materiałowa	Kobieta	9	20	31,0%	69,0%	29
inżynieria mechaniczna	Mężczyzna	5	46	9,8%	90,2%	51
inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka	Mężczyzna	19	31	38,0%	62,0%	50
matematyka	Kobieta	9	12	42,9%	57,1%	21
nauki chemiczne	Mężczyzna	23	31	42,6%	57,4%	54
nauki fizyczne	Mężczyzna	7	26	21,2%	78,8%	33
nauki o zarządzaniu i jakości	Kobieta	10	11	47,6%	52,4%	21

Źródło: Biuro Rektora PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Komisje Rektorskie i Dyscyplinarne

W kadencji 2016-2020 poza jednym przypadkiem (Komisji Rektorskiej ds. Warunków Pracy w PW), wszyscy przewodniczący Komisji Rektorskich byli płci męskiej (8 z 9). W obecnej kadencji (2020-2024) nie ma kobiet wśród przewodniczących 6 Komisji. W kadencji 2016-2020 na 9 Komisji w jednej (ds. Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych), zasiadało więcej kobiet (7) niż mężczyzn (6). W dwóch przypadkach (Komisji Rektorskiej ds. Nauki i Aparatury Naukowo-Badawczej oraz Komisji Rektorskiej ds. Bezpieczeństwa), w składach pracowników nie było kobiet.

Szczegółowe informacje na temat liczby kobiet i mężczyzn w poszczególnych Komisjach Rektorskich w kadencjach 2016-2020 oraz 2020-2024 przedstawiono w tabeli nr 7.

Tabela 7. Komisje Rektorskie

Komisje Rektorskie	Przewodniczący	ogółem	w tym pracownicy		przedstawiciele
kadencja 2016-2020			Kobiety	Mężczyźni	SSPW i RDPW
ds. Akademickiej Służby Zdrowia	Mężczyzna	12	1	9	2
ds. Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych	Mężczyzna	13	7	6	-
ds. Nauki i Aparatury Naukowo-Badawczej	Mężczyzna	10	0	10	-
ds. Standaryzacji Procesów Obsługi i Dokumentowania Toku Studiów	Mężczyzna	32	13	17	2
ds. Modernizacji i Rozwoju Uczelni	Mężczyzna	5	1	4	-
ds. Wykorzystania Funduszu Stabilizacyjnego	Mężczyzna	5	2	3	-
ds. Nagród i Odznaczeń	Mężczyzna	21	3	18	-
ds. Bezpieczeństwa	Mężczyzna	13	0	11	2
ds. Warunków Pracy w PW	Kobieta	10	2	6	2
kadencja 2020-2024					
ds. Akademickiej Służby Zdrowia	Mężczyzna	10	2	6	2
ds. Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych	Mężczyzna	14	9	5	-
ds. Aparatury Naukowo-Badawczej	Mężczyzna	9	0	9	-
ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w PW	Mężczyzna	10	2	6	2
ds. Społecznej Odpowiedzialności Politechniki Warszawskiej	Mężczyzna	9	5	4	-
ds. Nagród i Odznaczeń	Mężczyzna	19	3	16	-

Źródło: Biuro Rektora PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

W składach Komisji Dyscyplinarnych w kadencji 2016-2020 oraz 2020-2024 widoczna jest przewaga członków płci męskiej. Jedynym wyjątkiem była Komisja Dyscyplinarna ds. Studentów i Doktorantów (12 kobiet i 10 mężczyzn), jednak należy zaznaczyć, że analizując jej skład według statusu członków, większość stanowili mężczyźni (7 z 12 pracowników).

Szczegółowe informacje na temat liczby kobiet i mężczyzn w poszczególnych Komisjach Dyscyplinarnych w kadencjach 2016-2020 oraz 2020-2024 przedstawiono w tabeli nr 8.

Tabela 8. Komisje Dyscyplinarne

komisje dyscyplinarne	ogółem	liczba członków		w tym pracowników	
kadencja 2016-2020		**Kobiety**	**Mężczyźni**	**Kobiety**	**Mężczyźni**
Komisja Dyscyplinarna ds. Studentów i Doktorantów	22	12	10	5	7
Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna ds. Studentów i Doktorantów	15	3	12	1	8
Komisja dyscyplinarna ds. Doktorantów	10	4	6	1	5
Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna ds. Doktorantów	10	4	6	2	4
Komisja Dyscyplinarna ds. Studentów	10	4	6	2	4
Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna ds. Studentów	10	2	8	1	5
Uczelniana Komisja Dyscyplinarna ds. Nauczycieli Akademickich	15	3	12	1	11
kadencja 2020-2024					
Komisja Dyscyplinarna ds. Doktorantów	10	2	8	1	5
Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna ds. Doktorantów	10	4	6	0	6
Komisja Dyscyplinarna ds. Studentów	10	4	6	3	3
Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna ds. Studentów	10	4	6	2	4
Uczelniana Komisja Dyscyplinarna ds. Nauczycieli Akademickich	16	4	12	4	8

Źródło: Biuro Rektora PW, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Identyfikacja tzw. luki płacowej

Na podstawie analizy wynagrodzeń zasadniczych pracownic i pracowników PW można stwierdzić, że w Uczelni występuje zjawisko tzw. luki płacowej, jednak nie odbiega ono od sytuacji w kraju. W Polsce luka płacowa między mężczyznami a kobietami wynosi 8,5 % i jest jedną z najniższych wśród krajów Unii Europejskiej[15].

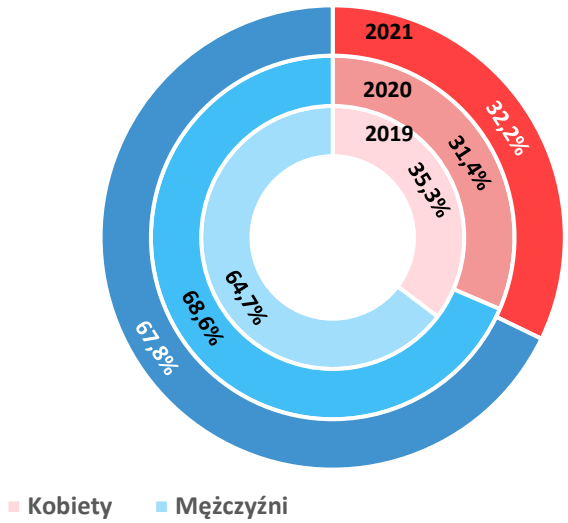
W Politechnice Warszawskiej najniższe zróżnicowanie wynagrodzeń występuje wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (3%), podczas gdy w grupie nauczycieli akademickich wynosi 7% (w największym stopniu w przypadku pracowników dydaktycznych- 8,52%). Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że w przypadku instruktorek/instruktorów oraz lektorek/lektorów zarobki kobiet są wyższe od wynagrodzeń mężczyzn o odpowiednio 6% i 10%.

Za pozytywny należy uznać trend podwyższania wynagrodzeń zasadniczych pracownic i pracowników PW, przy czym w przypadku osób niebędących nauczycielami akademickimi wzrost wynagrodzeń od roku 2018 jest na porównywalnym poziomie (odpowiednio o 23,84% w przypadku kobiet i 23,34 % w przypadku mężczyzn w roku 2021). W porównaniu do roku 2018 r., wzrost wynagrodzeń w grupie nauczycieli akademickich w roku 2021 wynosił odpowiednio 21% w przypadku kobiet i 17% w przypadku mężczyzn.

[15] https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/luka-placowa-w-polsce-najgorzej-w-finansach-i-ubezpieczeniach/xn2hrhx, dostęp dn. 22.12.2021 r.

Doktoranci

W Politechnice Warszawskiej ogółem wśród doktorantów jest więcej mężczyzn (67,8% w 2021 r.). W latach 2019-2021 o 3 punkty procentowe zwiększył się odsetek mężczyzn wśród doktorantów (z 64,7% w 2019 do 67,8% w 2021 r.).

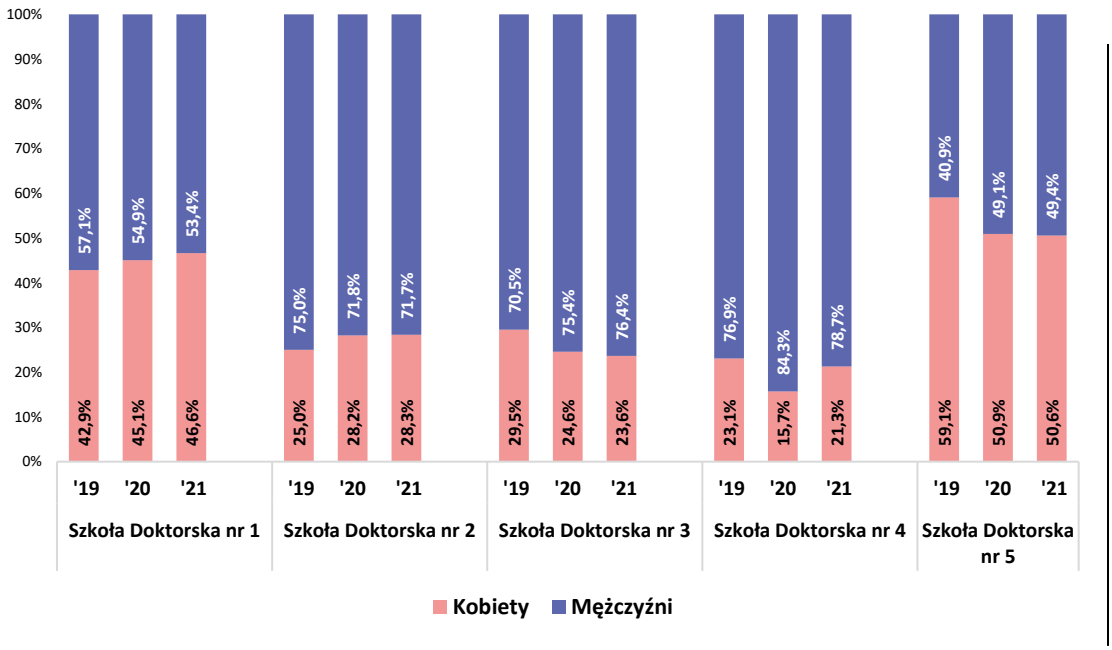


Rysunek 14. Ogół doktorantów w podziale na płeć w kolejnych latach

Źródło: POL-on – Zintegrowana Sieć Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Szkoły Doktorskie

Analiza danych w podziale na szkoły doktorskie pokazuje, że do spadku odsetka kobiet wśród doktorantów w latach 2019-2021 doszło w Szkołach Doktorskich nr: 3 (z 29,5% w 2019 do 23,6% w 2021 r.), 4 (z 23,1% w 2019 do 21,3% w 2021 r.) i 5 (z 59,1% w 2019 do 50,6% w 2021 r.). Warto odnotować, że najwyższy udział mężczyzn wśród doktorantów występuje w Szkołach Doktorskich nr 4 (78,7% w 2021 r.), 3 (76,4% w 2021 r.) i 2 (71,7% w 2021 r.), a kobiet w Szkołach nr 5 (50,6% w 2021 r.) i 1 (46,6% w 2021 r.).

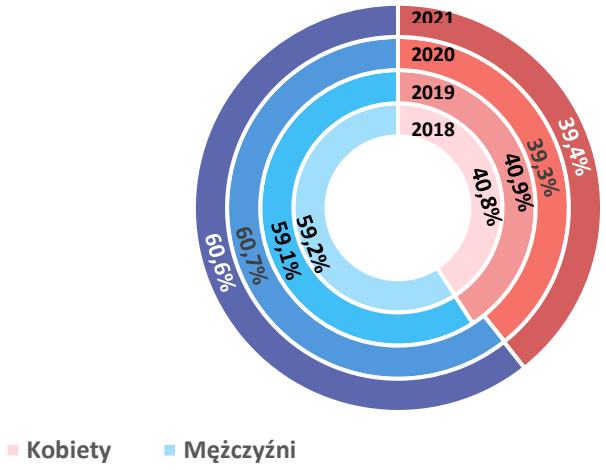


Rysunek 15. Doktoranci według szkół doktorskich

Źródło: POL-on – Zintegrowana Sieć Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Absolwenci

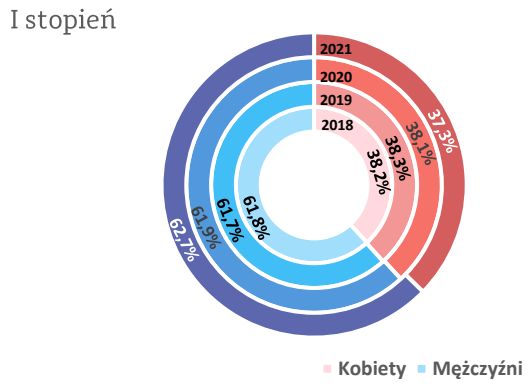
Analizy dotyczące absolwentów PW powstały na podstawie zestawienia z systemu POL-on. Dane dotyczące lat 2018-2020 informują o stanie liczbowym z ostatniego dnia roku (31 grudnia), zaś dane dotyczące roku 2021 pochodzą z dnia 7 grudnia, kiedy to zestawienie zostało wygenerowane.
Wśród absolwentów PW więcej jest mężczyzn (60,5% w 2021 r.). W latach 2018-2021 nieznacznie spadła liczba absolwentek, z 40,8% w 2018 do 39,4% w 2021 r.

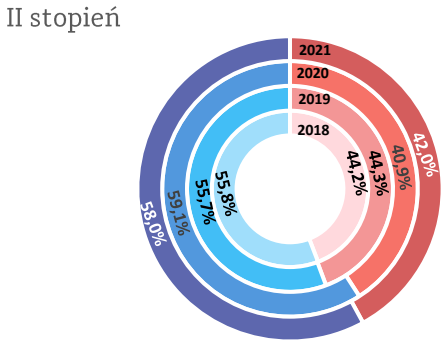


Rysunek 16. Ogół absolwentów w podziale na płeć w kolejnych latach

Źródło: POL-on – Zintegrowana Sieć Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Udział kobiet wśród absolwentów jest wyższy w przypadku studiów II niż I stopnia. Dodatkowo zaobserwować można, że w tej grupie w ciągu 3 analizowanych lat nieznacznie spadł odsetek kobiet (z 44,2% w 2018 do 42% w 2021 r.- rys. 17 i rys. 18).





Rysunek 17. Absolwenci studiów I stopnia **Rysunek 18.** Absolwenci studiów II stopnia

Źródło: POL-on – Zintegrowana Sieć Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Kierunki

Spośród 38 kierunków w 2018 r. w przypadku 21 ponad 50% absolwentów studiów I stopnia stanowili mężczyźni. Przewaga kobiet dotyczyła 17 kierunków. W 2021 r. mężczyźni dominowali na 28, a kobiety na 15 spośród 43 kierunków.

Najwyższy udział kobiet wśród absolwentów studiów I stopnia w 2018 r., w podziale na kierunki, odnotowano dla:

- Biotechnologii (84,7%),
- Administracji (75,8%),
- Ekonomii (75,2%),
- Architektury i urbanistyki (68,2%).

W 2021 r. najwięcej absolwentek było z następujących kierunków:

- Biotechnologia (77,6%),
- Architektura (76,9%),
- Administracja (69,3%),
- Technologia chemiczna (69,2%).

W przypadku 19 z 38 kierunków studiów II stopnia w 2018 r. wśród absolwentów odnotowano przewagę kobiet, a w przypadku 18 – mężczyzn. W 2021 r. mężczyźni dominowali na 28, a kobiety na 16 spośród 44 kierunków.
Najwyższy odsetek kobiet wśród absolwentów studiów II stopnia w 2018 r., w podziale na kierunki, odnotowano dla:

- Administracji (85,1%),
- Ochrony Środowiska (80%),

- Biotechnologii (78,7%),
- Ekonomii (78,7%).

W 2021 r. najwięcej absolwentek było z następujących kierunków:

- Zarządzanie Bezpieczeństwem Infrastruktury Krytycznej (100%; nowy kierunek, 2 osoby),
- Ekonomia (89,1%),
- Biotechnologia (85,9%).

Wydziały

W 2018 r. mężczyźni stanowili ponad połowę absolwentów 11 z 20 wydziałów PW (z uwzględnieniem KNEiS), a w 2021 r. – 12 (zmiana dotyczyła WIM).
W 2018 r. największy odsetek kobiet wśród absolwentów ogółem dotyczył WAiNS (80,4%), KNEiS (76,9%), WCh (67,9%), a mężczyzn – WSiMR (91,9%), WE (86,5%) oraz WEiTI (82,6%).

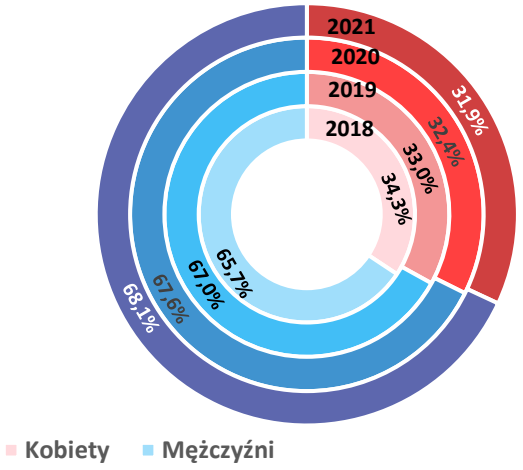
W 2021 r. były to, dla kobiet, wydziały: KNEiS (74,8%), WCh (74,2%), WAiNS (72,6%), a dla mężczyzn – WE (88,9%), WSiMR (88,5%), WMEiL (81,8%).

Na przestrzeni trzech lat (2019, 2020, 2021 r.) widoczne są zmiany w udziale kobiet i mężczyzn wśród absolwentów studiów I stopnia poszczególnych wydziałów i KNEiS. Odsetek mężczyzn wśród absolwentów wzrósł o co najmniej kilka punktów procentowych w przypadku KNEiS, WAiNS, WIL, WMiNI, WT, WZ. Odsetek kobiet wzrósł o co najmniej kilka punktów procentowych na następujących wydziałach: WA, WBMiP, WCh, WF, WGiK, WMT.

Na przestrzeni trzech lat (2019, 2020, 2021 r.) nastąpiły zmiany w udziale kobiet i mężczyzn wśród absolwentów studiów II stopnia poszczególnych wydziałów i KNEiS. Odsetek mężczyzn wśród absolwentów wzrósł o co najmniej kilka punktów procentowych w przypadku WE, WGiK, WIBHiIŚ, WIChiP, WIM, WMiNI, WMEiL, WSiMR, WT. Odsetek kobiet wzrósł o co najmniej kilka punktów procentowych na następujących wydziałach: KNEiS, WBMiP, WEiTI, WF, WIL, WMT, WM.

Studenci

Analizy dotyczące studentów PW powstały na podstawie zestawienia z systemu POL-on. Dane dotyczące lat 2018-2020 informują o stanie liczbowym z ostatniego dnia roku (31 grudnia), zaś dane dotyczące roku 2021 pochodzą z dnia 7 grudnia, kiedy to zestawienie zostało wygenerowane. Odsetek kobiet wśród studentów nieznacznie maleje. W ciągu 3 analizowanych lat zmniejszył się o 2,4 punktu procentowego.



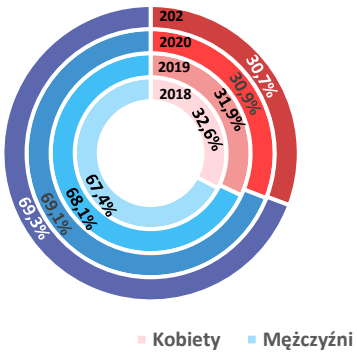
2,4 pp. Różnica w odsetku kobiet wśród studentów pomiędzy 2018, a 2021 rokiem.

Rysunek 19. Ogół studentów w podziale na płeć w kolejnych latach

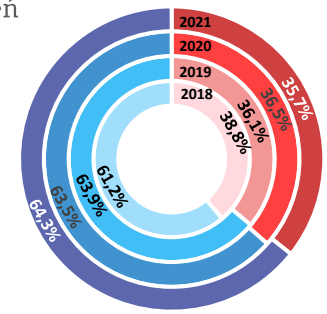
Źródło: POL-on – Zintegrowana Sieć Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Odsetek kobiet studiujących na studiach II stopnia jest większy niż na studiach I stopnia. Różnica ta wynosi od 6,2 pp. w roku 2018, do 5 pp. w roku 2021. Należy jednak mieć na uwadze, że liczba studentów studiów II stopnia jest znacznie mniejsza niż studentów studiów I stopnia.

I stopień



II stopień



Rysunek 20. Studenci studiów I stopnia

Rysunek 21. Studenci studiów II stopnia

Źródło: POL-on – Zintegrowana Sieć Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym, opracowanie własne DBA CZIiTT PW

Kierunki

Spośród 44 kierunków studiów I stopnia, na których studenci studiowali w latach 2018-2020 oraz studiują obecnie (2021 r.), na czternastu w 2018, szesnastu w 2019, osiemnastu w 2020 i siedemnastu kierunkach w 2021 roku odsetek kobiet wynosił poniżej 15%. Najniższy odsetek kobiet w 2021 r. jest na kierunkach: Mechatronika

Pojazdów i Maszyn Roboczych (6%) oraz Mechanika Pojazdów i Maszyn Roboczych (6,2%).

Najwyższy odsetek kobiet w roku akademickim 2021/2022 jest na kierunku Biotechnologia (72,1%). Jest to jedyny kierunek studiów I stopnia w 2021 r., na którym kobiet jest więcej niż 70% ogółu studiujących. W roku 2018 na 6 spośród 39 kierunków w PW kobiety stanowiły ponad 70% studiujących na studiach II stopnia. Dwa kierunki o najwyższym odsetku kobiet, ponad 80%, to Biotechnologia (83,1%) oraz Ochrona Środowiska (86,1%). Na 10 kierunkach kobiety stanowiły mniej niż 15% studiujących. Najniższy odsetek kobiet odnotowano na kierunkach: Mechanika Pojazdów i Maszyn Roboczych (9,2%) oraz Mechatronika Pojazdów i Maszyn Roboczych (11,8%). W 2021 roku wśród 46 kierunków na siedmiu kobiety stanowią 70% lub więcej studentów studiów II stopnia. Najwyższy odsetek kobiet jest obecnie na kierunku Biogospodarka (100%, przy czym ogółem na tym kierunku studiują 3 osoby). Kolejne dwa kierunki pod względem udziału kobiet to Administracja (77,4%) oraz Ochrona Środowiska (77,1%).

Wydziały

W roku 2021 kobiety stanowiły większość studiujących na ośmiu spośród dwudziestu wydziałów. Są to: KNEIS, WAiNS, WA, WCh, WGiK, WIChiP, WIM oraz WZ. Na sześciu wydziałach w roku 2021 odsetek kobiet wyniósł pomiędzy 40%, a 60%. Zmiany jakie nastąpiły w odsetku kobiet i mężczyzn na poszczególnych wydziałach w roku 2021 w stosunku do 2018 wynosiły od (-8,5) pp. do 5,2 pp. Odsetek mężczyzn zmniejszył się na ośmiu wydziałach, najbardziej na Wydziale Inżynierii Materiałowej (o 8,5 pp.) oraz na Wydziale Inżynierii Lądowej (o 4,7 pp.). Odsetek kobiet zmniejszył się w sposób najbardziej znaczący w ciągu tych trzech lat na Wydziale Administracji i Nauk Społecznych (o 5,2 pp.), na Wydziale Transportu (o 5,1 pp.) oraz na Wydziale Zarządzania (o 4,8 pp.).

Zmiany związane z odsetkiem kobiet i mężczyzn na poszczególnych wydziałach w kolejnych latach, 2019-2021, są stosunkowo nieznaczne (opisane powyżej). Zaobserwować można natomiast różnice w udziale mężczyzn i kobiet studiujących na poszczególnych stopniach studiów.

Wśród studentów studiów I stopnia wydziały o najwyższym odsetku mężczyzn to WSiMR (kolejne analizowane lata, 2019-2021: 92,2%; 92%; 92%), WE (87,9%; 87,4%; 87,6%) oraz WEiTI (81,1%; 81,6%; 81,7%), z czego dwa ostatnie to wydziały o najwyższej liczbie studentów. Wśród studentów II stopnia trzy wydziały, na których odsetek studentów płci męskiej był i jest najwyższy, to WSiMR (kolejne lata: 90,8%; 88,4%; 92%), WEiTI (77,5%; 79%; 80,1%) oraz WE (88%; 85,2%; 85,7%).

1.2. Identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracowników/pracownic oraz studentów/doktorantów i studentek/doktorantek Politechniki Warszawskiej w zakresie równości płci w Politechnice Warszawskiej[16]

Etap I badania został zrealizowany w okresie 26.11-10.12.2021 przez Dział Badań i Analiz CZIiTT PW.

Celem badania była **identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracowników i pracownic oraz studentów/doktorantów i studentek/doktorantek Politechniki Warszawskiej w zakresie równości płci** w Politechnice Warszawskiej.

Cel główny badania zdekomponowano na dwa cele szczegółowe:

CS1. identyfikację potrzeb i oczekiwań pracowników i pracownic oraz studentów/doktorantów i studentek/doktorantek PW w zakresie równości płci w Politechnice Warszawskiej,

CS2. identyfikację trudności, które w ocenie pracowników i pracownic oraz studentów/doktorantów i studentek/doktorantek PW mogą wpływać na poczucie równości w Politechnice Warszawskiej.

Pierwszy etap badań został zrealizowany z wykorzystaniem jakościowych badań społecznych. Zastosowano technikę wywiadu pogłębionego prowadzonego w formie bezpośredniej (IDI, ang. *Individual in-Depth Interview*) lub telefonicznej (TDI, ang. *Telephone In-Depth Interview*) przez badacza z respondentem według kwestionariusza modułowego, obejmującego zagadnienia do poruszenia w trakcie rozmowy, złożonego głównie z pytań otwartych. Narzędzie opracowano w trzech wersjach: dla kobiet, mężczyzn oraz osób pobierających kształcenie na PW (studenci/doktoranci i studentki/doktorantki).

Celem wywiadu eksploracyjnego była identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracowników i pracownic oraz studentów/doktorantów i studentek/doktorantek PW w zakresie równości płci w Politechnice Warszawskiej oraz trudności, które mogą wpływać na poczucie równości w PW. W trakcie rozmów poruszono tematy: różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w PW, parytetów, feminatywów, nieodpowiednich zachowań, łączenia obowiązków zawodowych i prywatnych oraz oczekiwań względem PW.

W badaniu zgromadzono dane jakościowe, które mają charakter szczegółowych informacji z pogłębionych wypowiedzi rozmówców. Specyfika danych sprawia, że nie mogą one być generalizowane na całą badaną społeczność. Ten typ danych pokazuje różnorodne punkty widzenia i odzwierciedla indywidualne doświadczenia respondentów, co pozwala na dostrzeżenie nawet zjawisk

[16] Bichta E., Matysiak M., Płaszczyca M., Wycisk A., Modrzejewska K. (koordynacja): *Badania społeczne na potrzeby Zespołu rektorskiego ds. przygotowania planu równości płci w Politechnice Warszawskiej. RAPORT Z ETAPU I wywiady indywidualne*, DBiA CZIiTT, Warszawa, 2021.

symptomatycznych. Specyfika danych jakościowych – ich kontekstowość – jest zaletą w pogłębionym poznaniu zjawiska, jednak sprawia, że sformułowane wnioski nie mogą być generalizowane na całą populację.

Jako kontekst realizowanego badania przeprowadzono analizę danych zastanych – zapoznano się z zewnętrznymi raportami, które podsumowywały badania dotykające zagadnienia równości płci, w tym w sektorze nauki, w celu zaplanowania metodyki badania w PW. Ponadto zidentyfikowano elementy badań własnych, które pośrednio bądź bezpośrednio były związane z eksplorowanym tematem.

Populację badania stanowiła społeczność Politechniki Warszawskiej. Próbę stanowili wybrane reprezentantki i reprezentanci społeczności akademickiej z uwzględnieniem podziału na nauczycieli akademickich (NA) i nie-nauczycieli akademickich (NNA) oraz osoby posiadające i nieposiadające dzieci.

W badaniu uwzględnione zostały osoby reprezentujące dwie grupy pracowników PW, tj.:

- nauczyciele akademiccy – osoby zatrudnione w Politechnice Warszawskiej w grupie nauczycieli akademickich, które zatrudnione są na stanowisku: profesora, profesora uczelni, profesora wizytującego, adiunkta, asystenta, lektora, instruktora, trenera specjalisty, starszego kustosza dyplomowanego, kustosza dyplomowanego w jednej z grup pracowników: badawczej, badawczo-dydaktycznej lub dydaktycznej,
- pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi – osoby zatrudnione w Politechnice Warszawskiej w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, którymi są: pracownicy administracyjno-ekonomiczni, pracownicy naukowo-badawczy i naukowo-techniczni, pracownicy inżynieryjno-techniczni, pracownicy biblioteczni oraz dokumentacji i informacji naukowej, pracownicy działalności artystycznej, pracownicy działalności związanej z informatyzacją, pracownicy przedszkola, pracownicy działalności wydawniczej i poligraficznej oraz pracownicy obsługi i robotnicy.

W próbie uwzględniono zarówno kobiety, jak i mężczyzn na różnych etapach kariery. Przeprowadzono 12 wywiadów pogłębionych. Wywiady przeprowadzono z osobami reprezentującymi każdą istotną z punktu widzenia tematyki badania grupę interesariuszy PW. Zrealizowano wywiady z: kobietami (n=8) i mężczyznami (n=4), nauczycielami akademickimi (n=3), pracownikami niebędącymi nauczycielami akademickimi (n=5) i studentami/doktorantami (n=4) oraz osobami posiadającymi dzieci (n=7) i osobami nieposiadającymi dzieci (n=5). Taki rozkład próby umożliwił poznanie szerokiego spektrum doświadczeń i opinii.

Badanie zrealizowano z wykorzystaniem metod jakościowych. Celem prowadzenia badań o charakterze jakościowym jest opis konkretnej zastanej rzeczywistości społecznej z perspektywy jej uczestników. Dane jakościowe pozwalają na opisanie punktów widzenia w całej ich różnorodności – analiza nie

ogranicza się do wskazywania najczęściej pojawiających się opinii, ale uwzględnia także skrajne głosy, traktując je jako symptomy pewnych zjawisk. W badaniach jakościowych rezygnuje się z możliwości generalizowania wniosków na całą populację na rzecz formułowania pogłębionych interpretacji na poziomie badanej społeczności.

Zgromadzone dane wnoszą nową wartość poznawczą i wskazują obszary, na których należy skoncentrować się, opracowując plan równości płci w Politechnice Warszawskiej.

W raporcie omówiono wyniki I etapu badania, tj. wynik analizy danych zgromadzonych w ramach wywiadów eksploracyjnych z pracownicami i pracownikami oraz studentami/doktorantami i studentkami/doktorantkami PW. **Ocena PW jako pracodawcy jest pozytywna**. Badani dostrzegają, że prawa jakie mają, np. do urlopów rodzicielskich, odbioru nadgodzin, godzin dopasowanych do obowiązków prywatnych i elastycznych wyjść w razie potrzeby, są skrupulatnie egzekwowane i w ich doświadczeniach nie sprawiły dodatkowych problemów. Jednak czym innym jest ogólna atmosfera, funkcjonujące nadal stereotypy i symboliczna oraz liczebna dominacja męskiej części kadry. Powody rzadszego wyboru studiów technicznych lub pracy na uczelni technicznej przez kobiety są dla większości rozmówców niejasne, nie potrafią wskazać powodu. Niektórzy odwołują się do charakteru, inni do zdolności nabytych w dzieciństwie, jeszcze inni do wciąż obecnych wzorów kulturowych, silnie rozdzielających damskie i męskie zawody.

W rozmowach padło stwierdzenie, które wybrzmiało żartobliwie, jednak może być skuteczną metaforą: porównano politechniki do mężczyzn, a uniwersytety do kobiet. Wiązało się to z obecnością kierunków społecznych i humanistycznych na uniwersytetach, które kojarzą się rozmówcom z bardziej otwartymi i elastycznymi, a więc inaczej przygotowanymi do zmian. W tym ujęciu uczelnie techniczne nie kojarzą się z empatią, stoi więc przed nimi wyzwanie, aby komunikować podjęte starania i otwartość na zmiany, które są nieodłączną częścią rozwoju.

Z analizy zgromadzonych danych wynika, że pracownicy, pracownice, studenci/doktoranci i studentki/doktorantki doświadczają różnego traktowania ze względu na płeć lub obserwują takie zachowania. Problem jest szczególnie istotny z perspektywy kobiet zatrudnionych w grupie NNA – ich zadania w głównej mierze sprowadzają się do obsługi NA, wśród których większość stanowią mężczyźni. Zauważano także, że problem nierównego traktowania rzadziej bądź wcale nie występuje w zespołach roboczych tworzonych ad hoc, a zwłaszcza składających się z młodszych pracowników. W sytuacji, gdy kobiety odczuwają niesprzyjającą atmosferę i nierówne traktowanie względem płci, mogą przybrać postawę nadmiernie krytyczną w stosunku do mężczyzn, uogólniając negatywne cechy na ich całą grupę. Przypisywanie braku kompetencji z uwagi na płeć działa negatywnie w obie strony i jest krzywdzące zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

Wyraźną potrzebą jest więc obalanie stereotypów, które podtrzymują wizerunek „typowego mężczyzny" i „typowej kobiety".

Zarówno studenci/doktoranci, studentki/doktorantki, jak i pracownice i pracownicy PW dostrzegają w PW nieodpowiednie zachowania ze względu na płeć, dotyczące kobiet. Spostrzeżenia badanych oparte są na bezpośrednich doświadczeniach i obserwacjach, a także na informacjach od innych osób. Nie zauważono zróżnicowania ze względu na płeć odpowiadających czy też staż pracy w PW, warto natomiast odnotować, że wypowiedzi pracownic i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wskazywały na szersze spektrum takich zachowań.

Jako przykłady nieodpowiedniego postępowania ze względu na płeć podawano przede wszystkim niestosowne komentarze, pseudożarty, przytyki, lekceważący lub pogardliwy sposób zwracania się do kobiet. Negatywne zachowania dotyczą również obowiązków (np. nadmierne obciążanie, utrudnianie łączenia życia zawodowego i prywatnego, niepisana zasada nadzorowania prac przez mężczyznę), atmosfery (konieczność „rozpychania się łokciami" przez kobiety, obawy przed obmawianiem i przedmiotowym traktowaniem), naruszania przestrzeni osobistej czy molestowania. Warto podkreślić, że nieodpowiednie zachowania przejawiane są nie tylko przez mężczyzn, ale też kobiety (przełożone).

Na podstawie wypowiedzi badanych można stwierdzić, że sytuacja raczej zmienia się na lepsze z uwagi na większą liczbę kobiet na studiach i w pracy oraz rozmowy na temat równości płci. Nieodpowiednie zachowania rzadko spotykają się z reakcją, co może być tłumaczone brakiem wiary w możliwość zmiany, brakiem wiedzy na temat tego, do kogo zwrócić się o pomoc, czy negatywnymi doświadczeniami w tym obszarze (brak reakcji władz).

W związku z tym, że w celu eliminacji nieodpowiedniego postępowania niezbędna jest nie tylko odwaga osób, które go doświadczają, ale również zaufanie czy też gwarancja tego, że zwrócenie uwagi na nieodpowiednie zachowanie nie będzie miało żadnych negatywnych konsekwencji w stosunku do osoby, która go doświadcza.

Konieczne wydaje się także opracowanie systemu procedur i informacji o możliwościach uzyskania pomocy, procedurach postępowania w takich przypadkach i korzyściach dla społeczności z eliminacji niepożądanych zachowań, ale przede wszystkim zagwarantowanie, że nieodpowiednie zachowania spotkają się z właściwą i szybką reakcją osób, którym te zdarzenia zostały zgłoszone.

Istotnym zagadnieniem w kontekście równego traktowania kobiet i mężczyzn w PW jest łączenie obowiązków prywatnych i zawodowych. Analiza zgromadzonych danych pokazała, że w społecznej percepcji temat łączenia obowiązków prywatnych i obowiązków zawodowych przypisany jest do osób posiadających dzieci. W opinii rozmówców nieposiadających dzieci wobec nich formułowane są inne oczekiwania związane z pracą niż wobec osób posiadających

dzieci – oczekuje się, że będą pracować znacznie więcej. Konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem – w sytuacji nagłej czy sprawowanej w sposób standardowy – jest obiektywnym powodem ograniczenia wykonywania obowiązków zawodowych. Czynnikiem, który różnicuje problemy związane z łączeniem obowiązków zawodowych i prywatnych wskazywane przez badanych, jest posiadanie dziecka w wieku wymagającym zapewnienie stałej opieki. Wśród wyzwań, z którymi mierzą się rodzice pracujący w PW należy wskazać: opiekę nad dzieckiem w godzinach pracy, w tym niespodziewaną, pracę w niestandardowych godzinach oraz ograniczoną możliwość wykonywania pracy zdalnej.

Badani pracownicy i pracownice PW oraz studenci/doktoranci i studentki/doktorantki Politechniki Warszawskiej sprawiają wrażenie osób, które mają przemyślaną kwestię udogodnień, które mogłyby sprawić, aby wszystkie grupy interesariuszy Politechniki Warszawskiej dobrze czuły się w miejscu pracy i nauki. Rozmówcy oczekują wprowadzenia rozwiązań w zakresie:

- Organizacji pracy, np. elastyczne godziny pracy, możliwość wyboru pracy zdalnej czy przerwa semestralna skorelowana z feriami zimowymi;
- Kultury pracy, np. atmosfera sprzyjająca egzekwowaniu prawa pracy czy przyzwolenie na obecność dzieci w pracy;
- Działań informacyjno-promocyjnych dot. równości płci, np. rzeczowa dyskusja w PW na temat równego traktowania, szkolenia dla pracowników PW dot. ról społecznych i reagowania w krytycznych sytuacjach, promocja urlopów ojcowskich wśród pracowników czy rodzinne okazjonalne spotkania w miejscu pracy;
- Działań formalnych, np. spersonalizowanie umów o pracę, planowanie kariery zawodowej, mechanizmy ochronne dla kobiet przy awansach, formalne zagwarantowanie miejsc dla studentek czy indywidualny tok studiów oraz inwestycji w infrastrukturę, np. modernizację damskich toalet;
- Zapewnienie infrastruktury socjalnej na wydziałach, likwidacja barier architektonicznych, czy powołanie/utrzymanie placówek edukacyjnych w PW.

Na podstawie krańcowo różnych opinii badanych co do potrzeby, sensowności i możliwości wprowadzenia parytetów w PW można stwierdzić, że potrzebne są rzetelne i jasne informacje, które pomogłyby w prowadzeniu dyskusji na ten temat. Widoczne jest bowiem, że dążenie do zachowania równości kobiet i mężczyzn jest związana z obniżeniem jakości kandydatów przyjmowanych do pracy (pierwszeństwo kobiet niezależnie od poziomu ich kompetencji i umiejętności). Badani nie oczekują, aby o stanowiskach rozstrzygały parytety, jednak wskazane jest zachęcanie kobiet do podejmowania pracy w uczelni, przed czym może je wstrzymywać poczucie braku pewności siebie i swoich kompetencji.

Stosowanie żeńskich wariantów nazw funkcji czy zawodów jest zagadnieniem, które dzieli badanych. Feminatywy są postrzegane jako

niepoprawne językowo, stanowiące odstępstwo od normy, sztuczne, trudne do wymówienia, a nawet szkodliwe (ośmieszanie, umniejszanie stanowiska lub kompetencji danej osoby). Nie dotyczy to feminatywów dłużej funkcjonujących w języku mówionym i pisanym (np. nauczycielka). Dlatego możliwe jest doprowadzenie do zmiany sytuacji w przypadku obecnie niepopularnych żeńskich wariantów, jednakże należy zdiagnozować, jakie są oczekiwania społeczności PW w tym zakresie. Nie jest oczekiwane narzucanie rozwiązań, a raczej informowanie i dyskutowanie, by podnosić świadomość pracownic/pracowników, studentek/studentów oraz doktorantek/doktorantów. Możliwe jest również zastosowanie decyzji administracyjnej niewymuszającej, ale umożliwiającej konkretne działanie w zakresie feminatywów (np. podpis w stopce e-maila, zapis w BIP).

Oddziaływanie na elementy rzeczywistości zawodowej wymaga wielu różnych kroków – w tym zmiany postaw osób nastawionych negatywnie czy stereotypowo. Środowisko uczelniane nie jest jedynym, w którym występuje problem nierównego traktowania kobiet i mężczyzn – przyczyny również nie leżą wyłącznie w profilu uczelni, ale w kulturze i obowiązującym systemie. Jednak spostrzeżenia badanych umiejętnie wskazują na obserwowane nierówności i dają przestrzeń do obserwacji, namysłu i zaproponowania zmian.

Powołanie Zespołu ds. przygotowania planu równości płci w PW zostało docenione w rozmowach. Wskazano na to, że podejmowanie tego tematu jest pierwszym krokiem do rozwiązań, które wyrównają różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Jedna z rozmówczyń traktuje to jako pozytywne zauważenie problemu, któremu władze PW chcą przeciwdziałać. Choć miała świadomość, że zmiany – zwłaszcza te dotyczące postaw – trwają długo, to doceniła pierwszy krok zrobiony w tym kierunku. Zainicjowanie tematu umożliwia powstanie przestrzeni do dyskusji, w której należy poznać możliwie jak najwięcej aspektów i obszarów problemowych, które realnie i negatywnie wpływają na codzienną pracę czy studiowanie. Podkreślenie zasad, które powinny obowiązywać, umożliwia odwołanie się do przyjętej wspólnie podstawy i wspiera w uświadomieniu potrzeb wielu stron.

Kontynuacja badania – plan prac badawczych

Zaplanowano kontynuację prac badawczych na całej populacji pracownic/pracowników, studentek/studentów oraz doktorantek/doktorantów Politechniki Warszawskiej. Kolejne etapy badania przedstawiono w tabeli nr 9. Wnioski z zaplanowanych badań i propozycje rozwiązań zostaną skonsultowane z pracownicami/pracownikami, studentkami/studentami oraz doktorantkami/doktorantami Politechniki Warszawskiej.

Tabela 9. Zaplanowane prace badawcze w ramach badania dot. równego traktowania ze względu na płeć w Politechnice Warszawskiej

METODA i TECHNIKA BADAŃ	CEL	PRÓBA
I ETAP BADANIA (zrealizowany w grudniu 2021 r.)		
Metoda jakościowa: 12 wywiadów indywidualnych	Identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracowników i pracownic oraz studentów/doktorantów i studentek/doktorantek PW w zakresie równości płci w Politechnice Warszawskiej. Identyfikacja trudności, które w ocenie pracowników i pracownic oraz studentów/doktorantów i studentek/doktorantek PW mogą wpływać na poczucie równości w PW.	Wybrani pracownicy i pracownice oraz studentki/ doktorantki i studenci/ doktoranci z PW (grupa zróżnicowana ze względu na płeć, grupę interesariuszy PW, fakt posiadania dziecka i staż pracy).
II ETAP BADANIA (zaplanowany do realizacji w okresie maj - czerwiec 2022)		
Metoda ilościowa: CAWI (ankieta internetowa)	Identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracowników i pracownic oraz studentów/doktorantów i studentek/doktorantek PW w zakresie równości płci w Politechnice Warszawskiej. Identyfikacja trudności, które w ocenie pracowników i pracownic oraz studentów/ doktorantów i studentek/doktorantek PW mogą wpływać na poczucie równości w PW.	Badanie skierowane do wszystkich pracowników/pracownic oraz studentów/doktorantów i studentek/doktorantek PW (brak możliwości zagwarantowania poziomu zwrotu przez realizatorów badania).
Metoda jakościowa: wywiady indywidualne (kontynuacja)	Diagnoza potrzeb i oczekiwań w zakresie wsparcia pracowników/pracownic oraz studentek/doktorantek i studentów/ doktorantów PW względem równości w PW. Diagnoza opinii społeczności akademickiej o informowaniu oraz promowaniu przez Uczelnię konkursów np. stypendialnych, w których jednym z ocenianych lub dopuszczających kryteriów jest płeć - czy odczuwane jest to jako działanie wspomagające czy przeciwdziałające zachowaniu równości płci oraz dyskryminujące.	Wybrani pracownicy/ pracownice oraz studentki/doktorantki i studenci/doktoranci z PW (grupa zróżnicowana ze względu na płeć, grupę interesariuszy PW, fakt posiadania dziecka i staż pracy), „eksperci lokalni" PW, np. pracownicy Zespołu Audytu Wewnętrznego PW, osoby zaangażowane w realizację polityki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i mobbingowi w PW.
III ETAP BADANIA (zaplanowany do realizacji w czerwcu 2022 r.)		
Konsultacje społeczne w formie zogniskowanego wywiadu grupowego	Identyfikacja rozwiązań adresujących zidentyfikowane potrzeby i oczekiwania pracowników i pracownic oraz studentek/ doktorantek i studentów/doktorantów PW. Identyfikacja rozwiązań adresujących zidentyfikowane trudności pracowników i pracownic PW w zakresie równości płci. Ocena proponowanych rozwiązań w zakresie wsparcia pracowników/pracownic PW względem zachowania równości w PW.	Pracownicy/pracownice oraz studentki/doktorantki i studenci/doktoranci PW (w tym ochotnicy z badań ilościowych) reprezentujący ogół interesariuszy PW.

Źródło: opracowane własne DBA CZIiTT PW.

W planie równości płci dla Politechniki Warszawskiej uwzględniono również wyniki badań dot. społecznej odpowiedzialności uczelni, tj. sondażu #PowiedzPW, przeprowadzonego wśród całej społeczności Uczelni w dn. 25 listopada – 9 grudnia 2019 r., z udziałem 582 osób, w tym 212 kobiet (36,4%) oraz badania satysfakcji z pracy pracowników Politechniki Warszawskiej, przeprowadzonego w terminie 8 grudnia 2020 r. – 4 stycznia 2021 r. z udziałem 941 osób, w tym 402 kobiet (42,7%).

W sondażu #PowiedzPW 68,9% respondentek i 40% respondentów, jako zagadnienie istotne z punktu widzenia społecznej odpowiedzialności uznała „wspieranie postaw tolerancyjnych, szanujących równość i różnorodność"[17]. Za działania, jakie Politechnika Warszawska powinna podjąć w obszarze społecznej odpowiedzialności należą m.in.[18]:

- monitorowanie zachowań godzących w prawa człowieka,
- wspieranie różnorodności i postaw tolerancyjnych (m.in. na tle rasowym, seksualnym),
- aktywne przeciwdziałanie dyskryminacji (m.in. ze względu na płeć, wiek, pochodzenie), w tym zapewnienie równego dostępu do usług edukacyjnych, ale też takie usprawnienia jak dodanie form żeńskich wyrazów w dokumentach i systemach elektronicznych,
- aktywne przeciwdziałanie mobbingowi (w tym wyciąganie konsekwencji wobec pracowników stosujących mobbing),
- zapewnienie opieki psychologicznej (dla każdej z grup, tj. pracownic/pracowników, studentek/studentów i doktorantek/doktorantów),
- weryfikowanie kompetencji pracownic/pracowników i działalności rzeczników zaufania,
- ujednolicenie zasad zarządzania w różnych jednostkach.

Na zakończenie warto dodać, iż z informacji uzyskanych od Uczelnianego Rzecznika Zaufania funkcjonującego w Politechnice Warszawskiej w ramach realizowanej polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji wynika, że w ostatnich latach nie zgłaszano problemów związanych z dyskryminacją ze względu na płeć.

[17] Parzych, D., Płaszczyca, M., Zgutka, M. (2019). *Wyniki badania: #powiedz PW. Społeczna odpowiedzialność uczelni*, s. 15: https://www.pw.edu.pl/Aktualnosci/Wyniki-sondazu-PowiedzPW-Spoleczna-odpowiedzialnosc-uczelni, dostęp dn. 31.05.2021 r.

[18] *Ibid.*, s. 22-26.

2. Cele strategiczne oraz działania w obszarze równości płci w PW na lata 2022-2024

Ujęte poniżej cele i działania w ramach planu równości płci stanowią komplementarny wkład zarówno w „Strategię Rozwoju Politechniki Warszawskiej do roku 2030", jak również w „Strategię Społecznej Odpowiedzialności PW".

Wymienione cele i działania zostały opracowane dla najczęściej sygnalizowanych przez przedstawicieli wspólnoty akademickiej problemów i możliwych rozwiązań na przyszłość. W przypadku, gdy poddani badaniu respondenci nie mieli sprecyzowanego poglądu tak jak w przypadku stosowania parytetów i używania feminatywów w języku Uczelni, zagadnienia pozostawiono do szerszej diagnozy w kolejnych etapach badań.

2.1. Cele i działania w obszarze kultury organizacyjnej oraz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym

Cel 2.1.1: Dążenie do wsparcia osób pracujących i studiujących w Politechnice Warszawskiej w osiąganiu równowagi pomiędzy życiem zawodowym, kształceniem a życiem prywatnym ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb osób opiekujących się dziećmi oraz innymi osobami niesamodzielnymi.

Działanie 1: Doskonalenie dotychczasowych kanałów komunikacji bezpośredniej umożliwiających pracownicom i pracownikom, studentkom i studentom, doktorantkom i doktorantom wzajemną wymianę doświadczeń, zgłaszanie potrzeb i dzielenie się dobrymi praktykami np. na forum osób zatrudnionych w Politechnice Warszawskiej na platformie Microsoft Teams lub w intranecie, chaty z przedstawicielami wspólnoty akademickiej obu płci w zakresie udzielania informacji bieżących i planów na przyszłość, uwzględniających m.in. propozycje spędzania czasu wolnego w ramach takich wydarzeń jak np. Mikołajki dla dzieci, czy też relaks w ośrodkach wypoczynkowych Politechniki Warszawskiej, rozwijanie zainteresowań kulturalnych np. w ramach koncertów z cyklu Wielka Muzyka w Małej Auli, występów zespołów artystycznych PW: The Engineers Band, Zespołu Pieśni i Tańca PW, czy Teatru PW.

Działanie 2: Utrzymanie możliwości włączania dzieci pracownic i pracowników, jak również współmałżonek i współmałżonków, partnerek i partnerów życiowych do sportowych kart pracowniczych na preferencyjnych warunkach.

Działanie 3: Dążenie do organizacji wszelkich spotkań, w tym szkoleń i warsztatów w standardowych godzinach pracy, ułatwiając tym samym łączenie życia zawodowego z prywatnym (tzw. *work-life balance)*.

Działanie 4: Zachęcanie do zgłaszania projektów do budżetu partycypacyjnego Politechniki Warszawskiej ujmujących zagadnienia zdrowego życia w każdym wieku oraz wzmacniających dobrostan psychiczny wspólnoty akademickiej PW spełniając tym samym 3. cel zrównoważonego rozwoju (zapewnienia wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowego życia oraz promowania dobrobytu).

Działanie 5: Stałe monitorowanie i podnoszenie satysfakcji wspólnoty akademickiej w zakresie *work-life balance* w kierunku przygotowania odpowiedniej oferty szkoleniowej, sportowej, wypoczynkowej, zaplecza socjalnego i sanitarnego dla kobiet i mężczyzn.

Cel 2.1.2: Dążenie do wsparcia w powrocie do pracy/na studia osób pracujących i studiujących w Politechnice Warszawskiej, po długotrwałym zwolnieniu lekarskim, urlopie płatnym lub bezpłatnym oraz w przypadku korzystania z urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego/ojcowskiego/ wychowawczego/rodzicielskiego.

Działanie 1: Dążenie do zapewnienia warunków do elastycznego wykonywania obowiązków, w tym ruchomego czasu pracy (godziny, miejsce wykonywania obowiązków - telepraca).

Działanie 2: Zapewnienie wsparcia osobom powracającym po długotrwałej nieobecności w pracy w postaci opracowania indywidualnych informacji na temat aktualnie prowadzonych w jednostce zadań i ewentualnych zmian, jakie zaszły w trakcie nieobecności kobiety/mężczyzny w pracy z wyznaczeniem okresu adaptacyjnego. Osobą odpowiedzialną za reboarding powinna być przełożona/przełożony lub osoba przez nią/niego wyznaczona.

Działanie 3: Opracowanie pakietu informacyjnego ułatwiającego rozeznanie w poszczególnych rodzajach urlopów związanych z narodzinami dziecka, aby w równym stopniu kobiety i mężczyźni mogli angażować się w opiekę nad dzieckiem i jego wychowanie.

Działanie 4: Zapewnienie bezpieczeństwa w zakresie regulacji wewnętrznych zapewniających kobietom/mężczyznom po powrotach z długotrwałych urlopów lub zwolnień lekarskich zajmowania dotychczasowego stanowiska, otrzymywania wynagrodzenia oraz utrzymania dotychczasowego wymiaru czasu pracy i zakresu obowiązków.

Działanie 5: Wprowadzanie ułatwień w procedowaniu niezbędnych formalności przez pracownice i pracowników przebywających na długotrwałych urlopach

lub zwolnieniach lekarskich m.in. w formule zdalnej, tj. bez konieczności przyjazdu na Uczelnię.

Działanie 6: Przeprowadzenie diagnozy potrzeb wspólnoty akademickiej – rodziców, w kierunku zapewnienia niezbędnej infrastruktury i pomieszczeń dla potrzeb opieki nad dzieckiem w przypadku konieczności przybycia na Uczelnię rodzica z dzieckiem.

2.2. Cele i działania w zakresie zachowania równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Cel 2.2.1: Dążenie do uniezależnienia procesów wyborczych od płci osób kandydujących do struktur kadry zarządzającej oraz zespołów eksperckich.

Działanie 1: Analiza możliwości częściowej anonimizacji podstawowych informacji o kandydacie/kandydatce, przesyłanych do rozpatrzenia przez gremium decyzyjne, tak aby pierwsze wrażenie wynikało z innych przymiotów niż płeć osoby kandydującej.

Działanie 2: Promocja postaw i osiągnięć przedstawicieli/przedstawicielek płci niedoreprezentowanej, które w ramach sprawowania danej funkcji osiągnęły sukces (naukowy, organizacyjny itd.).

Działanie 3: Organizacja spotkań mentoringowych i liderskich mających na celu wsparcie procesu podjęcia indywidualnej, wolnej od stereotypów decyzji np. o starcie w wyborach w strukturze organizacyjnej Uczelni lub kandydowaniu do pełnienia innych funkcji kierowniczych. Dążenie do zachowania równego udziału prelegentów z płci niedoreprezentowanej na danych docelowych funkcjach.

2.3. Cele i działania zapewniające zachowanie równowagi w rozwoju kariery

Cel 2.3.1: Dążenie do uniezależnienia dostępu do awansu zawodowego i wynagrodzenia od płci.

Działanie 1: Doskonalenie prowadzenia transparentnych procesów awansu zawodowego podawanych do publicznej wiadomości, m.in. konkursów z uwzględnieniem języka włączającego tj. bez sugestii płci na aplikowane stanowisko, z podawaniem minimalnych wymogów, doświadczenia, oczekiwanych umiejętności, itd.

Działanie 2: Analiza przyczyn występowania luki płacowej i dążenie do wyrównania zasadniczych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach.

Działanie 3: Analiza dostępu do stypendiów i szkoleń oraz innych form podnoszenia kompetencji przez kobiety i mężczyzn.

Cel 2.3.2: Dążenie do niezależnej od płci możliwości uczestnictwa w procesach rekrutacyjnych oraz promowania przynależności kobiet do grona „inżynierów", w kierunku umocnienia ich wizerunku jako równoprawnych członkiń wspólnoty akademickiej.

Działanie 1: Kontynuacja działań przedstawiających kobiety jako równoprawnych członkiń środowiska akademickiego, w celu wspomagania wolnej od stereotypów decyzji o rekrutacji na kierunki inżynierskie w Politechnice Warszawskiej np. w ramach „Drzwi Otwartych PW", czy akcji „Dziewczyny na Politechniki".

Działanie 2: Uświadamianie studentek i studentów rozpoczynających tok studiów o możliwości uzyskania pomocy w przypadku nierównego traktowania (jak? gdzie? do kogo?).

Działanie 3: Przeprowadzenie badań w kierunku identyfikacji pytań uznawanych za niestosowne przez przynajmniej 2/3 respondentów (przedstawicieli wspólnoty uczelnianej lub reprezentantów danej płci w uczelni). Przekazanie podsumowania wyników badań (listy pytań niestosownych) do wszystkich osób zatrudnionych w Uczelni, ze szczególnym naciskiem na wskazanie, że ponad 2/3 respondentów podziela opinię dotyczącą pytań z listy.

Działanie 4: Formułowanie komunikatów włączających, tj. bez sugestii płci np. *Szanowni Państwo, Studentki i Studenci.*

Cel 2.3.3: Dążenie do wolnego od stereotypów i wspomagającego odchodzenie od nich wsparcia karier naukowych i zawodowych osób kształcących się lub pracujących w Politechnice Warszawskiej.

Działanie 1: Organizacja spotkań networkingowych z liderkami i liderami biznesu np. ze świata technologii cyfrowych.

Działanie 2: Utworzenie sprzyjających warunków dla planowania kariery zawodowej dla osób studiujących i pracujących w Politechnice Warszawskiej, zapewniających wolne od stereotypów doradztwo w ramach funkcjonujących jednostek, np. Biura Karier, czy organizowanych imprez i spotkań, np. Targów Pracy.

Działanie 3: Identyfikacja kluczowych zawodów podejmowanych przez absolwentki i absolwentów Uczelni z podziałem na dyscypliny naukowe oraz analiza struktury płciowej zawodów w powiązaniu z neutralną promocją osób płci niedoreprezentowanej w tych grupach zawodowych, np. poprzez plakaty promujące osoby pracujące w danym zawodzie.

2.4. Cele i działania w obszarze włączenia wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

Cel 2.4.1: Dążenie do równoważnego traktowania potrzeb płci podczas formułowania założeń i wdrażania rozwiązań dla społeczeństwa.

Działanie 1: Przegląd programów kształcenia i analiza możliwości włączenia do nich treści związanych ze zrównoważonym rozwojem, społeczną odpowiedzialnością oraz potrzebami kobiet i mężczyzn. Upowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie.

Cel 2.4.2. Dążenie do uniezależnienia od płci poszanowania godności drugiej osoby przez członków społeczności akademickiej i podziału zadań w ramach zespołów badawczych.

Działanie 1: Organizacja szkoleń dla osób zarządzających lub mających zarządzać zespołami w Uczelni z zakresu m.in. wpływu stereotypów na przydział obowiązków w zespołach, ze wskazaniem rozwiązań zapobiegających nierównemu traktowaniu oraz wpływu liderki/lidera na zespół.

Działanie 2: Prowadzenie szkoleń i kampanii uświadamiających osoby zatrudnione w Uczelni i z nią współpracujące o wymogu równego – niezależnego od płci – traktowania z szacunkiem kobiet i mężczyzn podejmujących kształcenie i zatrudnienie w Politechnice Warszawskiej.

Działanie 3: Zagwarantowanie równego dostępu do zasobów m.in. naukowych, dydaktycznych, sprzętowych, itp. dla kobiet i mężczyzn poprzez odpowiednie zapisy w regulaminach.

Cel 2.4.3: Dążenie do podniesienia świadomości Władz Uczelni, kierowników jednostek organizacyjnych itd. w obszarze dyskryminacji ze względu na płeć na bazie przeprowadzanej cyklicznie diagnozy.

Działanie 1: Włączenie tematów równości płci w badania społeczne i sondaże realizowane wśród osób studiujących i pracujących w Politechnice Warszawskiej/monitorowanie stopnia satysfakcji osób studiujących i pracujących w Uczelni.

2.5. Cele i działania w zakresie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu

Cel 2.5.1: Dążenie do zwiększenia świadomości interesariuszy wewnętrznych na temat zasad równego traktowania oraz przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i mobbingowi.

Działanie 1: Promowanie pożądanych postaw w relacjach między wszystkimi członkiniami i członkami wspólnoty akademickiej Politechniki Warszawskiej, upowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie.

Działanie 2: Organizacja szkoleń z zakresu równego traktowania, jak również seminariów i warsztatów dla całej wspólnoty akademickiej Politechniki Warszawskiej (obowiązkowe dla osób pełniących funkcje kierownicze w Uczelni).

Działanie 3: Opracowanie np. we współpracy z ekspertami wewnętrznymi i organizacjami pozarządowymi materiałów informacyjnych, np. broszury na temat dyskryminacji, molestowania, mobbingu. Przygotowanie serii infografik dla implementowanych w Uczelni aktów prawnych związanych z równym traktowaniem i mobbingiem wraz z ich upowszechnieniem.

Działanie 4: Aktualizacja polityki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w Politechnice Warszawskiej. Wdrożenie wymogu zapoznania się i podpisania oświadczenia pracownic i pracowników z wewnętrzną polityką przeciwdziałania nierównemu traktowaniu.

Działanie 5: Bieżące uaktualnianie biblioteki aktów prawnych związanych z nierównym traktowaniem, powiązanych z implementacją unijnych dyrektyw oraz dostosowywaniem do wymogów prawa krajowego zgodnie z najlepszymi praktykami.

Cel 2.5.2: Dążenie do zapobiegania skutkom nierównego traktowania i mobbingu w Uczelni.

Działanie 1: Zapewnienie dostępu do nieodpłatnej opieki psychologicznej oraz pomocy dla osób dotkniętych molestowaniem, w tym molestowaniem seksualnym w celu zapobiegania trwałym zmianom w psychice osoby poszkodowanej w warunkach zapewniających zachowanie poufności.

Działanie 2: Opracowanie systemu szybkiego reagowania w tym procedury dostępnego, szybkiego i sprawnego zgłaszania nierównego traktowania, w tym molestowania seksualnego.

Działanie 3: Upowszechnienie działalności psychologa w Uczelni oraz informacji o możliwości uzyskania porady w innych organizacjach w celu zapobiegania sytuacjom krytycznym (np. samobójstwom) – ukazanie skali problemu „nie jesteś sama/sam".

3. Środki służące realizacji celów planu równości płci oraz sposoby monitorowania sytuacji na Uczelni w zakresie równego traktowania

Za realizację Planu równości płci w Politechnice Warszawskiej odpowiada Rektor przy wsparciu Zespołu powołanego na mocy decyzji nr 315/2021 z dnia 9 listopada 2021 r. oraz Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania, powołanego decyzją nr 203/2021 z dnia 5 sierpnia 2021 r. Zgodnie z zarządzeniem nr 27/2022 Rektora PW z dnia 5 kwietnia 2022 r., tworzenie i koordynowanie polityki PW w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu należą do kompetencji Rady ds. równego traktowania.

Politechnika Warszawska zobowiązuje się do dokonywania systematycznego monitoringu struktury zatrudnienia, udziału kobiet i mężczyzn w projektach, analizy ich wynagrodzeń pod kątem ew. występowania luki płacowej oraz badania satysfakcji z pracy pracownic i pracowników, zwłaszcza w obszarze warunków zatrudnienia, wspierania rozwoju zawodowego uwzględniającego prywatne zobowiązania, czy też przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.

Uczelnia zobowiązuje się również przeznaczyć niezbędne środki na działania wspierające równe traktowanie pracownic/pracowników, studentek/studentów oraz doktorantek/doktorantów, a w szczególności wpisujące się w postawione cele, wynikające z problemów zidentyfikowanych w przeprowadzonych badaniach i analizach, opisanych w niniejszym dokumencie. Oprócz środków finansowych potrzebnych np. na organizację szkoleń, do realizacji działań zaproponowanych w niniejszym dokumencie niezbędne będzie także zaangażowanie pracowników Uczelni (nauczycieli akademickich oraz osób niebędących nauczycielami akademickimi), np. do przygotowania i analizy danych dotyczących struktury zatrudnienia, czy wynagrodzenia lub przygotowania i przeprowadzania badań dotyczących satysfakcji pracownic i pracowników oraz ich oczekiwań w obszarze zagwarantowania zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

Bibliografia

[1] Adamiecki K.: *„O istocie naukowej organizacji”*, Koło Naukowej Organizacji Studentów Politechniki Warszawskiej, Warszawa 1938.

[2] Bichta E., Matysiak M., Płaszczyca M., Wycisk A., Modrzejewska K. (koordynacja): *Badania społeczne na potrzeby Zespołu rektorskiego ds. przygotowania planu równości płci w Politechnice Warszawskiej. RAPORT Z ETAPU I wywiady indywidualne*, DBiA CZIiTT, Warszawa, 2021.

[3] Parzych, D., Płaszczyca, M., Zgutka, M. (2019). *Wyniki badania: #powiedz PW. Społeczna odpowiedzialność uczelni*. DBiA CZIiTT, Warszawa, 2019.

[4] Polski Komitet Normalizacyjny: Norma PN-ISO 26000:2012 *Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności*, Warszawa, 2012.

[5] Uchwała nr 159/L/2021 Senatu PW z dn. 22.12.2021 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Politechniki Warszawskiej do roku 2030, Warszawa, 2021.

[6] Zarządzenie nr 95/2019 Rektora PW z dn. 16 grudnia 2019 r. w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Politechniki Warszawskiej, Warszawa, 2019.

[7] Zgutka M., Płaszczyca M., Modrzejewska K. (koordynacja): *„Badanie społeczne na potrzeby Zespołu rektorskiego ds. przygotowania planu równości płci w Politechnice Warszawskiej. Raport z analizy danych ilościowych”*, DBiA CZIiTT, Warszawa 2021.

Netografia

[8] https://sjp.pwn.pl/slowniki/odpowiedzialno%C5%9B%C4%87.html

[9] https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/grupa-robocza-do-spraw-spolecznej-odpowiedzialnosci-uczelni

[10] http://www.un.org.pl/cel5

[11] https://www.unprme.org/about

[12] https://enhanceuniversity.eu/pol

[13] https://zyciorysy.info/stanislaw-staszic

[14] https://www.pw.edu.pl/Aktualnosci/Politechnika-Warszawska-otrzymala-prestizowe-wyroznienie-HR-Excellence-in-Research

[15] https://www.pw.edu.pl/HR-Excellence-in-Research

[16] https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/luka-placowa-w-polsce-najgorzej-w-finansach-i-ubezpieczeniach/xn2hrhx