POLITECHNIKA GDAŃSKA

UCZELNIA BADAWCZA
INICJATYWA DOSKONAŁOŚCI

Zarządzenie
Rektora Politechniki Gdańskiej
nr 3/2025 z 20 stycznia 2025 r.

w sprawie: ustalenia Planu Równości i Różnorodności dla Politechniki Gdańskiej na lata 2025-2028.

Na podstawie art. 23 ust. 2 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1571 z późn. zm.) oraz § 24 ust. 3 Statutu PG, zarządzam, co następuje:

§ 1 Ustala się Plan Równości i Różnorodności dla Politechniki Gdańskiej na lata 2025-2028, który stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2 Traci moc Zarządzenie Rektora PG nr 80/2021 z 21 grudnia 2021 r. w sprawie ustalenia Planu Równości Płci dla Politechniki Gdańskiej.

§ 3 Zarządzenie wchodzi w życie z dniem wydania, z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2025 r.

Rektor

---

prof. Krzysztof Wilde, czł. koresp. PAN

POLITECHNIKA GDAŃSKA



PLAN RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI

2025–2028

Plan Równości Płci 2021–2024

W odpowiedzi na światowe trendy i regulacje Politechnika Gdańska w 2021 wprowadziła Plan Równości Płci, czyli dokument opisujący działania mające na celu zapewnienie równych szans w środowisku pracy, edukacji i nauki, w którym wszyscy, niezależnie od płci, będą mogli rozwijać swoje talenty.

Plan Równości Płci 2021-2024 proponował nowe oraz rozwijał i integrował dotychczasowe działania Uczelni na rzecz równego traktowania wszystkich osób zaangażowanych w życie akademickie: kadry badawczo-dydaktycznej, osób studiujących i prowadzących badania na poziomie studiów doktoranckich, osób zatrudnionych w obszarze technicznym i administracyjnym, jak również wszystkich osób uczestniczących w procesie rekrutacji na studia - niezależnie od ich rodzaju, poziomu - oraz do szkół doktorskich.

Plan Równości i Różnorodności 2025–2028

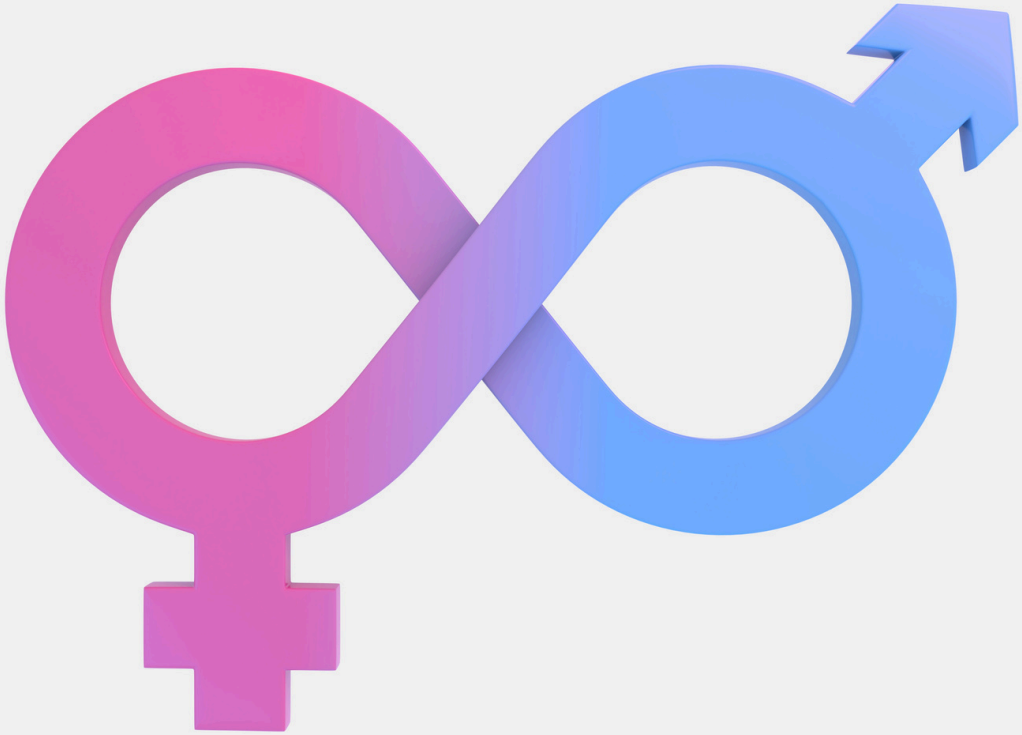
Niniejszy Plan Równości i Różnorodności stanowi narzędzie do opracowania, wdrożenia i monitorowania komplementarnego systemu polityki równości i różnorodności, poprzez realizację działań włączających i integrujących społeczność akademicką.

Dokument ten jest spójny ze Strategią Politechniki Gdańskiej na lata 2020-2030 i podtrzymuje tezę z Planu Równości Płci 2021-2024 następującej treści: “Aby Politechnika Gdańska stała się miejscem otwartym dla wszystkich, z silną pozycją naukowo-badawczą w konkurencyjnym środowisku, a jej kampus był bezpiecznym, przyjaznym miejscem dla członkiń i członków akademickiej społeczności, konieczna jest współpraca oraz poszanowanie równości i różnorodności.”



DZIAŁANIA PODJĘTE W LATACH 2021-2024

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI POLITECHNIKI GDAŃSKIEJ



Strategia Politechniki Gdańskiej 2020-2030

Politechnika Gdańska wspiera **uniwersalne wartości humanistyczne: godność i wolność jednostki, równość społeczna, solidarność międzyludzka , tolerancja i afirmacja różnorodności oraz włączenie społeczne.**

REALIZACJA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI PG NA LATA 2021-2024

- DZIAŁANIA ZAPLANOWANE: **33**
- DZIAŁANIA ZREALIZOWANE: **24**
- DZIAŁANIA CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE: **2**
- DZIAŁANIA W TRAKCIE REALIZACJI: **5**
- DZIAŁANIA NIEZREALIZOWANE: **2**

Działania, które nie zostały zrealizowane oraz działania w trakcie realizacji będą kontynuowane w ramach Planu Równości i Różnorodności na lata 2025-2028.

Wyniki ankiety oceniającej dotychczasowe działania realizowane w ramach Planu Równości Płci na lata 2021-2024

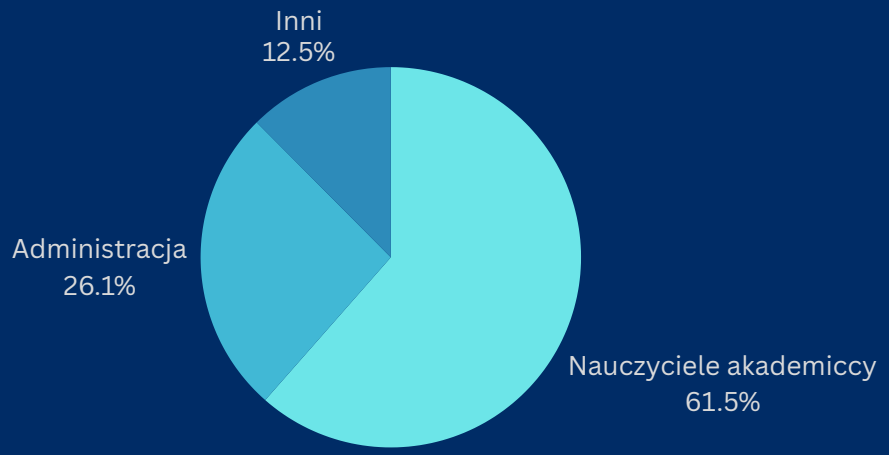
Charakterystyka respondentów

Liczba ankietowanych

2937 osób

Poziom zwrotności

20.8%



Znajomość Planu Równości Płci

Ponad połowa ankietowanych osób jest świadoma istnienia Planu Równości Płci na PG, natomiast jedynie 15% ankietowanych zapoznało się z treścią dokumentu.

Ponad jedna trzecia osób biorących udział w ankiecie nie wie o Planie Równości Płci na PG.

Czy Plan Równości Płci na lata 2021-2024 przyczynił się do poprawy sytuacji w zakresie równości płci na PG?

Blisko połowa ankietowanych nie zauważa pozytywnych zmian wynikających z realizacji Planu Równości Płci na PG.



*szczegółowe wyniki ankiety dostępne w raporcie: *Wyniki ankietyzacji dotyczącej Planu Równości i Różnorodności*, Centrum Analiz Strategicznych, październik 2024

Cele strategiczne Planu Równości i Różnorodności na PG

Wprowadzenie

W celu opracowania Planu Równości i Różnorodności na Politechnice Gdańskiej dokonano szczegółowej analizy stopnia realizacji Planu Równości Płci na lata 2021-2024.
Zdecydowano o kontynuowaniu działań będących w trakcie realizacji oraz jednego z działań niezrealizowanych.
W oparciu o wyniki ankiety oceniającej realizację Planu Równości Płci na PG na lata 2021-2024 zaplanowano działania związane z kampaniami informacyjnymi na rzecz równości i różnorodności.
Określone zostały cele strategiczne w zakresie równości i różnorodności na lata 2025-2028 wraz ze szczegółowymi wskaźnikami ich realizacji.

Wartości

- RÓWNOŚĆ
- SZACUNEK
- GODNOŚĆ
- ZAUFANIE
- WSPÓŁPRACA

Cele strategiczne



C1 Tworzenie włączającego środowiska akademickiego
C2 Zapewnienie równych szans w dostępie do możliwości rozwoju
C3 Integracja zasad równości i różnorodności w działaniach Uczelni
C4 Monitorowanie i ulepszenie sytuacji w zakresie równości i różnorodności

Tworzenie włączającego środowiska akademickiego

Promowanie kultury organizacyjnej opartej na równości, szacunku i otwartości. Eliminacja wszelkich form dyskryminacji oraz wspieranie różnorodności.

Cel szczegółowy	Adresaci	Planowane działania	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne
1.1 Podniesienie świadomości społeczności akademickiej w zakresie równości płci	osoby pracujące	Zachęcanie osób pracujących na PG do aktywnej działalności w ramach Klubu Kobiet FarU i innych organizacji równościowych	1.1.W1 Zwiększenie liczby osób pracujących na PG w Klubie Kobiet FarU o 20%	Prorektor właściwy ds. rozwoju, Władze Wydziałów,
1.2 Udoskonalenie systemu wsparcia psychologicznego dla studentów i doktorantów	osoby studiujące oraz doktoranci/ doktorantki (z zagranicy)	Organizacja corocznego spotkania integracyjnego dla osób studiujących oraz doktorantów/ doktorantek	1.2.W1 Coroczne spotkanie integracyjne	Centrum Współpracy Międzynarodowej, Szkoła Doktorska
	społeczność Uczelni	Kampania informacyjna poświęcona przeciwdziałaniu mowie nienawiści	1.2.W2 Organizacja konkursu dla studentów/studentek na przeprowadzenie kampanii	SSPG, Dział Promocji i Biuro Prasowe
			1.2.W3 Artykuł na stronie głównej, w biuletynie PG, kampania w mediach społecznościowych	
	osoby studiujące	Organizacja warsztatów z mediacji	1.2.W4 Przeprowadzenie warsztatów (min. 50 osób)	Centrum Współpracy Międzynarodowej
1.3 Wdrożenie działań doskonalących w zakresie dostępności	społeczność Uczelni	Realizacja projektu “Politechnika dostępna”	1.3.W1 Poprawa dostępności - realizacja wskaźników projektu	Biuro Projektów Strategicznych
1.4 Tworzenie środowiska współpracy z uwzględnieniem równości i różnorodności	osoby pracujące	Opracowanie wytycznych organizacji wydarzeń na terenie PG w celu przestrzegania zasad równości i różnorodności	1.4.W1 Opracowane wytyczne/ przewodnik	Biuro Rzecznika Praw i Wartości Akademickich, Biuro Rektora
	społeczność Uczelni	Identyfikacja potrzeb społeczności PG w zakresie uwzględniania różnych religii w kalendarzu pracy i roku akademickiego	1.4.W2 Wdrożenie uregulowań w zakresie uwzględniania różnych wyznań i religii w kalendarzu pracy i kalendarzu akademickim	Władze Wydziałów, Centrum HR

Zapewnienie równych szans rozwojowych

Gwarantowanie sprawiedliwego dostępu do edukacji, badań, zasobów, awansu zawodowego oraz szkoleń, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, niepełnosprawności czy innych cech osobistych.

Cel szczegółowy	Adresaci	Planowane działania	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne
2.1 Wzmocnienie kompetencji pracowników PG w zakresie zapewnienia równości i różnorodności	nauczyciele/ nauczycielki	Szkolenie dotyczące pracy z grupą wielokulturową	2.1.W1 Organizacja szkoleń z zakresu pracy z grupą wielokulturową	Centrum Współpracy Międzynarodowej
	nauczyciele/ nauczycielki	Zawarcie zagadnień dotyczących równości i różnorodności w procesie dydaktycznym	2.1.W2 Organizacja warsztatów dla nauczycieli/nauczycielek poświęconych przeciwdziałaniu dyskryminacji w dydaktyce	Biuro Rzecznika Praw i Wartości Akademickich
	studenci/ studentki	Uświadomienie studentów/studentek o możliwym do uzyskania wsparciu finansowym	2.1.W3 Kampania informacyjna dotycząca możliwych dostępności do pomocy finansowej	Dział Spraw Studenckich
	nauczyciele/ nauczycielki	Wsparcie kompetencji komunikacyjnych nauczycieli/nauczycielek	2.1.W4 Kampania informacyjna dotycząca sposobów komunikacji międzypokoleniowej	Centrum Nowoczesnej Edukacji
2.2 Wspomaganie rozwoju karier zawodowych z uwzględnieniem równości i różnorodności	społeczność Uczelni	Działania zachęcające niedoreprezentowane grupy do kandydowania na stanowiska decyzyjne	2.2.W1 Kampania promująca w mediach społecznościowych	Władze Wydziałów, Centrów/ Jednostek Centralnych, Dział Promocji i Biuro Prasowe
2.3 Zapewnienie wsparcia osobom neuroatypowym	społeczność Uczelni	Zaplanowanie pomieszczeń do wyciszenia dla osób neuroatypowych	2.3.W1 Oddanie do użytkowania min. 5 pomieszczeń do wyciszenia dla osób neuroatypowych	Prorektor właściwy ds. rozwoju, Władze Wydziałów, Kanclerz
		Promocja działalności Biura ds. Osób z Różnorodnością Funkcjonalną	2.3.W2 Organizacja spotkań Biura ds. Osób z Różnorodnością Funkcjonalną na Wydziałach i Centrach Dydaktycznych oraz dla jednostek centralnych	Biuro ds. Osób z Różnorodnością Funkcjonalną
2.4 Budowanie kultury organizacyjnej wspierającej osoby w wieku senioralnym	społeczność Uczelni	Aktywne włączanie osób w wieku senioralnym w życie Uczelni	2.4.W1 Opracowanie i wdrożenie min. 2 aktywności akademickich, do których włączone zostaną osoby w wieku senioralnym	Władze Wydziałów/ Centrów/ Jednostek Centralnych, Centrum HR

Integracja zasad równości i różnorodności w działaniach Politechniki Gdańskiej

Uwzględnianie aspektów równościowych i różnorodności w politykach Uczelni, procesach decyzyjnych oraz działalności badawczo-dydaktycznej, z naciskiem na interdyscyplinarność, innowacyjność i zrównoważony rozwój.

Cel szczegółowy	Adresaci	Planowane działania	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne
3.1 Wzmocnienie inkluzywnego środowiska akademickiego poprzez promowanie równości, różnorodności oraz poszanowania praw i wartości akademickich	społeczność Uczelni	Promocja Biura Rzecznika Praw i Wartości Akademickich	3.1.W1 Kampania informacyjna promująca prawa i wartości akademickie Uczelni	Biuro Rzecznika Praw i Wartości Akademickich
		Opracowanie wytycznych w zakresie używania języka równościowego	3.1.W2 Wytyczne dotyczące języka uwzględniającego końcówki męskie i żeńskie - (opublikowanie)	Prorektor właściwy ds. rozwoju
	nauczyciele/ nauczycielki, doktoranci/ doktorantki	Opracowanie i wdrożenie obowiązkowego szkolenia online dla zwiększającego świadomość znaczenia równości i różnorodności	3.1.W3 Przeprowadzenie szkoleń (min. 400 uczestników)	Biuro Rzecznika Praw i Wartości Akademickich
3.2 Włączenie tematyki równości i różnorodności w wydarzenie Tydzień Zrównoważonego Rozwoju	społeczność Uczelni	Organizacja dnia równości i różnorodności	3.2.W1 Realizacja Tygodnia Zrównoważonego Rozwoju wraz z elementami równości i różnorodności (notatki prasowe)	Centrum Analiz Strategicznych, Biuro Rzecznika Praw i Wartości Akademickich
3.3 Zapewnienie bezpiecznej i respektującej prywatność identyfikacji osób transpłciowych i niebinarnych	społeczność Uczelni	Identyfikacja potrzeb osób transpłciowych i niebinarnych w zakresie prywatności ich identyfikacji	3.3.W.1 Umożliwienie osobom transpłciowym i niebinarnym posługiwania się danymi preferowanymi przez nich w wybranych procesach realizowanych na Uczelni	Prorektor właściwy ds. rozwoju, Prorektor właściwy ds. studenckich

Monitorowanie i ulepszanie sytuacji w zakresie równości i różnorodności

Opracowanie i wdrożenie mechanizmów monitorowania postępów w realizacji założeń dotyczących równości i różnorodności, w tym analiza wynagrodzeń, dostępności zasobów oraz reprezentacji różnych grup w strukturach decyzyjnych.

Cel szczegółowy	Adresaci	Planowane działania	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne
4.1 Zapewnienie sprawiedliwego wynagradzania osób pracujących	osoby pracujące	Monitoring wynagrodzenia uwzględniający jego wysokość na tożsamych/ podobnych stanowiskach w podziale na płeć	4.1.W1 Opracowanie wytycznych dla kadry zarządzającej wydziałów i centrów dotyczących zmniejszenia istniejących nierówności płac kobiet i mężczyzn do poziomu nieprzekraczającego +/- 5%	Władze Wydziałów/ Centrów/ Jednostek Centralnych, Centrum HR
4.2 Podniesienie poziomu znajomości języka angielskiego wśród osób pracujących mających kontakt z osobami z zagranicy	społeczność Uczelni zaangażowana w obsługę osób z zagranicy	Szkolenia językowe dla osób obsługujących obcokrajowców	4.2.W1 Określenie grupy osób pracujących wymagających szkolenia językowego	Władze Wydziałów/ Centrów/ Jednostek Centralnych
			4.2.W2 Przeprowadzenie szkoleń językowych dla oddelegowanej grupy osób pracujących	Centrum Języków Obcych
4.3 Wdrożenie mechanizmu rekrutacji uwzględniającego różnorodność	osoby kandydujące do pracy	Opracowanie niedyskryminującej procedury zatrudniania zawierającej elementy równościowe (np. stosowanie inkluzywnego języka)	4.3.W1 Procedura rekrutacji	Centrum HR

Zespół ds. opracowania Planu Równości i Różnorodności PG na lata 2025–2028

dr inż. arch. Monika Arczyńska	WA
dr inż. Mohammad Ghaemi	WIMiO
mgr inż. Marta Jankowska	CAS
mgr inż. Anna Kanarska	CHR
dr hab. inż. Krzysztof Leja	WZiE
dr hab. inż Aleksandra Mielewczyk-Gryń	WFTiMS
dr Dagmara Nikulin	WZiE
dr hab. inż. Anna Pietrenko-Dąbrowska	WETI
dr inż Małgorzata Rutkowska	WCh
mgr Magdalena Szymanowska-Poniatowska	WEiA
dr inż. Joanna Wachnicka	WILiŚ
prof. dr hab. inż. Michał Wasilczuk	WIMiO

Głos doradczy:
dr hab. inż. Joanna Żukowska
Koordynator merytoryczny:
dr hab. inż. Justyna Kucińska-Lipka

Konsultacja:
dr Marcin Szulc
dr hab. Natasza Kosakowska-Berezecka

POLITECHNIKA GDAŃSKA