



Plan równości płci

(Gender Equality Plan)

Politechniki Częstochowskiej
na lata 2022 - 2024



SPIS TREŚCI

| | |
|---|----|
| WPROWADZENIE | 3 |
| CZĘŚĆ I. DIAGNOZA | 5 |
| I.1. Wyniki analizy ilościowej | 5 |
| I.1.1. Struktura płci w Politechnice Częstochowskiej | 5 |
| I.1.2. Struktura płci osób pełniących funkcje kierownicze w Politechnice Częstochowskiej | 7 |
| I.1.3. Struktura płci w przebiegu karier naukowych w Uczelni | 13 |
| I.2. Wyniki badań jakościowych | 20 |
| I.2.1. Wyniki badań jakościowych przeprowadzonych w grupie studentów | 21 |
| I.2.2. Wyniki badań jakościowych przeprowadzonych w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych | 25 |
| I.2.3. Wyniki badań jakościowych przeprowadzonych w grupie pracowników administracji i pracowników obsługi technicznej | 30 |
| I.2.4. Wnioski końcowe wynikające z diagnozy | 33 |
| CZĘŚĆ II. PLAN DZIAŁANIA NA LATA 2022-2024 | 35 |
| OBSZAR I RÓWNOWAGA POMIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM/ RODZINNYM A ZAWODOWYM I KULTURA ORGANIACYJNA INSTYTUCJI | 36 |
| Działanie I.1. | 36 |
| Działanie I.2. | 36 |
| Działanie I.3. | 37 |
| Działanie I.4. | 38 |
| Działanie I.5. | 38 |
| Działanie I.6. | 39 |
| Działanie I.7. | 39 |
| Działanie I.8. | 40 |
| Działanie I.9. | 40 |
| Działanie I.10. | 41 |
| Działanie I.11. | 42 |
| Działanie I.12. | 42 |
| Działanie I.13. | 43 |

| | |
|---|-----------|
| OBSZAR II RÓWNOWAGA PŁCI W KADRZE ZARZĄDCZEJ I GRONACH DECYZYJNYCH..... | 44 |
| Działanie II.1..... | 44 |
| Działanie II.2..... | 44 |
| Działanie II.3..... | 45 |
| OBSZAR III RÓWNOŚĆ PŁCI W OBSZARZE REKRUTACJI I ROZWOJU KARIERY..... | 46 |
| Działanie III.1..... | 46 |
| Działanie III.2..... | 46 |
| Działanie III.3..... | 47 |
| Działanie III.4..... | 47 |
| OBSZAR IV WŁĄCZENIE KWESTII PŁCI DO BADAŃ I TREŚCI DYDAKTYCZNYCH..... | 48 |
| Działanie IV.1..... | 48 |
| Działanie IV.2..... | 49 |
| OBSZAR V DZIAŁANIA ZARADCZE PODEJMOWANE W CELU ZAPOBIEGANIA PRZEMOCY, W TYM PRZECIWKO MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU I DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ..... | 50 |
| Działanie V.1..... | 50 |
| Działanie V.2..... | 50 |
| Podsumowanie..... | 51 |

WPROWADZENIE

Politechnika Częstochowska wprowadza dokument strategiczny „Plan równości płci” (Gender Equality Plan) na lata 2022-2024, zwany dalej planem, jako wyraz troski o poszanowanie wartości jaką jest równość płci, a także chcąc budować społeczność akademicką zróżnicowaną, wolną od przejawów dyskryminacji oraz uprzedzeń. Politechnika Częstochowska szanuje równość płci jako podstawowe i niezbywalne prawo każdego pracownika i studenta.

Plan powstał w wyniku prac powołanego w tym celu Zespołu ds. opracowania i wdrożenia planu równości płci dla Politechniki Częstochowskiej. Jego zadaniem było przygotowanie analizy obecnej sytuacji w Politechnice Częstochowskiej i na jej podstawie opracowanie planu działań na lata 2022-2024. W składzie zespołu uwzględniono udział kobiet i mężczyzn będących przedstawicielami różnych grup pracowniczych, a także studentów i doktorantów, co pozwoliło na przanalizowanie sytuacji w zakresie równości płci z różnych perspektyw i całościowe opracowanie zagadnienia.

Prace Zespołu nad planem przebiegały w czterech etapach:

Etap 1. Analiza ilościowa równości płci w wybranych obszarach, w tym w szczególności w strukturze zatrudnienia, obsadzie funkcji kierowniczych, gremiów, oraz wśród studiujących.

Etap 2. Analiza jakościowa poprzez przeprowadzenie badań ankietowych wśród pracowników badawczo-dydaktycznych oraz pozostałych, jak też studentów wszystkich rodzajów i stopni studiów.

Etap 3. Interpretacja uzyskanych wyników badań ilościowych i jakościowych z uwzględnieniem specyfiki Politechniki Częstochowskiej.

Etap 4. Ustalenie i opisanie spójnych działań niezbędnych do ograniczenia negatywnych zjawisk i trendów w zakresie równości płci i innych form dyskryminacji, które będą wdrażane w ramach realizacji planu w latach 2022-2024. W ramach

planowania działań ustalono zasoby niezbędne do ich realizacji, terminy wykonania, a także wskaźniki pozwalające na monitorowanie ich realizacji.

W planie uwzględniono pięć obszarów, które zostały wskazane przez Komisję Europejską jako szczególnie istotne dla osiągnięcia w organizacji równowagi płci:

1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym, a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji.
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych.
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.
5. Działania zaradcze podejmowane w celu zapobiegania przemocy, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji ze względu na płeć.

Działania przedstawione w planie obejmują wszystkich pracowników, doktorantów i studentów Politechniki Częstochowskiej, a wypracowane rozwiązania są zgodne z przepisami powszechnie obowiązującego prawa i dobrymi praktykami stosowanymi w innych uczelniach oraz rekomendowanymi przez Komisję Europejską. Ze względu na przeprowadzenie szczegółowej analizy stanu istniejącego zaproponowane rozwiązania uwzględniają specyfikę Politechniki Częstochowskiej.

CZĘŚĆ I. DIAGNOZA

W rozdziale przedstawiono diagnozę zachowania równości płci w Politechnice Częstochowskiej.

I.1. Wyniki analizy ilościowej

Analizę ilościową opracowano na podstawie danych gromadzonych w systemach informatycznych Politechniki Częstochowskiej, innych ogólnodostępnych bazach danych (np. POL-on) oraz raportach GUS. Badanie ilościowe przeprowadzono w marcu 2022 r.

I.1.1. Struktura płci w Politechnice Częstochowskiej

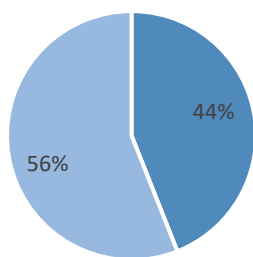
W Politechnice Częstochowskiej jest zatrudnionych 1046 osób, w tym 649 nauczycieli akademickich, 362 pracowników administracyjnych, 21 pracowników biblioteki, 14 pracowników Wydawnictwa Politechniki Częstochowskiej.

W podziale na płeć spośród 1046 pracowników Politechniki Częstochowskiej 55% stanowią kobiety, natomiast 45% mężczyźni. Udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach pracowniczych przedstawiono na rys. 1. Najwięcej kobiet w stosunku do mężczyzn (86%K/14%M) jest zatrudnionych w Bibliotece Głównej, następnie w administracji Uczelni (73%K/27%M) oraz Wydawnictwie Politechniki Częstochowskiej (64%K/36%M).

W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych dysproporcje pomiędzy płciami są mniejsze, gdyż 56% pracowników stanowią mężczyźni, natomiast 44% kobiety.

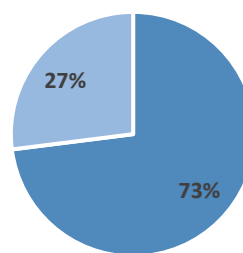
Szczegółowe dane odnośnie proporcji zatrudnionych pracowników badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych na poszczególnych wydziałach przedstawiono w Tabeli 1.

a) nauczyciele akademicy



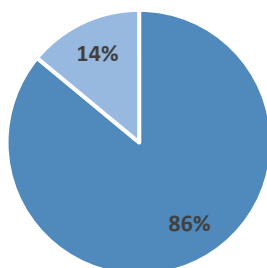
■ Kobiety ■ Mężczyźni

b) pracownicy administracyjni



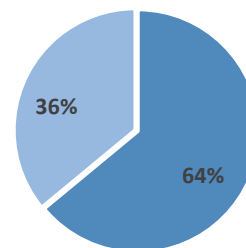
■ Kobiety ■ Mężczyźni

c) pracownicy Biblioteki Głównej



■ Kobiety ■ Mężczyźni

d) pracownicy Wydawnictwa PCz



■ Kobiety ■ Mężczyźni

Rys. 1. Udział mężczyzn i kobiet w poszczególnych grupach pracowniczych Politechniki Częstochowskiej

Najmniej kobiet w stosunku do mężczyzn zatrudnionych jest na Wydziale Elektrycznym (18% ogółu pracowników) oraz Wydziale Inżynierii Mechanicznej i Informatyki (kobiety stanowią 21% ogółu pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych). Mała liczba kobiet w stosunku do liczby mężczyzn jest także zatrudniona w Studium Wychowania Fizycznego i Sportu, gdzie stanowią one 17% pracowników.

Najbardziej sfeminizowaną jednostką w Uczelni jest Studium Języków Obcych, w którym zatrudnionych jest 82% kobiet. 65% kobiet jest zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych na Wydziale Zarządzania, 61% natomiast na Wydziale Infrastruktury i Środowiska. Na Wydziale Budownictwa 40% pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych to kobiety, natomiast na Wydziale Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów kobiety stanowią 43%.

Tabela 1. Proporcja liczby zatrudnionych kobiet do liczby zatrudnionych mężczyzn w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych

| Wydział | Liczba zatrudnionych pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych | | |
|---|---|-----------|------------------|
| | Kobiety | Mężczyźni | Udział kobiet, % |
| Wydział Budownictwa | 20 | 30 | 40% |
| Wydział Elektryczny | 11 | 50 | 18% |
| Wydział Infrastruktury i Środowiska | 40 | 26 | 61% |
| Wydział Inżynierii Mechanicznej i Informatyki | 34 | 129 | 21% |
| Wydział Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów | 38 | 50 | 43% |
| Wydział Zarządzania | 129 | 69 | 65% |
| Studium Wychowania Fizycznego i Sportu | 1 | 5 | 17% |
| Studium Języków Obcych | 14 | 3 | 82% |

Grupa pracowników niebędących pracownikami badawczo-dydaktycznymi i dydaktycznymi jest znacząco bardziej sfeminizowana.

I.1.2. Struktura płci osób pełniących funkcje kierownicze w Politechnice Częstochowskiej

Liczba kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jest istotnym parametrem obrazującym równość szans oraz przebieg kariery zawodowej. Na potrzeby opracowania Planu równości płci zostały zebrane dane zarówno odnoszące się do grupy osób pełniących jednoosobowe funkcje kierownicze, jak i odzwierciedlające skład organów kolegialnych.

Dane w podziale na: władze Uczelni oraz władze wydziałów przedstawiono Tabeli 2 i Tabeli 3. Sumaryczne dane przedstawiono na rys. 2 i 3.

Sumaryczne zestawienie liczby wybranych jednoosobowych organów pełniących funkcje kierownicze (rektor, prorektorzy, kanclerz) wskazuje na znaczną dysproporcję pomiędzy liczbą kobiet a liczbą mężczyzn. We władzach Uczelni (5 stanowisk) zasiada

czterech mężczyzn i jedna kobieta. Wartości procentowe odbiegają znacząco od równowagi płci osiągając wartości 20% – udział kobiet, 80% – udział mężczyzn. Rozpatrując jednoosobowe funkcje kierownicze pełnione przez pracowników badawczo-dydaktycznych (rektor, prorektor ds. nauczania, prorektor ds. rozwoju, prorektor ds. nauki) uzyskano proporcje: 25% kobiet, 75% mężczyzn. Odnosząc te proporcje do udziału liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Uczelni na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych (Tabela 1), gdzie proporcje te zbliżają się do równowagi płci (44%K/56%M) można wskazać na występującą aktualnie dysproporcję w tym zakresie wśród władz rektorskich Uczelni.

Biorąc pod uwagę funkcje kierownicze na poszczególnych wydziałach widoczna jest przewaga kobiet pełniących funkcje dziekańskie. Wśród dziekanów sześciu wydziałów Politechniki 4 stanowiska (67%) zajmują kobiety, 2 (33%) mężczyźni. Wśród takich funkcji, jak kierownicy dydaktyczni występuje natomiast przewaga mężczyzn, którzy stanowią 71% osób piastujących tę funkcję. Kobiety stanowią 29% kierowników dydaktycznych na wydziałach. Podobne proporcje występują w grupie kierowników ds. rozwoju, gdzie 34% stanowisk zajmują kobiety, a 66% mężczyźni. Nie zaobserwowano korelacji pomiędzy stopniem sfeminizowania grupy pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych na wydziale, a płcią osób pełniących funkcje kierowników dydaktycznych oraz kierowników ds. rozwoju.

Wśród kierowników dyscypliny naukowej 43% stanowią kobiety a 57% mężczyźni. Dysproporcja w tej grupie jest zatem mniejsza niż na pozostałych analizowanych stanowiskach.

Tabela 2. Rozkład jednoosobowych funkcji kierowniczych w Politechnice Częstochowskiej (wg stanu na 2022 r.)

| Rodzaj stanowiska | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn |
|-------------------------|---------------|-----------------|
| Władze Uczelni | | |
| Rektor | 0 | 1 |
| Prorektor ds. Nauczania | 1 | 0 |
| Prorektor ds. Rozwoju | 0 | 1 |
| Prorektor ds. Nauki | 0 | 1 |

| | | |
|--|---|---|
| Kanclerz | 0 | 1 |
| Władze wydziałów – dziekani | | |
| Wydział Budownictwa | 0 | 1 |
| Wydział Elektryczny | 0 | 1 |
| Wydział Infrastruktury i Środowiska | 1 | 0 |
| Wydział Inżynierii Mechanicznej i Informatyki | 1 | 0 |
| Wydział Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów | 1 | 0 |
| Wydział Zarządzania | 1 | 0 |
| Władze wydziałów – kierownicy dydaktyczni | | |
| Wydział Budownictwa | 0 | 1 |
| Wydział Elektryczny | 0 | 1 |
| Wydział Infrastruktury i Środowiska | 0 | 1 |
| Wydział Inżynierii Mechanicznej i Informatyki | 0 | 2 |
| Wydział Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów | 1 | 0 |
| Wydział Zarządzania | 1 | 0 |
| Władze wydziałów – kierownicy dyscypliny naukowej | | |
| Wydział Budownictwa | 1 | 0 |
| Wydział Elektryczny | 0 | 1 |
| Wydział Infrastruktury i Środowiska | 1 | 0 |
| Wydział Inżynierii Mechanicznej i Informatyki | 0 | 2 |
| Wydział Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów | 0 | 1 |
| Wydział Zarządzania | 1 | 0 |
| Władze wydziałów – kierownicy ds. rozwoju | | |
| Wydział Budownictwa | 1 | 0 |
| Wydział Elektryczny | 0 | 1 |
| Wydział Infrastruktury i Środowiska | 0 | 1 |
| Wydział Inżynierii Mechanicznej i Informatyki | 0 | 1 |
| Wydział Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów | 0 | 1 |
| Wydział Zarządzania | 1 | 0 |
| Władze wydziałów – kierownicy katedr | | |
| Wydział Budownictwa | 0 | 1 |
| Wydział Elektryczny | 0 | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| Wydział Infrastruktury i Środowiska | 1 | 2 |
| Wydział Inżynierii Mechanicznej i Informatyki | 0 | 6 |
| Wydział Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów | 1 | 3 |
| Wydział Zarządzania | 3 | 5 |

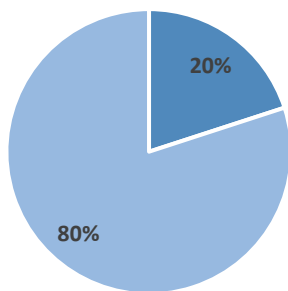
Na podstawie przedstawionych danych można stwierdzić, że w Politechnice Częstochowskiej to mężczyźni częściej zajmują się sprawami studenckimi oraz związanymi z rozwojem, natomiast w przypadku spraw naukowych (kierownicy dyscyplin) sytuacja jest zbliżona do stanu równowagi. Kobiety przeważają na stanowiskach dziekanów, przy czym na wydziałach, gdzie dziekanem jest mężczyzna, również mężczyzna pełni funkcję kierownika dydaktycznego. W przypadku wydziałów kierowanych przez kobiety nie można wskazać takiej zależności, gdyż na części z nich kierownikami dydaktycznymi są mężczyźni (Wydział Infrastruktury i Środowiska, Wydział Inżynierii Mechanicznej i Informatyki), a na pozostałych (Wydział Inżynierii produkcji i Technologii Materiałów, Wydział Zarządzania) zarówno funkcje dziekana, jak i kierownika dydaktycznego pełnią kobiety.

Analizując liczbę kierowników katedr na poszczególnych wydziałach można stwierdzić dysproporcję płci. Spośród 24 stanowisk kierowników katedr pięć (21%) zajmują kobiety, natomiast dziewiętnaście (79%) mężczyźni. Jednak z drugiej strony, kobiety przeważają na stanowiskach kierowniczych w administracji (Tabela 6). Spośród 68 stanowisk kierowniczych, w tym zastępców kierowników, 51 (75%) z nich zajmują kobiety, a 17 (25%) mężczyźni.

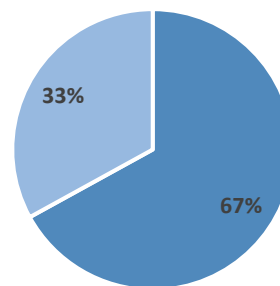
Tabela 3. Udział kobiet i mężczyzn w gremiach kolegialnych Politechniki Częstochowskiej (wg stanu na 2022 r.)

| Rodzaj stanowiska | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn | Udział kobiet, % | Udział mężczyzn, % |
|-----------------------|---------------|-----------------|------------------|--------------------|
| Władze Uczelni | | | | |
| Senat | 18 | 16 | 53% | 47% |
| Rada Uczelni | 2 | 5 | 28,6% | 71,4% |

| Rady dyscypliny | | | | |
|---|-----|-------|--------|---------|
| Wydział Budownictwa | 6 | 7 | 46% | 54% |
| Wydział Elektryczny | 2 | 18 | 10% | 90% |
| Wydział Infrastruktury i Środowiska | 20 | 13 | 61% | 39% |
| Wydział Inżynierii Mechanicznej i Informatyki* | 1/5 | 19/32 | 5%/13% | 95%/87% |
| *Rada Dyscypliny Informatyka i Telekomunikacja/Rada Dyscypliny Inżynieria Mechaniczna | | | | |
| Wydział Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów | 12 | 25 | 32% | 68% |
| Wydział Zarządzania | 22 | 12 | 65% | 35% |
| Rady programowe | | | | |
| Wydział Budownictwa | 6 | 11 | 35% | 65% |
| Wydział Elektryczny | 5 | 10 | 33,3% | 66,7% |
| Wydział Infrastruktury i Środowiska | 11 | 8 | 58% | 42% |
| Wydział Inżynierii Mechanicznej i Informatyki | 3 | 17 | 18% | 82% |
| Wydział Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów | 9 | 9 | 50% | 50% |
| Wydział Zarządzania | 14 | 6 | 70% | 30% |



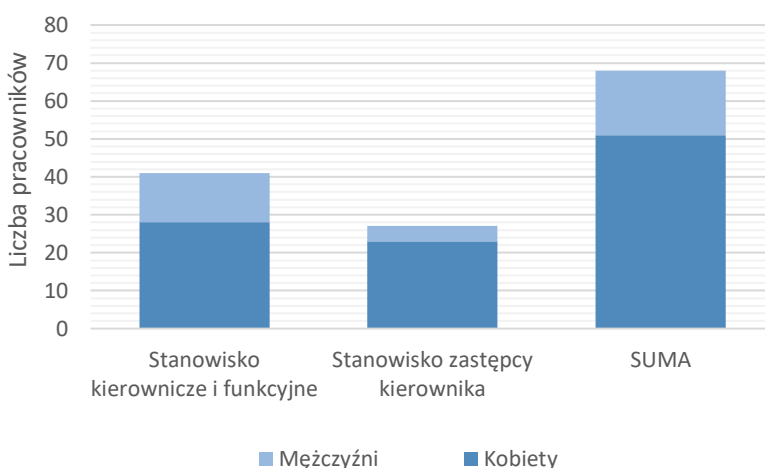
■ Kobieta ■ Mężczyzna



■ Kobieta ■ Mężczyzna

Rys. 2. Zestawienie władz rektorskich w podziale na płeć

Rys. 3. Zestawienie władz dziekańskich w podziale na płeć



Rys. 4. Stanowiska kierownicze w administracji Politechniki Częstochowskiej w podziale na płeć

Analizując skład organów kolegialnych można stwierdzić, że w Senacie Politechniki Częstochowskiej, gdzie 53% stanowią kobiety, a 47% mężczyźni, nie ma znaczącej dysproporcji pomiędzy płciami. W przypadku Rady Uczelni 28,6% jej członków stanowią kobiety, a 71,4% mężczyźni, a więc także w tym przypadku występują istotne dysproporcje.

Bardziej zróżnicowana sytuacja występuje w przypadku rad dyscyplin naukowych oraz rad programowych. W przypadku rad dyscyplin naukowych na dwóch wydziałach: Wydziale Zarządzania oraz Wydziale Infrastruktury i Środowiska kobiety stanowią większość, odpowiednio 65% i 61% członków rady. Na pozostałych wydziałach w składzie rady dyscypliny naukowej dominują mężczyźni, przy czym na Wydziale Budownictwa ich przewaga jest nieznaczna (46% K/54%M). Duża nierównowaga płci występuje natomiast w radach dyscyplin Wydziału Inżynierii Mechanicznej i Informatyki (w radach dwóch dyscyplin 5 – 13% stanowią kobiety) oraz radzie dyscypliny Wydziału Elektrycznego (10% członków rady dyscypliny stanowią kobiety). Nierównowaga płci występuje także w radzie dyscypliny na Wydziale Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów.

W radach programowych na poszczególnych wydziałach proporcje płci są zróżnicowane. Na Wydziale Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów wartości procentowe wskazują na idealną równowagę płci (50%K/50%M). Na Wydziałach sfeminizowanych pod względem struktury zatrudnienia pracowników (Wydział

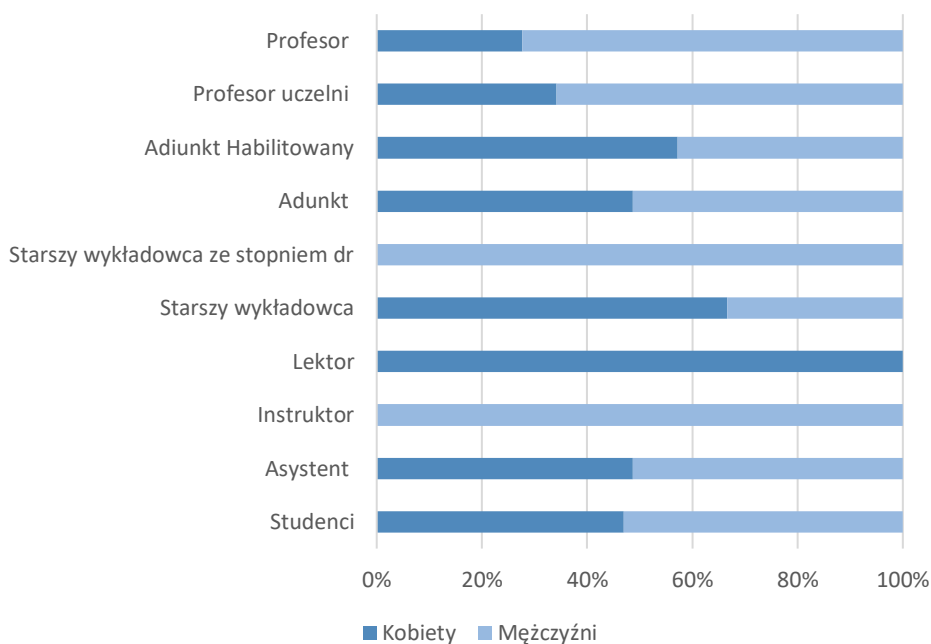
Infrastruktury i Środowiska, Wydział Zarządzania) kobiety dominują w radach programowych, stanowiąc odpowiednio 58% oraz 70% składu tych gremiów. Na Wydziale Budownictwa oraz Wydziale Elektrycznym kobiety stanowią ok. 30% członków rad programowych. Najmniej kobiet w radzie programowej zasiada na Wydziale Inżynierii Mechanicznej i Informatyki (18%).

Podsumowując, rozkład płci dla stanowisk kierowniczych i gremiów w Politechnice Częstochowskiej wymaga dalszego monitorowania i działań zmierzających do osiągnięcia większej równowagi. Duży wpływ na liczbę kobiet na stanowiskach kierowniczych ma stopień feminizacji zatrudnienia. Wyrównanie dysproporcji w tym zakresie jest działaniem długofalowym, ponieważ kształcenie poszczególnych grup pracowników i zdobywanie kolejnych stopni naukowych i awansów zawodowych to procesy trwające kilka-kilkanaście lat. Można zauważyć, że kobiety sprawują wysokie stanowiska w administracji, natomiast mężczyźni częściej sprawują centralne funkcje zarządcze, w tym te pochodzące z wyboru.

Zwiększanie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych, poza administracją, jest jednym z zadań niezbędnych do realizacji założeń Planu równości płci w Politechnice Częstochowskiej w kolejnych latach. Należy także dążyć do zwiększenia zatrudnienia mężczyzn na stanowiskach administracyjnych, chociaż w tym przypadku proporcja kobiet odzwierciedla duży stopień sfeminizowania administracji, na co Uczelnia nie ma znaczącego wpływu, gdyż przeważnie to kobiety podejmują zatrudnienie w administracji Uczelni. Procedury rekrutacyjne obowiązujące w Politechnice nie dyskryminują żadnej z płci. Głównymi kryteriami są wiedza, umiejętności i kompetencje.

I.1.3. Struktura płci w przebiegu karier naukowych w Uczelni

Zestawienie pracowników, w podziale na płeć na poszczególnych etapach rozwoju kariery naukowej przedstawiono na rys. 4.



Rys. 4. Kobiety i mężczyźni na różnych etapach kariery naukowej w Politechnice Częstochowskiej

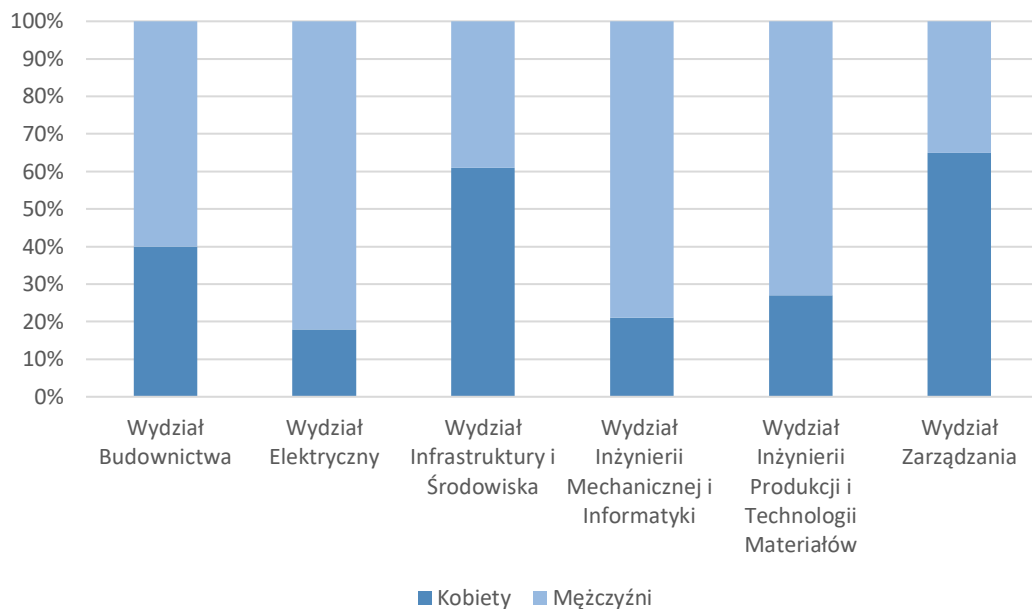
Jak podano w pkt. 1.1.1. wśród pracowników dydaktycznych proporcja kobiet do mężczyzn wynosi 44%K/56%M. Na poszczególnych stanowiskach, powiązanych ze stopniem rozwoju kariery naukowej, największy odsetek kobiet w stosunku do mężczyzn jest zatrudnionych na stanowisku lektora. Duży odsetek kobiet (powyżej 60%) zatrudnionych jest także na stanowisku starszego wykładowcy. Stosunkowo najmniej kobiet w stosunku do mężczyzn ma tytuł profesora (28%K/72%M) oraz stanowisko profesora uczelni (34%K/66%M). Należy jednak zwrócić uwagę, że ze względu na czas niezbędny do uzyskania stopnia naukowego lub tytułu profesora zatrudnienie kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach wywodzi się z trendów i okoliczności, które miały miejsce kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt lat wcześniej, kiedy wśród pracowników zaczynających karierę naukową w Uczelni dominowali mężczyźni. W dużej mierze z grona osób, które zaczynały pracę w Uczelni w tym czasie wywodzą się obecni profesorowie. Na niższych szczeblach kariery naukowej proporcje liczby kobiet względem liczby mężczyzn zbliżają się do równowagi płci. Na stanowisku adiunkta habilitowanego kobiety stanowią 47%, a na stanowisku adiunkta 48%. Przykład adiunktów habilitowanych jest mało reprezentatywny, gdyż na tym stanowisku zatrudnionych jest 7 osób, natomiast na stanowisku adiunkta pracuje w uczelni łącznie

366 osób, w tym 178 kobiet i 188 mężczyzn. Ta grupa osób, zaczynających zwykle karierę zawodową później niż osoby z grupy profesorów, charakteryzuje się większym zrównoważeniem płci, związanym z przemianami w świadomości społecznej i zwiększaniem odsetka studentek wśród osób studiujących w Politechnice Częstochowskiej. Odnośnie zatrudnienia na stanowisku starszego wykładowcy ze stopniem naukowym doktora w Uczelni zatrudnionych jest na tym stanowisku 3 mężczyzn. Trudno to jednak uznać za trend obowiązujący w Uczelni.

Dane odnośnie udziału kobiet i mężczyzn w Politechnice zestawiono z procentowym udziałem kobiet wśród absolwentów Politechniki Częstochowskiej (kategoria studenci), która w 2020 r. wyniosła 47%. Także na stanowiskach asystenckich liczba kobiet i mężczyzn zbliża się do równowagi płci, co potwierdza trend związany z faktem, że więcej kobiet wybiera zawody techniczne i zaczyna karierę naukową w tym obszarze. Wobec powyższego zadaniem Uczelni powinno być promowanie rekrutacji utalentowanych kobiet, a także mężczyzn (w dyscyplinach sfeminizowanych) na studia w szkole doktorskiej i umożliwienie zrównoważonej kariery naukowej po ich zakończeniu. W szczególności istotne jest zapewnienie warunków studiowania umożliwiających godzenie rozwoju naukowego z życiem prywatnym.

Zebrane dane potwierdzają, że do chwili obecnej płeć miała znaczący wpływ na przebieg kariery zawodowej, co jest odzwierciedlone w mniejszym udziale zatrudnionych kobiet na wyższych stanowiskach naukowych. Obecnie, ze względu na przemiany społeczne i polityczne, obserwuje się wzrost liczby studentek w Politechnice Częstochowskiej. Ze względu na zainteresowania naukowe nadal jednak istnieją różnice pomiędzy poszczególnymi wydziałami w stopniu sfeminizowania, co znajduje także później odzwierciedlenie w przebiegu kariery zawodowej i obsadzie stanowisk kierowniczych.

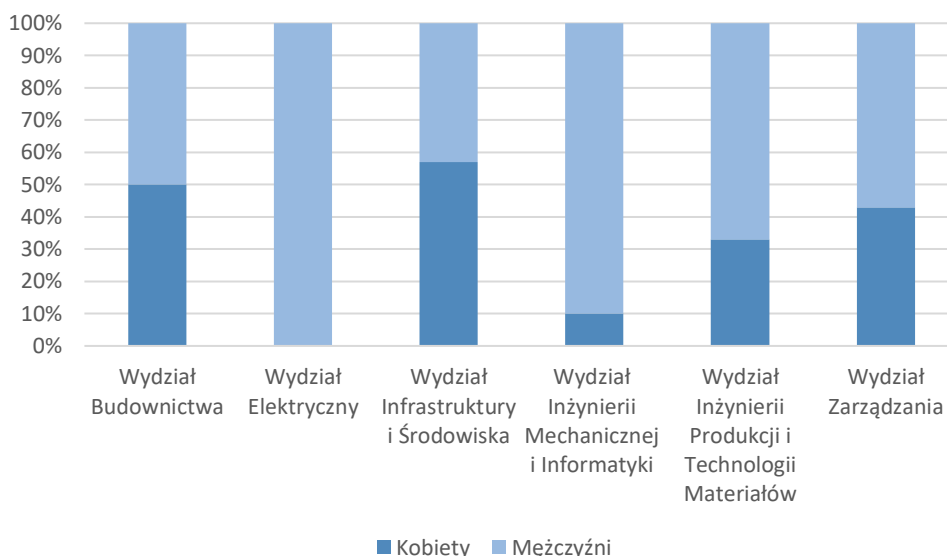
Analizując równowagę płci w poszczególnych jednostkach Politechniki Częstochowskiej można stwierdzić, że w Uczelni sfeminizowane są dwa wydziały: Wydział Zarządzania – zatrudniający 63% kobiet oraz Wydział Infrastruktury i Środowiska – zatrudniający 61% kobiet (rys. 5).



Rys. 5. Nauczyciele akademicki (w podziale wg płci) zatrudnieni na poszczególnych wydziałach Politechniki Częstochowskiej

Duże dysproporcje w liczbie zatrudnionych kobiet i mężczyzn można zaobserwować na Wydziałach Elektrycznym (18%K/82%M), Inżynierii Mechanicznej i Informatyki (21%K/79%M) oraz Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów (27%K/73%M). W przypadku Wydziału Budownictwa proporcja jest zbliżona do tej na wydziałach sfeminizowanych, jednakże z widoczną przewagą mężczyzn (40%K/60%M). Jak przedstawiono wcześniej przewagę kobiet można obserwować w Studium Języków Obcych, natomiast w Studium Wychowania Fizycznego i Sportu występuje przewaga mężczyzn.

Istotne w ocenie zachowania równości płci jest przeanalizowanie udziału procentowego zatrudnienia kobiet i mężczyzn na wydziałach z podziałem na poszczególne stanowiska. Wyniki takiej analizy przedstawiono na rys. 6 - 9. Analizę ograniczono do najliczniejszych grup zatrudnionych w Politechnice Częstochowskiej: profesorów, profesorów uczelni, adiunktów i asystentów.

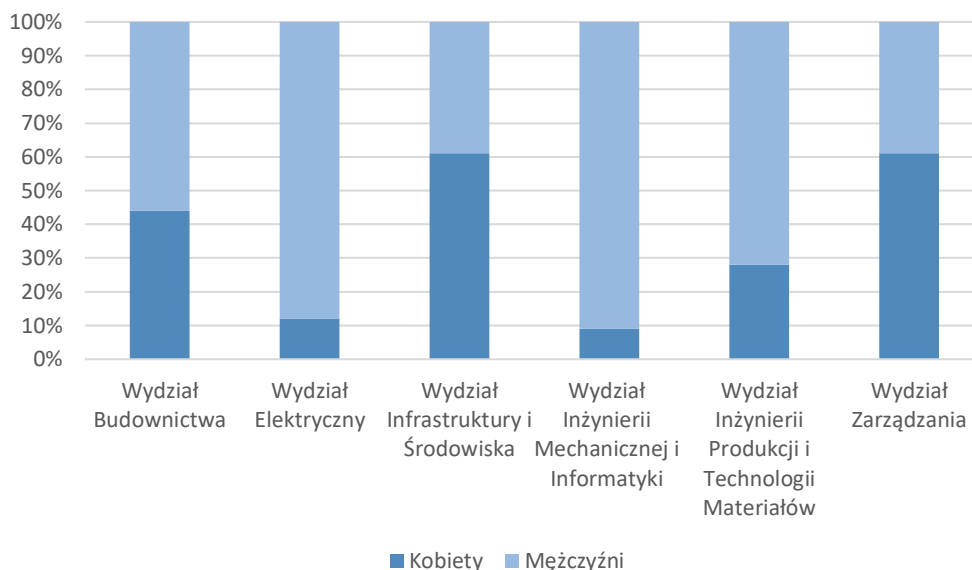


Rys. 6. Nauczyciele akademicki z tytułem naukowym profesora (w podziale wg płci) zatrudnieni na poszczególnych Wydziałach Politechniki Częstochowskiej

Dysproporcja pomiędzy kobietami oraz mężczyznami z tytułem naukowym profesora nie występuje na Wydziale Budownictwa (50%K/50%M), a nieznaczna dysproporcja występuje na Wydziale Infrastruktury i Środowiska (57%K/43%M) i Zarządzania (43%K/57%M). Na Wydziale Elektrycznym nie jest zatrudniona żadna kobieta z tytułem naukowym profesora, natomiast na Wydziale Inżynierii Mechanicznej i Informatyki tytuł naukowy profesora posiada zaledwie 10% kobiet. Analiza danych dla poszczególnych stanowisk w rozbiciu na wydziały potwierdza, że w Politechnice Częstochowskiej są wydziały, które charakteryzują się większym stopniem sfeminizowania (Wydział Infrastruktury i Środowiska, Wydział Zarządzania), na których występuje stan zbliżony do równowagi płci w zakresie osób z tytułem profesora. Dwa wydziały, co wynikało także z ogólnej struktury zatrudnienia, są zmaskulinizowane (Wydział Elektryczny, Wydział Inżynierii Mechanicznej i Informatyki). Na tych wydziałach występują duże dysproporcje w liczbie kobiet i mężczyzn z tytułem naukowym profesora.

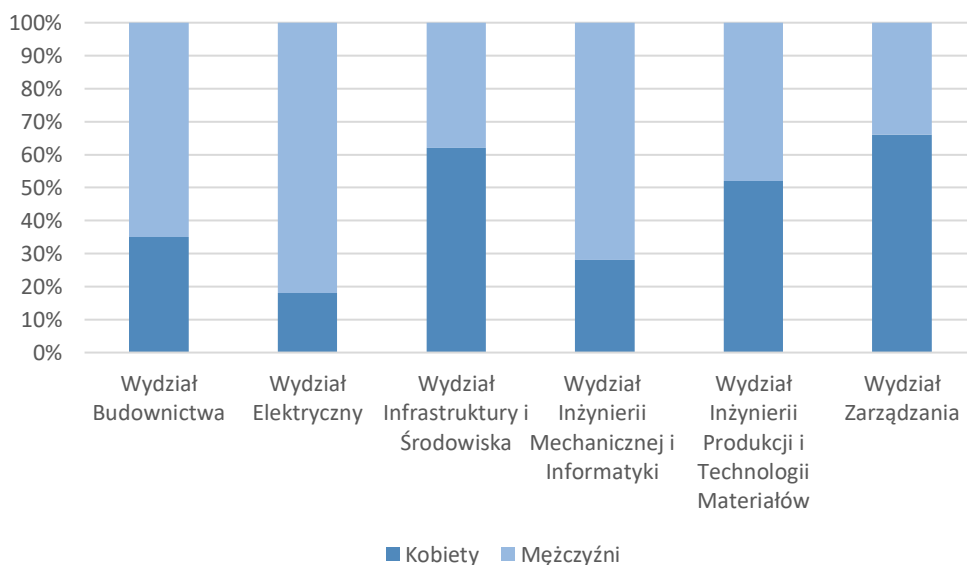
W grupie stanowisk profesorów uczelni (rys. 7) na wydziałach utrzymuje się podobna tendencja, jak w przypadku grupy stanowisk profesorów tytularnych. Na Wydziale Infrastruktury i Środowiska oraz na Wydziale Zarządzania występuje nieznaczna dysproporcja w liczbie zatrudnionych osób na korzyść kobiet, wynosząca 61%K/39%M.

Na Wydziale Elektrycznym oraz Inżynierii Mechanicznej i Informatyki w grupie profesorów uczelni przeważają mężczyźni.



Rys. 7. Nauczyciele akademicki z tytułem profesora uczelni (w podziale wg płci) zatrudnieni na poszczególnych wydziałach Politechniki Częstochowskiej

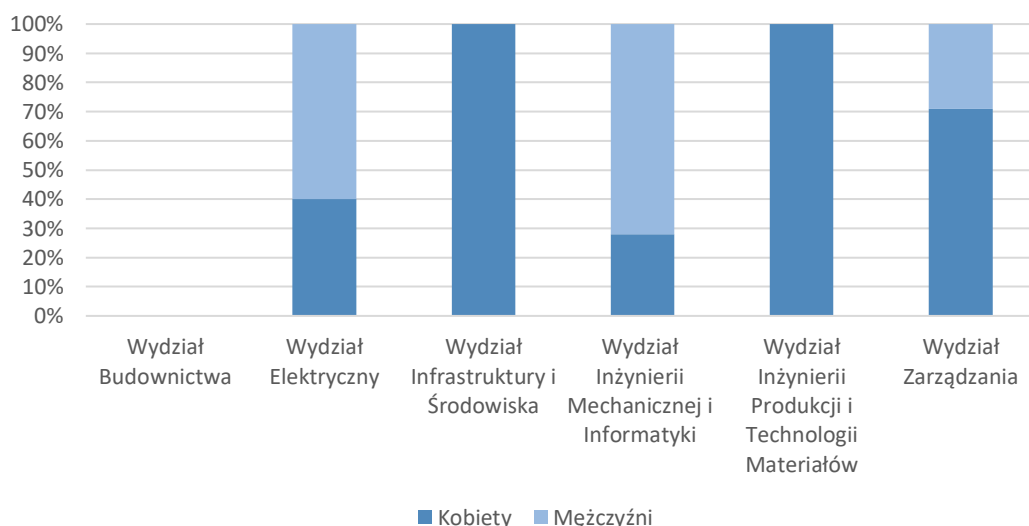
W grupie adiunktów (rys. 8) największy procentowy udział kobiet występuje na wydziałach sfeminizowanych – Wydziale Infrastruktury i Środowiska oraz Wydziale Zarządzania.



Rys. 8. Nauczyciele akademicki na stanowisku adiunkta (w podziale wg płci) zatrudnieni na poszczególnych wydziałach Politechniki Częstochowskiej

Procentowy udział kobiet na stanowisku adiunktów jest o kilka procent większy niż na stanowisku profesora i profesora uczelni, co wskazuje na potencjalne zwiększenie stopnia sfeminizowania zatrudnienia na tym wydziale założywszy, że osoby te w dalszej karierze uzyskają stopień naukowy i tytuł profesora uczelni oraz profesora zwyczajnego. W przypadku Wydziału Elektrycznego oraz Wydziału Inżynierii Mechanicznej i Informatyki udział kobiet zatrudnionych na stanowisku adiunkta jest większy niż na stanowisku profesora i profesora uczelni, co również może wskazywać na tendencję do zwiększenia równowagi płci wśród kadry wydziałów najbardziej zmaskulinizowanych.

W Uczelni na 3 spośród 6 wydziałów jest zatrudniony znacząco wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn na stanowisku asystenta (rys. 9). Na Wydziale Infrastruktury i Środowiska oraz Wydziale Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów na stanowisku asystenta pracują wyłącznie kobiety. Na najbardziej zmaskulinizowanych wydziałach, tj. Wydział Elektryczny i Wydział Inżynierii Mechanicznej i Informatyki, na stanowiskach asystentów przeważają mężczyźni.



Rys. 9. Nauczyciele akademicy zatrudnieni na stanowisku asystenta (w podziale wg płci) zatrudnieni na poszczególnych wydziałach Politechniki Częstochowskiej

Przedstawione powyżej zależności odzwierciedlają aktualną strukturę płci na wydziałach. Dwa wydziały są sfeminizowane. Na tych wydziałach udział kobiet na poszczególnych stanowiskach jest zbliżony do stanu równowagi płci. Dwa

z wydziałów charakteryzują się dużym stopniem maskulinizacji. Na pozostałych dwóch (Wydział Budownictwa, Wydział Inżynierii Produkcji i Technologii Materiałów) także występuje przewaga mężczyzn, lecz dysproporcje pomiędzy płciami są mniejsze niż w przypadku wydziałów, które można określić jako zmaskulinizowane.

Niewątpliwym jest, że dążenie do uzyskania stanu równowagi płci na wydziałach jest w dużej mierze efektem uwarunkowań społeczno-gospodarczych i kulturowych, które można było obserwować w kraju na przestrzeni kilkudziesięciu lat, a zmiana istniejącej sytuacji będzie wymagać nie tylko działań w obrębie samej Uczelni, ale także systemowych zmian w powszechnie obowiązującym prawie.

Istotną kwestią, która ze względu na brak danych nie została opisana w ramach niniejszej diagnozy, a jest ważnym wskaźnikiem określającym równowagę płci w Uczelni, jest koordynowanie projektów badawczych i dydaktycznych, a także udział w zespołach projektowych przez kobiety i mężczyzn. Dane te będą na bieżąco monitorowane i raportowane w podsumowaniu realizacji planu działań na lata 2022-2024.

I.2. Wyniki badań jakościowych

Badania jakościowe przeprowadzono w formie anonimowej ankiety w systemie elektronicznym oraz – dla osób, które nie chciały wypełniać ankiety elektronicznej – w formie wydruku, który można było zostawić anonimowo w urnach rozlokowanych na terenie Uczelni.

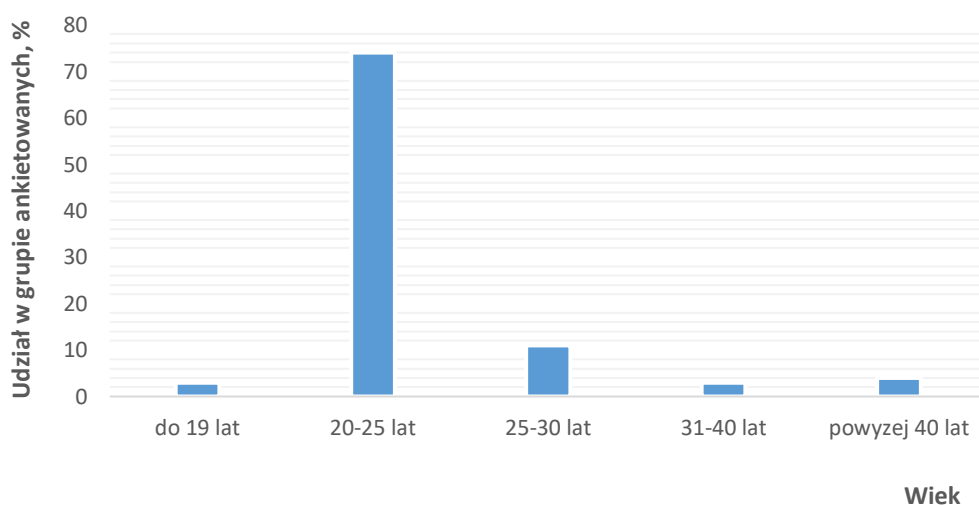
Badania przeprowadzono na grupie studentów wszystkich rodzajów i stopni studiów, wliczając doktorantów i słuchaczy szkoły doktorskiej oraz wśród pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych i administracyjnych. Dla każdej grupy opracowano ankietę dostosowaną do specyfiki problemów, które potencjalnie mogą wystąpić w odniesieniu do jej przedstawicieli w zakresie kwestii związanych z dyskryminacją, molestowaniem, nierównowagą płci i mobbingiem.

I.2.1. Wyniki badań jakościowych przeprowadzonych w grupie studentów

W ankiecie wzięło udział 714 studentów, w tym: 51% stanowili studenci studiów stacjonarnych I stopnia, 22% studenci studiów niestacjonarnych I stopnia, 17% studenci studiów stacjonarnych II stopnia, 8% studenci studiów niestacjonarnych II stopnia, 1% doktoranci oraz 1% studenci zagraniczni studiujący w ramach programu Erasmus+. Ankietowani studenci odpowiadali na 23 pytania odnoszące się do zjawiska dyskryminacji i molestowania.

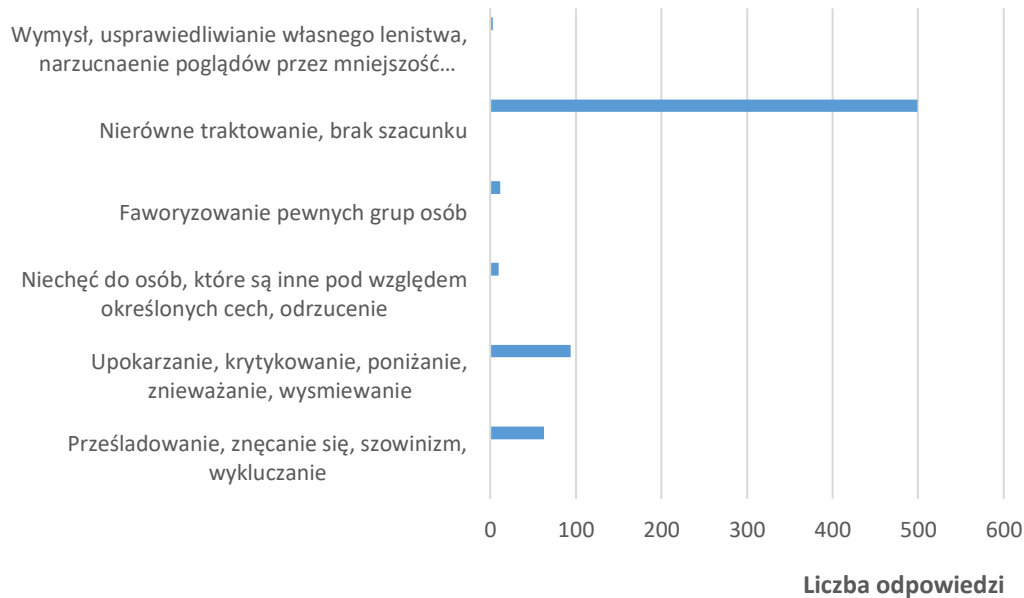
Rozkład płci wśród studentów, którzy wypełnili ankietę przedstawiał się następująco: 36% kobiety, 63% mężczyźni, 1% studenci deklarujący inną płeć. Procentowy udział płci studentów biorących udział w ankiecie nieznacznie odbiegał od rozkładu, który wykazywany jest dla absolwentów Uczelni w danym roczniku, a który jest bardziej zbliżony do stanu równowagi niż rozkład płci wśród ankietowanych.

Rozkład wiekowy studentów, którzy wzięli udział w ankiecie przedstawiono na rys. 10. Rozkład ten jest istotny w interpretacji uzyskanych wyników. W ankiecie brali udział przede wszystkim studenci w wieku 20-25 lat. Zestawiając te dane z deklarowanymi rodzajami studiów można stwierdzić, że byli to w większości studenci studiów stacjonarnych.



Rys. 10. Rozkład wiekowy studentów biorących udział w ankietyzacji dotyczącej zjawiska równowagi płci w Politechnice Częstochowskiej

Ankietowani studenci zostali poproszeni o zdefiniowanie własnymi słowami pojęcia dyskryminacji. Dominujące odpowiedzi na to pytanie, w uproszczeniu, zostały przedstawione na rys. 11.



Rys. 11. Definiowanie dyskryminacji wśród ankietowanych studentów Politechniki Częstochowskiej

Większość ankietowanych studentów (73%) wskazała, że dyskryminacja to nierówne traktowanie, brak szacunku do osoby ze względu na wybrane cechy, np. płeć, wiek, itp. Drugą grupą pod względem liczebności były odpowiedzi, w których studenci utożsamiali zjawisko dyskryminacji z prześladowaniem określonych, wyróżniających się ze względu na jakieś kryterium osób. Wskazywali także, że dyskryminacja polega na znęcaniu się, wykluczaniu osób ze społeczności, upokarzaniu, krytykowaniu, wysmiewaniu, znieważaniu. Łącznie odpowiedzi utożsamiających dyskryminację z zachowaniami o takim charakterze uzyskano w grupie ankietowanych 23%. Po około 1% ankietowanych definiowało dyskryminację jako niechęć do osób odmiennych pod względem określonych cech lub też jako faworyzowanie pewnych grup osób ze względu na określone cechy. Trzy osoby spośród ankietowanych studentów uważa, że dyskryminacja to wymysł, pretekst do tego, aby usprawiedliwić swoje lenistwo, w tym jedna osoba uznała, że dyskryminacją jest narzucanie większości poglądów mniejszości, których ta większość nie akceptuje.

70% ankietyowanych studentów wskazało, że nie doświadczyło zjawiska dyskryminacji. Pozostała grupa studentów wskazywała, że doświadczyli dyskryminacji ze względu na: wiek (3%), płeć (7,5%), stanowisko pracy (1%), niepełnosprawność (1,5%), wygląd, aparycję (6,5%), pochodzenie etniczne (4,5%), orientację seksualną (2%), inne przyczyny (2%). Pozostałe 2% studentów nie miało zdania na ten temat.

Równocześnie 73,5% ankietyowanych studentów wskazało, że nie zna nikogo z najbliższego otoczenia, kto byłby dyskryminowany w Uczelni; 14% wskazało, że zna takie osoby, a 12,5% nie miało zdania na ten temat.

96% ankietyowanych studentów Politechniki Częstochowskiej wskazało, że nie doświadczyło molestowania seksualnego. Odpowiedź twierdzącą zaznaczyło 1,3% studentów. Pozostali wskazali, że nie mają zdania na ten temat. Zbliżona liczba ankietyowanych studentów (92%) wskazała, że nie zna innych studiujących osób, które doświadczyły w Uczelni molestowania seksualnego. 3% studentów wskazało, że zna takie osoby (był to zatem odsetek większy niż osób, które przyznały osobiście, że doświadczyły molestowania). Pozostałe 5% studentów nie miało zdania na ten temat.

Przeprowadzone badania ankietowe wskazały na obszar w polityce równości płci, polityce antydopingowej i antydyskryminacyjnej Uczelni, wymagający znaczącego udoskonalenia, tj. zwiększenie wiedzy na temat procedur i możliwości zgłaszania przypadków nierównego traktowania i dyskryminacji. Spośród ankietyowanych studentów zaledwie 38,6% wskazało, że wie do kogo się zwrócić w przypadku dyskryminacji; 51% oświadczyło, że nie ma wiedzy na ten temat. Pozostali studenci wskazali, że nie mają na ten temat zdania. Częściowo brak wiedzy studentów w tym zakresie może być związany z tym, że nie mieli potrzeby zgłaszania takich przypadków, ponieważ większość nie spotkała się z dyskryminacją, molestowaniem itp.

Wśród studentów niewielka jest także wiedza na temat tego, że na stronie internetowej Uczelni funkcjonuje zakładka z informacjami dotyczącymi mobbingu, dyskryminacji oraz uczelnianych procedur w tym zakresie. Zaledwie 9,5% studentów wie, że taka zakładka funkcjonuje i zapoznali się z jej treścią. 4,5% studentów ma świadomość istnienia takiej zakładki, lecz nie zapoznała się z jej treścią. 54% studentów nie ma świadomości, że zakładka taka istnieje. 28,5% studentów nie ma takiej wiedzy i nie interesowało się tym zagadnieniem. Natomiast 3,5% studentów nie ma zdania na ten temat.

Wyznacza to kolejny obszar, który powinien zostać ujęty w planie działań na lata 2022-2024.

W obszarze rekrutacji na studia 75% studentów uważa, że procedury przyjęć na studia są wolne od dyskryminacji. 21,5% studentów nie ma na ten temat zdania, natomiast pozostali (3,5%) uważają, że zdarzają się przypadki dyskryminacji. Jako przyczynę dyskryminacji wskazują lepsze traktowanie w tym zakresie studentów będących cudzoziemcami (pięć wypowiedzi) oraz nepotyzm i znajomości (dwie wypowiedzi). Wskazano również na faworyzowanie lub dyskryminowanie kobiet, zwłaszcza w odniesieniu do procedur na studiach doktoranckich i szkole doktorskiej (trzy wypowiedzi).

W dalszym toku studiów, przy przeprowadzaniu egzaminów i zaliczeń 71% studentów wskazuje, że nie dochodzi do dyskryminacji, a 6%, że bardzo rzadko spotyka się z takim zjawiskiem. 0,5% studentów oceniło, że bardzo często dochodzi do dyskryminacji w związku z uzyskiwaniem zaliczeń i zdawaniem egzaminów, natomiast 4,5% studentów, że do tego typu zachowań dochodzi często. Pozostali studenci nie mają zdania na ten temat. Wśród studentów, którzy uważają, że podczas uzyskiwania zaliczeń i zdawania egzaminów dochodzi do dyskryminacji, jako przyczynę wskazują dyskryminację ze względu na płeć (10%), orientację seksualną (1,5%), wiek (1%) i niepełnosprawność (1%). Pozostali studenci wskazali inne przyczyny, w tym narodowość (faworyzowanie obcokrajowców), sytuację materialną, ubiór, niechęć/uprzedzenie prowadzącego do danego studenta oraz nepotyzm. Były to w każdym przypadku pojedyncze wypowiedzi.

Równocześnie 66% studentów uważa, że płeć nie ma znaczenia w przypadku studiowania w Politechnice Częstochowskiej. 8% studentów uważa, że łatwiej studiuje się kobietom, a 6%, że mężczyznom. Pozostali studenci nie mają zdania na ten temat.

29% studentów zauważyło natomiast, że znaczący wpływ na przebieg studiów ma obciążenie obowiązkami rodzinnymi i prywatnymi. Umiarkowany wpływ życia prywatnego/osobistego na studiowanie zauważyło 44,5% studentów. W przypadku 17% studentów życie prywatne nie wpływało na przebieg studiów. Pozostali nie mieli zdania na ten temat.

Równocześnie 14% studentów uważa, że oferta wsparcia dla osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi jest wystarczająca. 19% studentów chciałoby jej rozszerzenia, pozostali nie mają zdania na ten temat. Należy podkreślić, że 60% studentów, którzy wzięli udział w ankiecie wskazało, że w przypadku problemów osobistych może liczyć na zrozumienie prowadzących zajęcia, przynajmniej w niektórych okolicznościach (odpowiedzi tak – zawsze, tak – rzadko). Jedynie 10,6% studentów wskazało, że na takie wsparcie nie może liczyć.

Podobnie 73% studentów zadeklarowało, że może liczyć na wsparcie prowadzących zajęcia w przypadku problemów z godzeniem studiowania ze sprawami prywatnymi.

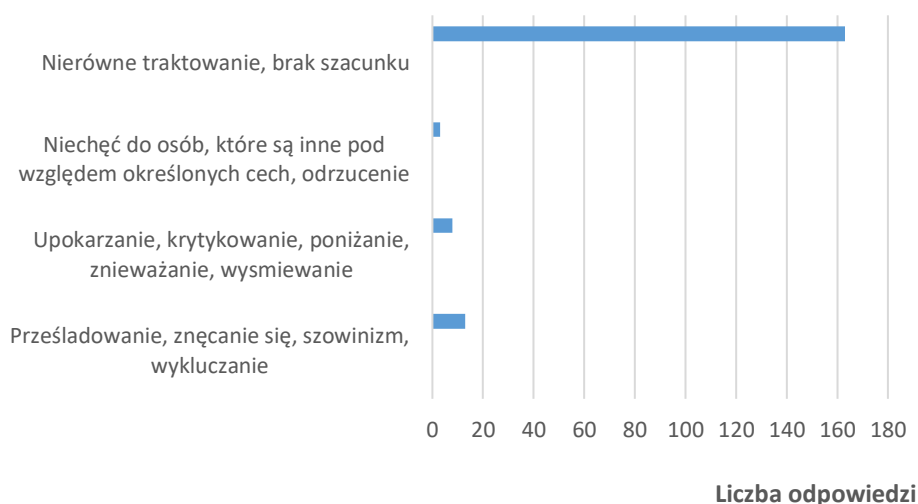
37% studentów uważa, że podejmowane w Uczelni działania proróżnościowe są wystarczające lub umiarkowanie zadowalające. 34% studentów nie zaobserwowało i nie ma świadomości podejmowania takich działań. Pozostali nie mają zdania. Wyznacza to kolejny istotny obszar, w ramach którego będą zaplanowane działania w perspektywie lat 2022-2024.

I.2.2. Wyniki badań jakościowych przeprowadzonych w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych

W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych udział w ankiecie wzięło 255 osób, z czego 85% stanowili ci pierwsi, natomiast pracownicy dydaktyczni 15%. 49,5% ankietowanych stanowiły kobiety, 49,75% mężczyźni, do innej płci zadeklarowało przynależność 0,75% ankietowanych.

Największą grupę ankietowanych stanowiły osoby w wieku 41-55 lat (44%), następnie pracownicy w wieku 51-60 lat (24%), 31-40 lat (20%) i powyżej 65 roku życia (6,5%). Najmniej liczną grupę respondentów stanowili pracownicy w wieku 18-30 lat (5,5%).

Pracownikom zadano w ankiecie 26 pytań. Podobnie, jak w przypadku studentów, w pierwszym pytaniu pracownicy zostali poproszeni o zdefiniowanie pojęcia dyskryminacji. Zebrane odpowiedzi zostały w uproszczeniu przedstawione na rys. 12.



Rys. 12. Definiowanie dyskryminacji wśród ankietowanych pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych Politechniki Częstochowskiej

W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych przeważająca część ankietowanych (87%) wskazywała, że dyskryminacja polega na nierównym traktowaniu pracowników i braku szacunku do nich. Ok. 11% pracowników tej grupy utożsamiało dyskryminację z bardziej agresywnymi zachowaniami, jak upokarzanie, krytykowanie, poniżanie, prześladowanie, znęcanie się, a przede wszystkim wykluczanie, a więc mającymi znamiona mobbingu. Pozostała grupa definiowała dyskryminację jako niechęć do innych osób, charakteryzujących się określonymi cechami. W porównaniu do grupy studentów, w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych utożsamianie dyskryminacji z agresywnymi zachowaniami dotyczyło mniejszej liczby respondentów.

W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych 53% ankietowanych wskazała, że nie doświadczyła w Uczelni żadnej formy dyskryminacji, 10% ankietowanych nie miało na ten temat zdania. Z różnymi formami dyskryminacji zetknęło się jednak aż 37% pracowników analizowanej grupy. Pod względem przyczyn dyskryminacji częstość jej występowania można uszeregować następująco:

- ze względu na stanowisko pracy (16% ankietowanych),
- ze względu na płeć (10% ankietowanych),
- ze względu na inne czynniki niż wskazane wprost w ankiecie (6% ankietowanych), jako inne czynniki wskazywane były m.in. zazdrość, specjalność naukowa, brak „podlizywania się” przełożonemu, odmienność poglądów względem

przełożonych, brak przynależności do związków zawodowych, osobiste sympatie i antypatie, brak znajomości,

- ze względu na wygląd i ubiór (4% ankietowanych),
- ze względu na pochodzenie etniczne i narodowościowe (1%).

Żadna z ankietowanych osób nie wskazała dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność oraz orientację seksualną.

Równocześnie zbliżona liczba ankietowanych (54%) wskazała, że nie spotkała się z dyskryminowaniem osób z jej najbliższego otoczenia. 15% ankietowanych nie miało zdania na ten temat. Z dyskryminacją kogoś z bliskiego otoczenia w pracy spotkało się 31% pracowników.

W porównaniu ze studentami wśród pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych więcej osób (40%) miało wiedzę do kogo mogą się zwrócić w przypadku doświadczenia dyskryminacji. Wiedzy takiej nie miało jednak 50% ankietowanych, a 10% nie miało na ten temat zdania. Około 28% pracowników miało świadomość funkcjonowania na stronie internetowej Uczelni zakładki dotyczącej polityki równościowej, zapobiegania dyskryminacji i molestowaniu. 72% pracowników nie miało wiedzy w tym zakresie, w tym 33% osób nie było zainteresowanych poszukiwaniem informacji na ten temat. Powyższe dane potwierdzają konieczność zaplanowania w tym obszarze działań na lata 2022-2024, skierowanych do szerokiej grupy odbiorców.

93% pracowników nie doświadczyło w miejscu pracy molestowania seksualnego. Z problemem tym w odniesieniu do swojej osoby spotkało się 4% ankietowanych. Pozostałe osoby nie miały zdania na ten temat.

W odniesieniu do wiedzy o molestowaniu seksualnym osób z najbliższego otoczenia w pracy, wiedzę taką potwierdziło 9% ankietowanych, 83% nie spotkało się z tym zjawiskiem, a pozostałe nie miały zdania na ten temat.

Opinię ankietowanych badano także w odniesieniu do procedur rekrutacji na stanowiska pracy. 37% ankietowanych wyraziło przekonanie, że procedury te są wolne od dyskryminacji, 18% pracowników było przeciwnego zdania. Aż 45% ankietowanych nie miało zdania w tej sprawie. Jako główne przyczyny dyskryminacji na etapie rekrutacji do pracy ankietowani (dotyczy 18% pracowników, którzy zauważają problem

dyskryminacji w procedurach rekrutacyjnych) wskazali dwie kwestie: dyskryminację ze względu na płeć (dyskryminacja kobiet) oraz znajomości i powiązania rodzinne wpływające na zatrudnianie poszczególnych osób.

W przypadku procedur awansowania na wyższe stanowiska 29% ankietowanych wskazało, że nie dochodzi do dyskryminacji w tym zakresie; 11%, że dochodzi bardzo rzadko. Zdania, że w procesie awansowania często lub bardzo często dochodzi do dyskryminacji było 15,5% ankietowanych. Osoby te wskazywały, że dyskryminacja wiąże się przede wszystkim z wiekiem (9% ankietowanych), płcią (9% ankietowanych) oraz wyglądem i ubiorem (3%). Jako przyczynę dyskryminacji podczas awansowania, 0,5% ankietowanych wskazało także orientację seksualną. Wśród innych przyczyn ponownie wskazano osobiste urazy, protekcję, powiązania nieformalne, uznaniowość przełożonych.

Powyższe zestawienie wskazuje na nieznacznie mniejsze przekonanie o występowaniu zjawiska dyskryminacji na etapie rekrutacji, niż w procesie awansowania pracowników.

36,5% ankietowanych uważa natomiast, że nie dochodzi do dyskryminacji w procesie tworzenia grup i zespołów badawczych i dydaktycznych. Przeciwnego zdania jest 18% pracowników, w tym 2% uważa, że do dyskryminacji podczas tworzenia zespołów dochodzi bardzo często, 9%, że często, 7%, że rzadko, lecz zdarzają się takie przypadki. Jako najczęstsze przyczyny i przejawy dyskryminacji ankietowani wskazują: wiek, płeć, wygląd i niepełnosprawność. Wśród przyczyn wskazywane są także orientacja seksualna oraz pochodzenie narodowościowe. Wśród innych przyczyn najczęściej wskazywane były ponownie znajomości, wzajemne sympatie i antypatie oraz powiązania nieformalne. 45,5% ankietowanych nie ma zdania na temat dyskryminacji w Uczelni w procesie tworzenia zespołów badawczych i dydaktycznych.

W odniesieniu do równości płci ponad połowa pracowników (56%) z grupy badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych uważa, że płeć nie ma znaczenia w osiągnięciu awansu zawodowego. 23% respondentów wskazało, że mężczyznom łatwiej jest robić karierę zawodową i awansować. 4% respondentów uważa, że kobietom łatwiej jest osiągnąć awans zawodowy. Pozostali ankietowani nie mają zdania na ten temat.

W istotnym obszarze godzenia życia prywatnego/rodzinnego z pracą zawodową 58% ankietowanych z analizowanej grupy wskazało, że obciążenie obowiązkami

rodzinnymi i prywatnymi, w przynajmniej umiarkowanym stopniu, wpływa na ich pracę zawodową. Brak takiego wpływu wskazało 37% ankietowanych. Pozostali nie mają zdania na ten temat.

Podobny odsetek ankietowanych (60%) wskazał, że obciążenie obowiązkami rodzinnymi/prywatnymi miało wpływ na ich awans zawodowy. Przeciwnego zdania było 36% osób, a pozostałe nie miały zdania na ten temat.

W odniesieniu do wpływu pracy zawodowej na życie prywatne/rodzinne, 61% z grupy nauczycieli akademickich wskazało na istnienie takiego wpływu w stopniu dużym lub umiarkowanym. 37% pracowników nie zauważyło takiego wpływu, pozostali nie mieli zdania na ten temat.

Analizując formy pomocy pracodawcy skierowane do osób godzących obowiązki opiekuńcze i zawodowe można wskazać, że 19% pracowników badanej grupy uważa ofertę pomocy ze strony pracodawcy za wystarczającą, 15% za niewystarczającą, a aż 66% pracowników nie ma na ten temat zdania. Jednocześnie z form wsparcia dla rodziców wychowujących dzieci korzystało niecałe 9% pracowników analizowanej grupy. 10,5% pracowników nie udało się z takiego wsparcia skorzystać, pomimo potrzeby w tym zakresie. 73% pracowników nie miała takiej potrzeby, pozostałe osoby nie miały zdania na ten temat.

73% ankietowanych wskazało, że w przypadku problemów osobistych, które mogły rzutować na pracę zawodową, otrzymali wsparcie ze strony przełożonych, w tym 53,5% ankietowanych zadeklarowało, że miało to miejsce często, pozostali, że rzadko. Podobny odsetek ankietowanych mógł liczyć na pomoc i wsparcie w trudnych sytuacjach osobistych ze strony współpracowników.

W planowaniu działań na lata 2022-2024 w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym istotna jest analiza potrzeb pracowników zgłaszanych w tym zakresie. Pracownicy zgłosili w tym zakresie następujące potrzeby:

- dodatkowe wsparcie psychologiczne,
- elastyczny czas pracy,
- możliwość prowadzenia zajęć zdalnie w przypadku konieczności opieki nad dzieckiem,

- zmniejszenie pensum dla rodziców wychowujących dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym, nieobciążanie ich dodatkowymi obowiązkami organizacyjnymi, jeżeli zgłaszają taką potrzebę,
- w miarę możliwości ograniczanie zlecenia zajęć w weekendy oraz po godzinie 15:00 dla rodziców wychowujących dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym,
- wydłużenie godzin pracy klubiku dziecięcego, a także zapewnienie opieki dla dzieci pracowników pracujących w weekendy.

Wyniki ankiety wskazują, że 32,5% pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych uważa działania prorównościowe w Politechnice Częstochowskiej za przynajmniej umiarkowane, ale wystarczające, bądź też znaczące i wystarczające. 36% pracowników uważa, że nie dało się zaobserwować takich działań. Pozostali nie mają zdania na ten temat.

I.2.3. Wyniki badań jakościowych przeprowadzonych w grupie pracowników administracji i pracowników obsługi technicznej

W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi udział w ankiecie wzięły 43 osoby, wszystkie z grupy pracowników administracyjnych. Wśród ankietowanych 89% stanowiły kobiety, a 11% mężczyźni, co w dużej mierze odzwierciedla rozkład płci wśród pracowników tej grupy. Największą grupę ankietowanych stanowiły osoby w wieku 31-50 lat (78%). Osoby poniżej 30 roku życia stanowiły 14% ankietowanych, a pozostałe 8% to osoby w przedziale wiekowym 51-60 lat. Ankiety nie wypełniła żadna osoba w wieku 61 lat i powyżej. Osoby ankietowane charakteryzowały się zróżnicowanym stażem pracy – od pracujących poniżej 5 lat do powyżej 25-letniego stażu pracy.

Podobnie, jak w przypadku nauczycieli akademickich, także i grupę pracowników administracyjnych poproszono o napisanie krótkiej definicji dyskryminacji. W tej grupie aż 96% osób scharakteryzowało dyskryminację jako zachowanie polegające na nierównym traktowaniu, natomiast 4% wskazywało na zachowania agresywne, noszące znamiona mobbingu, co jest wynikiem znacząco niższym niż w grupie studentów, a także niższym niż w grupie nauczycieli akademickich.

71% pracowników administracyjnych, którzy wzięli udział w ankiecie wskazało, że nie doświadczyło dyskryminacji. 14% nie ma na ten temat zdania. Natomiast pozostali pracownicy doświadczyli dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, stanowisko pracy, wygląd oraz orientację seksualną. Żaden pracownik nie wskazał jako przyczyny dyskryminacji niepełnosprawności. 18% pracowników administracyjnych zna kogoś, z grona bliskich współpracowników, kto doświadczył dyskryminacji w pracy, 64% pracowników nie zna takich osób, pozostałe nie mają na ten temat zdania.

Grupa 50% pracowników administracji ma wiedzę do kogo należy się zwrócić w przypadku doświadczenia dyskryminacji. 32% pracowników nie ma takiej wiedzy, a pozostałe 18% ankietowanych nie ma na ten temat zdania. 46% ankietowanych ma wiedzę na temat funkcjonowania na stronie internetowej Uczelni zakładki dotyczącej polityki równościowej, mobbingu i molestowania. 39% ankietowanych pracowników administracyjnych nie miało takiej wiedzy. Pozostałe osoby nie miały zdania na ten temat.

W grupie pracowników administracyjnych 86% nie spotkało się z molestowaniem seksualnym, 82% nie zna także osób z najbliższego otoczenia, które ucierpiałyby wskutek molestowania. Spośród ankietowanych dwie osoby doświadczyły molestowania, podobnie 2 osoby znają kogoś w najbliższym otoczeniu w pracy, kto był molestowany. Pozostałe osoby nie mają zdania na ten temat.

W kwestii podejmowania zatrudnienia i awansowania 43% ankietowanych uważa, że procedura zatrudniania w Uczelni jest wolna od przejawów dyskryminacji, 25% że w procesie awansowania pracowników nie dochodzi do dyskryminacji. Przejawy dyskryminacji w procesie rekrutacji wskazało 18% ankietowanych pracowników administracyjnych. Jako jej przyczynę wskazano faworyzowanie osób mających znajomości oraz dyskryminację ze względu na płeć.

W procesie awansowania przejawy dyskryminacji zgłosiło 14% ankietowanych, w tym 7% wskazało, że zjawisko to występuje często, kolejne 7% natomiast, że dochodzi do niego, ale bardzo rzadko. Zdaniem ankietowanych w procesie awansowania pracowników są oni dyskryminowani przede wszystkim ze względu na płeć, a w dalszej kolejności – wiek, orientację seksualną i inne przyczyny. Wśród innych przyczyn ponownie wskazano – znajomości i kontakty, które ułatwiają awans.

Zdaniem 39% pracowników administracyjnych w Uczelni nie występują przypadki dyskryminacji przy przydzielaniu zadań i bieżących prac. Odmienne zdanie („bardzo często dochodzi do dyskryminacji”) miało 3,5% pracowników. Zdaniem 11% ankietowanych do dyskryminacji dochodzi bardzo rzadko. Pozostali ankietowani nie mają zdania na ten temat. Ankietowani, którzy zauważają przejawy dyskryminacji w procesie bieżącego zlecania zadań i prac, jako ich przyczynę wskazali kolejno: płeć, wiek, wygląd, orientację seksualną oraz inne. Jako inną przyczynę dyskryminacji wskazano posiadanie dzieci przez pracownicę. Pomimo powyższych uwag 61% ankietowanych pracowników administracji stwierdziło, że płeć nie ma znaczenia w osiągnięciu sukcesu zawodowego. 18% respondentów wskazało, że w administracji łatwiej jest osiągnąć sukces zawodowy będąc mężczyzną. Żadna osoba nie wskazała, że w tym sfeminizowanym środowisku łatwiej osiągnąć sukces będąc kobietą. Pozostałe ankietowane osoby nie miały zdania na ten temat.

Pomimo znacznego stopnia sfeminizowania administracji, mniejszy odsetek osób niż w grupie nauczycieli akademickich, wskazał, że obciążenia obowiązkami prywatnymi/rodzinnymi wpływa na pracę zawodową tej grupy pracowniczej. Wpływ obciążenia obowiązkami zawodowymi w stopniu minimum umiarkowanym na pracę zawodową wskazało 21% pracowników administracji (wobec 58% w grupie nauczycieli akademickich). 71% pracowników administracji nie zauważa takiego wpływu, pozostali nie mają na ten temat zdania. Co istotne, 53% pracowników administracji uważa, że praca wpływa pozytywnie lub raczej pozytywnie na ich życie prywatne. Negatywny wpływ pracy na życie prywatne wskazało zaledwie 7% pracowników administracji. Pozostała grupa ankietowanych nie miała zdania na ten temat.

Podobnie, jak w grupie nauczycieli akademickich, duża część pracowników administracji, tj. 50%, nie korzystała z dostępnych form wsparcia dla rodziców, gdyż nie miała takiej potrzeby. Z form takiego wsparcia skorzystało 14% pracowników administracji, natomiast 7% pracowników tej grupy nie udało się skorzystać ze wsparcia, pomimo potrzeb w tym zakresie. Zdaniem 57% ankietowanych oferta pracodawcy w zakresie godzenia obowiązków rodzinnych i opiekuńczych z pracą zawodową powinna być rozszerzona, gdyż jest niewystarczająca. 18% pracowników tej grupy uważa ją za wystarczającą, a pozostali nie mają zdania na ten temat.

Podobnie, jak w grupie ankietowanych nauczycieli akademickich, także i w grupie pracowników administracyjnych, zdecydowana większość osób mogła liczyć na zrozumienie i wsparcie ze strony przełożonego i współpracowników w sytuacji braku możliwości godzenia pracy ze sprawami prywatnymi.

Działania proróżnościowe w Politechnice Częstochowskiej za znaczące i wystarczające uważa 18% ankietowanych pracowników administracyjnych, za umiarkowane, ale wystarczające 21,5% z nich. Łącznie zadowolonych z podejmowanych działań proróżnościowych jest 39,5% tej grupy. 18% ankietowanych nie zauważa takich działań, pozostali natomiast nie mają zdania na ten temat.

1.2.4. Wnioski końcowe wynikające z diagnozy

Przeprowadzone w okresie od czerwca do lipca 2022 r. badania ankietowe, a także analiza sytuacji instytucjonalno-prawnej Politechniki Częstochowskiej pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków:

1. Uczelnia nie ogranicza dostępu do poszczególnych kierunków studiów, stanowisk pracy czy zadań projektowych ani kobietom, ani mężczyznom. Czynniki zauważane przez ankietowanych mają inny charakter niż dyskryminacja ze względu na płeć.
2. Dyskryminację ze względu na płeć wskazano w pojedynczych przypadkach w procesie rekrutacji na wyjazdy lub przydzielania zadań w administracji. Zachowania takie nie stanowią reguły, lecz wymagają monitorowania, także w odniesieniu do pozostałych grup, tj. studentów i nauczycieli akademickich.
3. Należy przeprowadzić badanie i analizę w grupie pracowników obsługi i inżynierijno-technicznych, którzy pomimo umożliwienia im wzięcia w badaniu nie skorzystali z tej możliwości.
4. Brak jest powszechnej wiedzy w zakresie informacji i procedur dotyczących mobbingu i nierównego traktowania, zarówno w grupie studentów, jak i pracowników Uczelni.
5. Niezbędne jest zweryfikowanie obowiązujących wewnętrznych aktów prawnych pod kątem braków w zakresie zapobiegania dyskryminacji i nierównego traktowania.
6. Niezbędne jest opracowanie uregulowań wewnętrznych w związku z ochroną przed dyskryminacją oraz nierównym traktowaniem studentów.

Powyższe wnioski stanowią podstawę do proponowanych działań zawartych w niniejszym planie na lata 2022-2024.

CZĘŚĆ II. PLAN DZIAŁANIA NA LATA 2022-2024

Plan działania na lata 2022-2024 został przygotowany na podstawie wyników diagnozy przedstawionych w części I, analizy dobrych praktyk wykorzystywanych w innych uczelniach oraz wewnętrznych konsultacji prowadzonych w Politechnice Częstochowskiej.

Opracowany dokument określa strategię działań zaplanowanych do realizacji w latach 2022-2024. Monitorowanie realizacji Planu równości płci będzie się odbywać w cyklu rocznym, począwszy od roku 2023.

W planie uwzględniono pięć obszarów, które zostały wskazane przez Komisję Europejską jako szczególnie istotne dla osiągnięcia w organizacji równowagi płci:

1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym, a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji.
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych.
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.
5. Działania zaradcze podejmowane w celu zapobiegania przemocy, w tym przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

W ramach Planu opisano 24 działania przyporządkowane do powyższych obszarów. Do każdego z działań przyporządkowano wskaźniki rezultatu, harmonogram działania oraz podmioty odpowiedzialne za ich realizację. Wprowadzany plan działania realizuje również Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ, w szczególności:

- Cel 4. Dobra jakość w edukacji,
- Cel 5. Równość płci,
- Cel 8. Wzrost gospodarczy i godna praca,
- Cel 10. Mniej nierówności.

Działania w ramach planu są adresowane do całej społeczności Uczelni, zarówno do pracowników, jak i studentów oraz doktorantów.

OBSZAR I

RÓWNOWAGA POMIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM/ RODZINNYM A ZAWODOWYM I KULTURA ORGANIACYJNA INSTYTUCJI

Działanie I.1.

Powołanie przez Rektora Politechniki Częstochowskiej Zespołu ds. wdrożenia i monitorowania realizacji Planu równości płci w Politechnice Częstochowskiej

- **Grupa docelowa:** osoby studiujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej oraz pracownicy Uczelni
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** rektor, prorektor ds. rozwoju, Biuro Prawne
- **Termin realizacji:** IV kwartał 2022
- **Wskaźniki:** liczba utworzonych zespołów, liczba spotkań zespołu

Dodatkowy opis działania: Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024 będzie się składał z nauczycieli akademickich, pracowników administracyjnych, a także przedstawicieli studentów i doktorantów. Powołanie zespołu umożliwi zebranie danych do monitoringu realizacji planu w poszczególnych jednostkach Uczelni. Zostanie wskazany zakres kompetencji i obowiązków zespołu, usystematyzowane i podzielone kompetencje pomiędzy zespołem, istniejącymi strukturami dotyczącymi polityki równościowej i mobbingu. Merytoryczny nadzór nad pracami zespołu będzie sprawował prorektor ds. rozwoju. Zespół będzie się spotykał przynajmniej raz na kwartał począwszy od I kwartału 2023 r., a do jego zadań będzie należało monitorowanie postępu realizacji planu działań na lata 2022-2024.

Działanie I.2.

Przegląd stanowisk w strukturze Uczelni

- **Grupa docelowa:** osoby studiujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej oraz pracownicy Uczelni

- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** rektor, prorektor ds. rozwoju, Dział Kadr, Płac i Spraw Socjalnych
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023
- **Wskaźniki:** wykaz zadań przypisanych do stanowisk

Dodatkowy opis działania: Przegląd zakresów obowiązków osób pracujących w Uczelni z zakresu równości płci (m.in. współpraca z Zespołem ds. wdrożenia i monitorowania planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Pełnomocnikiem Rektora ds. równego traktowania i polityki antymobbingowej PCz, wdrażanie rozwiązań antydyskryminacyjnych, dostarczanie danych do tworzenia sprawozdań w ramach monitoringu realizacji monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024).

Działanie I.3.

Upowszechnienie Planu równości płci oraz tematyki związanej z równością płci wśród społeczności Politechniki Częstochowskiej

- **Grupa docelowa:** osoby studiujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej oraz pracownicy Uczelni
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** prorektor ds. rozwoju, Zespół ds. wdrożenia i monitorowania planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i polityki antymobbingowej PCz, Dział Promocji
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023
- **Wskaźniki:** liczba i rodzaj aktywności na rzecz upowszechnienia wiedzy na temat Planu równości płci.

Dodatkowy opis działania: Zaplanowanie i realizacja aktywności mających na celu upowszechnienie wiedzy na temat Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, w tym np. mailing do pracowników i studentów, publikacja Planu równości płci na stronie internetowej Uczelni.

Działanie I.4.

Systematyczne gromadzenie danych statystycznych uwzględniających płęć i/ lub podział na płęć w obszarze kształcenia w Politechnice Częstochowskiej

- **Grupa docelowa:** osoby studiujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej oraz pracownicy Uczelni, otoczenie społeczno-gospodarcze
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** prorektor ds. rozwoju, Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Dział Nauki, Dział Nauczania, Centrum Zarządzania Projektami, dziekanaty wydziałów
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023-IV kwartał 2024
- **Wskaźniki:** Liczba przygotowanych i przeanalizowanych zestawień dotyczących studentów, liczba publikacji danych

Dodatkowy opis działania: W celu monitorowania realizacji Planu równości płci niezbędne jest systematyczne gromadzenie, analizowanie, klasyfikowanie i okresowe publikowanie danych ilościowych i jakościowych, dotyczących obszaru kształcenia, a także realizacji projektów dydaktycznych i innych zadań w zakresie kształcenia, z podziałem na płęć. Dane te będą służyły monitorowaniu realizacji planu, ale także przeprowadzeniu analizy realizacji Planu równości płci w IV kwartale 2024 r.

Działanie I.5.

Systematyczne gromadzenie danych statystycznych uwzględniających płęć i/lub podział na płęć w obszarze zatrudnienia w Politechnice Częstochowskiej

- **Grupa docelowa:** osoby studiujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej oraz pracownicy Uczelni, otoczenie społeczno-gospodarcze
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** prorektor ds. rozwoju, Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Dział Nauki, Centrum Zarządzania Projektami, Dział Kadr, Płac i Spraw Socjalnych
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023-IV kwartał 2024
- **Wskaźniki:** Liczba przygotowanych i przeanalizowanych zestawień dotyczących pracowników, liczba publikacji danych

Dodatkowy opis działania: W celu monitorowania realizacji Planu równości płci niezbędne jest systematyczne gromadzenie, analizowanie, klasyfikowanie i okresowe publikowanie danych ilościowych i jakościowych, dotyczących obszaru zatrudnienia, a także realizacji projektów i innych zadań, z podziałem na płeć. Dane te będą służyły monitorowaniu realizacji planu, ale także przeprowadzeniu analizy realizacji Planu równości płci w IV kwartale 2024 r.

Działanie I.6.

Rozbudowa zakładki na stronie internetowej Uczelni o treści związane z równowagą płci, równowagą pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, zapobieganiem dyskryminacji

- **Grupa docelowa:** osoby studiujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej oraz pracownicy Uczelni, otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym kandydaci na studia oraz osoby zamierzające podjąć zatrudnienie w Uczelni
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Dział Promocji
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023–III kwartał 2024
- **Wskaźniki:** utworzenie odrębnej sekcji w zakładce na stronie internetowej Uczelni, liczba wpisów/publikacji w zakładce (min. 6 rocznie), liczba odsłon zakładki

Dodatkowy opis działania: W sekcji zamieszczone będą informacje dotyczące tematyki równościowej, wykazy i linki do aktów prawa powszechnie obowiązującego i wewnętrznego, procedur uczelnianych, a także aktywności podejmowanych w ramach tematyki równościowej oraz wybrane dane w tym zakresie. Istotne informacje zostaną zamieszczone także w języku angielskim.

Działanie I.7.

Promowanie równości płci w kulturze organizacyjnej, procesach i działalności Politechniki Częstochowskiej

- **Grupa docelowa:** osoby studiujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej oraz pracownicy Uczelni, otoczenie społeczno-gospodarcze

- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Dział Promocji, Biuro Prawne
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023–IV kwartał 2024
- **Wskaźniki:** Liczba zweryfikowanych tekstów, materiałów, zdjęć, wewnętrznych aktów prawnych

Dodatkowy opis działania: Systematyczna weryfikacja tekstów informacyjnych, zdjęć, filmów i innych, w tym wewnętrznych aktów prawnych pod kątem równości płci oraz różnorodności kulturowej.

Działanie I.8.

Opracowanie corocznego sprawozdania z realizacji Planu równości płci

- **Grupa docelowa:** osoby studiujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej oraz pracownicy Uczelni, otoczenie społeczno-gospodarcze
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** prorektor ds. rozwoju, Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023–IV kwartał 2024
- **Wskaźniki:** Liczba przygotowanych raportów/sprawozdań

Dodatkowy opis działania: Sprawozdanie obejmować będzie podsumowanie działań w zakresie monitorowania realizacji polityki prorównościowej i Planu równości płci w postaci zestawienia wraz z wnioskami przedstawianego do zatwierdzenia rektorowi.

Działanie I.9.

Przygotowanie wewnętrznego aktu prawnego, dotyczącego przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu wśród studentów i osób realizujących doktoraty w Politechnice Częstochowskiej

- **Grupa docelowa:** osoby studiujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej oraz pracownicy Uczelni, otoczenie społeczno-gospodarcze
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** rektor, prorektor ds. rozwoju, Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Biuro Prawne, Centrum Zarządzania

Projektami, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i polityki antymobbingowej PCz

- **Termin realizacji:** I kwartał 2023–II kwartał 2023
- **Wskaźniki:** Liczba przygotowanych i wdrożonych do stosowania aktów prawnych

Dodatkowy opis działania: Przygotowanie dokumentu, który w kompleksowy sposób określi tematykę równościową w odniesieniu do studentów, zawierającą przepisy prawa materialnego oraz zestawy procedur uzupełniających i ujednociających funkcjonujące w Uczelni rozwiązania w tym zakresie.

Działanie I.10.

Monitorowanie zmian przepisów prawa powszechnie obowiązującego oraz dobrych praktyk stosowanych w innych uczelniach i instytucjach pod kątem konieczności/możliwości ich wdrożenia w Politechnice Częstochowskiej

- **Grupa docelowa:** osoby studiujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej oraz pracownicy Uczelni, otoczenie społeczno-gospodarcze
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** rektor, prorektor ds. rozwoju, Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Biuro Prawne, Centrum Zarządzania Projektami, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i polityki antymobbingowej PCz
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023–IV kwartał 2024
- **Wskaźniki:** Liczba zidentyfikowanych zmian w aktach prawa powszechnie obowiązującego, w tym unijnego, liczba zidentyfikowanych dobrych praktyk, liczba przeglądów zmian

Dodatkowy opis działania: Okresowe (raz na kwartał) monitorowanie zmian w przepisach prawa powszechnego, w tym Kodeksu pracy, ustaw, rozporządzeń, dyrektyw unijnych w celu dostosowania do aktualnego stanu prawnego Planu równości płci w Politechnice Częstochowskiej. Analiza dobrych praktyk w innych uczelniach i instytucjach w celu uzyskania wiedzy na temat skutecznych rozwiązań w zakresie planów równościowych.

Działanie I.11.

Szkolenia z tematyki równościowej adresowane do wszystkich grup pracowniczych, osób realizujących doktoraty oraz studentów Politechniki Częstochowskiej

- **Grupa docelowa:** osoby studiujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej oraz pracownicy Uczelni, otoczenie społeczno-gospodarcze
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** rektor, prorektor ds. rozwoju, Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Centrum Zarządzania Projektami, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i polityki antymobbingowej PCz
- **Termin realizacji:** II kwartał 2023–IV kwartał 2024
- **Wskaźniki:** Liczba przeprowadzonych szkoleń, liczba przeszkolonych osób

Dodatkowy opis działania: Uruchomienie szkoleń w ramach zasobów własnych i/lub pozyskanych środków zewnętrznych skierowanych do wszystkich grup pracowniczych, osób realizujących doktoraty oraz studentów. Tematyka szkoleń obejmie m.in. kwestie postaw i dobrych praktyk w zakresie działań prorównościowych, zapobieganie dyskryminacji, zapobieganie mobbingowi.

Działanie I.12.

Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających po przerwie związanej z macierzyństwem/opieką nad dziećmi w kontekście wsparcia ze strony Politechniki Częstochowskiej

- **Grupa docelowa:** pracownicy Uczelni, studenci, doktoranci
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** rektor, Dział Kadr, Płac i Spraw Socjalnych, Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, dziekanaty wydziałów, szkoła doktorska
- **Termin realizacji:** II kwartał 2023–IV kwartał 2024
- **Wskaźniki:** zrealizowana ankieta dotycząca potrzeb osób powracających po przerwie związanej z macierzyństwem/opieką nad dziećmi

Dodatkowy opis działania: Opracowanie ankiety badającej potrzeby osób wracających po urlopie związanym z macierzyństwem lub opieką nad dzieckiem. Na podstawie ankiety, a także badań fokusowych z udziałem osób wypełniających ankietę, zostaną opracowane możliwe do wdrożenia rozwiązania w zakresie wdrożenia

takich osób do pracy oraz ułatwienia godzenia pracy zawodowej z opieką nad małoletnimi dziećmi.

Działanie I.13.

Kampania informacyjna dotycząca możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego i wychowawczego z pracą zawodową, a także kampania dotycząca uprawnień związanych z rodzicielstwem

- **Grupa docelowa:** pracownicy Uczelni, osoby kształcące się w szkole doktorskiej, studentki i studenci Politechniki Częstochowskiej
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** Dział Kadr, Płac i Spraw Socjalnych, Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Dział Promocji, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i polityki antymobbingowej PCz
- **Termin realizacji:** II kwartał 2023–IV kwartał 2024
- **Wskaźniki:** Liczba zrealizowanych kampanii informacyjnych, liczba opracowanych materiałów informacyjnych

Dodatkowy opis działania: Celem działania będzie dotarcie do jak najszerszego grona pracowników, studentów i doktorantów Politechniki Częstochowskiej z informacjami odnośnie uprawnień związanych z rodzicielstwem, a także informacją o możliwości powrotu do pracy na określoną część etatu w trakcie urlopu rodzicielskiego i wychowawczego. Przedstawienie zalet takiego rozwiązania i jego promocja.

OBSZAR II

RÓWNOWAGA PŁCI W KADRZE ZARZĄDCZEJ I GRONACH DECYZYJNYCH

Działanie II.1.

Monitorowanie równowagi płci i działania mające na celu jej zwiększenie w organach jednoosobowych i gremiach Politechniki Częstochowskiej, a także w obrębie stanowisk kierowniczych

- **Grupa docelowa:** osoby pracujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** rektor, prorektor ds. rozwoju, Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Biuro Prawne, Centrum Zarządzania Projektami, Dział Kadr, Płac i Spraw Socjalnych
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023-IV kwartał 2024
- **Wskaźniki:** Zestawienia dotyczące liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w Uczelni

Dodatkowy opis działania: Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w organach jednoosobowych oraz gremiach Politechniki Częstochowskiej, a także na stanowiskach kierowniczych, zwłaszcza w sytuacji zmian w tym zakresie. Minimalna częstość monitorowania – raz w roku. Zestawienia obejmujące dane liczbowe będą przedstawiane corocznie rektorowi.

Działanie II.2.

Sformułowanie zaleceń odnośnie zrównoważonej reprezentacji płci w wydarzeniach, zespołach projektowych, komisjach, zespołach eksperckich oraz zespołach uczelnianych i wydziałowych

- **Grupa docelowa:** osoby pracujące i realizujące doktoraty w Politechnice Częstochowskiej
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** rektor, prorektor ds. rozwoju, Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki

Częstochowskiej na lata 2022-2024, Centrum Zarządzania Projektami, Dział Kadr, Płac i Spraw Socjalnych, Biuro Prawne, dziekani wydziałów

- **Termin realizacji:** III kwartał 2023
- **Wskaźniki:** Liczba opracowanych regulaminów

Dodatkowy opis działania: Przygotowany dokument będzie zawierał zalecenia odnośnie zrównoważonej reprezentacji płci w wydarzeniach, zespołach projektowych, komisjach, zespołach eksperckich oraz zespołach uczelnianych i wydziałowych. Przewiduje się wejście w życie wypracowanego regulaminu od IV kwartału 2023 r., tj. od roku akademickiego 2023/2024. Regulamin uwzględnił będzie kryteria merytoryczne doboru pracowników do realizacji ww. zadań oraz proporcje właściwe dla danej jednostki, obszaru, dziedziny. Realizacja regulaminu będzie monitorowana i raportowana.

Działanie II.3.

Opracowanie materiałów informacyjnych skierowanych do kadry kierowniczej i zarządczej na różnych poziomach struktury Uczelni na temat korzyści z równowagi płci oraz zarządzania różnorodnością

- **Grupa docelowa:** osoby zajmujące stanowiska zarządcze i kierownicze w Politechnice Częstochowskiej
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i polityki antymobbingowej PCz
- **Termin realizacji:** II kwartał 2023
- **Wskaźniki:** Liczba opracowanych materiałów informacyjnych

Dodatkowy opis działania: Zostaną przygotowane materiały informacyjne skierowane do kadry kierowniczej i zarządczej w Politechnice Częstochowskiej. Materiały będą zawierać informacje o dobrych praktykach w zakresie zapewnienia równowagi płci oraz korzyści z zarządzania różnorodnością. Materiały zostaną opracowane w wersji elektronicznej i rozpowszechnione wśród osób z grupy docelowej.

OBSZAR III

RÓWNOŚĆ PŁCI W OBSZARZE REKRUTACJI I ROZWOJU KARIERY

Działanie III.1.

Prowadzenie statystyk dotyczących rekrutacji na studia poszczególnych stopni i rodzajów, wliczając w to osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej

- **Grupa docelowa:** osoby zajmujące stanowiska zarządcze i kierownicze w Politechnice Częstochowskiej
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, komisje rekrutacyjne, dziekani wydziałów, kierownik szkoły doktorskiej
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023-III kwartał 2024
- **Wskaźniki:** Liczba zestawień rocznych

Dodatkowy opis działania: Działanie to służyć będzie monitorowaniu struktury płci wśród studentów oraz osób kształcących się w szkole doktorskiej, z uwzględnieniem zmian w toku kształcenia. Oceniana będzie m.in. liczba osób poszczególnych płci broniących prace magisterskie lub inżynierskie, bądź przystępujących do egzaminu dyplomowego w porównaniu do liczby kobiet i mężczyzn rozpoczynających kształcenie. Monitorowana będzie także liczba otwieranych postępowań o nadanie stopnia naukowego doktora, ocen śródkresowych i liczby nadanych stopni ze względu na płeć. Na podstawie zestawień planowane będą ewentualne działania naprawcze.

Działanie III.2.

Opracowanie i wdrożenie programów informacyjnych skierowanych do uczniów i uczennic szkół średnich w celu zwalczania stereotypów dotyczących wyboru kierunku studiów

- **Grupa docelowa:** otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym nauczyciele i uczniowie szkół średnich
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata

2022-2024, Dział Promocji, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i polityki antymobbingowej PCz, koordynatorzy wydziałowi ds. promocji

- **Termin realizacji:** II kwartał 2023
- **Wskaźniki:** Liczba opracowanych materiałów informacyjnych

Dodatkowy opis działania: Opracowane zostaną materiały informacyjne w formie elektronicznej lub w miarę możliwości – np. pozyskania środków – innej, skierowane do uczniów oraz uczennic szkół średnich, potencjalnych kandydatów na studia oraz do nauczycieli szkół średnich, mające na celu zwalczanie stereotypów z zakresie wyboru kierunków studiów ze względu na płeć.

Działanie III.3.

Prowadzenie statystyk dotyczących rekrutacji w konkursach dla osób zatrudnianych w grupach nauczycieli akademickich oraz niebędących nauczycielami akademickimi

- **Grupa docelowa:** osoby zajmujące stanowiska zarządcze i kierownicze w Politechnice Częstochowskiej, otoczenie społeczno-gospodarcze, w tym osoby biorące udział w procesach rekrutacji, pracownicy Politechniki Częstochowskiej
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** Dział Kadr, Płac i Spraw Socjalnych, dziekani wydziałów
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023-IV kwartał 2024
- **Wskaźniki:** Liczba zestawień rocznych, ankieta wskaźników rekrutacji

Dodatkowy opis działania: W ramach działania gromadzone i analizowane będą dane statystyczne odnośnie liczby osób ubiegających się o zatrudnienie i zatrudnionych z uwzględnieniem podziału na płeć. Zostanie opracowana ankieta wskaźników rekrutacji, pozwalająca na tworzenie zestawień i ich analizowanie pod kątem równowagi płci. Dane te stanowiąc będą element monitoringu wdrożenia Planu równości płci.

Działanie III.4.

Monitorowanie awansów zawodowych pod kątem równowagi płci

- **Grupa docelowa:** osoby zajmujące stanowiska zarządcze i kierownicze w Politechnice Częstochowskiej, otoczenie społeczno-gospodarcze, pracownicy Politechniki Częstochowskiej, osoby kształcące się w szkole doktorskiej

- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** dziekani wydziałów, kierownicy dyscyplin naukowych, kierownik szkoły doktorskiej
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023-IV kwartał 2024
- **Wskaźniki:** Liczba zestawień rocznych

Dodatkowy opis działania: W ramach działania gromadzone i analizowane będą dane statystyczne odnośnie liczby obron rozpraw doktorskich, wszczętych i przeprowadzonych postępowań awansowych (stopień naukowy doktora habilitowanego, tytuł profesora). Dane będą zbierane przy wykorzystaniu dostępnych narzędzi oraz systemów teleinformatycznych w Uczelni oraz ministerialnych, a także innych dostępnych baz danych.

OBSZAR IV

WŁĄCZENIE KWESTII PŁCI DO BADAŃ I TREŚCI DYDAKTYCZNYCH

Działanie IV.1.

Gromadzenie i analiza danych statystycznych odnośnie dorobku naukowego i działalności naukowo-badawczej z uwzględnieniem równowagi płci

- **Grupa docelowa:** osoby zajmujące stanowiska zarządcze i kierownicze w Politechnice Częstochowskiej, otoczenie społeczno-gospodarcze, pracownicy Politechniki Częstochowskiej, osoby kształcące się w szkole doktorskiej
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** dziekani wydziałów, kierownicy dyscyplin naukowych, kierownik szkoły doktorskiej, Centrum Zarządzania Projektami, Biblioteka Główna
- **Termin realizacji:** I kwartał 2023-IV kwartał 2024
- **Wskaźniki:** Liczba zestawień rocznych

Dodatkowy opis działania: W ramach działania gromadzone i analizowane będą dane statystyczne odnośnie dorobku naukowego pracowników oraz osób kształcących się w szkole doktorskiej z uwzględnieniem podziału na płeć. Dane będą dotyczyły:

1. publikacji naukowych,
2. składanych wniosków projektowych i pozyskanych grantów badawczych,

3. składanych wniosków i pozyskanych grantów dydaktycznych,
4. realizowanych prac badawczych (w tym kierowania zespołami w Uczelni),
5. składanych wniosków patentowych,
6. udziału w programach dotyczących komercjalizacji wiedzy,
7. członkostwa, w tym funkcji kierowniczych w krajowych i międzynarodowych stowarzyszeniach i organizacjach naukowych,
8. organizacji i udziału w krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych.

Działanie IV.2.

Opracowanie i uruchomienie kursu w formie zdalnej na Platformie e-learningowej PCz dotyczącego równości płci, różnorodności w badaniach naukowych

- **Grupa docelowa:** pracownicy Politechniki Częstochowskiej, osoby kształcące się w szkole doktorskiej
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Dział Promocji, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i polityki antymobbingowej PCz, Uczelniane Centrum Informatyczne, pełnomocnicy dziekanów ds. e-learningu
- **Termin realizacji:** II kwartał 2023
- **Wskaźniki:** Liczba opracowanych i uruchomionych kursów e-learningowych, liczba osób, które ukończyły kurs

Dodatkowy opis działania: Opracowany zostanie kurs e-learningowy podejmujący tematykę równości płci i różnorodności w badaniach naukowych. Kurs zamieszczony zostanie na platformie e-learningowej Politechniki Częstochowskiej i będzie dostępny dla wszystkich pracowników oraz osób kształcących się w szkole doktorskiej.

OBSZAR V

DZIAŁANIA ZARADCZE PODEJMOWANE W CELU ZAPOBIEGANIA PRZEMOCY, W TYM PRZECIWKO MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU I DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Działanie V.1.

Opracowanie i uruchomienie kursu w formie zdalnej na platformie e-learningowej PCz dotyczącego molestowania, w tym molestowania seksualnego, dyskryminacji i mobbingu dla pracowników Politechniki Częstochowskiej

- **Grupa docelowa:** pracownicy Politechniki Częstochowskiej
- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Dział Promocji, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i polityki antymobbingowej PCz, Uczelniane Centrum Informatyczne, pełnomocnicy dziekanów ds. e-learningu
- **Termin realizacji:** III kwartał 2023
- **Wskaźniki:** Liczba opracowanych i uruchomionych kursów e-learningowych, liczba osób, które ukończyły kurs

Dodatkowy opis działania: Zostanie opracowany kurs e-learningowy podejmujący tematykę dyskryminacji, molestowania, w tym molestowania seksualnego oraz mobbingu. Kurs zamieszczony zostanie na platformie e-learningowej Politechniki Częstochowskiej i będzie dostępny dla wszystkich pracowników.

Działanie V.2.

Opracowanie i uruchomienie kursu w formie zdalnej na platformie e-learningowej PCz dotyczącego molestowania, w tym molestowania seksualnego, dyskryminacji i mobbingu dla studentów PCz oraz osób kształcących się w szkole doktorskiej

- **Grupa docelowa:** studenci Politechniki Częstochowskiej i osoby kształcące się w szkole doktorskiej

- **Jednostki/podmioty nadzorujące/realizujące:** Zespół ds. wdrożenia i monitorowania Planu równości płci Politechniki Częstochowskiej na lata 2022-2024, Dział Promocji, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i polityki antymobbingowej PCz, Uczelniane Centrum Informatyczne, pełnomocnicy dziekanów ds. e-learningu
- **Termin realizacji:** III kwartał 2023
- **Wskaźniki:** Liczba opracowanych i uruchomionych kursów e-learningowych, liczba osób, które ukończyły kurs

Dodatkowy opis działania: Opracowany zostanie kurs e-learningowy podejmujący tematykę dyskryminacji, molestowania, w tym molestowania seksualnego oraz mobbingu. Kurs zamieszczony zostanie na platformie e-learningowej Politechniki Częstochowskiej i będzie dostępny dla wszystkich studentów Politechniki Częstochowskiej oraz osób kształcących się w szkole doktorskiej.

PODSUMOWANIE

Społeczność Politechniki Częstochowskiej uznaje równość i różnorodność za kluczowe wartości przyczyniające się do rozwoju Uczelni, poszanowania godności pracowników, studentów i osób kształcących się w szkole doktorskiej. Władze Politechniki Częstochowskiej dążą do zapewnienia równości, bezpieczeństwa i możliwości zrównoważonego rozwoju naukowego i zawodowego jej społeczności. Plan równości płci jest strategicznym dokumentem, będącym wynikiem starań władz Uczelni o realizację wyżej wymienionych wartości. Jest podstawowym i kompleksowym opracowaniem w zakresie polityki równościowej Politechniki Częstochowskiej. Władze Uczelni deklarują, że dołożą wszelkich starań, aby realizować, monitorować oraz rozwijać politykę prorównościową oraz realizować działania wynikające z niniejszego planu działań na lata 2022-2024.