

Załącznik do zarządzenia nr 6/2023
Rektora Politechniki Opolskiej

Plan równości płci dla Politechniki Opolskiej

Zespół ds. opracowania planu równości płci dla Politechniki Opolskiej

mgr Anna Artemska
dr inż. Michał Böhm
dr Józef Duda
dr inż. Wiesław Kopterski
dr inż. Aneta Kucińska-Landwójtowicz
mgr Katarzyna Pazdan
dr hab. Diana Rokita-Poskart

Spis treści

| | |
|--|----|
| Wprowadzenie | 3 |
| 1. Struktura zatrudnienia na Politechnice Opolskiej | 5 |
| 1.1. Zatrudnienie na Politechnice Opolskiej | 5 |
| 1.2. Zatrudnienie na Politechnice Opolskiej w podziale na jednostki oraz stanowiska | 6 |
| 1.3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi na Politechnice Opolskiej | 14 |
| 1.4. Struktura zatrudnienia na stanowiskach nauczycieli akademickich, sprawujących funkcje kierownicze oraz funkcje organów uczelni | 15 |
| 1.5. Kierownicy grantów zewnętrznych i wewnętrznych na Politechnice Opolskiej | 17 |
| 2. Społeczność studencka na Politechnice Opolskiej | 19 |
| 2.1. Studenci na Politechnice Opolskiej | 19 |
| 2.2. Studenci na Politechnice Opolskiej w podziale na wydziały | 20 |
| 2.3. Doktoranci w szkole doktorskiej na Politechnice Opolskiej | 25 |
| 3. Wyniki badań dotyczące ankietyzacji studentów i pracowników Politechniki Opolskiej | 27 |
| 3.1. Charakterystyka próby badawczej | 27 |
| 3.2. Najważniejsze wnioski z badań prowadzonych wśród pracowników Politechniki Opolskiej | 28 |
| 3.3. Najważniejsze wnioski z badań prowadzonych wśród studentów Politechniki Opolskiej | 30 |
| 4. Cele i plan działań | 34 |
| 5. Aneks | 40 |
| 5.1. Wybrane wyniki badań wśród pracowników | 40 |
| 5.2. Wybrane wyniki badań wśród studentów | 47 |

Wprowadzenie

Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn została wyrażona w wielu aktach prawnych w Polsce i za granicą. Została ona ujęta w art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zgodnie z którym „kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym”¹ oraz „mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”². Odniesienie do tej zasady w polskim prawodawstwie odnaleźć można także m.in. w Kodeksie pracy³, ustawie o Rzeczniku Praw Obywatelskich⁴ oraz w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁵. Zasada równości płci jest także obecna w licznych aktach prawnych Unii Europejskiej. Szczególne znaczenie ma art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej⁶, a także Strategia Unii Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025⁷ i Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie⁸.

Kwestie związane z równością płci są również wyjątkowo ważne dla społeczności akademickiej Politechniki Opolskiej, dla której powstał prezentowany Plan równości płci. Został on przygotowany przez powołany przez Rektora Politechniki Opolskiej Zespół ds. opracowania planu równości płci. Prace zespołu rozpoczęły się od sporządzenia diagnozy przeprowadzonej na podstawie danych statystycznych dotyczących pracowników, studentów i doktorantów Politechniki Opolskiej, zwanej dalej również „Uczelnią”, a także na podstawie wyników badań ankietowych prowadzonych wśród pracowników, studentów i doktorantów Uczelni. W badaniu zastosowano kwestionariusz ankiety, którego konstrukcja opierała się na narzędziu GEAM (The Gender Equality Audit and Monitoring). Zespół

na podstawie analizy zebranych danych sformułował konkretne cele i zaproponował działania służące wsparciu równoważenia płci na Politechnice Opolskiej zarówno wśród pracowników, jak studentów i doktorantów Uczelni.

W przygotowaniach Planu równości płci dla Politechniki Opolskiej i zbieraniu danych brali udział również pracownicy Działu Kadr, Działu Nauki i Centrum Obsługi Studenta Politechniki Opolskiej. Analizę statystyczną wyników badań przygotowała dr inż. Anna Koziarska. Pracami kierowała Prorektor ds. współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym dr inż. Aneta Kucińska-Landwójtowicz.

Pierwsza część prezentowanego Planu zawiera diagnozę aktualnej sytuacji w zakresie równości płci na Uczelni przygotowaną w oparciu o dane zastane dotyczące pracowników, studentów i doktorantów Politechniki Opolskiej na dzień 30 czerwca 2022 r. W dalszej części Planu zaprezentowano wyniki badań przeprowadzonych wśród pracowników, studentów i doktorantów Politechniki Opolskiej na temat równości płci. W kolejnej części opracowania ukazano sformułowane na podstawie diagnozy główne cele odnoszące się do zagadnień tematycznych wskazywanych przez Komisję Europejską, jak również określono działania służące osiągnięciu wymienionych w dokumencie celów oraz wskaźniki monitorujące wykonanie Planu. Opracowanie kończy aneks, w którym przedstawiono wybrane wyniki ankietyzacji prowadzonej wśród pracowników, studentów i doktorantów Uczelni.

1. Struktura zatrudnienia na Politechnice Opolskiej

1.1. Zatrudnienie na Politechnice Opolskiej

Według stanu na 30 czerwca 2022 roku Politechnika Opolska zatrudniała ogółem 811 osób z czego 441 osób to nauczyciele akademicki, a 370 osób to pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi.

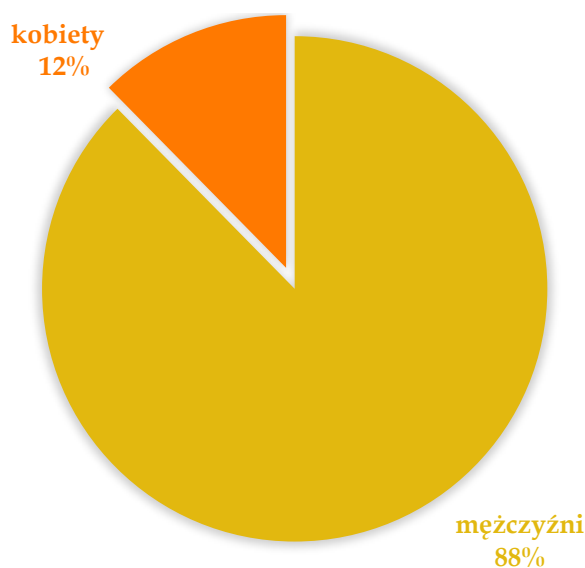
Na poszczególnych wydziałach i w Centrum Językowym zatrudnienie przedstawiało się następująco:

- Wydział Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki – łącznie zatrudnionych było 117 osób, z czego 97 nauczycieli akademickich i 20 osób niebędących nauczycielami akademickimi;
- Wydział Mechaniczny – łącznie zatrudnione były 93 osoby, z czego 74 nauczycieli akademickich i 19 osób niebędących nauczycielami akademickimi;
- Wydział Budownictwa i Architektury – łącznie zatrudnionych było 85 osób, z czego 67 nauczycieli akademickich i 18 osób niebędących nauczycielami akademickimi;
- Wydział Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii – łącznie zatrudnione były 73 osoby, z czego 58 nauczycieli akademickich i 15 osób niebędących nauczycielami akademickimi;
- Wydział Ekonomii i Zarządzania – łącznie zatrudnione były 52 osoby, z czego 44 nauczycieli akademickich i 8 osób niebędących nauczycielami akademickimi;
- Wydział Inżynierii Produkcji i Logistyki – łącznie zatrudnione były 94 osoby, z czego 80 nauczycieli akademickich i 14 osób niebędących nauczycielami akademickimi;
- Centrum Językowe – łącznie zatrudnione były 23 osoby, z czego 21 nauczycieli akademickich i 2 osoby niebędące nauczycielami akademickimi.

1.2. Zatrudnienie na Politechnice Opolskiej w podziale na jednostki oraz stanowiska

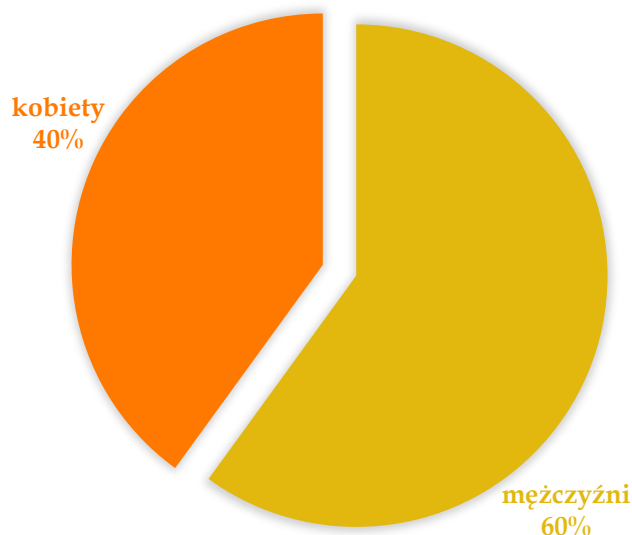
Wydział Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki

W strukturze zatrudnienia na Wydziale Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki można było zaobserwować znaczną przewagę mężczyzn nad kobietami w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich (Wykres 1).



Wykres 1. Pracownicy na stanowisku nauczycieli akademickich z podziałem na płeć na Wydziale Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki

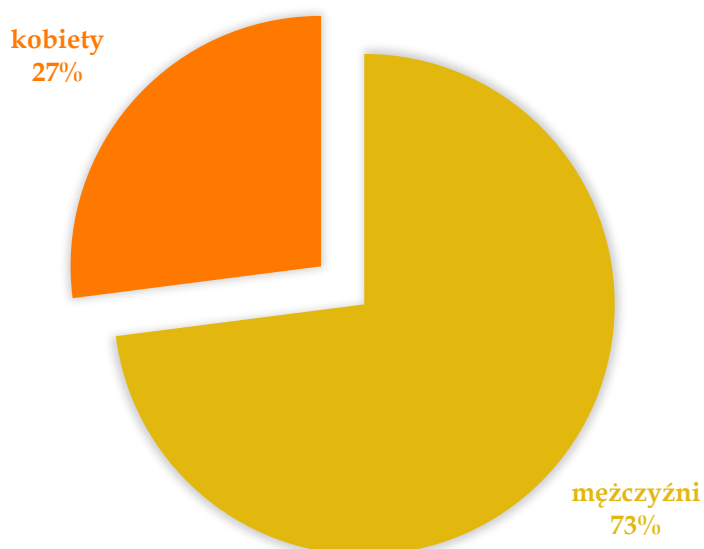
Podobną sytuację można było dostrzec w przypadku pracowników niebędących nauczycielami (Wykres 2). Wystąpiła tu przewaga w zatrudnianiu mężczyzn nad kobietami, która wynosiła odpowiednio 60% dla mężczyzn i 40% dla kobiet. Jednakże zróżnicowanie to było mniejsze niż w przypadku nauczycieli akademickich.



Wykres 2. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi z podziałem na płeć na Wydziale Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki

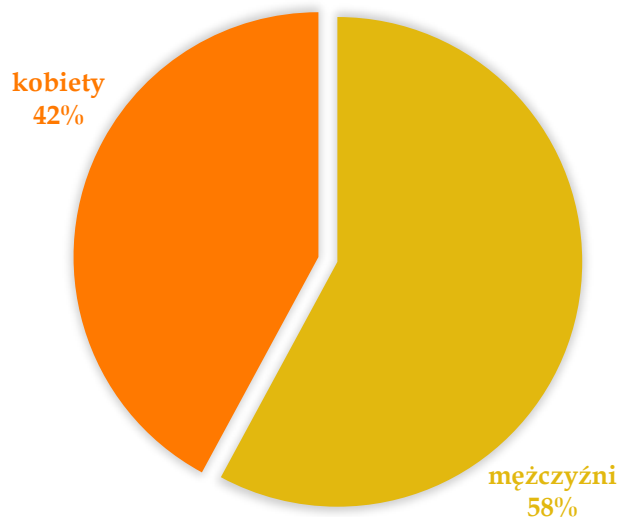
Wydział Mechaniczny

Sytuacja zatrudnieniowa na Wydziale Mechanicznym była zbliżona do tej na Wydziale Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki. W odniesieniu do osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela akademickiego przeważali mężczyźni – prawie $\frac{3}{4}$ wszystkich nauczycieli na tym wydziale reprezentowali mężczyźni, pozostałe ok. $\frac{1}{4}$ nauczycieli to kobiety (Wykres 3).



Wykres 3. Pracownicy na stanowisku nauczycieli akademickich z podziałem na płeć na Wydziale Mechanicznym

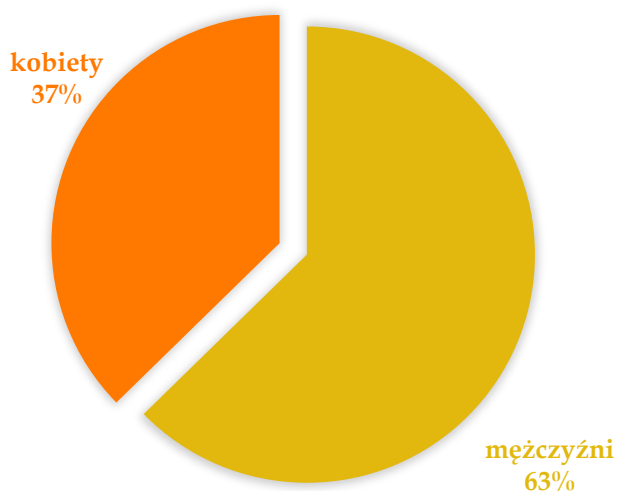
Natomiast w przypadku pracowników niebędących nauczycielami można było zauważyć zrównoważone zatrudnienie pod względem płci (Wykres 4).



Wykres 4. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi z podziałem na płeć na Wydziale Mechanicznym

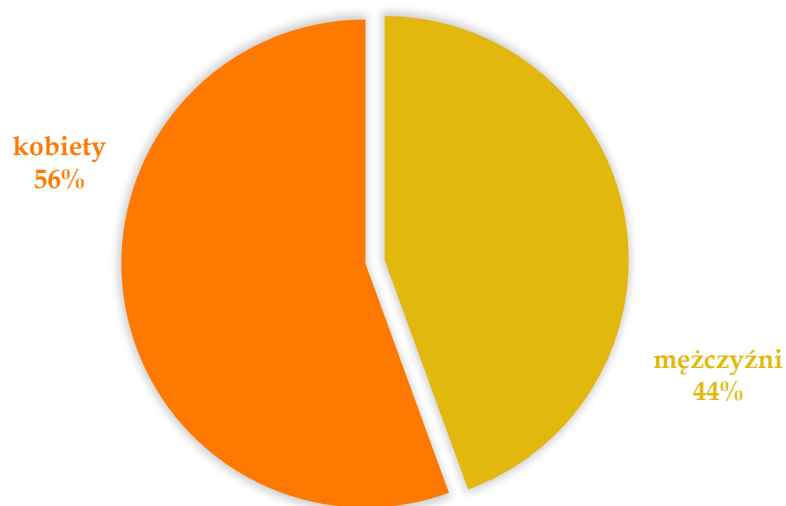
Wydział Budownictwa i Architektury

W strukturze zatrudniania na Wydziale Budownictwa i Architektury można było zaobserwować przewagę mężczyzn nad kobietami w przypadku osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela akademickiego (Wykres 5).



Wykres 5. Pracownicy na stanowisku nauczycieli akademickich z podziałem na płeć na Wydziale Budownictwa i Architektury

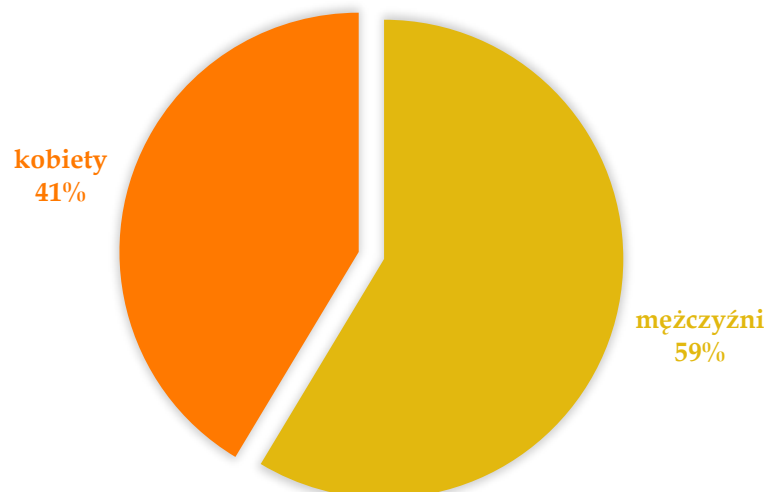
Z kolei w przypadku pracowników niebędących nauczycielami, przeważały kobiety (Wykres 6).



Wykres 6. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi z podziałem na płeć na Wydziale Budownictwa i Architektury

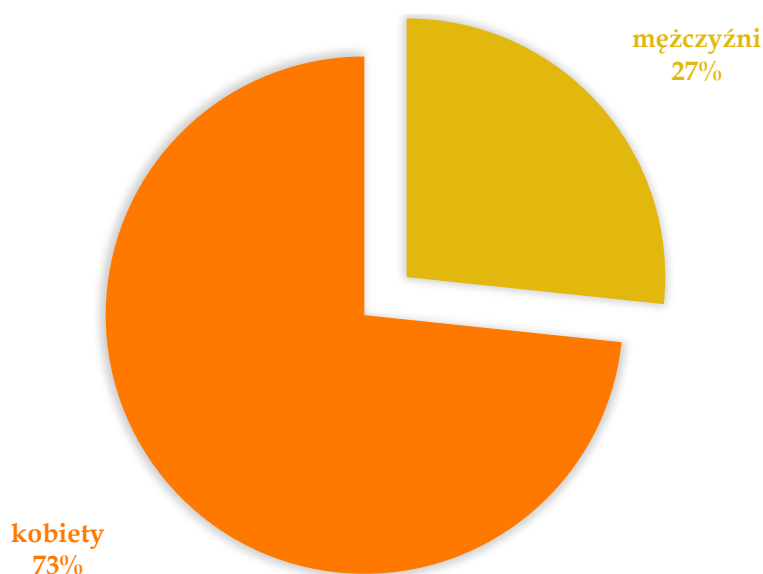
Wydział Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii

Na Wydziale Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii można było dostrzec przewagę w zatrudnieniu mężczyzn, jeśli analizie poddaje się stanowiska nauczycieli akademickich (Wykres 7). Przewaga ta nie była tak znacząca jak to miało miejsce na Wydziale Mechanicznym czy Wydziale Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki.



Wykres 7. Pracownicy na stanowisku nauczycieli akademickich z podziałem na płeć na Wydziale Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii

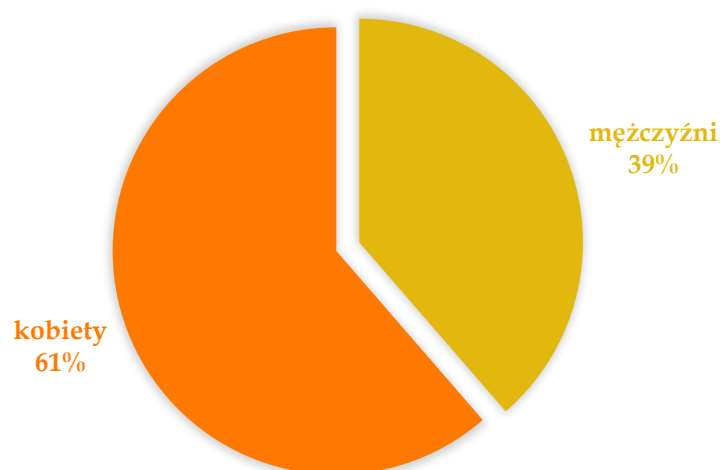
Z kolei sytuacja zatrudnienia w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi rysowała się odmiennie w porównaniu do wcześniej analizowanych wydziałów. Można było zaobserwować znaczącą przewagę zatrudnienia kobiet w stosunku do mężczyzn: prawie $\frac{3}{4}$ stanowiły kobiety, a ponad $\frac{1}{4}$ mężczyźni (Wykres 8).



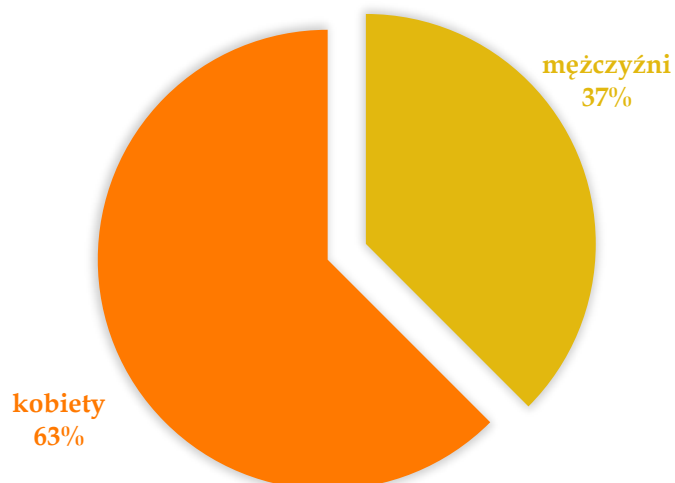
Wykres 8. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi z podziałem na płeć na Wydziale Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii

Wydział Ekonomii i Zarządzania

Dokonując analizy zatrudnienia na Wydziale Ekonomii i Zarządzania można było dostrzec przewagę w zatrudnieniu kobiet zarówno jeśli chodzi o nauczycieli akademickich, jak i pracowników niebędących nauczycielami (Wykres 9 i 10). Co ciekawe, procentowy udział w zatrudnieniu kobiet na stanowisku nauczyciela akademickiego był niemal identyczny jak w przypadku kobiet niebędących nauczycielami i wynosił ok. 60%. Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku mężczyzn, których odsetek w zatrudnieniu na stanowisku nauczyciela akademickiego oraz pracownika niebędącego nauczycielem wynosił ok. 40%.



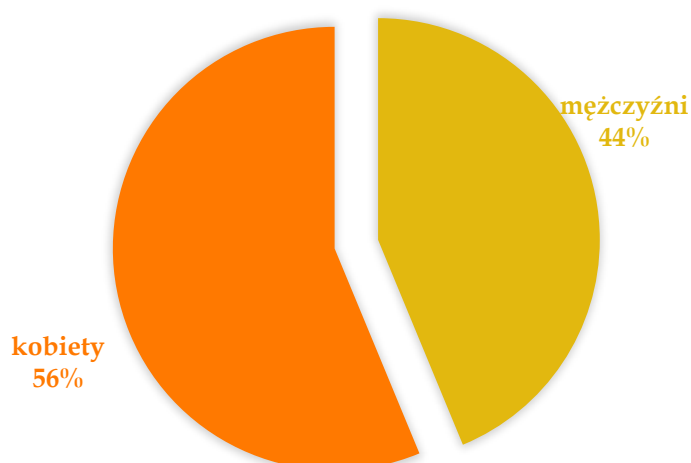
Wykres 9. Pracownicy na stanowisku nauczycieli akademickich z podziałem na płeć na Wydziale Ekonomii i Zarządzania



Wykres 10. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi z podziałem na płeć na Wydziale Ekonomii i Zarządzania

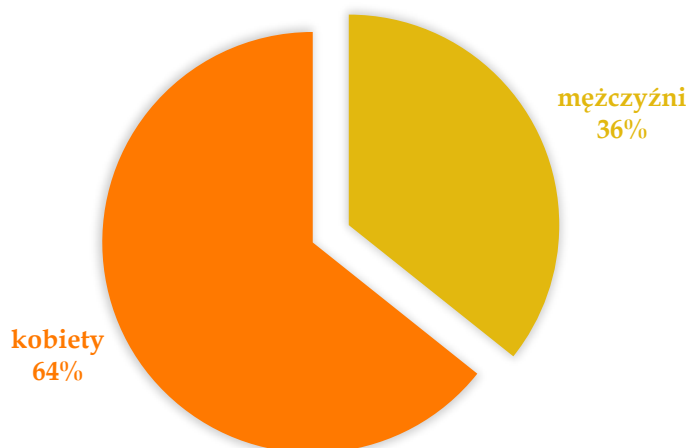
Wydział Inżynierii Produkcji i Logistyki

Na Wydziale Inżynierii Produkcji i Logistyki można było zaobserwować niemalże idealną proporcję w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o nauczycieli akademickich (Wykres 11). Proporcja ta była bliska połowie, a wynosiła odpowiednio dla kobiet 56%, dla mężczyzn 44%.



Wykres 11. Pracownicy na stanowisku nauczycieli akademickich z podziałem na płeć na Wydziale Inżynierii Produkcji i Logistyki

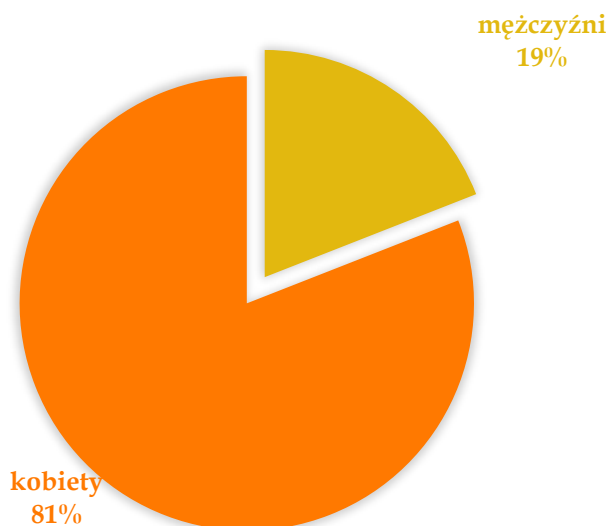
W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pracujących na tym Wydziale, struktura zatrudnienia wynosiła odpowiednio 64% dla kobiet i 36% dla mężczyzn.



Wykres 12. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi z podziałem na płeć na Wydziale Inżynierii Produkcji i Logistyki

Centrum Językowe

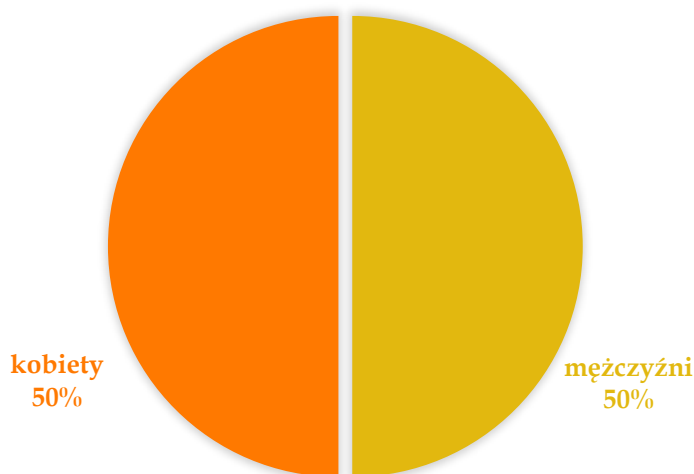
W strukturze zatrudnienia Centrum Językowego dominowały kobiety (81%). Mężczyźni stanowili 19% zatrudnionych (Wykres 13).



Wykres 13. Pracownicy na stanowiskach nauczycieli akademickich z podziałem na płeć w Centrum Językowym

W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

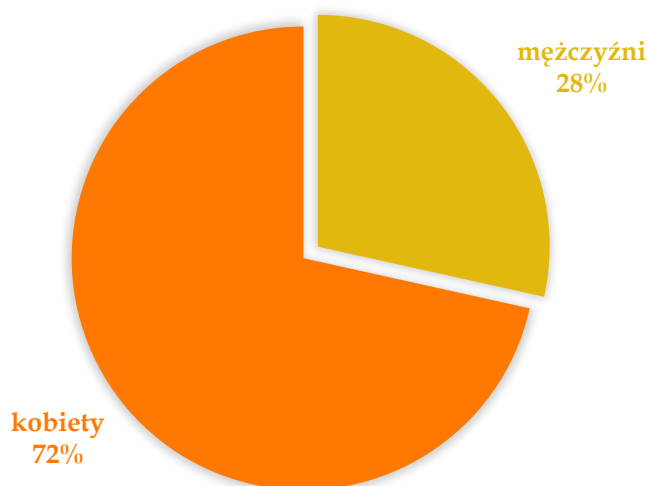
Centrum Językowe charakteryzowało się zrównoważonym podziałem między kobietami i mężczyznami (Wykres 14). Ta równość płci wynikała z faktu, że w jednostce były zatrudnione dwie osoby, które reprezentowały odmienne płcie.



Wykres 14. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi z podziałem na płeć w Centrum Językowym

1.3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi na Politechnice Opolskiej

Pozostali pracownicy niebędący nauczycielami tworzyli grupę pracowników, którzy nie byli przypisani do wydziałów, a przynależeli do administracji centralnej Uczelni. W tej grupie dominowały kobiety, które stanowiły prawie $\frac{3}{4}$ osób zatrudnionych (Wykres 15).



Wykres 15. Pozostali pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi z podziałem na płeć

Na stanowiskach kierowniczych w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi dostrzec można było większy udział kobiet niż mężczyzn. W okresie ostatnich trzech lat struktura rozkładu ze względu na płeć była na podobnym poziomie (tabela 1).

Tabela 1. Stanowiska kierownicze w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi z podziałem na płeć

| | 30.06.2022 | | 30.06.2021 | | 30.06.2020 | |
|----------------------------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|
| | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety |
| <i>Dyrektor i Zastępca</i> | - | 100% | - | 100% | - | 100% |
| <i>Kierownik</i> | 23,00% | 77,00% | 19,00% | 81,00% | 19% | 81% |

1.4. Struktura zatrudnienia na stanowiskach nauczycieli akademickich, sprawujących funkcje kierownicze oraz funkcje organów uczelni

Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich ze względu na płeć była zróżnicowana w zależności od zajmowanych stanowisk. Do poziomu adiunkta/asystenta (starszego wykładowcy/wykładowcy) udział kobiet i mężczyzn rozkładał się w zasadzie po równo.

W Uczelni dało się jednak dostrzec niekorzystną dysproporcję reprezentacji kobiet na stanowiskach profesora uczelni i profesora (tabela 2).

Tabela 2. Liczba kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach nauczycieli akademickich na Politechnice Opolskiej

| | 30.06.2022 r. | | 30.06.2021 r. | | 30.06.2020 r. | |
|---------------------------|----------------------|---------|----------------------|---------|----------------------|---------|
| | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety |
| <i>Profesor</i> | 90% | 10% | 93% | 7% | 96% | 4% |
| <i>Profesor uczelni</i> | 76% | 24% | 76% | 24% | 77% | 23% |
| <i>Adiunkt</i> | 53% | 47% | 53% | 47% | 54% | 46% |
| <i>Asystent</i> | 50% | 50% | 50% | 50% | 52% | 48% |
| <i>Starszy wykładowca</i> | 17% | 83% | 13% | 87% | 13% | 87% |
| <i>Wykładowca</i> | 53% | 47% | 53% | 47% | 60% | 40% |

Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn nauczycieli akademickich sprawujących funkcje kierownicze oraz funkcje organów uczelni w okresie ostatnich trzech lat przedstawia się jak przedstawiono w tabeli 3. Mniej kobiet pełniło funkcje prodziekanów i kierowników katedr. Na uwagę zasługuje fakt 50% udziału kobiet we władzach prorektorskich.

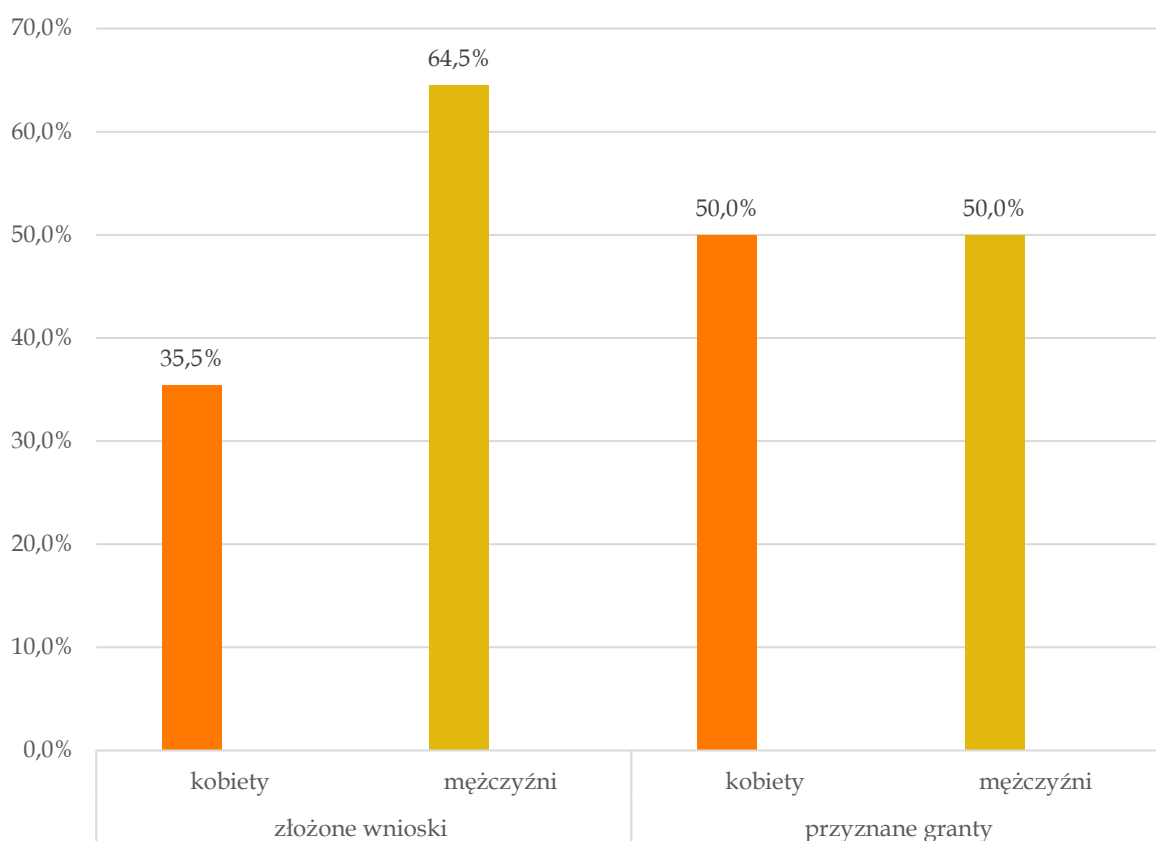
Tabela 3. Liczba kobiet i mężczyzn pełniących poszczególne funkcje na Politechnice Opolskiej

| | 30.06.2022 r. | | 30.06.2021 r. | | 30.06.2020 r. | |
|----------------------------|----------------------|---------|----------------------|---------|----------------------|---------|
| | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety |
| <i>Rektor</i> | 100% | – | 100% | – | 100% | – |
| <i>Prorektor</i> | 50% | 50% | 50% | 50% | 75% | 25% |
| <i>Dyrektor i zastępca</i> | 33% | 67% | 33% | 67% | 77% | 23% |
| <i>Dziekan</i> | 67% | 33% | 67% | 33% | 83% | 17% |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| <i>Prodzikan</i> | 58% | 42% | 67% | 33% | 58% | 42% |
| <i>Kierownik Katedry i zastępca</i> | 65% | 35% | 65% | 35% | 72% | 28% |

1.5. Kierownicy grantów zewnętrznych i wewnętrznych na Politechnice Opolskiej

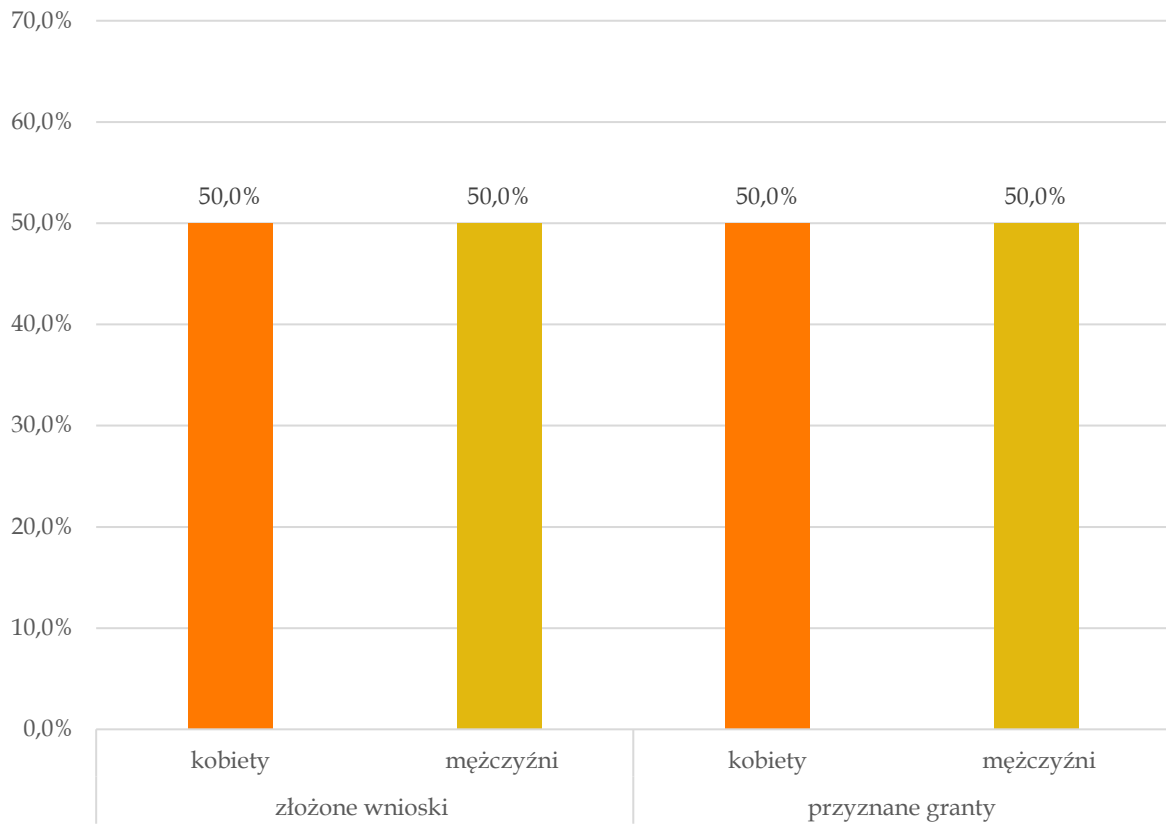
Dokonując analizy rozkładu płci wśród osób wnoszących o granty zewnętrzne, należy zauważyć, że w grupie tej dominowali mężczyźni. Natomiast jeżeli analizie poddać granty przyznane przez instytucje zewnętrzne to zwraca uwagę doskonały rozkład płci wśród ich kierowników – granty zewnętrzne otrzymało 50% kobiet i 50% mężczyzn (Wykres 16).



Wykres 16. *Udział kobiet i mężczyzn jako kierowników grantów zewnętrznych*

Nie można ponadto nie zauważyć, że zarówno w naborze wniosków o granty wewnętrzne, jak i w przyznanych grantach wewnętrznych Politechniki Opolskiej wystąpił równy rozkład płci –

w grupie kierowników złożonych wniosków wewnętrznych było 50% kobiet i 50% mężczyzn. Podobnie było w grupie kierowników przyznanych grantów wewnętrznych.



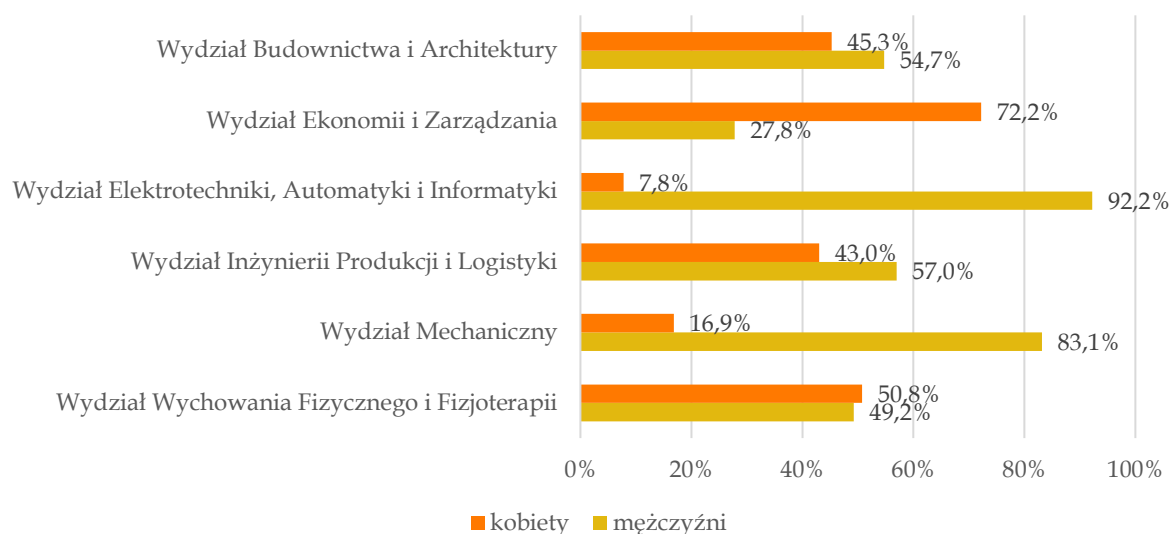
Wykres 17. *Udział kobiet i mężczyzn jako kierowników grantów wewnętrznych*

2. Społeczność studencka na Politechnice Opolskiej

2.1. Studenci na Politechnice Opolskiej

Na koniec czerwca 2022 r. na Politechnice Opolskiej studiowało 4303 osoby. Spośród nich 33,5% stanowiły kobiety i 66,5% stanowili mężczyźni.

Rozkład płci wśród studiujących różnił się w zależności od wydziału Politechniki Opolskiej (Wykres 18).

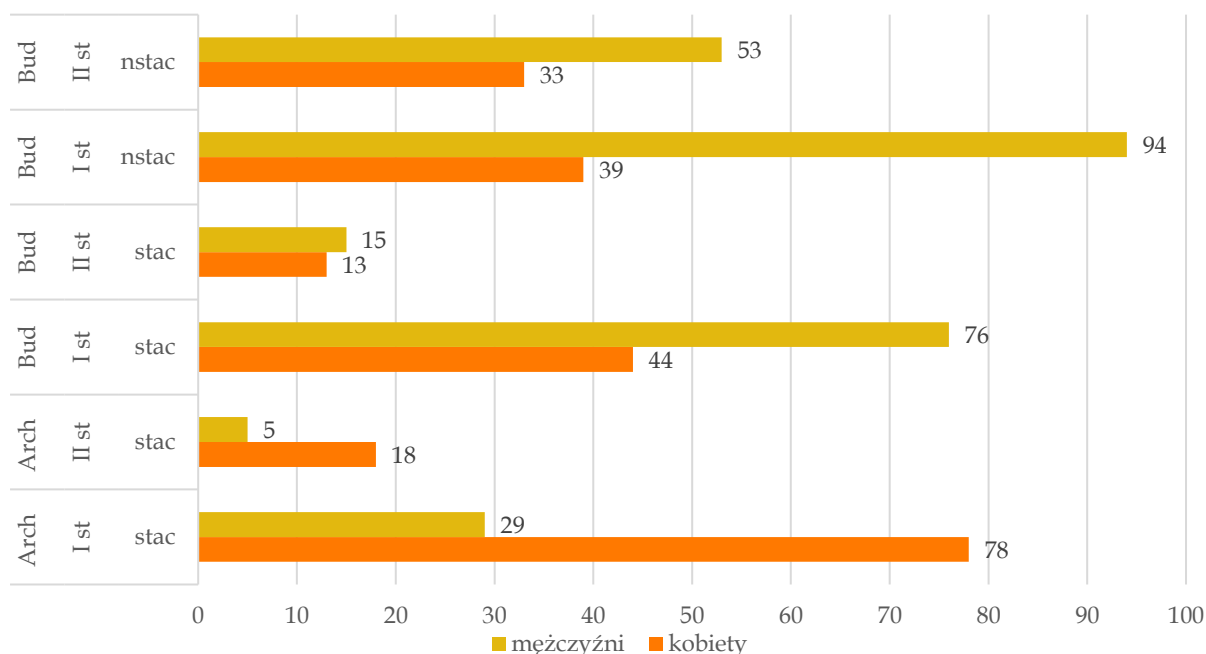


Wykres 18. Liczba studentów na Politechnice Opolskiej z podziałem na wydziały oraz płeć

Najbardziej zmaskulinizowanymi wydziałami Politechniki Opolskiej były: Wydział Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki z odsetkiem mężczyzn przekraczającym 92% oraz Wydział Mechaniczny z udziałem studiujących mężczyzn wynoszącym 83,1%. Tylko nieco większy udział studiujących mężczyzn niż kobiet cechował Wydział Inżynierii Produkcji i Logistyki oraz Wydział Budownictwa i Architektury. Z kolei na Wydziale Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii rozkład płci wśród studiujących był podobny. Najbardziej sfeminizowanym wydziałem Politechniki Opolskiej był Wydział Ekonomii i Zarządzania z odsetkiem studiujących kobiet przekraczającym 72%.

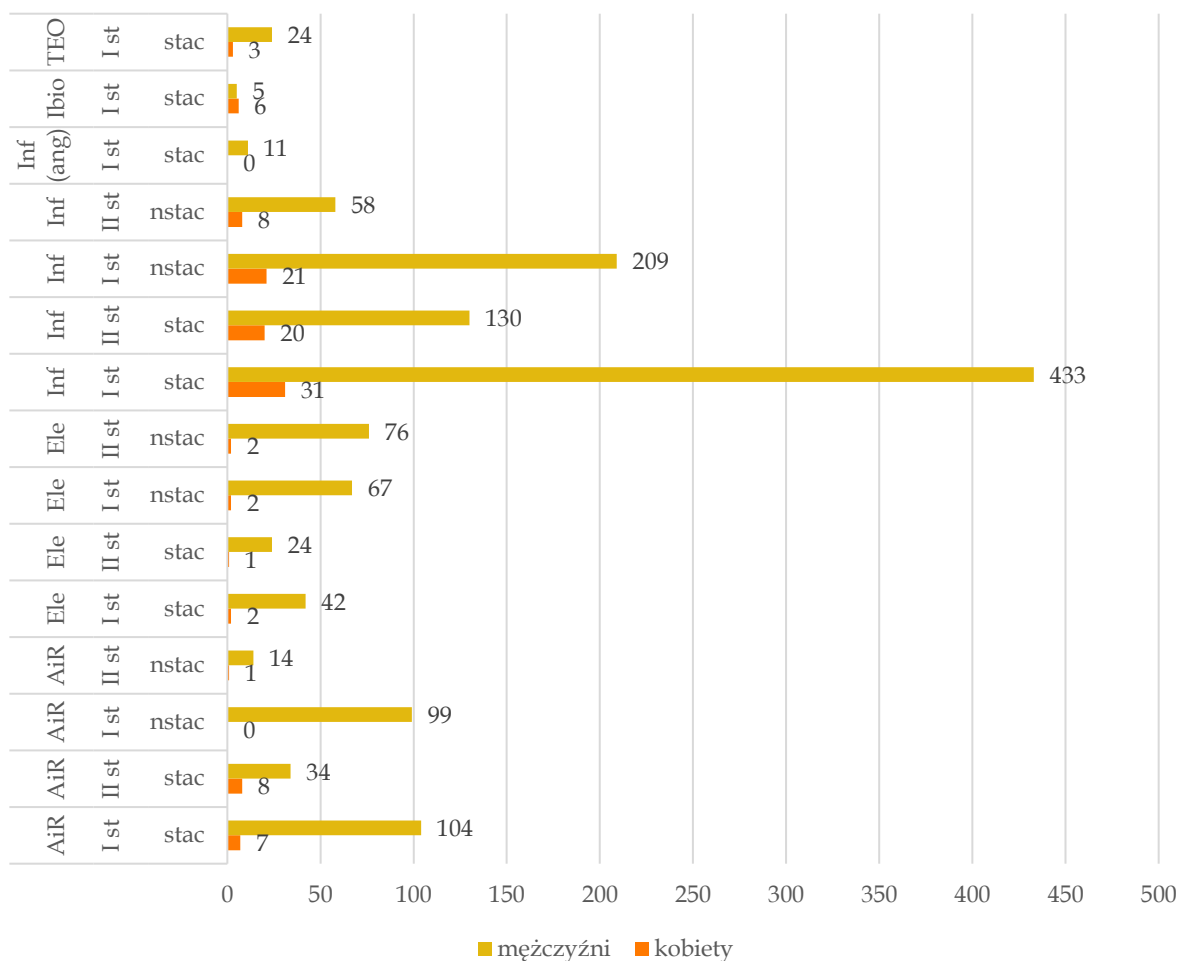
2.2. Studenci na Politechnice Opolskiej w podziale na wydziały

Na Wydziale Budownictwa i Architektury na dzień 30 czerwca 2022 r. studiowało 497 osób. W przypadku kierunków prowadzonych na wydziale widoczne były różnice w liczbie kobiet i mężczyzn (Wykres 19). Na kierunku Budownictwo, liczba studiujących mężczyzn znacznie przewyższała liczbę kobiet. Szczególnie widać to na studiach niestacjonarnych pierwszego stopnia, gdzie na 94 mężczyzn przypadało 39 kobiet. Natomiast kierunek Architektura był sfeminizowany – na 1 roku studiów stacjonarnych na 78 kobiet przypadało 29 mężczyzn.



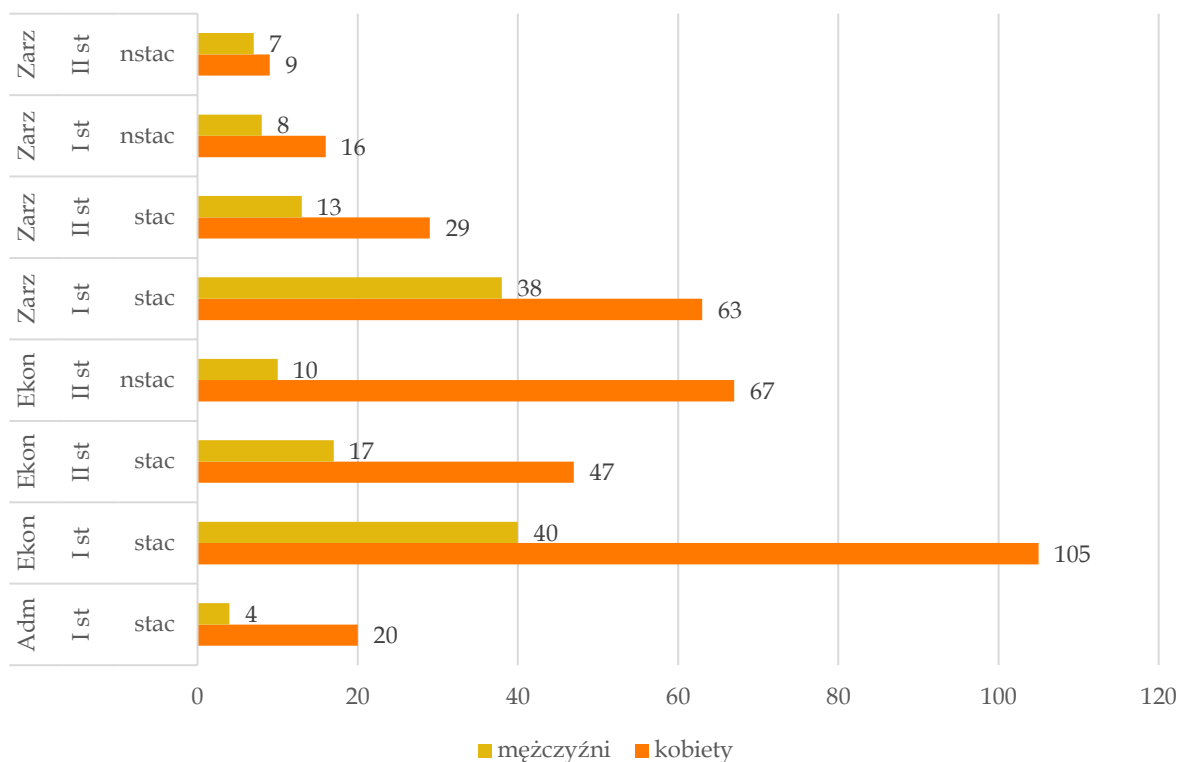
Wykres 19. Liczba studentów na Wydziale Budownictwa i Architektury z podziałem na płeć

Na Wydziale Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki studiowało łącznie 1442 osoby, w tym 112 kobiet. Wyjątkowym pod względem relacji liczby kobiet i mężczyzn był kierunek Informatyka, gdzie na studiach stacjonarnych pierwszego stopnia na 433 mężczyzn przypadało tylko 31 kobiet (Wykres 20).



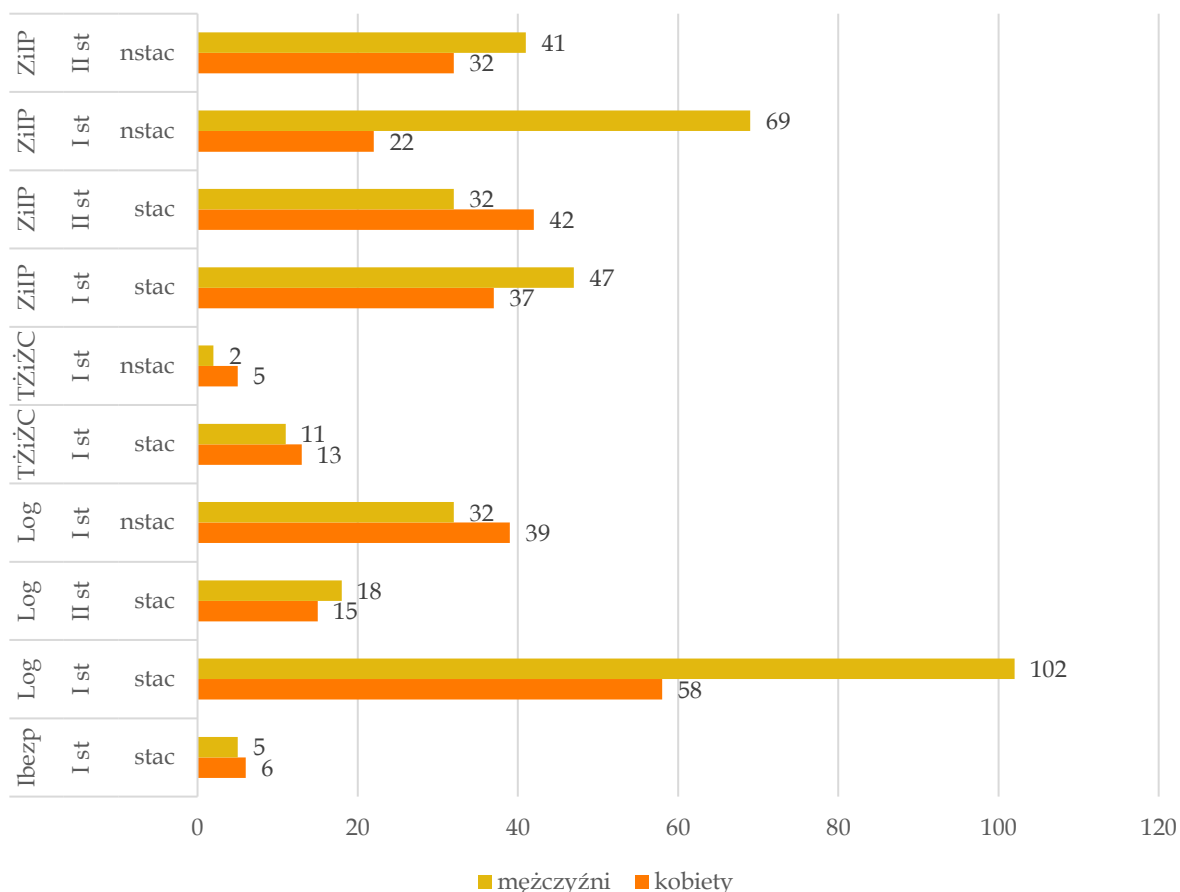
Wykres 20. Liczba studentów na Wydziale Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki z podziałem na płeć

Kolejny wydział Politechniki Opolskiej to Wydział Ekonomii i Zarządzania. Na koniec czerwca 2022 r. studiowało na nim 356 kobiet i 137 mężczyzn (Wykres 21). Na analizowanym wydziale na każdym z kierunków przewagę stanowiły kobiety. Na szczególną uwagę zasługuje kierunek Ekonomia (studia stacjonarne pierwszego stopnia), gdzie na ponad 105 kobiet przypadało 40 mężczyzn. Na kierunku Administracja na 20 studiujących kobiet przypadało 4 mężczyzn.



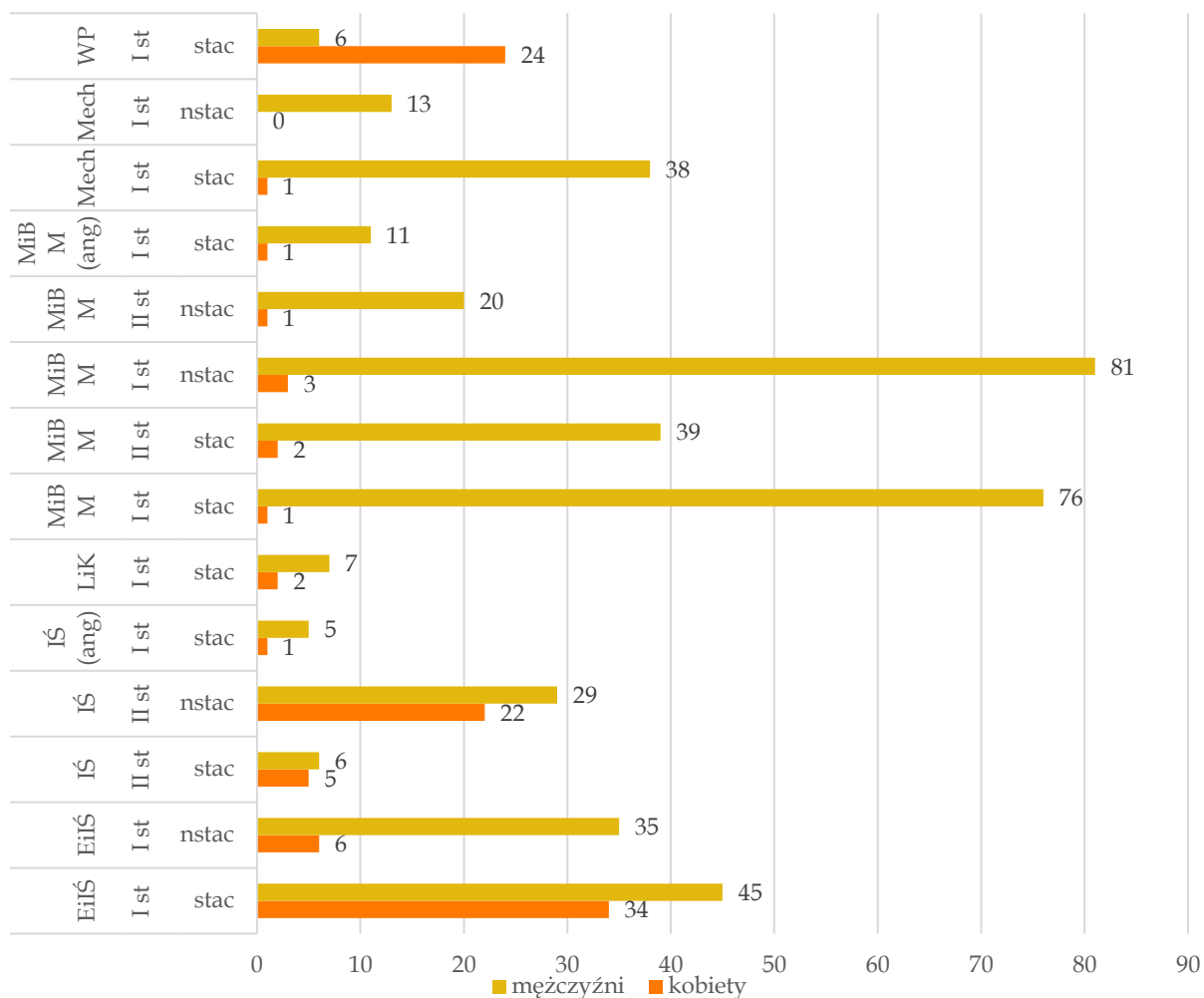
Wykres 21. Liczba studentów na Wydziale Ekonomii i Zarządzania z podziałem na płeć

Na Wydziale Inżynierii Produkcji i Logistyki w większości studiowali mężczyźni (Wykres 22) – było ich 347 spośród 609 studiujących. Można jednak zauważyć, że na kierunku Zarządzanie i inżynieria produkcji (studia stacjonarne drugiego stopnia), Logistyka (studia niestacjonarne pierwszego stopnia) oraz na Inżynierii bezpieczeństwa (studia stacjonarne pierwszego stopnia), a także na kierunku Technologia żywności i żywienie człowieka dominowały kobiety.



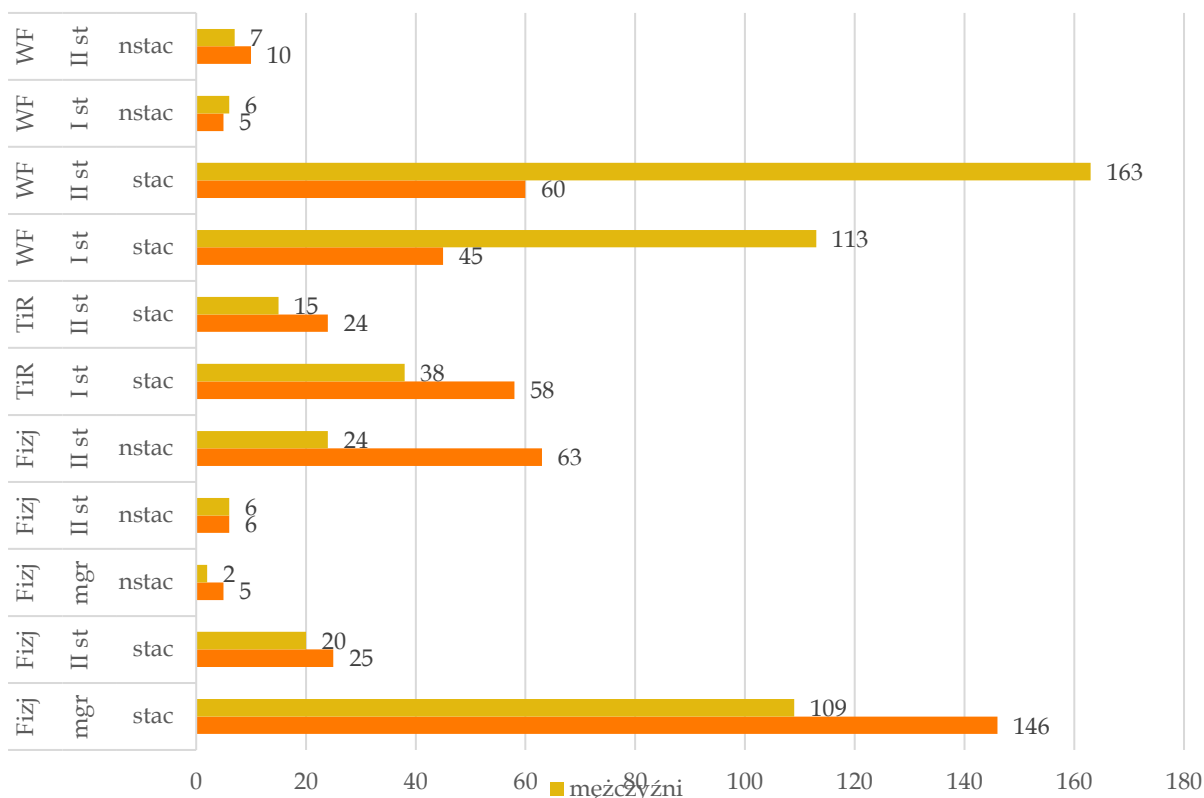
Wykres 22. Liczba studentów na Wydziale Inżynierii Produkcji i Logistyki z podziałem na płeć

Wydział Mechaniczny w znacznym stopniu zdominowany był przez mężczyzn (Wykres 23). Widoczne jest to szczególnie na kierunku Mechanika i budowa maszyn. Inaczej ma się sytuacja na kierunku Wzornictwo przemysłowe – tu kobiety stanowiły znacznie większą grupę studentów. Natomiast na kierunku Energetyka i inżynieria środowiska dostrzec można było niewiele większą grupę mężczyzn niż kobiet, szczególnie na studiach stacjonarnych pierwszego stopnia oraz na studiach niestacjonarnych drugiego stopnia.



Wykres 23. Liczba studentów na Wydziale Mechanicznym z podziałem na płeć

Na Wydziale Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii w podobnej części studiowały kobiety, jak i mężczyźni. Na kierunku Wychowanie fizyczne studiowała większa część mężczyzn niż kobiet, natomiast kierunki Fizjoterapia oraz Turystyka i rekreacja zdominowane były przez kobiety (Wykres 24).



Wykres 24. Liczba studentów na Wydziale Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii z podziałem na płeć

2.3. Doktoranci w szkole doktorskiej na Politechnice Opolskiej

Szkoła doktorska na Politechnice Opolskiej na przestrzeni trzech ostatnich lat liczyła od 24 do 45 doktorantów. Największa liczba doktorantów na koniec czerwca 2022 r. kształciła się w dyscyplinie inżynieria mechaniczna (23 osoby) oraz automatyka, elektronika i elektrotechnika (18 osób), najmniejsza natomiast w dyscyplinie inżynieria lądowa i transport (4). Należy podkreślić, że od momentu powstania szkoły doktorskiej była ona silnie zmaskulinizowana (tabela 4).

Tabela 4. Dane dotyczące liczby doktorantów w szkole doktorskiej z podziałem ze względu płeć

| | 30.06.2022 r. | | 30.06.2021 r. | | 30.06.2020 r. | |
|------------------|----------------------|--------|----------------------|--------|----------------------|--------|
| <i>Mężczyźni</i> | 37 | 82,2% | 26 | 81,3% | 19 | 79,2% |
| <i>Kobiety</i> | 8 | 17,8% | 6 | 18,8% | 5 | 20,8% |
| <i>Łącznie</i> | 45 | 100,0% | 32 | 100,0% | 24 | 100,0% |

Należy zauważyć, że w analizowanym okresie wzrastała liczba kobiet wśród doktorantów szkoły doktorskiej. Niemniej jednak, jeżeli przyjrzeć się udziałowi kobiet w liczbie doktorantów szkoły doktorskiej ogółem to widoczny jest zmniejszający się odsetek doktorantek.

3. Wyniki badań dotyczące ankietyzacji studentów i pracowników Politechniki Opolskiej

3.1. Charakterystyka próby badawczej

W celu przygotowania diagnozy wzięto pod uwagę statystyczne opracowanie wyników ankiet na temat równości płci wśród kadry oraz studentów Politechniki Opolskiej. Celem badania było rozpoznanie między innymi aktualnego stanu świadomości kadry oraz studentów na temat przejawów nierównego traktowania ze względu na płeć jak również czynników wpływających na pracę lub studiowanie. Badania techniką CAWI (Computer Assisted Web Interview¹) przeprowadzono na przełomie czerwca i lipca 2022 r. Wobec niskiego wskaźnika responsywności, wyniki ankietyzacji należy potraktować jako wstępne ustalenia dotyczące problematyki dyskryminacji oraz jako drogowskaz do podjęcia działań w tym zakresie.

Kwestionariusz ankiety skierowany do pracowników składał się z 23 pytań dotyczących łączenia życia zawodowego z prywatnym, równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej, równości płci w procesie podejmowania decyzji/powierzaniu obowiązków oraz przyznawania praw, jak również niepożądanych zachowań i sytuacji na Politechnice Opolskiej.

W badaniach prowadzonych wśród pracowników wzięły udział 183 osoby (22,5%) spośród 814 osób uprawnionych. Wśród respondentów dominowały kobiety (56,3%), mężczyźni stanowili 43,7% respondentów. Większość badanych zajmowała stanowiska niekierownicze (78,1%), podczas gdy osoby zajmujące stanowiska kierownicze stanowiły 21,3% badanych. Próba badawcza w przeważającej części składała się z nauczycieli akademickich (70,5%), mniejszą część stanowili pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi (29%).

¹ Technika gromadzenia danych empirycznych w trybie ankiety internetowej z kwestionariuszami w sieci World Wide Web (www).

Kwestionariusz ankiety skierowany do studentów składał się z 18 pytań i podobnie jak kwestionariusz skierowany do pracowników dotyczył zagadnień związanych z łączeniem życia akademickiego z prywatnym, równości płci w procesie studiowania i rozwoju przyszłej kariery zawodowej, równości płci w powierzaniu obowiązków oraz przyznawania praw, jak również niepożądanych zachowań i sytuacji na Politechnice Opolskiej.

W badaniach prowadzonych wśród studentów wzięło udział 297 osób (6%) spośród 5310 uprawnionych do wypełnienia ankiety. W badaniu wzięło udział 115 kobiet co stanowiło 38,7 % wszystkich respondentów oraz 182 mężczyzn co stanowiło 61,3 % ogólnej liczby respondentów.

3.2. Najważniejsze wnioski z badań prowadzonych wśród pracowników Politechniki Opolskiej

Ważnym zagadnieniem dotyczącym obszaru łączenia życia zawodowego z osobistym było pytanie czy obowiązki rodzinne stanowiły przeszkodę w rozwoju zawodowym respondentów. Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na płeć wskazuje, że obowiązki rodzinne stanowiły przeszkodę w rozwoju zawodowym częściej dla kobiet (46,6%) niż mężczyzn (26,3%). Warto podkreślić, że częściej twierdząco na tak zadane pytanie odpowiadali nauczyciele akademicki (42,6%) niż pracownicy niebędący pracownikami akademickimi (24,5%).

Respondentów zapytano również o zagadnienia związane z równością płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej. Jedno z pytań dotyczyło tego, czy podczas starania się o pracę na Politechnice Opolskiej lub podczas ubiegania się o awans respondenci spotkali się z pytaniami o plany rodzinne/sytuację rodzinną. Wyniki wskazują, że badane kobiety kilkakrotnie częściej niż mężczyźni (14,6% kobiet i 3,8% mężczyzn) były pytane o kwestie rodzinne w trakcie starania się o pracę bądź w trakcie ubiegania się o awans na Uczelni.

Badanych zapytano również o kryteria i argumenty motywujące do ubiegania się o awans. Analizując wyniki badań wśród pracowników można zauważyć znaczne zróżnicowanie w odpowiedziach kobiet

i mężczyzn. Dla kobiet bardzo ważne było uzyskanie nowej wiedzy i umiejętności (78,6%). To kryterium było bardzo ważne zaledwie dla 46,3% badanych mężczyzn. W przypadku kobiet duże znaczenie miała także zachęta do starania się o awans wyrażana przez przełożonych oraz osoby na stanowiskach wyższego szczebla – 49,5% uznała, że kryterium jest bardzo ważne, a 43,7%, że ważne. W przypadku mężczyzn to kryterium było zaznaczone jako bardzo ważne i ważne dla odpowiednio 32,5% i 48,8% badanych. Wsparcie mentorskie w przygotowaniu wniosku o awans jako bardzo ważne i ważne uznało łącznie 86,4% badanych kobiet oraz 75% badanych mężczyzn.

Pracowników zapytano również o ich subiektywne odczucia dotyczące tego komu według nich – kobietom czy mężczyznom – przydzielane są obowiązki i uznawane są osiągnięcia na Politechnice Opolskiej. Większość respondentów nie dostrzegła różnic, niemniej jednak ważną prawidłowością jest to, że kobiety częściej uznały, że to przede wszystkim mężczyznom udziela się wskazówek i doradza się przy podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej, że to mężczyźni częściej uzyskują awanse zawodowe oraz że to mężczyznom przyznawane są nagrody oraz uznawane są wybitne osiągnięcia (podobnego zdania byli badani mężczyźni). Respondenci zapytani jednak komu według nich przyznaje się obowiązki związane z opieką nad studentami uznawali (zarówno kobiety jak i mężczyźni), że przede wszystkim kobietom.

Analizując odpowiedzi respondentów na pytania ułożone w tematyce równości płci na Politechnice Opolskiej można zauważyć, że większość respondentów nie miała poczucia dyskryminowania ze względu na płeć na Politechnice Opolskiej. Jeżeli analizie poddać jednak odpowiedzi twierdzące to okazuje się, że na poczucie bycia dyskryminowanym częściej wskazywały kobiety (24,3%) niż mężczyźni (3,8%). Podobnie rozkładały się odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące tego czy słyszeli o wykluczeniu ze względu na płeć na Politechnice Opolskiej. Większość badanych pracowników nie słyszała o takich sytuacjach, niemniej jednak 37,9% kobiet i 8,8% mężczyzn odpowiedziało twierdząco na to pytanie.

W obszarze związanym z niepożądanymi sytuacjami na Politechnice Opolskiej, jedno z analizowanych zagadnień dotyczyło osobistych doświadczeń na Politechnice Opolskiej w zakresie zachowań polegających na komentarzach czy żartach odwołujących się do stereotypowych przekonań na temat płci. Większość badanych nie spotkała się osobiście z takimi sytuacjami na Uczelni, aczkolwiek aż 41,7% kobiet i nieco ponad 13,8% odpowiedziało, że doświadczyło niestosowanych żartów i komentarzy.

Przywołać należy w tym miejscu odpowiedzi na kolejne pytania kwestionariusza skierowanego do pracowników, a mianowicie o doświadczenie mobbingu na Politechnice Opolskiej. Podobnie jak w poprzednio analizowanym pytaniu większość respondentów nie doświadczyła takich sytuacji na Uczelni, aczkolwiek 35 badanych kobiet (34%) i 20 badanych mężczyzn (25%) mężczyzn przyznało, że było ofiarami mobbingu.

Jedną z form dyskryminacji jest również szykanowanie i molestowanie seksualne. Skala tego zjawiska, zgodnie z odpowiedziami osób, które wzięły udział w badaniu, jest raczej niewielka. Tym niemniej należy zauważyć, że wymienione skrajne formy dyskryminacji były częściej doświadczeniem kobiet (9 kobiet – 8,7%) niż mężczyzn (1 mężczyzna – 1,3%).

Z przeprowadzonych analiz wyników badań wynika, że badani pracownicy przypadki mobbingu najczęściej zgłosiliby do przełożonej (62,1% kobiet oraz 66,8% mężczyzn). Podobnie zachowaliby się w sytuacji doświadczenia szykanowania i molestowania seksualnego (68% kobiet i 75% mężczyzn). Z badań wynika, że pracownicy w większości nie wiedzą także do kogo się zwrócić, by poruszyć kwestie związane z równością płci – 66% kobiet oraz 61,3% mężczyzn nie wiedziało lub nie miało zdania na ten temat.

3.3. Najważniejsze wnioski z badań prowadzonych wśród studentów Politechniki Opolskiej

Jednym z ważniejszych obszarów tematycznych badań prowadzonych wśród studentów było zagadnienie łączenia studiowania z życiem

osobistym. W tym obszarze na pytanie o to jak obowiązki domowe/rodzinne wpływają na ich studiowanie studenci wskazali głównie na negatywny ich wpływ w przypadku przygotowywania się do kolokwiów (40% kobiet, 37,4% mężczyzn) oraz negatywny wpływ w przypadku przygotowywania się do egzaminów (42,6% kobiet, 39% mężczyzn). Z kolei na pytanie o to w jaki sposób dzielą się obowiązkami domowymi/rodzinnymi z mężem/żoną/partnerem/partnerką/rodzicami/rodzeństwem zróżnicowanie pomiędzy kobietami i mężczyznami, to widoczne staje się, że 34,8% kobiet oraz 44% mężczyzn uważało, że podział obowiązków w ich gospodarstwie jest równy. Jednak to częściej kobiety (38,3%) niż mężczyźni (17%) przyznawały się do wykonywania większości obowiązków samodzielnie. W opinii studentów najważniejszymi rozwiązaniami ułatwiającymi godzenie studiowania z obowiązkami domowymi/rodzinnymi jakie stosuje Politechnika Opolska są zajęcia zdalne (91,3% kobiet, 85,7% mężczyzn). Studenci wskazywali marginalne znaczenie indywidualnych form organizacji zajęć.

Studentom podobnie jak pracownikom zadano pytanie o ich subiektywne odczucia dotyczące tego komu według nich – kobietom czy mężczyznom – przydzielane są obowiązki i uznawane są osiągnięcia na Politechnice Opolskiej. W odpowiedzi studenci w przeważającej liczbie wskazywali, że nie widzą różnic. Jednak to mężczyźni częściej uznali, że to przede wszystkim kobietom udziela się wskazówek dotyczących planowania kariery zawodowej oraz to kobietom częściej umożliwia się udział w szkoleniach dotyczących rozwoju zawodowego, częściej też do kobiet wystosowywane są zaproszenia do udziału w konferencjach/szkoleniach/wykładach. Odpowiedzi respondentów wynikały z wielości programów zachęcających wyłącznie kobiety do studiowania na kierunkach technicznych i podjęcia przez nie pracy w branży technologicznej. Studenci niezależnie od płci w przeważającej liczbie zgodzili się ze stwierdzeniem, że na Uczelni kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani (68,7% kobiet, 73,6% mężczyzn).

Badania objęły również subiektywne odczucia studentów dotyczące zachowań dyskryminacyjnych na Politechnice Opolskiej. Należy zauważyć, że większość badanych studentów nie miała poczucia dyskryminowania ze względu na płeć. Jednak, jeżeli studenci odpowiadali, że czują się dyskryminowani to nieco częściej dotyczyło to kobiet (13,9%) niż mężczyzn (9,9%). Większe zróżnicowanie w odpowiedziach kobiet i mężczyzn należy dostrzec, jeżeli analizuje się odpowiedzi na pytanie: czy respondenci słyszeli o dyskryminowaniu ze względu na płeć na Uczelni. W tym przypadku udział kobiet odpowiadających twierdzącą był niemal dwukrotnie wyższy niż mężczyzn (27,8% versus 14,8%).

Większość studentów osobiście nie doświadczyła niepożądanych sytuacji i zachowań na Politechnice Opolskiej, takich jak komentarze czy żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci. Podobnie jak miało to miejsce w przypadku pracowników, jeżeli respondenci czuli się pokrzywdzeni, to częściej były to kobiety (37,4%) niż mężczyźni (19,2%). Jeżeli ktoś doświadczył takich niepożądanych sytuacji to najczęściej miały one miejsce ze strony pracownika Uczelni (31,3% kobiet, 6% mężczyzn) lub innego studenta (19,1% kobiet, 15,9% mężczyzn).

Na pytanie czy studenci osobiście doświadczyli molestowania (szykanowania) i/lub molestowania seksualnego na Politechnice Opolskiej większość osób odpowiedziała przecząco (93% kobiet, 97,8% mężczyzn). Jednak i tu, podobnie jak w przypadku pracowników, częściej niepożądanych zachowań polegających na szykanowaniu czy molestowaniu seksualnemu doświadczyły kobiety (7% kobiet versus 2,2% mężczyzn). Jako głównego sprawcę w przypadku odpowiedzi twierdzącej studenci wskazywali pracownika Uczelni (5,2% kobiet, 2,2% mężczyzn) lub innego studenta (2,6% kobiet, 3,3% mężczyzn).

Niestety studenci w przeważającej części nie wiedzieli komu powinni zgłaszać przypadki molestowania (szykanowania) i/lub molestowania seksualnego. Przypadki takie zgłosiliby do: innych studentów (55,7% kobiet, 47,8% mężczyzn), prowadzącego zajęcia (37,4% kobiet, 45,1% mężczyzn), władz wydziału (51,3% kobiet, 64,8% mężczyzn), pracowników

Centrum Obsługi Studenta (32,2% kobiet, 41,1% mężczyzn), pracownika Centrum Wsparcia Psychologicznego (62,6% kobiet, 54,4% mężczyzn), władz Uczelni (51,3% kobiet, 61% mężczyzn), przedstawiciela/przedstawicielki komisji ds. równości (w przypadku, gdyby działała na Politechnice Opolskiej) (49,6% kobiet, 40,1% mężczyzn), starosty roku (36,5% kobiet, 36,3% mężczyzn), podmiotów zewnętrznych (np. Policja) (59,1% kobiet, 62,1% mężczyzn).

Studenci nie wiedzieli także do kogo się zwrócić, by poruszyć kwestie związane z równością płci (39,1% kobiet, 31,3% mężczyzn) lub nie mieli zdania w kwestii reagowania Politechniki Opolskiej na problemy dotyczące nierówności płci (74,8% kobiet, 72% mężczyzn).

4. Cele i plan działań

Na podstawie przeprowadzonej i przedstawionej w niniejszym dokumencie diagnozy sformułowano Plan równości płci dla Politechniki Opolskiej na lata 2023–2024. Co do zasady wyznacza on główne cele i uwzględnia konkretne działania zmierzające do wsparcia równoważenia płci na Politechnice Opolskiej zarówno wśród pracowników, jak i studentów i doktorantów Uczelni. Przygotowując Plan równości płci starano się uwzględnić wszystkie obszary tematyczne wskazane przez Komisję Europejską.



Schemat 1. Główne cele Planu równości płci dla Politechniki Opolskiej

Sformułowanym celom zostały przyporządkowane konkretne działania wymienione w poniższej tabeli.

Cel 1. Wdrożenie rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z życiem osobistym na Politechnice Opolskiej

Działanie 1.1. Określenie potrzeb dotyczących rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej/ kształcenia z życiem rodzinnym

| | |
|------------------------|---|
| Wskaźnik | Liczba zgłoszonych potrzeb |
| Grupa docelowa | Pracownicy, studenci i doktoranci Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Pełnomocnik ds. równego traktowania w porozumieniu z Działem Kadr, Centrum Obsługi Studenta, Działem Nauki oraz Rektorem i Prorektorami Uczelni |

Działanie 1.2. Szkolenie z zakresu work-life-balance

| | |
|------------------------|--|
| Wskaźnik | Liczba uczestników szkoleń |
| Grupa docelowa | Pracownicy, studenci i doktoranci Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Pełnomocnik ds. równego traktowania w porozumieniu z Rektorem i Prorektorami Uczelni |

Działanie 1.3. Realizacja działań ułatwiających godzenie pracy zawodowej/ kształcenia z obowiązkami rodzinnymi

| | |
|------------------------|--|
| Wskaźnik | Liczba realizowanych działań |
| Grupa docelowa | Pracownicy, studenci i doktoranci Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Dział Kadr/Centrum Obsługi Studenta w porozumieniu z Prorektorem ds. kształcenia i dydaktyki oraz Prorektorem ds. nauki i rozwoju Politechniki Opolskiej |

Cel 2. Wspomaganie równego dostępu dla nauczycieli akademickich w procesie rozwoju kariery naukowej

Działanie 2.1. Wsparcie w przygotowaniu wniosków grantowych wewnętrznych i zewnętrznych

| | |
|------------------------|---|
| Wskaźnik | Liczba złożonych wniosków i otrzymanych grantów przez kobiety i mężczyzn |
| Grupa docelowa | Nauczyciele akademicki i doktoranci Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Pełnomocnik ds. równego traktowania w porozumieniu z Działem Nauki oraz Rektorem i Prorektorami Uczelni |

Działanie 2.2. Ustanowienie programu mentoringowego dla osób starających się o awans naukowy

| | |
|------------------------|---|
| Wskaźnik | Liczba osób uczestniczących w programie |
| Grupa docelowa | Nauczyciele akademicki i doktoranci Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Pełnomocnik ds. równego traktowania w porozumieniu z Działem Nauki Politechniki Opolskiej oraz Prorektorem ds. nauki i rozwoju Politechniki Opolskiej |

Działanie 2.3. Pomoc w opracowaniu planów rozwojowych osób starających się o awans naukowy

| | |
|------------------------|--|
| Wskaźnik | Liczba przygotowanych planów |
| Grupa docelowa | Nauczyciele akademicki i doktoranci Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Dziekani/Kierownicy katedr, Przewodniczący rad naukowych dyscyplin w porozumieniu z Prorektorem ds. nauki i rozwoju Politechniki Opolskiej |

Cel 3. Zwiększenie świadomości na temat problematyki równościowej na Politechnice Opolskiej**Działanie 3.1. Powołanie pełnomocnika ds. równego traktowania**

| | |
|------------------------|---|
| Wskaźnik | Liczba rozpatrywanych spraw, liczba podejmowanych działań |
| Grupa docelowa | Pracownicy, studenci i doktoranci Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Rektor i Prorektorzy Uczelni |

Działanie 3.2. Zapoznanie pracowników, studentów i doktorantów z problematyką równościową

| | |
|------------------------|--|
| Wskaźnik | Liczba uczestników szkoleń |
| Grupa docelowa | Pracownicy, studenci i doktoranci Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Pełnomocnik ds. równego traktowania w porozumieniu z Rektorem i Prorektorami Uczelni |

Działanie 3.3. Monitorowanie reprezentacji płci wśród pracowników Politechniki Opolskiej

| | |
|------------------------|--|
| Wskaźnik | Częstotliwość przeprowadzonych analiz |
| Grupa docelowa | Pracownicy Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Pełnomocnik ds. równego traktowania w porozumieniu z Działem Kadr Politechniki Opolskiej |

Działanie 3.4. Monitorowanie reprezentacji płci wśród studentów i doktorantów Politechniki Opolskiej

| | |
|------------------------|---|
| Wskaźnik | Częstotliwość przeprowadzonych analiz |
| Grupa docelowa | Studenci i doktoranci Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Pełnomocnik ds. równego traktowania w porozumieniu Centrum Obsługi Studenta oraz Działem Nauki Politechniki Opolskiej |

Działanie 3.5. Monitorowanie reprezentacji płci beneficjentów grantów wewnętrznych i zewnętrznych oraz nagród, a także awansów naukowych

| | |
|------------------------|---|
| Wskaźnik | Częstotliwość przeprowadzonych analiz |
| Grupa docelowa | Pracownicy Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Pełnomocnik ds. równego traktowania w porozumieniu z Działem Nauki Politechniki Opolskiej |

Działanie 3.6. Prowadzenie kampanii informacyjnej dotyczącej problematyki równościowej

| | |
|------------------------|--|
| Wskaźnik | Liczba odwiedzin strony, liczba wysłanych komunikatów |
| Grupa docelowa | Pracownicy, studenci i doktoranci Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Pełnomocnik ds. równego traktowania w porozumieniu z Rektorem i Prorektorami Uczelni |

Cel 4. Przeciwdziałanie mobbingowi oraz dyskryminacji ze względu na płeć

Działanie 4.1. Zapoznanie pracowników, studentów i doktorantów z problematyką równościową w wewnętrznych aktach prawnych

| | |
|------------------------|--|
| Wskaźnik | Liczba przekazanych wiadomości (mailing), liczba zorganizowanych szkoleń |
| Grupa docelowa | Pracownicy, studenci i doktoranci Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Dział Kadr oraz Centrum Obsługi Studenta Politechniki Opolskiej |

Działanie 4.2. Szkolenia dotyczące przeciwdziałaniu mobbingowi oraz dyskryminacji ze względu na płeć

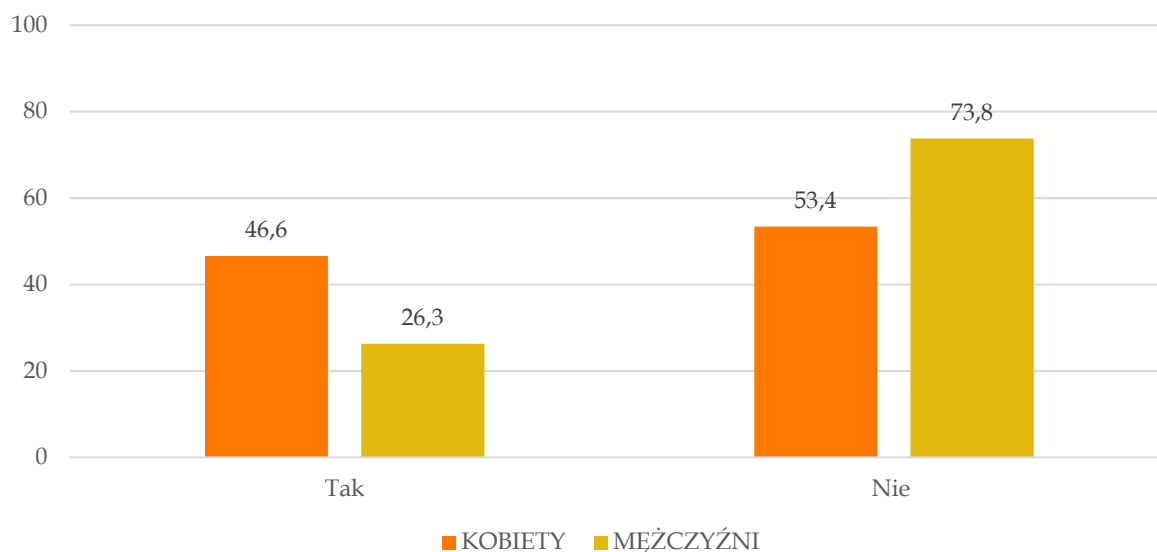
| | |
|------------------------|--|
| Wskaźnik | Liczba uczestników szkoleń |
| Grupa docelowa | Pracownicy Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Pełnomocnik ds. równego traktowania w porozumieniu z Rektorem i Prorektorami Uczelni |

Działanie 4.3. Upowszechnienie Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w Politechnice Opolskiej

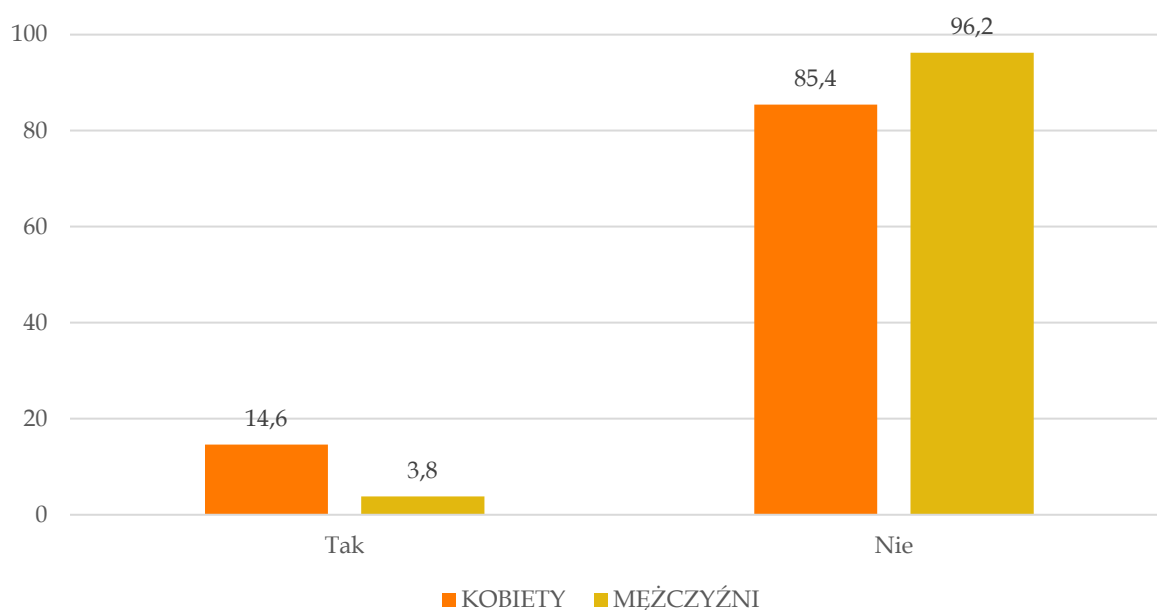
| | |
|------------------------|---|
| Wskaźnik | Liczba odwiedzin strony |
| Grupa docelowa | Pracownicy, studenci i doktoranci Politechniki Opolskiej |
| Termin | 2023-2024 |
| Podmiot odpowiedzialny | Dział Kadr/Centrum Obsługi Studenta/Dział Nauki w porozumieniu z Uczelnianym Ośrodkiem Informatycznym |

5. Aneks

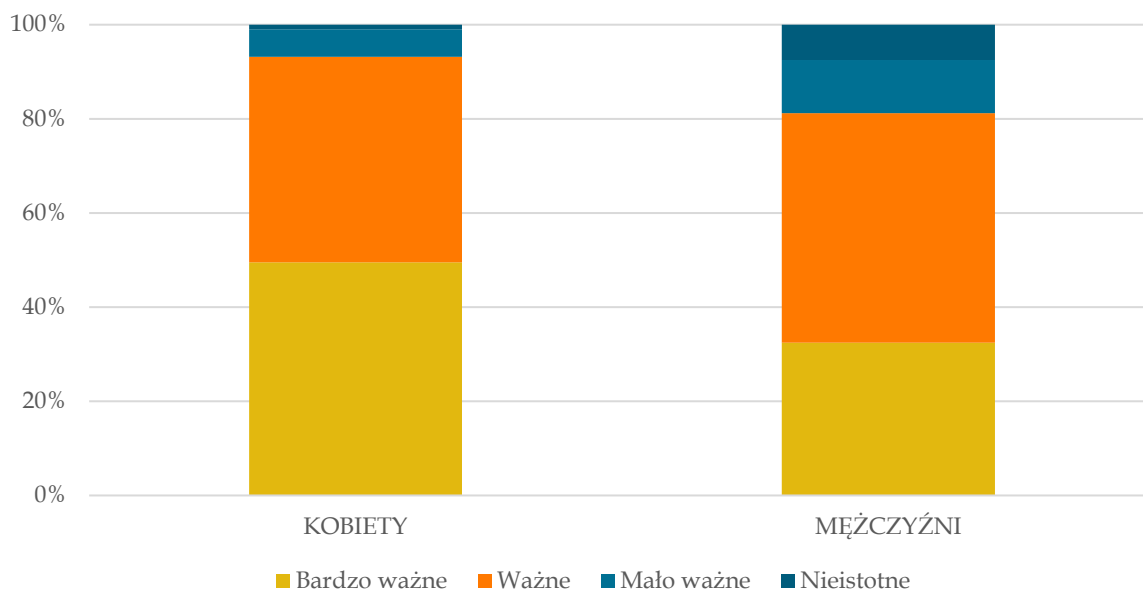
5.1. Wybrane wyniki badań wśród pracowników



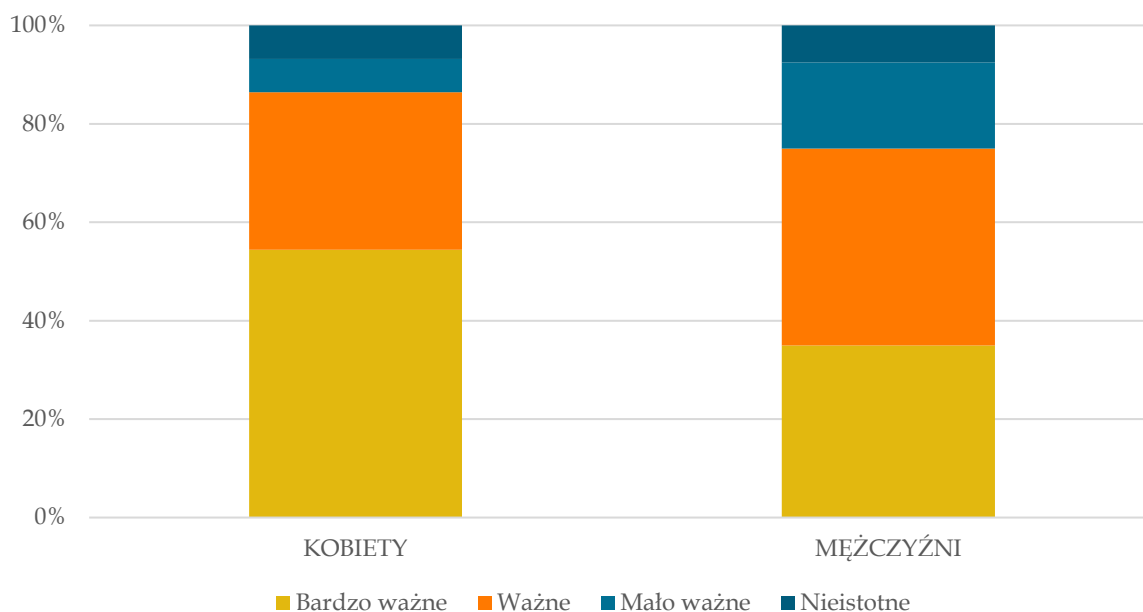
Wykres 25. Odpowiedź na pytanie czy obowiązki rodzinne stanowiły przeszkodę w rozwoju zawodowym respondentów (w%)



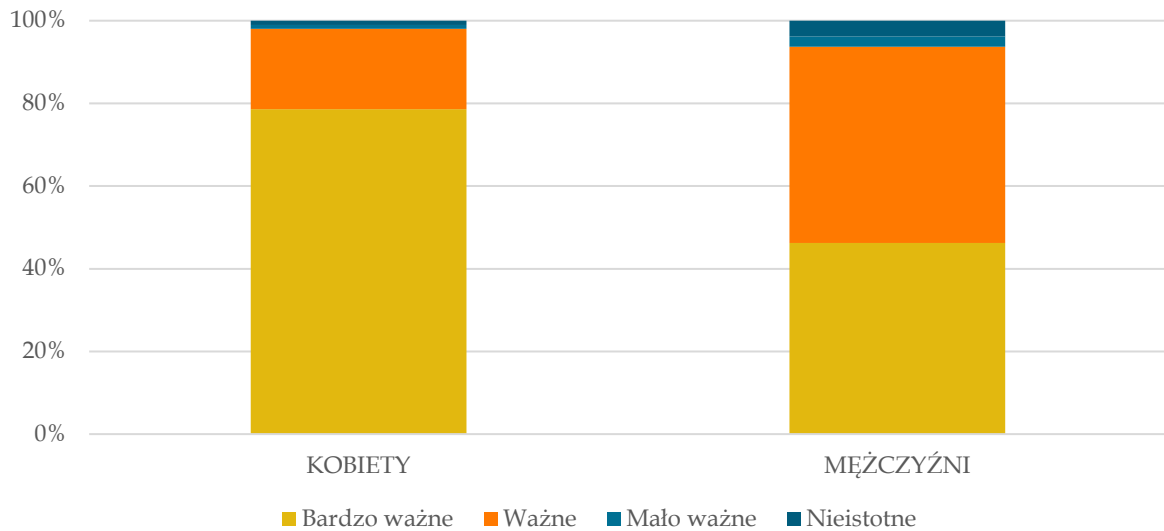
Wykres 26. Odpowiedź na pytanie czy podczas starania się o pracę na Politechnice Opolskiej lub podczas ubiegania się o awans respondenci spotkali się z pytaniami o plany rodzinne/sytuację rodzinną (w %)



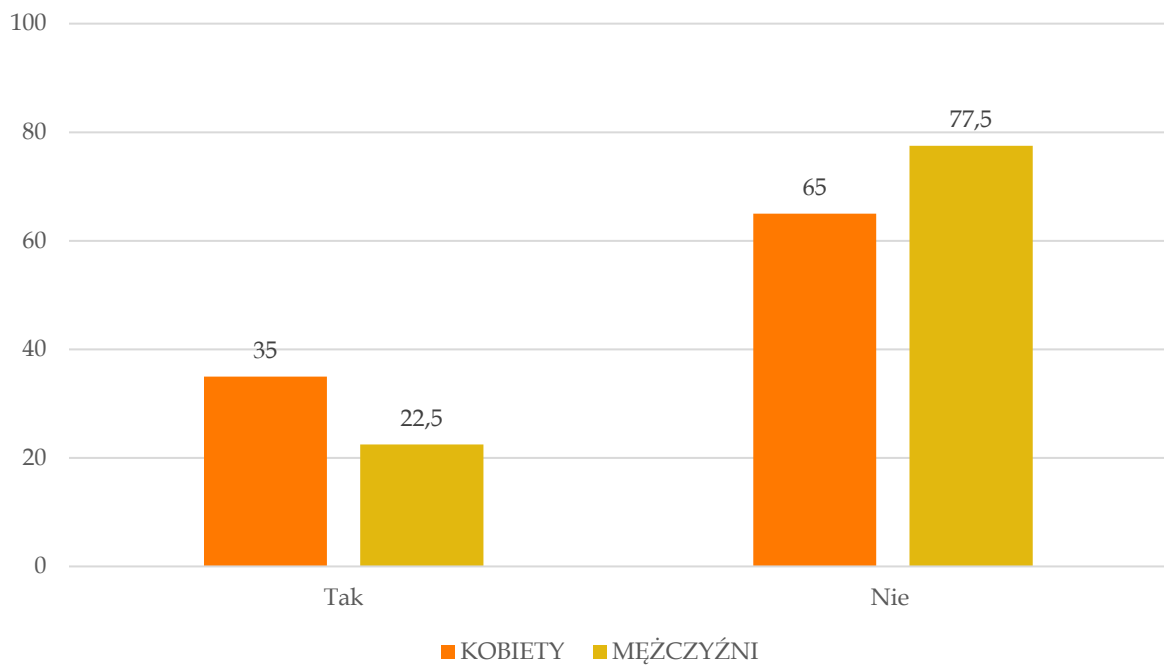
Wykres 27. Odpowiedź na pytanie o znaczenie zachęty wyrażanej przez przełożonych lub osoby na stanowiskach wyższego szczebla dla osób ubiegających się o awans



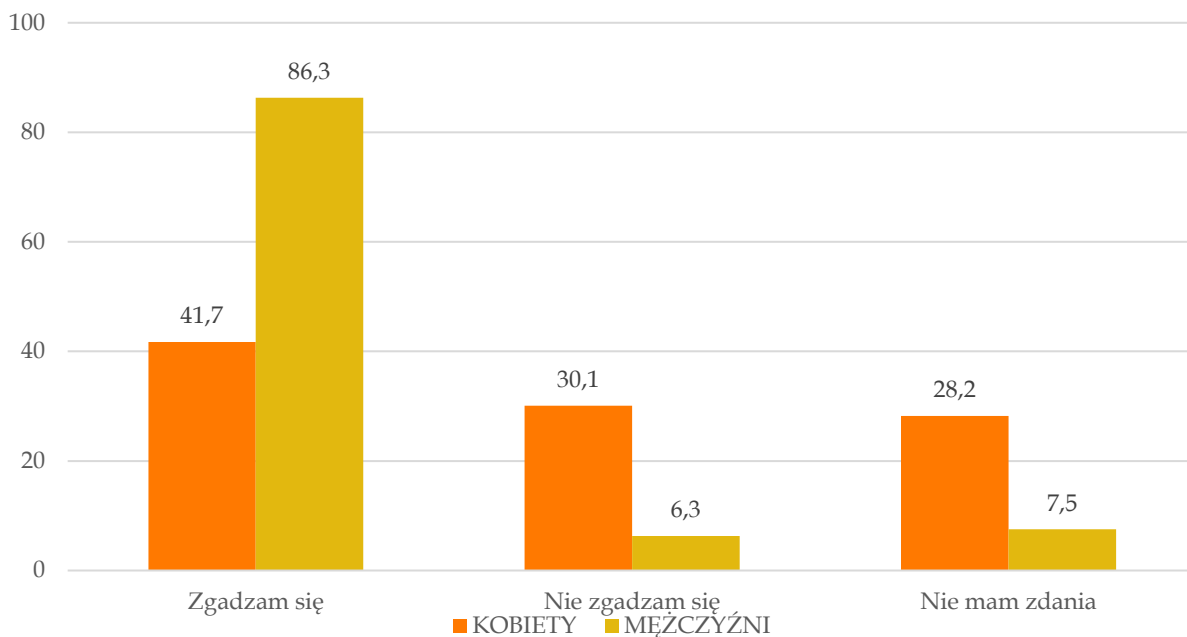
Wykres 28. Odpowiedź na pytanie o znaczenie wsparcia mentorskiego w przygotowaniu wniosku o awans



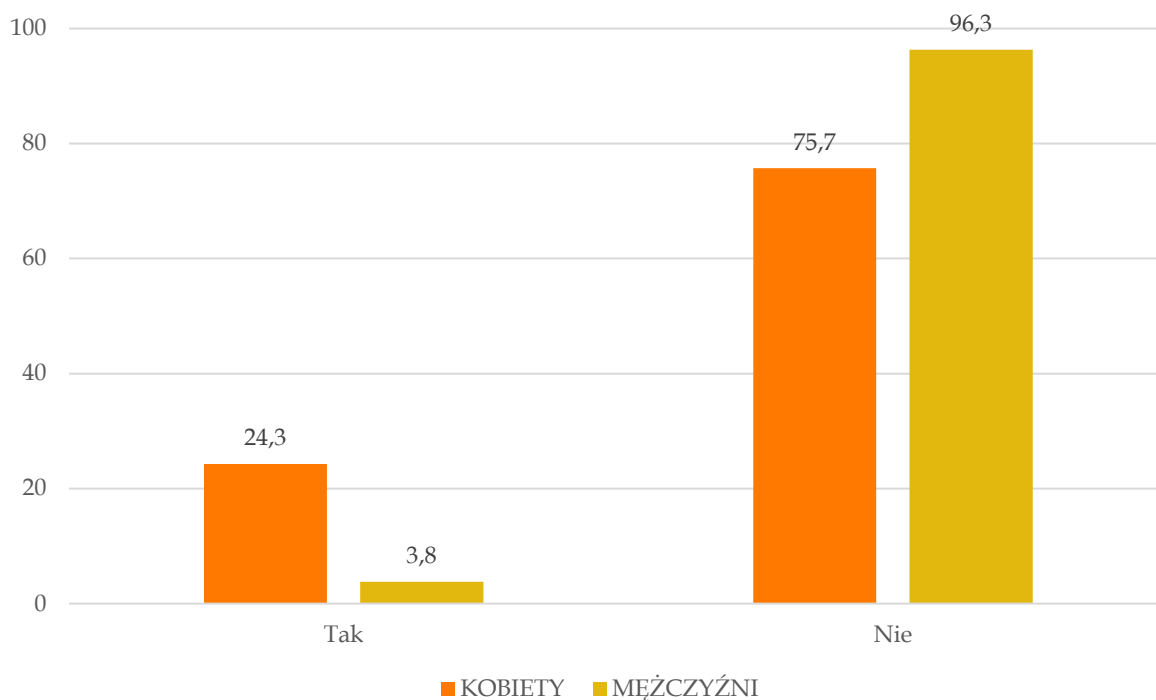
Wykres 29. Odpowiedź na pytanie o znaczenie uzyskania wiedzy i umiejętności zawodowych w staraniu się o awans



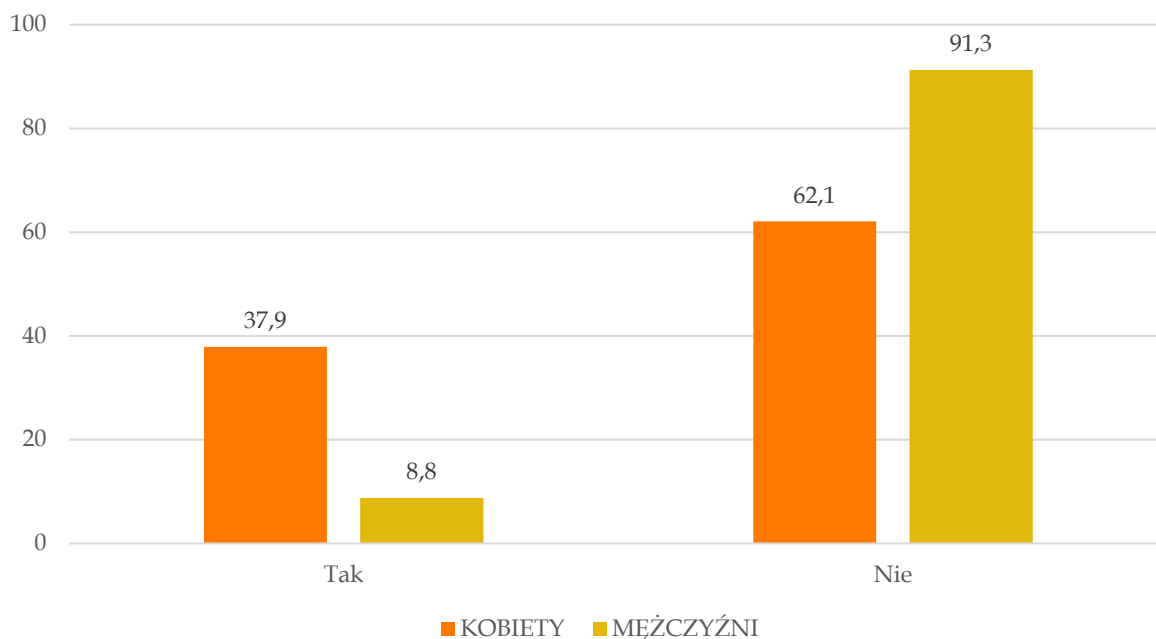
Wykres 30. Odpowiedź na pytanie o to czy brak wsparcia przełożonego/przełożonej stanowił przeszkodę w rozwoju zawodowym respondentów (w %)



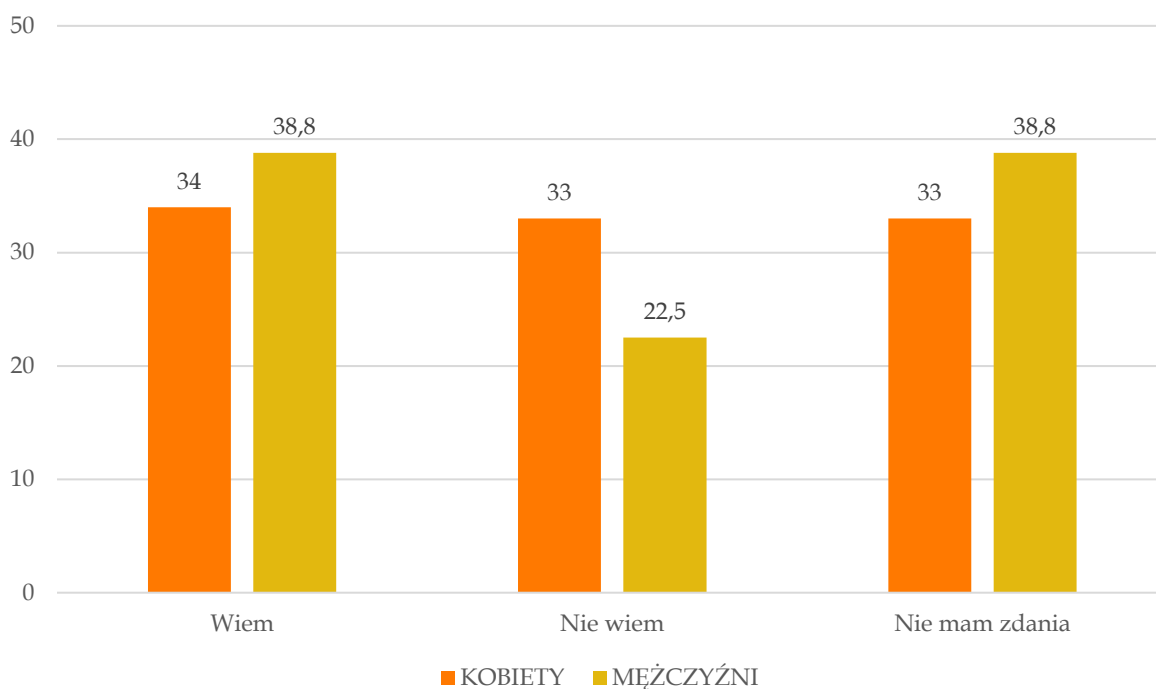
Wykres 31. Odpowiedź na pytanie w jakim stopniu respondenci zgadzają się lub nie ze stwierdzeniem, że na Politechnice Opolskiej kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani (w %)



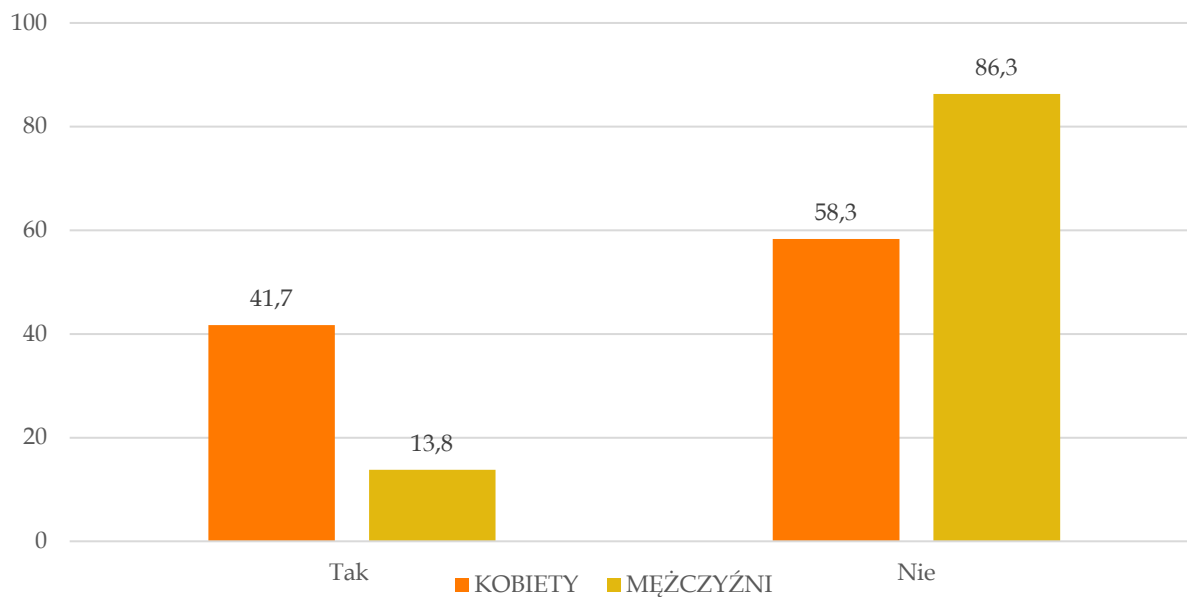
Wykres 32. Odpowiedź na pytanie czy respondenci czuli się wykluczeni na Politechnice Opolskiej ze względu na płeć (w %)



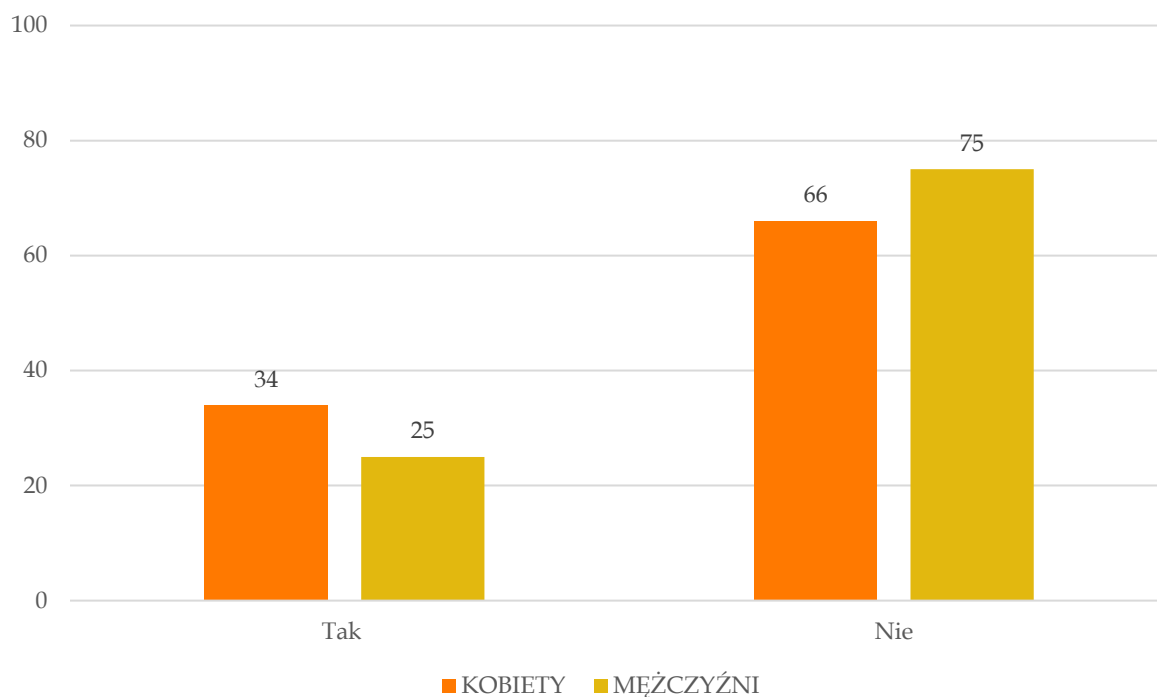
Wykres 33. Odpowiedź na pytanie czy respondenci słyszeli o dyskryminowaniu ze względu na płeć na Politechnice Opolskiej (w %)



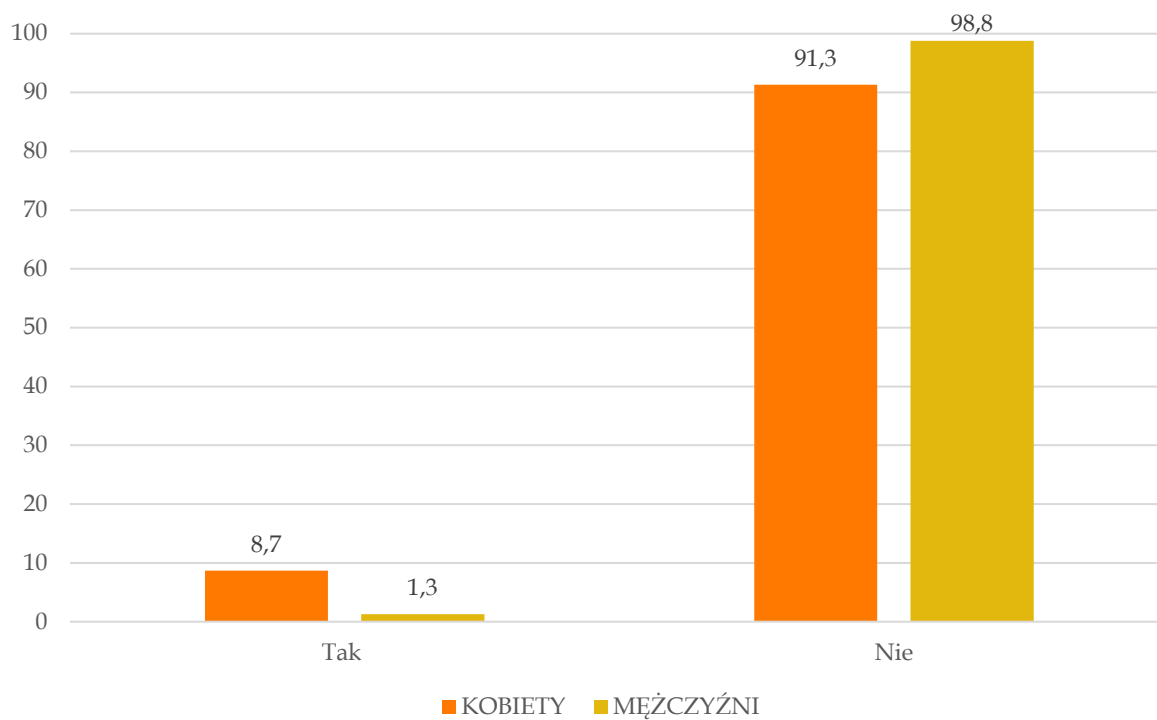
Wykres 34. Odpowiedź na pytanie czy respondenci wiedzą do kogo się zwrócić, by poruszyć kwestie związane z równością płci (w %)



Wykres 35. Odpowiedź na pytanie czy respondenci doświadczyli na Politechnice Opolskiej niepożądanych sytuacji i zachowań, takich jak komentarze czy żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci (w %)

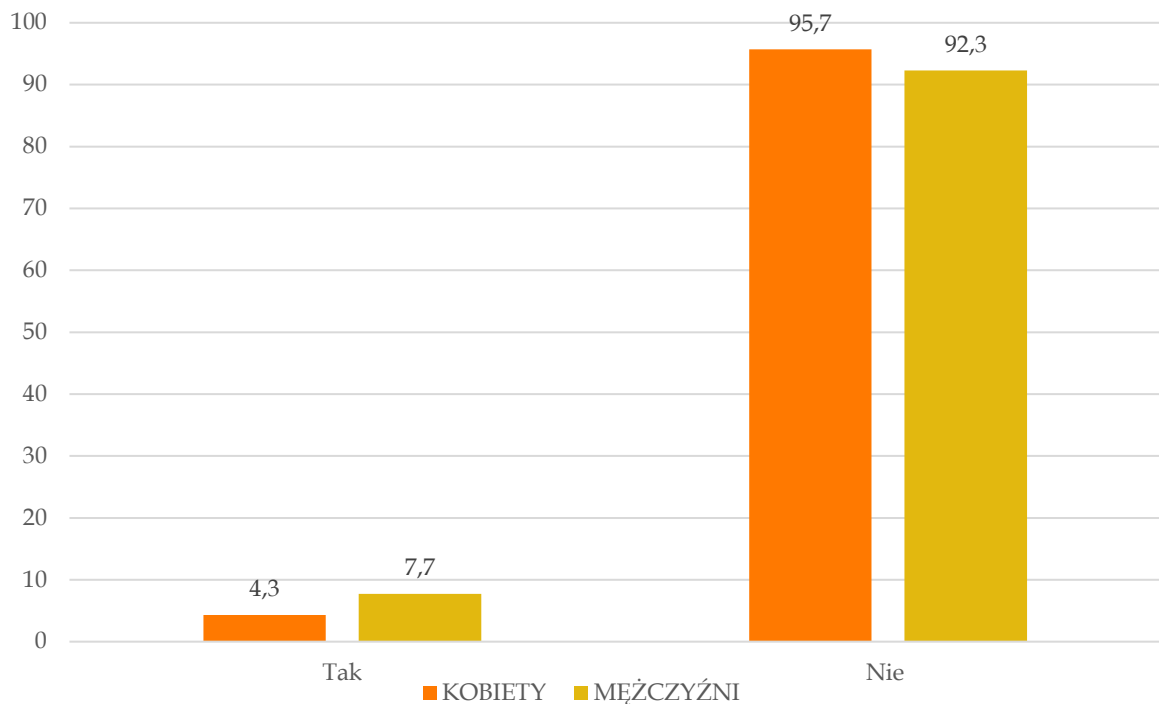


Wykres 36. Odpowiedź na pytanie czy respondenci doświadczyli mobbingu na Politechnice Opolskiej

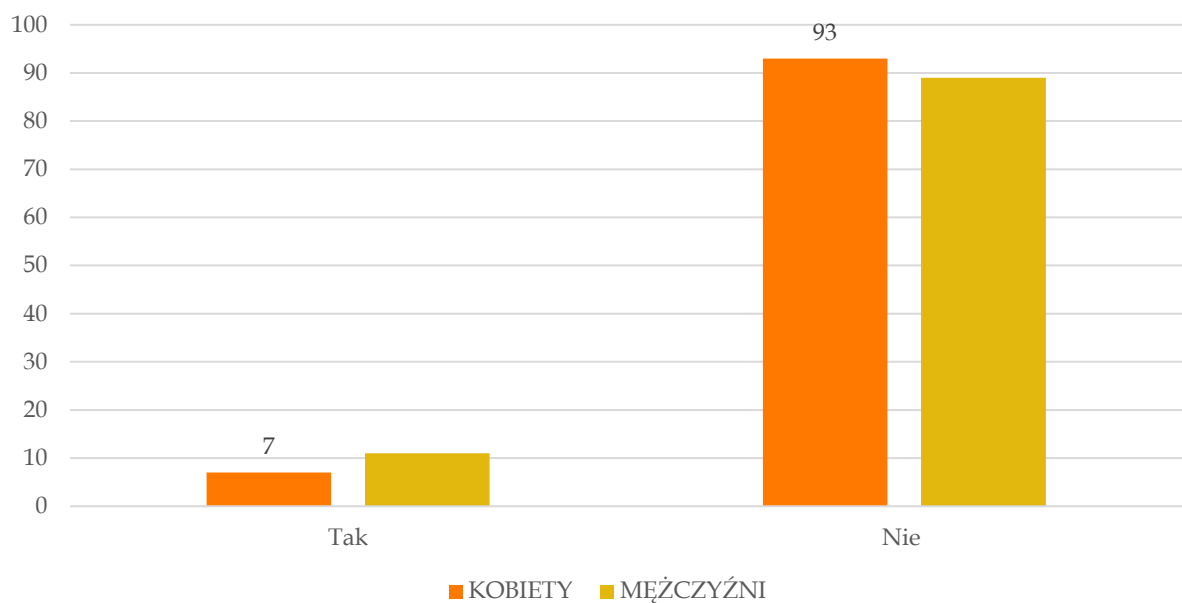


Wykres 37. Odpowiedź na pytanie czy respondenci doświadczyli szykanowania i/lub molestowania seksualnego na Politechnice Opolskiej (w %)

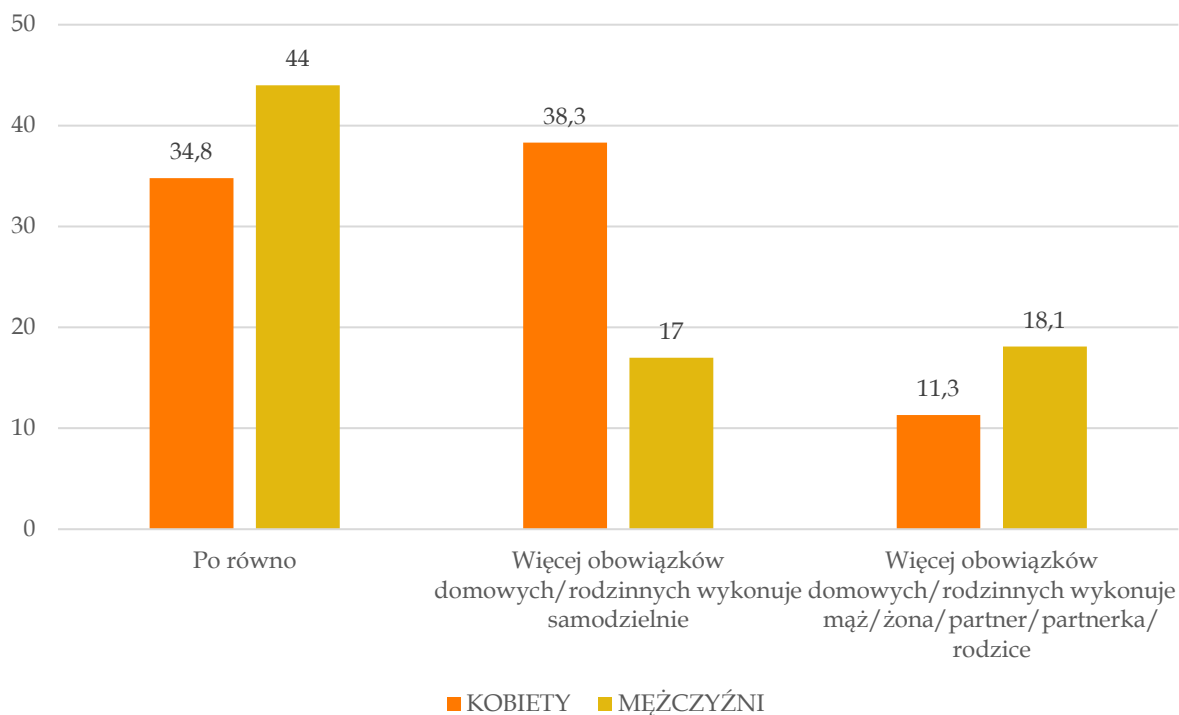
5.2. Wybrane wyniki badań wśród studentów



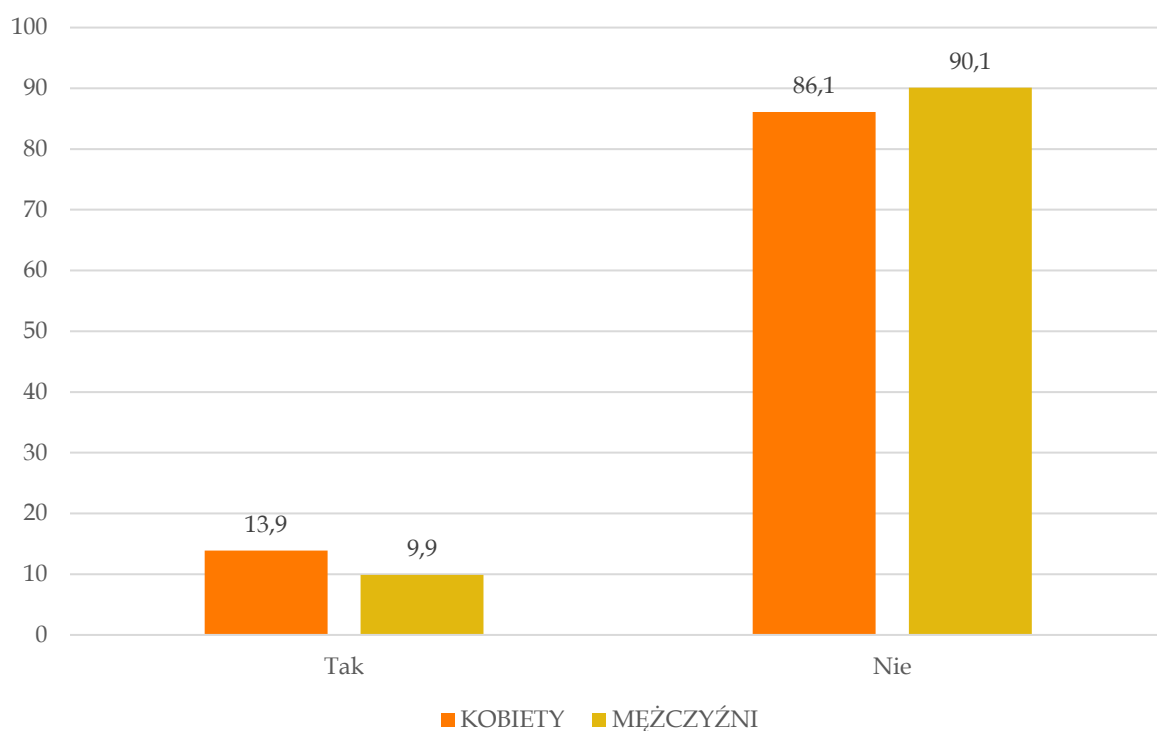
Wykres 38. Odpowiedź na pytanie czy obowiązki związane z opieką nad dziećmi stanowiły przeszkodę w studiowaniu przez respondentów (w %)



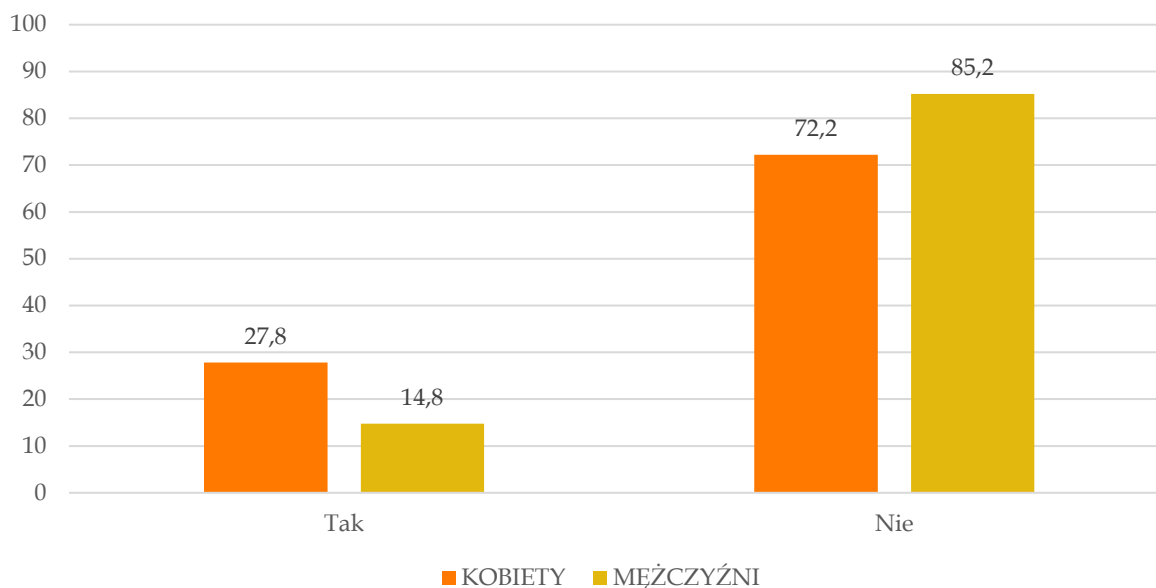
Wykres 39. Odpowiedź na pytanie czy zdalna forma nauki stanowiła przeszkodę w studiowaniu przez respondentów (w %)



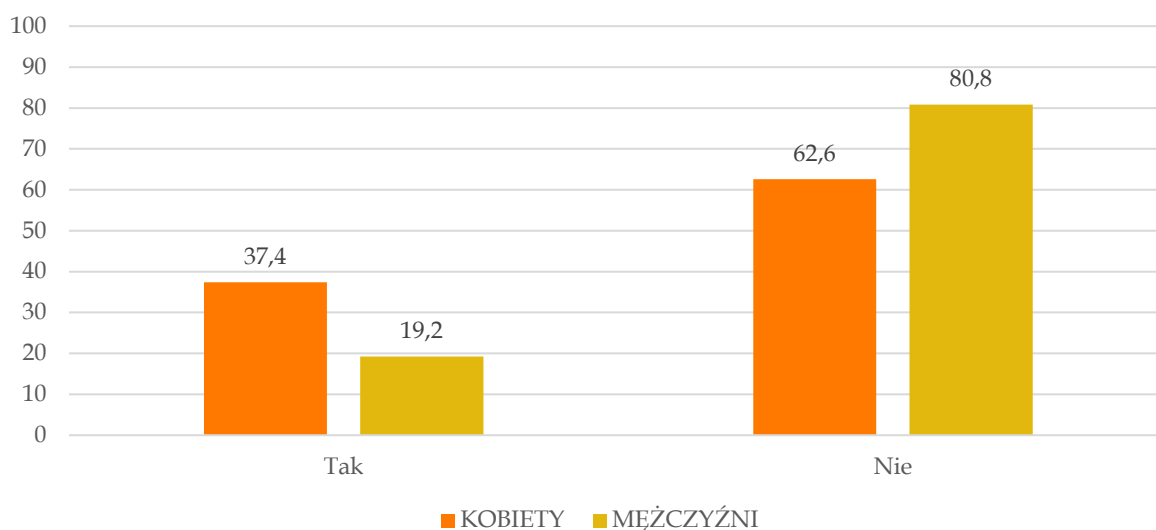
Wykres 40. Odpowiedź na pytanie w jaki sposób respondenci dzielą się obowiązkami domowymi/ rodzinnymi z mężem/ żoną/ partnerem/ partnerką/ rodzicami/ rodzeństwem



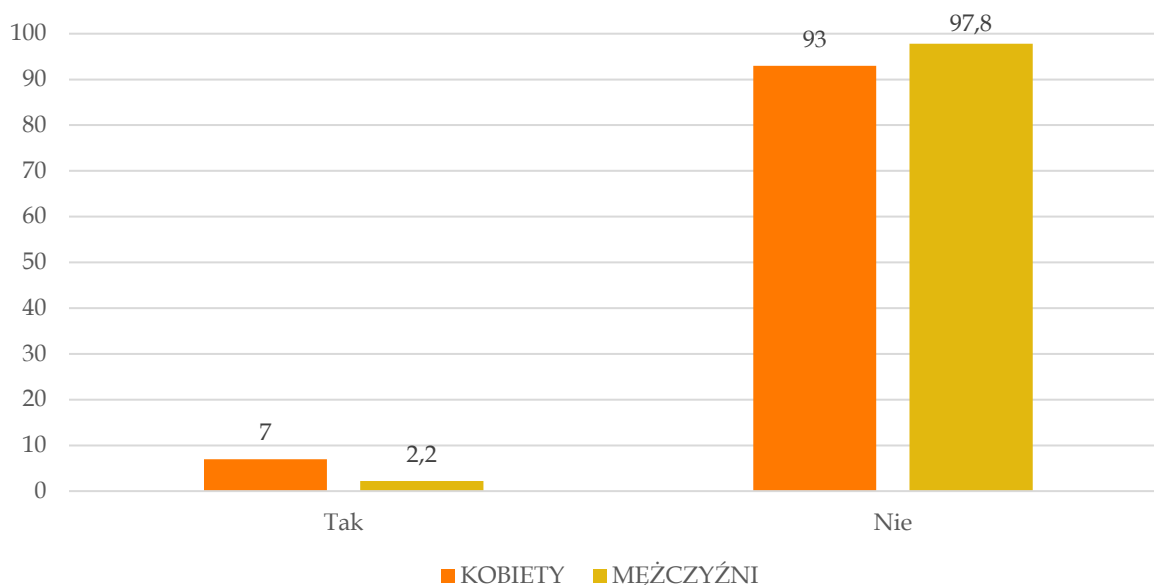
Wykres 41. Odpowiedź na pytanie czy respondenci czuli się wykluczeni na Politechnice Opolskiej ze względu na płeć (w %)



Wykres 42. Odpowiedź na pytanie czy respondenci słyszeli o dyskryminowaniu ze względu na płeć na Politechnice Opolskiej (w %)



Wykres 43. Odpowiedź na pytanie czy respondenci doświadczyli na Politechnice Opolskiej niepożądanych sytuacji i zachowań, takich jak komentarze czy żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci (w %)



Wykres 44. Odpowiedź na pytanie czy respondenci doświadczyli szykanowania i/lub molestowania seksualnego na Politechnice Opolskiej (w %)

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483, z późn. zm.)

² Ibidem

³ ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.)

⁴ ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627, z późn. zm.)

⁵ ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156).

⁶ Wersja skonsolidowana Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. C 202 z 07.06.2016 r.)

⁷ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 z dnia 5 marca 2020 r.

⁸ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013.