



dr hab. inż. Grażyna Mrówka-Nowotnik prof. PRz  
Pełnomocnik Rektora PRz ds. równości płci  
Al. Powstańców Warszawy 12  
35-029 Rzeszów

Rzeszów, 16.04.2026 r.

e/le  
78.04  
2026  
REKTOR  
prof. dr hab. inż. Piotr Koszełnik

## **Sprawozdanie z realizacji Planu Plan Równości Płci Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza na lata 2022 – 2025 za rok kalendarzowy 2025**

Na podstawie wytycznych określonych w Planie Równości Płci Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza na lata 2022 – 2025 oraz zgodnie z Zarządzeniem Rektora Nr 91/2022 z dnia 28 października 2022 r. § 3 w sprawie implementacji tego planu, przedstawiam raport z postępów w realizacji Planu Równości Płci dla Politechniki Rzeszowskiej za rok kalendarzowy 2025. W ciągu tego okresu działania zgodne z założeniami Planu Równości Płci były prowadzone przez:

- **Pełnomocnika Rektora ds. Równości Płci** dr hab. inż. Grażynę Mrówka-Nowotnik, prof. PRz,
- **Zespół ds. równości płci** (dr hab. Aleksandra Bocian, dr Katarzyna Chudy-Laskowska, mgr inż. Justyna Gumieniak, dr Tomasz Masłowski, dr inż. Agata Skwarczyńska-Wojśa, dr inż. Anna Szlachta, prof. PRz, mgr inż. Andrzej Sowa – kanclerz, dr inż. Marta Żyłka - rzecznik praw studentów).
- **Pracownicę biura Zespołu ds. Równości Płci PRz** – mgr inż. Annę Perłowską.

Wszystkie działania realizowane w ramach Planu Równości Płci Politechniki Rzeszowskiej na lata 2022 – 2025 finansowane były z budżetu Uczelni.







**Cel 1. Zwiększenie świadomości potrzeby równego traktowania oraz zwiększenie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania w uwagi na płeć**

Działanie	Opis czynności	Status
1.1.	Umieszczenie funkcji Pełnomocnika w strukturze Uczelni. Określenie zadań i kompetencji Pełnomocnika. Powołanie osoby do pełnienia funkcji Pełnomocnika.	Zrealizowane
1.2.	<ul style="list-style-type: none"><li>JM Rektor PRz zarządzeniem Nr 63/2024 utworzył nową jednostkę administracji ogólnouczelnianej o nazwie Biuro ds. Wartości Akademickich o symbolu „RWA”. Biuro ds. Wartości Akademickich jest jednostką odpowiedzialną za promowanie i wdrażanie wartości akademickich, standardów etycznych oraz przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w społeczności Politechniki Rzeszowskiej.</li><li>JM Rektor PRz powołał dr inż. Małgorzatę Walczak na stanowisko starszego specjalisty w administracji centralnej której zadaniem jest min. współpraca z Pełnomocnikiem oraz Zespołem ds Równości Płci w zakresie realizacji zadań równościowych współpraca z Pełnomocnikiem ds. równości płci, współpraca z komisją antymobbingową, wdrażanie szkoleń oraz promowanie rozwiązań równościowych</li><li>Współpraca Pełnomocnika ds. równości płci, z komisją antymobbingową, wdrażanie szkoleń równościowych, opracowywanie sprawozdań z realizacji planu równości płci, gromadzenie dokumentacji związanej z problematyką równościową.</li></ul>	Zrealizowane
1.3.	<ul style="list-style-type: none"><li>Akcja informacyjna na terenie Kampusu PRz- plakaty i ulotki przypominające o misji i działalności Zespołu ds Równości Płci</li><li>4 kwietnia 2023 roku odbył się wykład/szkolenie „Obowiązki uczelni wynikające z wprowadzenia Planu Równości Płci (ang. Gender Equality Plan - GEP)” prowadzony przez Rzecznika akademickiego (academic ombudsperson) Uniwersytetu Rzeszowskiego dr Jana Gałkowskiego. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele wszystkich Wydziałów Politechniki Rzeszowskiej, zarówno nauczyciele akademicy jak i pracownicy pionu administracyjnego.</li><li>20-21 kwietnia 2023 roku na Dniach Otwartych Politechniki Rzeszowskiej członkowie Zespołu ds. Równości Płci prowadzili akcję promocyjną i edukacyjną zwiększającą świadomość społeczności akademickiej z zakresu: równego traktowania ze względu na płeć, otwartości, wrażliwości, tolerancji i wzajemnej akceptacji</li><li>Przeprowadzenie szkolenia e-learningowego pt. „Różnorodność &amp; Dyskryminacja” dla studentów PRz oraz</li></ul>	Zrealizowane





pracowników wszystkich grup społeczności akademickiej PRz

- 29 listopada 2023r. na Politechnice Rzeszowskiej odbyło się szkolenie połączone z warsztatami „Różnorodność społeczna w perspektywie przeciwdziałania dyskryminacji i mikronierównościami w procesie kształcenia”. W szkoleniu uczestniczyli przedstawiciele wszystkich Wydziałów Politechniki Rzeszowskiej, zarówno nauczyciele akademicy jak i pracownicy pionu administracyjnego.
- Od początku 2024 r do 10 kwietnia na platformie e-learningowej Politechniki Rzeszowskiej dostępne ponownie było szkolenie pt. „Różnorodność i dyskryminacja”.
- W dniu 23 września 2024 roku na Politechnice Rzeszowskiej odbyło się szkolenie pt. **„Narzędzia do zwalczania przemocy, dyskryminacji, molestowania i mobbingu w uczelni”** zorganizowane przez Pełnomocniczkę Rektora ds. Równości Płci. Szkolenie skierowane do pracowników funkcyjnych zarządzających kadrą naukową oraz kadrą administracyjną, przeprowadzili eksperci: Pani **mgr Agnieszka Zatyka-Szlachcic** z Akademii Górniczo-Hutniczej (Rzeczniczka Praw Studenta, Prawniczka, Mediatorka Stała przy SO w Krakowi) oraz **dr Jan Gałkowski** z Uniwersytetu Rzeszowskiego (Rzecznik akademicki, mediator akademicki)
- W dniu 18 października 2024 r. w Politechnice Rzeszowskiej odbyło się szkolenie „Twoje zaangażowanie ma znaczenie” adresowane do studentów oraz doktorantów Politechniki Rzeszowskiej. Szkolenie przeprowadzone przez stowarzyszenie Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR) sfinansowane zostało przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach konkursu „Organizowanie i animowanie działań na rzecz środowiska akademickiego”.
- 8 kwietnia 2025 roku, podczas Dni Otwartych Politechniki Rzeszowskiej, członkowie Zespołu ds. Równości Płci prowadzili działania promocyjne i edukacyjne, mające na celu zwiększenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie równego traktowania ze względu na płeć, a także promowania postaw otwartości, wrażliwości, tolerancji i wzajemnej akceptacji.
- Październik - listopad 2025 r. na platformie e-learningowej Politechniki Rzeszowskiej dostępne było szkolenie pt. „Równość w środowisku akademickim”. Szkolenie miało na celu podniesienie świadomości społeczności akademickiej w zakresie zasad równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji oraz budowania kultury otwartości, szacunku i inkluzji.





	<ul style="list-style-type: none"><li>• Udostępnianie na stronie <a href="https://rownouprawnieni.prz.edu.pl/aktualnosci">https://rownouprawnieni.prz.edu.pl/aktualnosci</a> informacji o wydarzeniach, artykułów oraz materiałów edukacyjnych dotyczących równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i promowania zasad równości płci. Publikowane treści obejmowały aktualności związane z działaniami uczelni, inicjatywy krajowe i międzynarodowe, a także materiały zwiększające świadomość społeczności akademickiej w zakresie budowania środowiska opartego na szacunku, inkluzywności i wzajemnej akceptacji.</li></ul>	
1.4.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utworzono na stronie internetowej PRz zakładkę w języku polskim poświęconą równości płci (GEP), dostępną pod adresem: <a href="https://rownouprawnieni.prz.edu.pl/">https://rownouprawnieni.prz.edu.pl/</a>, obejmującą informacje o stanie równości płci na uczelni, etapach wdrażania Planu Równości Płci oraz podmiotach właściwych do podejmowania interwencji w przypadku naruszeń zasad równości</li></ul>	<b>Zrealizowane</b>
1.5.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Publikacja Planu na stronie internetowej PRz</li><li>• Opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych, wśród studentów oraz pracowników PRz</li><li>• Zamieszczenie informacji o Zespole i GEP-ie na Facebooku</li><li>• Przetłumaczenie Planu na język angielski i umieszczenie na stronie Zespołu <a href="https://rownouprawnieni.prz.edu.pl/">https://rownouprawnieni.prz.edu.pl/</a></li></ul>	<b>Zrealizowane</b>
1.6.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Udział Pełnomocniczki ds. Równości Płci dr hab. inż. Grażyny Mrówka-Nowotnik prof. PRz oraz dr hab. inż. Dominika Strzałki, prof. PRz Rzecznika Praw Studenta w konferencji „Doskonałość naukowa nie ma płci” - 10 lutego 2023 na Wydziale Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu</li><li>• Udział w szkoleniu „Nierówne traktowanie” prowadzonym przez mec. Joannę Koczaj-Dyrda, które odbyło się 24 lutego 2023. W szkoleniu udział wzięli: dr hab. inż. Grażyna Mrówka-Nowotnik prof. PRz oraz przedstawicielki jednostek administracyjnych: mgr inż. Anna Perłowska, mgr Błaszczyk Natalia oraz mgr inż. Ewelina Nycz-Pado</li><li>• 4 kwietnia 2023 roku odbyło się spotkanie z Rzecznikiem akademickim (academic ombudsperson) Uniwersytetu Rzeszowskiego dr Janem Gałkowskim temat "Obowiązków uczelni wynikających z wprowadzenia Planu Równości Płci (ang. Gender Equality Plan - GEP)"</li><li>• spotkanie Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR) w dniach 13-14 kwietnia na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie. Politechnikę Rzeszowską reprezentowała Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci Grażyna Mrówka-Nowotnik.</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>





	<ul style="list-style-type: none"><li>• Udział w spotkaniu otwartym z cyklu „Zmiana uczelni na lepsze”, które odbyło się 16 maja 2023 roku na Uniwersytecie Rzeszowskim. W spotkaniu uczestniczyli Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci dr hab. inż. Grażyna Mrówka-Nowotnik prof. PRz, mgr Maja Kołodziej i mgr inż. Anna Perłowska</li><li>• 24 października 2023 roku na Uniwersytecie Rzeszowskim odbyło się spotkanie z okazji Międzynarodowego Tygodnia Mediacji. Centralnym punktem tego wydarzenia było uroczyste podpisanie przez JM Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego prof. dr hab. Sylwestera Czopka zarządzenia wprowadzającego mediacje akademickie w Uniwersytecie Rzeszowskim oraz wręczenie nominacji mediatorom akademickim UR.</li><li>• W dniach 18-19 kwietnia 2024r w kampusie UWM w Olsztynie odbyło się ogólnopolskie Sympozjum „Bezpieczeństwo i Równość na Uniwersytecie. Wyzwania i rozwiązania.” Politechnikę Rzeszowską reprezentowała Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci Grażyna Mrówka-Nowotnik.</li><li>• 15 października 2024r Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci Grażyna Mrówka-Nowotnik była z wizytą studyjną w biurze Rzeczniczki Praw Studenta Akademii Górniczo – Hutniczej w Krakowie</li><li>• Udział w cyklicznych, online’owych spotkaniach organizowanych przez członków ASBiR</li><li>• przedstawiciele Zespołu ds. Równości Płci uczestniczyli w webinarach dotyczących równości płci w badaniach i innowacjach, organizowanych m.in. przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju oraz inicjatywy europejskie</li><li>• W dniach 24–25 kwietnia 2025 r na Politechnice Poznańskiej oraz Uniwersytecie Artystycznym im. Magdaleny Abakanowicz w Poznaniu odbył się V Zjazd Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR). Udział w zjeździe brała Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci Grażyna Mrówka-Nowotnik</li><li>• Spotkania nieformalne z członkiniami i członkami Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR), na których wymieniano doświadczenia oraz identyfikowano dobre praktyki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i wspierania równości, a także omawiano bieżące wyzwania i możliwe kierunki działań wzmacniających kulturę inkluzywności w środowisku akademickim.</li></ul>	
1.7.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nawiązanie współpracy z Rzecznikiem akademickim Uniwersytetu Rzeszowskiego</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>





	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nawiązanie kontakty z przedstawicielami Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie zajmującymi się wdrażaniem zasad równości, różnorodności i inkluzywności na uczelni.</li><li>• Nawiązanie współpracy z członkami Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania Uniwersytetu Jagiellońskiego – Bezpieczni UJ</li><li>• Przystąpienie Politechniki Rzeszowskiej do Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR)</li><li>• Nawiązanie współpracy z Rzeczniką Praw Studenta oraz Rzecznikiem Akademickim z Akademii Górniczo – Hutniczej w Krakowie</li><li>• Nawiązanie współpracy z biurem Rzeczniczkii akademickiej ds. studenckich i pracowniczych Uniwersytetu Warszawskiego</li><li>• Nawiązanie współpracy z biurem Rzecznika ds. Równości Szans z Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie</li><li>• Nawiązanie współpracy z przedstawicielami Działu ds. Równości z Politechniki Poznańskiej oraz Uniwersytetu Artystycznego im. Magdaleny Abakanowicz w Poznaniu</li></ul>	
1.8.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Przygotowano kwestionariusze ankiet oraz przeprowadzono badania opinii doświadczeń pracowników administracyjnych, naukowo-badawczych i studentów dotyczące monitorowania praktyk równościowych. Wyniki i opracowanie przedstawiono - <b>Załącznik 1a-c-2023</b></li><li>• Przygotowano kwestionariusze ankiet oraz przeprowadzono badania opinii doświadczeń pracowników administracyjnych, naukowo-badawczych i studentów dotyczące monitorowania praktyk równościowych. Wyniki i opracowanie przedstawiono - <b>Załącznik 1a-c-2024</b></li><li>• Przygotowano kwestionariusze ankiet oraz przeprowadzono badania opinii doświadczeń pracowników administracyjnych, naukowo-badawczych i studentów dotyczące monitorowania praktyk równościowych. Wyniki i opracowanie przedstawiono - <b>Załącznik 1a-c-2025</b></li><li>• Publikacja raportów z wynikami monitoringu na stronie: <a href="https://rownouprawieni.prz.edu.pl/raporty">https://rownouprawieni.prz.edu.pl/raporty</a></li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
1.9.	<ul style="list-style-type: none"><li>• W związku z wejściem w życie na Politechnice Rzeszowskiej Planu Równości Płci, w roku 2023 w procedurze przeciwdziałania mobbingowi zostały dodane zapisy odnośnie przeciwdziałania dyskryminacji, w której definicji zawierają się zapisy zakazujące dyskryminacji ze względu na płeć. Osoby pokrzywdzone i dyskryminowane ze względu na płeć zostały objęte dodatkową ochroną i możliwością zgłoszenia do rektora naruszeń. Powołana komisja ds. mobbingu została poszerzona w swoim</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>





	<p>składzie o ilość osób, które w razie ewentualnej potrzeby, będą mogły procedować zgłoszone naruszenia. Dodatkowo należy wskazać, że jeszcze w 2021 r. wprowadzony został w życie Kodeks etyki pracowników Politechniki Rzeszowskiej, w którym również zwrócono uwagę na równe traktowanie się współpracowników bez względu na płeć, wie, niepełnosprawność lub inne aspekty różnicujące.</p> <p>W przekonaniu radcy prawnego nie ma obecnie potrzeby tworzenia kolejnej procedury, dzięki której byłaby możliwość zgłaszania naruszeń tylko i wyłącznie dyskryminacyjnych na tle różnej płci. Na chwilę obecną powinniśmy sobie dać możliwość weryfikacji istniejącej procedury, czy będzie ona prawidłowo funkcjonować i będzie spełniać swoje przeznaczenie. W razie problemów, zawsze można ją ulepszyć. Jedną z takich propozycji jest ewentualnie powiększenie składu komisji ds. mobbingu i dyskryminacji np. o pełnomocnika ds. równości płci lub o osoby znajdujące się w zespole ds. równości płci.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Radca prawny podjął rozmowy z przewodniczącym Samorządu Studenckiego oraz z przewodniczącym Samorządu Doktorantów, aby w swoim kodeksach etyki uwzględnili w najbliższej przyszłości zapisy o zakazie dyskryminacji, w szczególności uwzględniając równość płci.</li></ul>	
--	--	--

**Cel 2. Dążenie do zachowania równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych oraz w prowadzeniu badań naukowych**

Działanie	Opis czynności	Status
2.1.	<p>- Publikowanie corocznego raportu na stronie internetowej: <a href="https://rownouprawnieni.prz.edu.pl/">https://rownouprawnieni.prz.edu.pl/</a></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dane dotyczące obsady organów i stanowisk kierowniczych w 2023r w PRz pod względem zróżnicowania płci zamieszczono w raporcie - <b>Załącznik 2 a-b-2023</b></li><li>• Dane dotyczące obsady organów i stanowisk kierowniczych w 2024r w PRz pod względem zróżnicowania płci zamieszczono w raporcie - <b>Załącznik 2 a-b-2024</b></li></ul> <p>W 2025 roku prowadzono systematyczny monitoring udziału kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych oraz na stanowiskach kierowniczych Politechniki Rzeszowskiej. Przeprowadzono analizę statystyczną obejmującą dane z poziomu administracji centralnej oraz poszczególnych wydziałów.</p>	<b>W trakcie realizacji</b>





	<p>Na podstawie zgromadzonych danych opracowano zestawienia dotyczące struktury płci w kluczowych obszarach zarządzania uczelnią, identyfikując obszary wymagające dalszych działań w zakresie równowagi reprezentacji.</p> <p>Wyniki analizy zostały ujęte w corocznym raporcie i opublikowane na stronie internetowej PRz, zapewniając transparentność działań oraz dostęp interesariuszy do aktualnych informacji w zakresie realizacji polityki równościowej.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aktualne dane dotyczące obsady organów i stanowisk kierowniczych w 2025r w PRz pod względem zróżnicowania płci zamieszczono w raporcie - <b>Załącznik 2 a-b-2025</b></li></ul>	
2.2.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sformułowano zalecenia zwiększenia zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach projektowych, komisjach eksperckich, komisjach wydziałowych i uczelnianych, które przesłano Dziekanom wszystkich wydziałów.</li><li>• W związku z wyborami nowych Władz uczelni skierowano pismo do nowo wybranego JM Rektora (PRz/Z ds. RP/04/24) oraz Dziekanów Wszystkich Wydziałów z zaleceniem uwzględnienia równowagi płciowej we wszystkich nowo powoływanych gremiach ponieważ dane z Administracji Centralnej oraz poszczególnych Wydziałów PRz pokazują duże dysproporcje udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach np.: prorektorów, dziekanów, prodziekanów, kierowników i dyrektorów jednostek, jak również w Senacie oraz komisjach eksperckich. Wyniki badań przeprowadzone metodami ilościowymi jak i jakościowymi przez ZdsRP pokazują dominację mężczyzn w większości badanych obszarów, dlatego w okresie powoływania na przyszłą kadencję 2024-2028 nowych osób do ww. organów jest możliwość zmniejszenia tych dysproporcji i zachowania równowagi płci. na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych</li><li>• Wyniki analiz przeprowadzonych przez Zespół ds. Równości Płci, zarówno metodami ilościowymi, jak i jakościowymi, wskazują na dominację mężczyzn w większości badanych obszarów funkcjonowania uczelni. Podkreślono, że proces powoływania nowych składów organów na kolejną kadencję stanowi realną możliwość ograniczenia tych dysproporcji oraz wdrożenia działań sprzyjających osiągnięciu większej równowagi płci, w szczególności na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych.</li><li>• Zalecono monitorowanie struktury płci w zespołach projektowych, komisjach i gremiach uczelnianych poprzez</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>





	cykliczne raportowanie (np. raz w roku) oraz analizę trendów w zakresie udziału kobiet i mężczyzn (coroczne raporty oraz Załączniki 1-3).	
2.3.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Udostępnianie na stronie wyników ankiet oraz raportów za 2023r</li><li>• Udostępnianie na stronie wyników ankiet oraz raportów za 2024r</li><li>• Udostępnianie na stronie wyników ankiet oraz raportów za 2025r</li><li>• Publikacja: Katarzyna Chudy-Laskowska (PRz) i inni: „Współtworzenie miejsca pracy przez muzealniki i muzealników” – krótki poradnik i raport z badania potrzeb <a href="#">Muzeatoludzie Badaniepotrzeb Publikacijpodsumowujc a ICOM PSIM KPO.pdf</a></li><li>• Publikacja w przygotowaniu: Katarzyna Chudy-Laskowska (PRz) i inni „Work-Life Balance Among University Employees – Comparative Analysis of Academic and Non-Academic Staff”</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
2.4.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zestawienie osób kierujących projektami z uwzględnieniem kobiet i mężczyzn – <b>Załącznik 3-2023</b></li><li>• Zestawienie osób kierujących projektami z uwzględnieniem kobiet i mężczyzn – <b>Załącznik 3-2024</b></li><li>• Zestawienie osób kierujących projektami z uwzględnieniem kobiet i mężczyzn – <b>Załącznik 3-2025</b></li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>

### Cel 3. Zapewnienie zrównoważonego dostępu do kariery naukowej i rozwoju kariery

Działanie	Opis czynności	Status
3.1.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opracowywano ankiety umożliwiające zidentyfikowanie potrzeb kobiet w zakresie wsparcia ich rozwoju kariery naukowej w PRz</li><li>• Zadanie zostało częściowo zrealizowane. W analizowanym okresie podjęto działania przygotowawcze obejmujące identyfikację obszarów wymagających wsparcia w zakresie rozwoju kariery naukowej kobiet, w oparciu o sygnały zgłaszane podczas spotkań indywidualnych oraz konsultacji środowiskowych.</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
3.2.	Procentowy udział kobiet i mężczyzn w grantach jest monitorowany, a zebrane dane służą do przygotowywania raportów i aktywowania Kierowników projektów do zwiększenia udziału kobiet wśród wykonawców – <b>Załącznik 3</b>	<b>W trakcie realizacji</b>
3.3.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dziękani poszczególnych Wydziałów PRz są zobowiązani do zamieszczania na stronach www wydziałów corocznych informacji o dobrych projektach i praktykach wspierania rozwoju karier kobiet stosowanych na poszczególnych wydziałach PRz i w jednostkach</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Na wydziałach powołano zespoły ds. równości płci, odpowiedzialne za realizację działań równościowych oraz monitorowanie ich efektów; zespoły te sporządzają i publikują raporty z działalności na poziomie wydziałów</li></ul>	
3.4.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informacje o liczbie doktoratów w szkole doktorskiej z podziałem na kobiety i mężczyzn są zbierane corocznie przez ZdsRP– <b>Załącznik 4-2023</b></li><li>• Informacje o liczbie doktoratów w szkole doktorskiej z podziałem na kobiety i mężczyzn są zbierane corocznie przez ZdsRP– <b>Załącznik 4-2024</b></li><li>• Informacje o liczbie doktoratów w szkole doktorskiej z podziałem na kobiety i mężczyzn są zbierane corocznie przez ZdsRP– <b>Załącznik 4-2025</b></li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
3.5.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dane o przewodnictwie kobiet i mężczyzn w komisjach konkursowych, kolegiach i organach są monitorowane -<b>Załącznik 1 a-c-2025</b></li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>

#### Cel 4. Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym

Działanie	Opis czynności	Status
4.1.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Działanie określa ustalenia potrzeb i oczekiwań pracowników w zakresie stworzenia przez PRz warunków do utrzymania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym. Na rynku pracy zainteresowaniem pracowników nadal cieszy się osiągnięcie balansu między życiem zawodowym a rodzinnym. Zmiany kodeksu pracy (poprzez nowe urlopy, zwolnienia od pracy itp.) spełniamy wymogi Unii Europejskiej w zakresie wdrażania unijnych dyrektyw, tj.: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, czyli tzw. ustawy work-life balance. W Politechnice Rzeszowskiej obserwujemy zaangażowanie pracowników-ojców w korzystaniu z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Charakter pracy pozwala w pełni korzystać z danych uprawnień.</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
4.2.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych przewiduje przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależniając od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Działalność socjalna przewiduje m.in. usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej. W Politechnice Rzeszowskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami w uzgodnieniu ze związkami</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>





	<p>zawodowymi określony jest regulamin ZFSS który przewiduje dla osób uprawnionych np. współmałżonek, dzieci określone świadczenia. Są to m.in. dofinansowanie do wypoczynku dzieci, paczki świąteczne, zabawy noworoczne dla dzieci, działalność kulturalna.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Działanie określa przeprowadzenie audytu dotychczasowego pakietu socjalnego skierowanego do pracownika w celu oceny jego przydatności dla zapewnienia harmonijnego bilansu między życiem zawodowym a prywatnym.</li><li>• Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych zgodnie z obowiązującym regulaminem, przewiduje dla osób uprawnionych np. współmałżonek, dzieci określone świadczenia. ZFSS daje możliwość pracownikom, rodzinom spędzanie czasu na wydarzeniach rodzinnych. Kolejny rok obserwujemy duże zainteresowanie wydarzeniami. A są to m.in. zabawa noworoczna dla dzieci, sportowy dzień dziecka, działalność kulturalna, rodzinne karnety na wydarzenia sportowe.</li></ul>	
4.3.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Poprzez realizację działania 4.1 jak również realizację działania 4.2 określonego wewnątrzzakładowym regulaminem ZFSS realizujemy działanie 4.3. Politechnika Rzeszowska zgodnie z prowadzonym rodzajem działalności realizuje dopuszczalne prawnie rozwiązania ułatwiające godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym pracowników sprawujących opiekę nad małoletnimi dziećmi, dorosłymi osobami niesamodzielnymi.</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
4.4.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zgodnie z obowiązującymi przepisami PRz ze względu na rodzaj pracy i prowadzoną organizację pracy, dostosowuje się do systemów przewidzianych w obowiązującym kodeksie pracy</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
4.5.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pracownicy Politechniki Rzeszowskiej powracający z długotrwałej nieobecności, w tym spowodowanej uprawnieniami rodzicielskimi, mają w pełni zagwarantowany powrót do obowiązków wykonywanych przed nieobecnością.</li><li>• Dla pracowników Politechniki Rzeszowskiej powracających z długotrwałej nieobecności, w tym związanej z uprawnieniami rodzicielskimi, nadal utrzymane jest prawo do pełnego powrotu do obowiązków i stanowiska zajmowanego przed rozpoczęciem nieobecności, z zachowaniem dotychczasowych warunków zatrudnienia.</li><li>• Nadal utrzymany jest dla pracowników Politechniki Rzeszowskiej powracających z długotrwałej nieobecności spowodowanej m.in. uprawnieniami rodzicielskimi w pełny powrót do obowiązków przed nieobecności.</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>





## Cel 5. Zapobieganie przemocy ze względu na płeć

Działanie	Opis czynności	Status
5.1.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Decyzją JM Rektora oraz Zespołu ds. Równości Płci działanie wymaga przeprowadzenia konsultacji prawniczych oraz z odpowiednimi komisjami i organami PRz</li><li>• W porozumieniu z JM Rektorem oraz radcą prawnym doprecyzowano zasady postępowania dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć. Działania te oparto na obowiązującym w Politechnice Rzeszowskiej Regulaminie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Przyjmowanie oraz obsługa zgłoszeń kierowanych do Zespołu ds. Równości Płci wpisuje się w funkcjonującą na uczelni procedurę antymobbingową, obejmującą zgłaszanie naruszeń, ich analizę oraz dalsze postępowanie zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi. Procedura dostępna jest na stronie <a href="https://w.prz.edu.pl/uczelnia/dobre-praktyki/przeciwdzialanie-mobbingowi">https://w.prz.edu.pl/uczelnia/dobre-praktyki/przeciwdzialanie-mobbingowi</a></li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
5.2.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stworzono stronę internetową : <a href="https://rownouprawnieni.prz.edu.pl">https://rownouprawnieni.prz.edu.pl</a>, gdzie podany jest kontakt email: <a href="mailto:rownouprawnieni@prz.edu.pl">rownouprawnieni@prz.edu.pl</a> za pośrednictwem którego można zgłaszać przypadki przemocy ze względu na płeć oraz różnych form molestowania. Wydzielono biuro Budynek J, pokój 21, do którego osoby poszkodowane mogą osobiście zgłosić naruszenie zasad równego traktowania</li></ul>	<b>Zrealizowane</b>
5.3.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informacja o możliwości kontaktu z Pełnomocnikiem oraz Zespołem ds. Równości płci zamieszczona jest na stronie www: <a href="https://rownouprawnieni.prz.edu.pl">https://rownouprawnieni.prz.edu.pl</a> gdzie podany jest kontakt email: <a href="mailto:rownouprawnieni@prz.edu.pl">rownouprawnieni@prz.edu.pl</a></li><li>• Informacja o możliwości kontaktu z Pełnomocnikiem oraz Zespołem ds. Równości płci zamieszczona jest na również stronie <a href="https://bwa.prz.edu.pl/">https://bwa.prz.edu.pl/</a>,</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
5.4.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Na bieżąco monitorowane są zgłoszenia noszące znamiona zachowań przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego.</li><li>• Osobom zgłaszającym zapewniono poufność, bezstronność oraz ochronę przed działaniami odwetowymi, zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi w PRz, obejmującymi m.in. ograniczenie dostępu do danych, anonimizację informacji oraz stosowanie bezpiecznych i formalnie określonych kanałów zgłaszania</li><li>• W roku 2024 do Pełnomocnika i Komisji ds. równego traktowania zgłoszono dwie sprawy, w tym jedną dotyczącą</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>





	<p>nierównego traktowania oraz jedną noszącą znamiona molestowania seksualnego. Sprawy zostały zgłoszone do JM Rektora i skierowane do mediacji oraz odpowiednich Komisji.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• W roku 2025 do Pełnomocnika Rektora PRz ds. równości płci nie wpłynęły formalne zgłoszenia dotyczące przypadków przemocy ze względu na płeć ani molestowania. Niemniej jednak w anonimowych badaniach ankietowych pojawiły się sygnały mogące wskazywać na występowanie niepożądanych zachowań, co stanowi podstawę do dalszych działań informacyjnych, prewencyjnych oraz wzmacniania dostępności i zaufania do mechanizmów zgłaszania.</li><li>• Gromadzenie danych dotyczących spraw oraz konsekwencji w przypadkach udowodnionych zarzutów przemocy ze względu na płeć i molestowania realizowane jest przez właściwe komisje, w tym w szczególności Komisję ds. mobbingu i dyskryminacji Politechniki Rzeszowskiej oraz inne uprawnione organy uczelni, zgodnie z obowiązującymi procedurami</li><li>• Monitoring postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych związanych z przypadkami przemocy ze względu na płeć oraz molestowania seksualnego prowadzony jest przez właściwe komisje i organy uczelni, w tym w szczególności Komisję ds. mobbingu i dyskryminacji Politechniki Rzeszowskiej, przy zapewnieniu zgodności z obowiązującymi przepisami i procedurami wewnętrznymi</li></ul>	
5.5.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Udostępnianie na stronie wyników ankiet oraz raportów za 2023r</li><li>• Przeprowadzenie akcji informacyjnej -ulotki i plakaty – na terenie całego kampusu PRz – marzec 2024r</li><li>• Przeprowadzenie akcji informacyjnej przy okazji szkoleń prowadzonych dla studentów oraz pracowników PRz w 2024r</li><li>• Przeprowadzenie akcji informacyjnej -ulotki i plakaty – na terenie całego kampusu PRz – październik 2025r</li><li>• Udostępnianie na stronie wyników ankiet oraz raportów za 2024r</li><li>• Udostępnianie na stronie wyników ankiet oraz raportów za 2025r</li><li>• Przeprowadzenie akcji informacyjnej -ulotki i plakaty – na terenie całego kampusu PRz – październik 2025r</li><li>• Organizacja szkoleń (ww. cel. 1 działania 1.3)</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>

Pełnomocnik Rektora  
ds. równości płci  
  
dr hab. inż. Grażyna Mrówka-Nowotnik