

D.1062/2025



**POLITECHNIKA  
RZESZOWSKA**  
im. IGNACEGO ŁUKASIEWICZA

al. Powstańców Warszawy 12, 35-959 Rzeszów  
tel.: +48 17 865 1100, e-mail: kancelaria@prz.edu.pl  
www.prz.edu.pl

PRz/Z ds. RP/08/25

Rzeszów, 09.06.2025r

Acceptis  
Do wiadomości: Povelitoy, Dziekai, PA, AF, AO

74.06  
2025

  
REKTOR

prof. dr hab. inż. Piotr Koszelnik

Jego Magnificencja

**Rektor Politechniki Rzeszowskiej**

Prof. dr hab. inż. **Piotr KOSZELNIK**

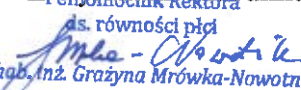
**Szanowny Panie Rektorze,**

W imieniu Zespołu ds. Równości Płci uprzejmie przekazuję Raport z działalności Zespołu za rok 2024, przygotowany zgodnie z przyjętym zakresem działań i harmonogramem.

Wraz z raportem przesyłam załączniki dokumentujące podejmowane inicjatywy, zestawienia danych oraz materiały pomocnicze, stanowiące uzupełnienie przedstawionych informacji.

Mam nadzieję, że zawarte w raporcie informacje będą stanowiły wartościowe podsumowanie aktywności Zespołu oraz przyczynią się do dalszego wspierania polityki równościowej na naszej Uczelni.

Z wyrazami szacunku

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

Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci



ZESPÓŁ DS.  
RÓWNOŚCI PŁCI  
POLITECHNIKI RZESZOWSKIEJ

al. Powstańców Warszawy 12, 35-959 Rzeszów  
budynek J, pokój J.21  
e-mail: rownouprawnieni@prz.edu.pl





dr hab. inż. Grażyna Mrówka-Nowotnik prof. PRz  
Pełnomocnik Rektora PRz ds. równości płci  
Powstańców Warszawy 12  
35-959 Rzeszów

## **Sprawozdanie z realizacji Planu Plan Równości Płci Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza na lata 2022 – 2025 za rok kalendarzowy 2024**

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 2024. 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**).
- 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.

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





**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.	<b>Zrealizowane</b>
1.2.	<ul style="list-style-type: none"><li>• JM Rektor PRz powoła w III kwartale 2024r stanowiska/stanowisko w administracji centralnej którego/których zadaniem będzie realizacja zadań równościowych</li><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></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
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 pracowników wszystkich grup społeczności akademickiej PRz</li><li>• 29 listopada 2023r. na Politechnice Rzeszowskiej odbyło się szkolenie połączone z warsztatami „Różnorodność społeczna w perspektywie przeciwdziałania dyskryminacji i mikronierównościom w procesie kształcenia”. W szkoleniu uczestniczyli przedstawiciele wszystkich Wydziałów Politechniki Rzeszowskiej, zarówno nauczyciele akademicy jak i pracownicy pionu administracyjnego.</li></ul>	<b>Zrealizowane</b>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Od początku 2024 r do 10 kwietnia na platformie e-learningowej Politechniki Rzeszowskiej dostępne ponownie było szkolenie pt. „Różnorodność i dyskryminacja”.</li><li>• W dniu 23 września 2024 roku na Politechnice Rzeszowskiej odbyło się szkolenie pt. „<b>Narzędzia do zwalczania przemocy, dyskryminacji, molestowania i mobbingu w uczelni</b>” zorganizowane przez Pełnomocniczkę Rektora ds. Równości Płci. Szkolenie skierowane do pracowników funkcyjnych zarządzających kadrami naukową oraz kadrami administracyjną, przeprowadzili eksperci: Pani <b>mgr Agnieszka Zatyka-Szlachcic</b> z Akademii Górniczo-Hutniczej (Rzeczniczka Praw Studenta, Prawniczka, Mediatorka Stała przy SO w Krakowi) oraz <b>dr Jan Gałkowski</b> z Uniwersytetu Rzeszowskiego (Rzecznik akademicki, mediator akademicki)</li><li>• 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”.</li></ul>	
1.4.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utworzenie na stronie internetowej PRz zakładki <a href="https://rownouprawieni.prz.edu.pl/">https://rownouprawieni.prz.edu.pl/</a> w języku polskim dotyczącej równości płci.</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://rownouprawieni.prz.edu.pl/">https://rownouprawieni.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 Błaszczuk Natalia oraz mgr inż. Ewelina Nycz-Pado</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>





	<ul style="list-style-type: none"><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><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></ul>	
1.7.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nawiązanie współpracy z Rzecznikiem akademickim Uniwersytetu Rzeszowskiego</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 Rzeczniczką Praw Studenta, Rzecznikiem Akademickim z Akademii Górniczo – Hutniczej w Krakowie</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>





	<ul style="list-style-type: none"><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></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. Ankiety przeprowadzono w grudniu 2024r. - <b>Załącznik 1a-c-2024</b></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 składzie o ilość osób, które w razie ewentualnej potrzeby, będą mogły procedować zgłoszone naruszenia.</li><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• Radca prawny podjął rozmowy z przewodniczącym Samorządu Studenckiego oraz z przewodniczącym Samorządu Doktorantów, aby w swoich kodeksach etyki uwzględnili w najbliższej przyszłości zapisy o zakazie dyskryminacji, w szczególności uwzględniając równość płci.</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>



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

Działanie	Opis czynności	Status
2.1.	<ul style="list-style-type: none"><li>Corocznie zbierane są dane dotyczące obsady organów i stanowisk kierowniczych w PRz pod względem zróżnicowania płci - <b>Załącznik 2 a-b-2024</b></li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
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></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
2.3.	<ul style="list-style-type: none"><li>Przygotowywane są publikacje naukowe</li><li>Udostępnianie na stronie wyników ankiet oraz raportów za 2023r</li><li>Udostępnianie na stronie wyników ankiet oraz raportów za 2024r</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 3-2024</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.	Opracowywane są ankiety umożliwiające zidentyfikowanie potrzeb kobiet w zakresie wsparcia ich rozwoju kariery naukowej w PRz.	<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>W trakcie realizacji</b>
3.3.	Dziekani 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	<b>W trakcie realizacji</b>
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 4-2024</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-2024</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.</li></ul> <p>Na rynku pracy zainteresowaniem pracowników nadal cieszy się osiągnięcie balansu między życiem zawodowym a rodzinnym.</p> <p>Zmiany kodeksu pracy (poprzez nowe urlopy, zwolnienia od pracy itp.) spełniamy wymogi Unii Europejskiej w zakresie wdrażania unijnych dyrektyw, tj.:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz</li><li>- w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, czyli tzw. ustawy work-life balance.</li></ul> <p>W Politechnice Rzeszowskiej obserwujemy zaangażowanie pracowników-ojców w korzystaniu z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Charakter pracy pozwala w pełni korzystać z danych uprawnień.</p>	<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 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.</li><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>	<b>W trakcie realizacji</b>
4.3.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Poprzez realizację działania 4.1 jak również realizację działania 4.2 określonego wewnątrz Zakładowym 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</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>



	<p>z uprawnieniami rodzicielskimi, nadal utrzymane jest prawo do pełnego powrotu do obowiązków i stanowiska zajmowanego przed rozpoczęciem nieobecności, z zachowaniem dotychczasowych warunków zatrudnienia.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nadal utrzymany jest dla pracowników Politechniki Rzeszowskiej powracających z długotrwałej nieobecności spowodowanej m.in. uprawnieniami rodzicielskimi w pełny powrót do obowiązków sprzed nieobecności.</li></ul>	
--	--	--

### Cel 5. Zapobieganie przemocy ze względu na płeć

Działanie	Opis czynności	Status
5.1.	Decyzją JM Rektora oraz Zespołu ds. Równości Płci działanie wymaga przeprowadzenia konsultacji prawniczych oraz z odpowiednimi komisjami i organami PRz	<b>W trakcie realizacji</b>
5.2.	Stworzono stronę internetową : <a href="https://rownouprawieni.prz.edu.pl">https://rownouprawieni.prz.edu.pl</a> , za pośrednictwem której 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	<b>Zrealizowane</b>
5.3.	Informacja o możliwości kontaktu z Pełnomocnikiem oraz Zespołem ds. Równości płci zamieszczona jest na stronie www: <a href="https://rownouprawieni.prz.edu.pl">https://rownouprawieni.prz.edu.pl</a> gdzie podany jest kontakt email: <a href="mailto:rownouprawieni@prz.edu.pl">rownouprawieni@prz.edu.pl</a>	<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>• W roku 2024 do Pełnomocnika i Komisji ds. równego traktowania zgłoszono dwie sprawy, w tym jedną dotyczącą nierównego traktowania oraz jedną noszącą znamiona molestowania seksualnego. Sprawy zostały zgłoszone do JM Rektora i skierowane do mediacji oraz odpowiednich Komisji.</li></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>
5.5.	<ul style="list-style-type: none"><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></ul>	<b>W trakcie realizacji</b>





## Załącznik 1 a

### WYNIKI ANKIET - PRACOWNICY DYDAKTYCZNO – BADAWCZY (NAUCZYCIELKI I NAUCZYCIELE AKADEMICKY)

W badaniu wzięło udział 259 pracowników naukowo dydaktycznych. Większość badanych stanowili mężczyźni - 59%, kobiety to 36%.

#### 1) Czy w procesie rekrutacyjnym doświadczyła Pani/Pan nierównego traktowania z uwagi na płeć?

Rysunek 1 Doświadczenie nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacyjnym

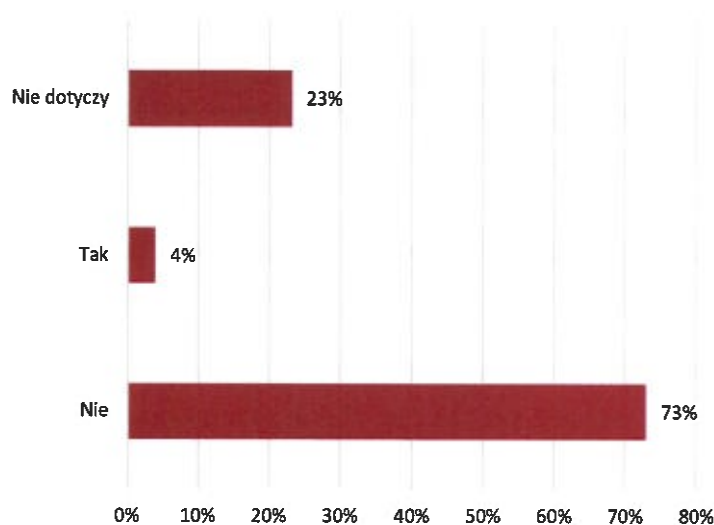


Tabela 1 Doświadczenie nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacyjnym

	Liczba	Procent
Nie	189	73%
Tak	10	4%
Nie dotyczy	60	23%

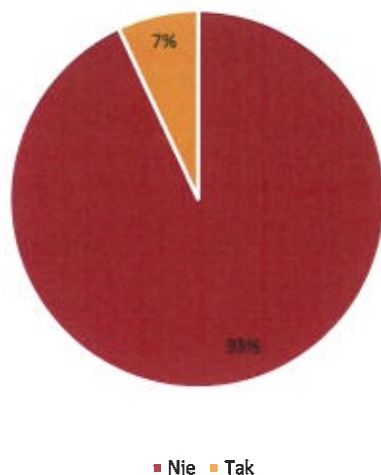
Zdecydowana większość ankietowanych (73%) wybrało odpowiedź, że nie doświadczyła nierównego traktowania z uwagi na płeć, 4% wybrało odpowiedź „Tak”.

Jako uwagi ankietowani wskazali:

- Brak przedłużenia zatrudnienia ze względu na fakt iż mogę być w ciąży, pytania kierowane wprost i informacja o tym, że zajście w ciążę w trakcie zatrudnienia to oszustwo pracodawcy.
- Zmiana przedmiotu do prowadzenia ze studentami bez wcześniejszej rozmowy ze mną.

**2) Czy w pracy zawodowej doświadczył/a pan/i bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć?**

**Rysunek 2 Doświadczenie bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej**



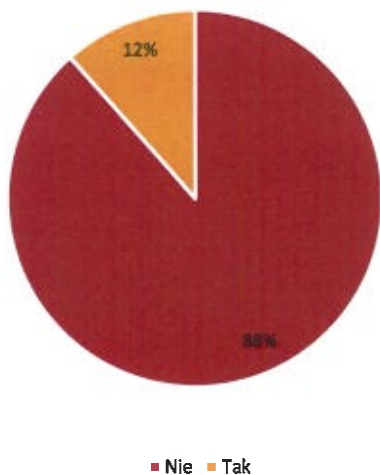
**Tabela 2 Doświadczenie bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej**

	Liczba	Procent
Nie	241	93%
Tak	18	7%

93% badanych nie doświadczyło bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej. Natomiast 7% osób spotkało się ze zjawiskiem dyskryminacji ze względu na płeć.

**3) Czy w pracy zawodowej spotkał/a się pan/i z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć?**

**Rysunek 3 Doświadczenie dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej**



**Tabela 3 Doświadczenie dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej**

	Liczba	Procent
Nie	229	88%
Tak	30	12%

88% badanych osób nie doświadczyło w pracy zawodowej dyskryminacji ze względu na płeć.

#### 4) Kogo dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć?

Rysunek 4 Osoba której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć

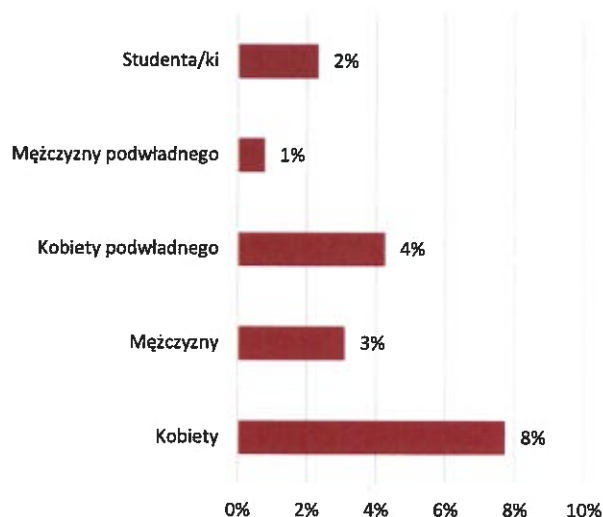


Tabela 4 Osoba której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Kobiety	20	8%
Mężczyźni	8	3%
Kobiety podwładnego	11	4%
Mężczyźni podwładnego	2	1%
Studenta/ki	6	2%

Znamiona dyskryminacji ze względu na płeć dotyczyły w 8% kobiety, w 4% kobiety podwładnego, w 3% mężczyźni, w 2% studentki i w 1% mężczyźni podwładnego.

#### 5) Kto dopuszczał się tego rodzaju zachowań?

Rysunek 5 Osoba dopuszczająca się tych zachowań

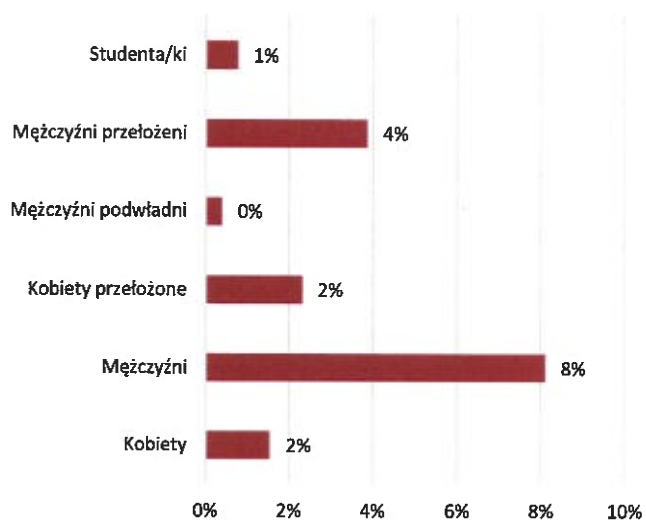


Tabela 5 Osoba dopuszczająca się tych zachowań

	Liczba	Procent
Kobiety	4	2%
Mężczyźni	21	8%
Kobiety przełożone	6	2%
Mężczyźni podwładni	1	0%
Mężczyźni przełożeni	10	4%
Studenta/ki	2	1%

Wśród badanych pracowników, którzy potwierdzili, że spotkali się z dyskryminacją ze względu na płeć, 8% twierdzi, że zachowań tego typu dopuszczali się ogólnie mężczyźni, natomiast 4% wskazało odpowiedź, że zachowań tego typu dopuszczali się także mężczyźni będący przełożonymi.

## 6) Jakie formy przybierały zachowania dyskryminujące ze względu na płeć?

Rysunek 6 Formy zachowań dyskryminujących ze względu na płeć

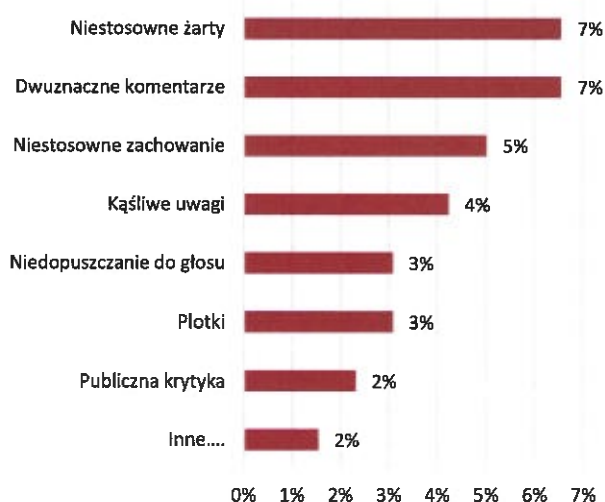


Tabela 6 Formy zachowań dyskryminujących ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Inne....	4	2%
Publiczna krytyka	6	2%
Plotki	8	3%
Niedopuszczanie do głosu	8	3%
Kąśliwe uwagi	11	4%
Niestosowne zachowanie	13	5%
Dwuznaczne komentarze	17	7%
Niestosowne żarty	17	7%

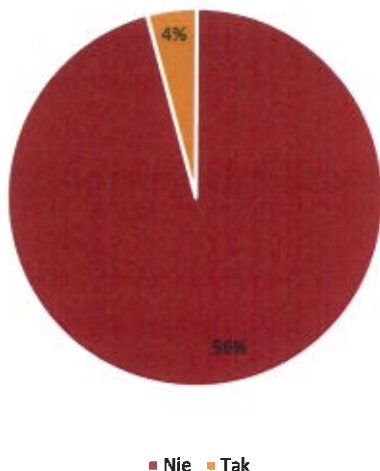
7% badanych osób, którzy spotkali się z niestosownym zachowaniem twierdzi, że zachowania dyskryminujące ze względu na płeć przybierały formę niestosownych żartów oraz również 7% wskazało dwuznaczne komentarze, natomiast 2% badanych zaznaczyło odpowiedź „inne”.

Jako „inne” ankietowani wskazywali:

- Większe wymagania w stosunku do mężczyzn niż kobiet. Kobiety w zawodach tzw. "męskich" są traktowane z pobłażliwością, tak aby nie narazić się na zarzut dyskryminacji.
- Nierówne traktowanie w dostępie do środków finansowych
- Pomijanie przy awansowaniu/nagradzaniu, przydzielanie zadań bezcelowych, niewykonalnych albo znacznie poniżej kwalifikacji, pozbawianie godzin, przydzielanie zajęć, do których prowadzenia podwładny ni
- decyzje związane z pracą

**7) Czy w procesie budowania kariery zawodowej Pani/Pana płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym?**

**Rysunek 7** Płeć jako kryterium decyduje o awansie zawodowym w procesie budowania kariery zawodowej



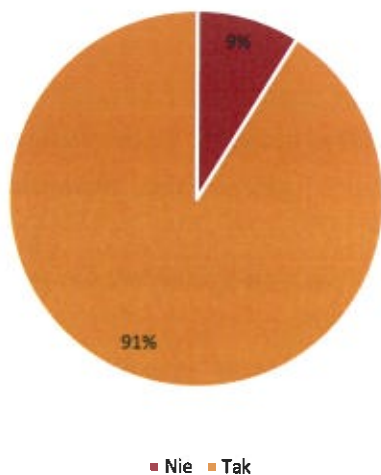
**Tabela 7** Płeć jako kryterium decyduje o awansie zawodowym w procesie budowania kariery zawodowej

	Liczba	Procent
Nie	248	96%
Tak	11	4%

Najwięcej, bo 96% badanych twierdzi, że w procesie budowania kariery zawodowej, płeć nie była kryterium decydującym o awansie zawodowym.

**8) Czy zdaniem Pani/Pana Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci?**

**Rysunek 8** Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci



**Tabela 8** Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci

	Liczba	Procent
Nie	23	9%
Tak	236	91%

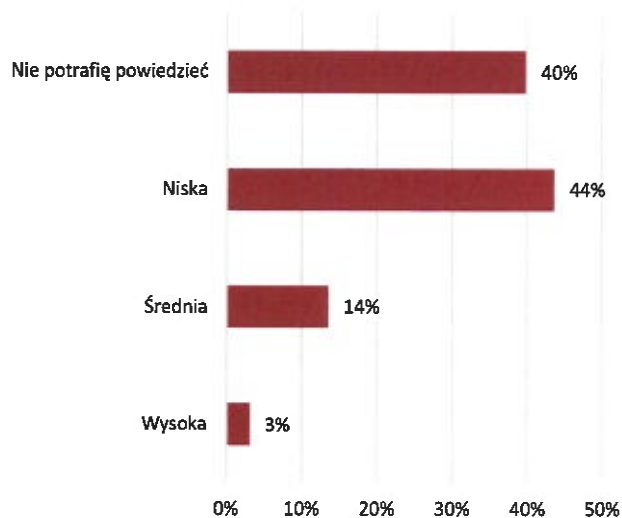
Aż 91% badanych uważa, że Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci. Natomiast 9% pracowników stwierdziła, że tych rozwiązań jest zdecydowanie za mało.

Pracownicy podali różne uwagi, m.in.:

- Nie wiem czy Politechnika dysponuje czy nie. Dlatego udzieliłam takiej odpowiedzi.
- Niezmiennie oczekuję kobiet na stanowiskach kierowniczych. Np. mimo przesłanej do nas mailowo prośby o wzięcie pod uwagę kobiet we władzach wydziałowych jest zaledwie kilka kobiet
- Jawności zarobków na takich samych stanowiskach. uzasadnienia różnic
- Kobiety nie powinny mieć preferencji nieuzasadnionych merytorycznie.
- Rzetelnej, neutralnej, sprawiedliwej kontroli osób nadrzędnych nas nieprawidłowymi zrachowaniami.
- Zatrudnianie na stanowiskach Kierowniczych osób kompetentnych, posiadających cechy lidera, którzy nie dyskryminują kobiety na stanowisku pracy
- Wymagania stawiane pracownikom są jednakowe, jednak ich realizacja jest nie zawsze jest prostsza do rozwiązania dla mężczyzny, z mojej obserwacji wynika że jest im przydzielane więcej obowiązków.
- Jawność zarobków; wyrównanie pensji na tych samych stanowiskach w skali Uczelni.
- Mężczyźni, którzy dopuszczają się niewłaściwych zachowań nie są w żaden sposób karani. W związku z tym oczekuję, że to się zmieni.
- Proszę usunąć zdjęcia mężczyzny - byłego Dziekana WZ - z korytarza w budynku S Wydziału Zarządzania, który, po pierwsze, zabił swoją żonę, po drugie popełnił samobójstwo. To publiczna ekspozycja.
- Musi nastąpić wymiana pokoleń.
- Zasady awansu i powoływania na stanowiska kierownicze powinny być jasno określone i oparte na obiektywnych kryteriach, takich jak osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i organizacyjne.
- Nie ma takich rozwiązań, które zmieniają mentalność ludzi i ich stosunek do innych.
- Oto kilka rozwiązań, które uczelnia wyższa mogłaby wprowadzić do planu działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i promowania równości płci, możliwość anonimowego zgłaszania przypadków.
- Nie jestem ekspertem w tej dziedzinie trudno mi jednoznacznie wskazać.
- Przestrzegania obowiązujących regulaminów
- Przede wszystkim uczciwe obsadzanie organów przeciwdziałających patologiom, mobbingowi i dyskryminacji - uczciwe, tzn. z zachowaniem ogólnie przyjętych standardów wyborczych.
- Moim zdaniem, kobiety pracujące na równoległych z mężczyznami stanowiskach zarabiają mniej, co jest dyskryminacją.
- Równe zarobki na tym samym stanowisku

**9) Czy w ocenie Pani/Pana (w okresie od 1 stycznia 2022) skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej jest:**

**Rysunek 9** Skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej



**Tabela 9** Skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej

	Liczba	Procent
Wysoka	8	3%
Średnia	35	14%
Niska	113	44%
Nie potrafię powiedzieć	103	40%

44% pracowników twierdzi, że skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej jest niska, natomiast 3% badanych uważa, że problem ten ma wysoką skalę.

**10) Jak problem nierówności płci jest traktowany w Pani/Pana najbliższym otoczeniu zawodowym i przez przełożonych?**

**Rysunek 10**



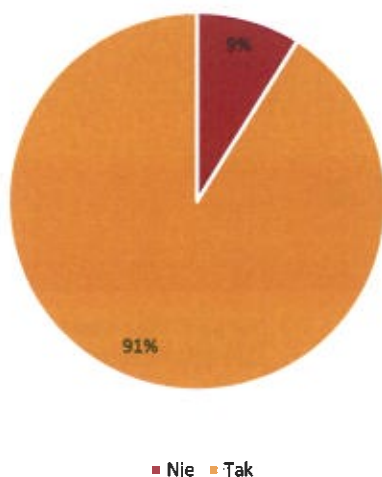
**Tabela 10**

	Liczba	Procent
Problem nie występuje	211	81%
Występuje, ale dyskusje o nim są niepożądane,	36	14%
Przełożeni nie reagują na zgłaszane uwagi,	4	2%
Problem występuje, ale jest w sposób właściwy rozwiązywany.	8	3%

Aż 91% badanych twierdzi, że problem nierówności płci w najbliższym otoczeniu zawodowym nie występuje, natomiast tylko 2% badanych uważa, że przełożeni nie reagują na zgłoszenie uwagi.

**11) Czy w subiektywnym odczuciu Pani/Pana Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć?**

**Rysunek 11 Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć**



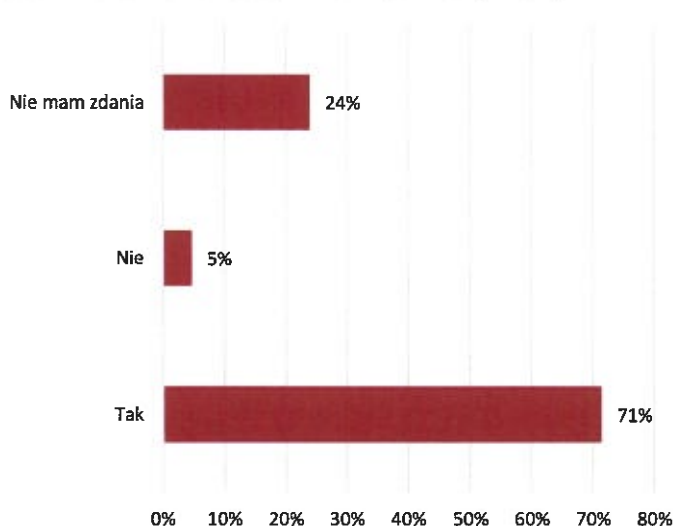
**Tabela 11 Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć**

	Liczba	Procent
Nie	23	9%
Tak	236	91%

91% badanych twierdzi, że Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć.

**12) Czy Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych:**

**Rysunek 12 Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych**



**Tabela 12 Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych**

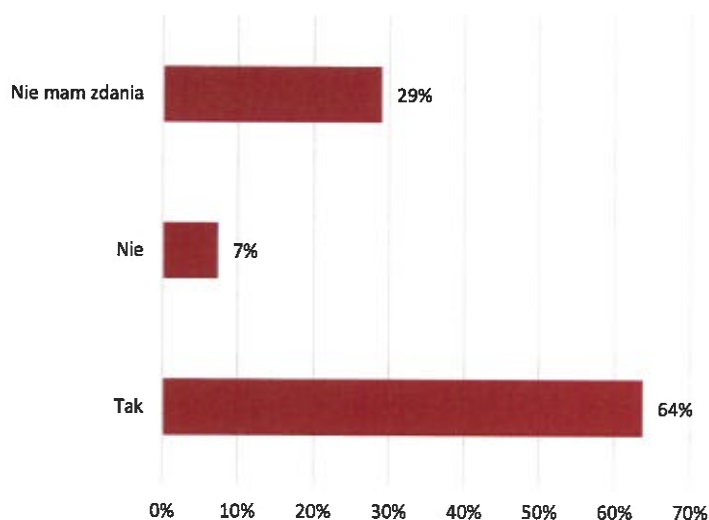
	Liczba	Procent
Tak	185	71%
Nie	12	5%
Nie mam zdania	62	24%

Najwięcej, bo 71% badanych twierdzi, że Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału

w konferencjach krajowych i międzynarodowych, natomiast 24% badanych nie ma zdania na ten temat. Tylko 5% pracowników zaznaczyło odpowiedź „nie”.

**13) Czy zdaniem Pani/Pana procedury i rozwiązania instytucjonalne stosowane przez Politechnikę Rzeszowską są wystarczające do zrównania pozycji kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego, finansowego (wynagrodzenia, system nagrodowy)?**

**Rysunek 13** Procedury i rozwiązania instytucjonalne stosowane przez Politechnikę Rzeszowską są wystarczające do zrównania pozycji kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego, finansowego (wynagrodzenia, system nagrodowy)



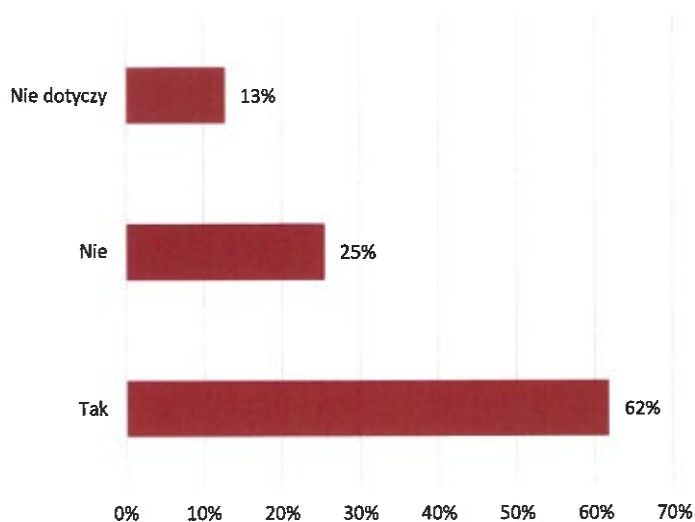
**Tabela 13** Procedury i rozwiązania instytucjonalne stosowane przez Politechnikę Rzeszowską są wystarczające do zrównania pozycji kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego, finansowego (wynagrodzenia, system nagrodowy)

	Liczba	Procent
Tak	165	64%
Nie	19	7%
Nie mam zdania	75	29%

64% respondentów twierdzi, że procedury i rozwiązania instytucjonalne stosowane przez Politechnikę Rzeszowską są wystarczające do zrównania pozycji kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego, finansowego, natomiast 7% badanych nie zgadza się z tym stwierdzeniem.

**14) Czy pracując udaje się Pani/Panu zachować równowagę między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance“)?**

**Rysunek 14 Zachowanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna**



**Tabela 14 Zachowanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna**

	Liczba	Procent
Tak	160	62%
Nie	66	25%
Nie dotyczy	33	13%

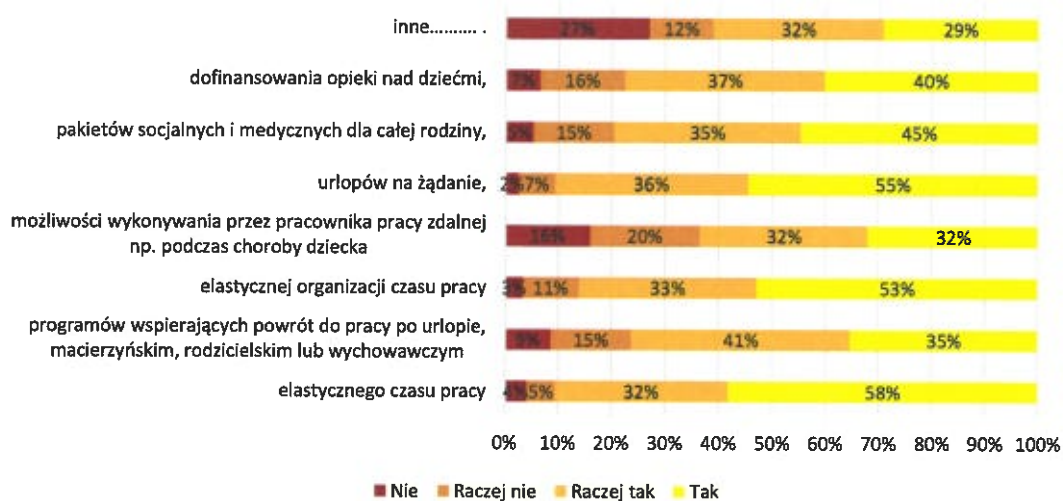
62%) badanych twierdzi, że udaje im się zachować równowagę między życiem zawodowym a życiem prywatnym, natomiast 25% ma trudności z zachowaniem „work-life balance”

**15) Czy zdaniem Pani/Pana Politechnika Rzeszowska tworzy warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”), w zakresie między innymi:**

**Tabela 15 Politechnika Rzeszowska tworzy warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”)**

	Nie	Raczej nie	Raczej tak	Tak
elastycznego czasu pracy	10	13	79	142
programów wspierających powrót do pracy po urlopie, macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym	21	37	100	86
elastycznej organizacji czasu pracy	8	26	81	129
możliwości wykonywania przez pracownika pracy zdalnej np. podczas choroby dziecka	39	50	77	78
urlopów na żądanie,	6	17	88	133
pakietów socjalnych i medycznych dla całej rodziny,	13	37	85	109
dofinansowania opieki nad dziećmi,	16	39	91	98
inne.....	66	29	78	71

**Rysunek 15 Politechnika Rzeszowska tworzy warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance“)**



Na rysunku 15 przedstawiono graficznie ocenę zadowolenia pracowników z warunków, jakie tworzy Politechnika Rzeszowska do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym. Najbardziej doceniony został elastyczny czas pracy, elastyczna organizacja pracy oraz urlopy na żądanie.



## Metryczka:

### Płeć

Rysunek 16 Płeć

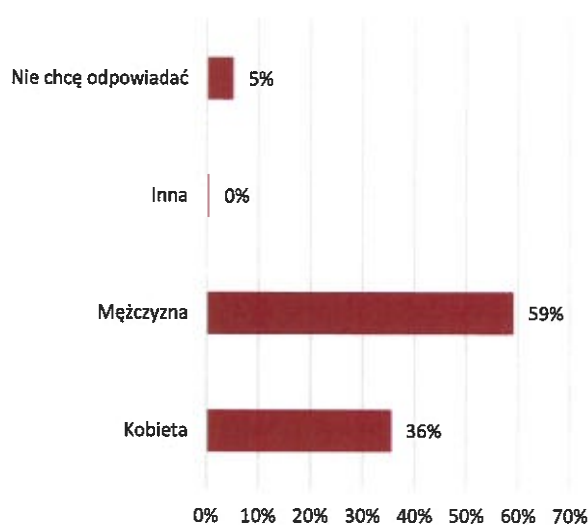


Tabela 16 Płeć

	Liczba	Procent
Kobieta	92	36%
Mężczyzna	153	59%
Inna	1	0%
Nie chcę odpowiadać	13	5%

W badaniu wzięło udział 259 pracowników naukowo dydaktycznych. Większość badanych stanowili mężczyźni - 59%, kobiety to 36%.

### Wiek:

Rysunek 17 Wiek

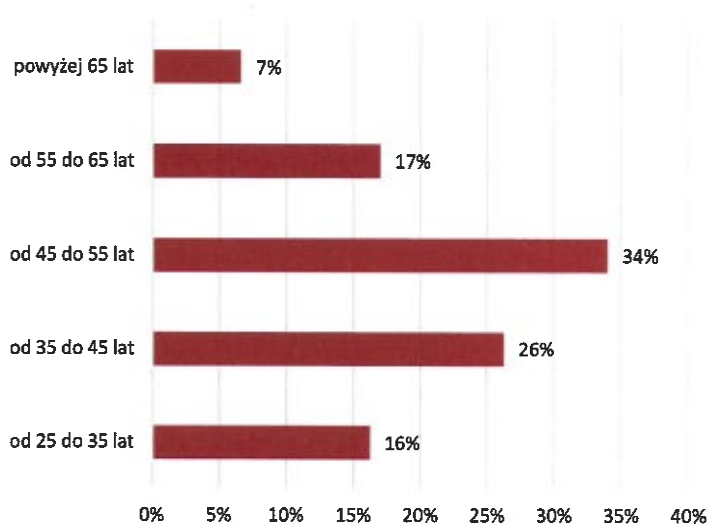


Tabela 17 Wiek

	Liczba	Procent
od 25 do 35 lat	42	16%
od 35 do 45 lat	68	26%
od 45 do 55 lat	88	34%
od 55 do 65 lat	44	17%
powyżej 65 lat	17	7%

34% ankieterowanych pracowników w grupie pracowników dydaktyczno-badawczych to osoby w wieku 45-55 lat, następnie w kolejności 35-45 lat – 26% oraz 55-65 lat – 17%.

## Stopień naukowy:

Rysunek 18 Stopień naukowy

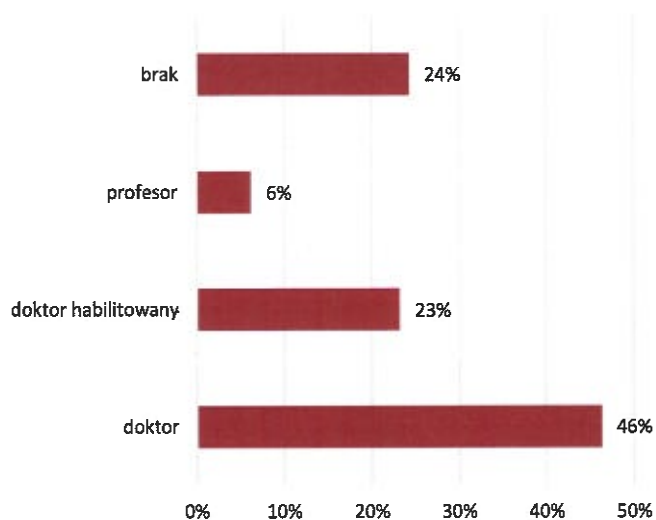


Tabela 18 Stopień naukowy

	Liczba	Procent
doktor	120	46%
doktor habilitowany	60	23%
profesor	16	6%
brak	63	24%

Wśród ankietyowanych pracowników ze stopniem naukowym największą grupę stanowią osoby, które posiadają tytuł doktora – 46%, następnie doktora habilitowanego – 23%.

## Staż pracy:

Rysunek 19 Staż pracy

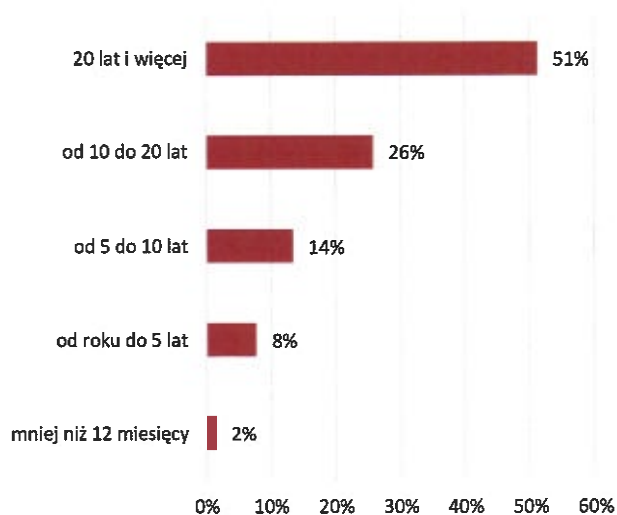


Tabela 19 Staż pracy

	Liczba	Procent
mniej niż 12 miesięcy	4	2%
od roku do 5 lat	20	8%
od 5 do 10 lat	35	14%
od 10 do 20 lat	67	26%
20 lat i więcej	133	51%

51% osób, które wypełniło ankietę posiada staż pracy 20 lat i dłużej.

## Forma zatrudnienia:

Rysunek 20 Forma zatrudnienia

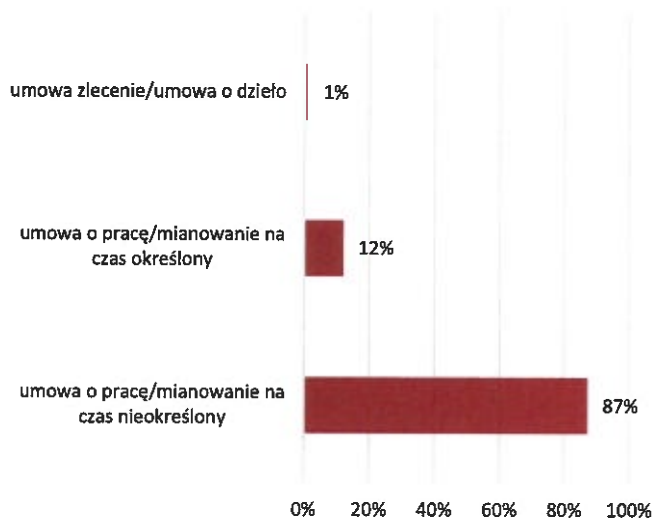


Tabela 20 Forma zatrudnienia

	Liczba	Procent
umowa o pracę/ mianowanie na czas nieokreślony	226	87%
umowa o pracę/ mianowanie na czas określony	31	12%
umowa zlecenie/ umowa o dzieło	2	1%

87% pracowników w grupie dydaktyczno-badawczej posiada umowę o pracę lub mianowanie na czas nieokreślony.

## Miesięczny przychód, pomniejszony o składki społeczne i zdrowotne:

Rysunek 21 Przychody

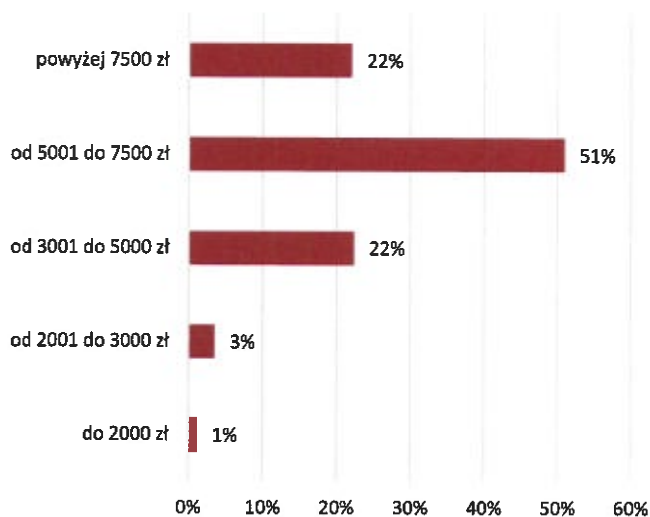


Tabela 21 Przychody

	Liczba	Procent
do 2000 zł	3	1%
od 2001 do 3000 zł	9	3%
od 3001 do 5000 zł	58	22%
od 5001 do 7500 zł	132	51%
powyżej 7500 zł	57	22%

Nieco ponad połowa ankietowanych (51%) osiąga miesięczny przychód w przedziale od 5 001 zł do 7 500 zł, 22% osób mieści się w przedziałach zarówno powyżej 7 500 zł jak i od 3 001 zł do 5 000 zł.

### Stan cywilny:

Rysunek 22 Stan cywilny

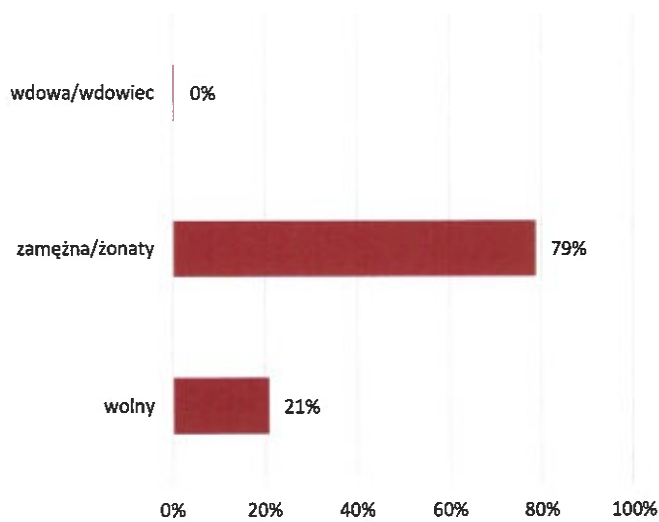


Tabela 22 Stan cywilny

	Liczba	Procent
wolny	54	21%
zameżna/zonaty	204	79%
wdowa/wdowiec	1	0%

Podając stan cywilny najwięcej osób zaznaczyło odpowiedź „zameżna/zonaty” – 79%.

### Stanowisko kierownicze:

Rysunek 23 Stanowisko kierownicze

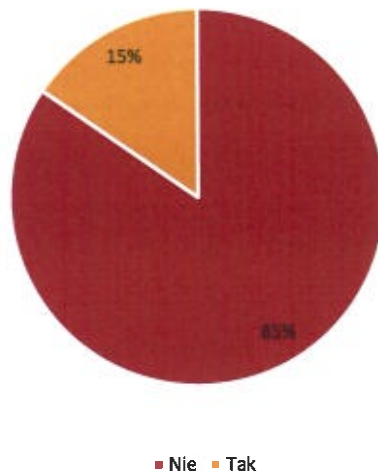


Tabela 23 Stanowisko kierownicze

	Liczba	Procent
Nie	219	85%
Tak	40	15%

Wśród ankietowanych pracowników 85% nie posiada stanowiska kierowniczego.

### Czy ma Pan/Pani małoletnie dzieci:

Rysunek 24 Małoletnie dzieci

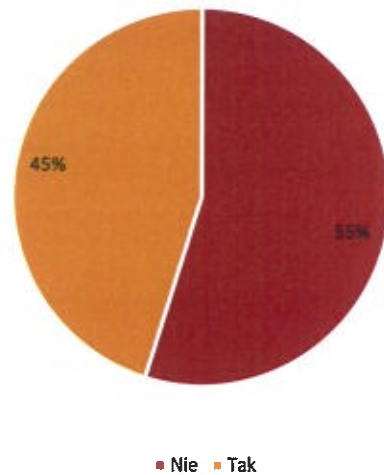


Tabela 24 Małoletnie dzieci

	Liczba	Procent
Nie	142	55%
Tak	117	45%

55% pracowników nie posiada małoletnich dzieci.

### Czy jest Pani/Pan opiekunem dorosłych osób wymagających stałej pomocy?

Rysunek 25 Opiekun dorosłych wymagających stałej pomocy

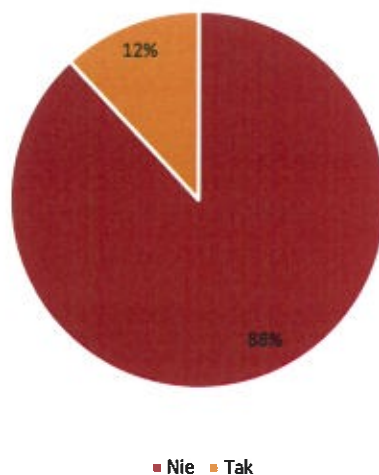


Tabela 25 Opiekun dorosłych wymagających stałej pomocy

	Liczba	Procent
Nie	228	88%
Tak	31	12%

88% ankietowanych nie opiekuje się dorosłą osobą wymagającą opieki.



## Załącznik 1 b

### WYNIKI ANKIET – PRACOWNICE i PRACOWNICY ADMINISTRACYJNI I INŻYNIERYJNO-TECHNICZNI

W badaniu wzięło udział 140 osób zatrudnionych w administracji i na stanowiskach inżyniersko-technicznych. Większość badanych stanowiły kobiety - 55%, mężczyźni – 41%, a nie chciało udzielić odpowiedzi 4% ankietowanych..

#### 1) Czy w procesie rekrutacyjnym doświadczyła Pani/Pan nierównego traktowania z uwagi na płeć?

Rysunek 1 Doświadczenie nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacyjnym

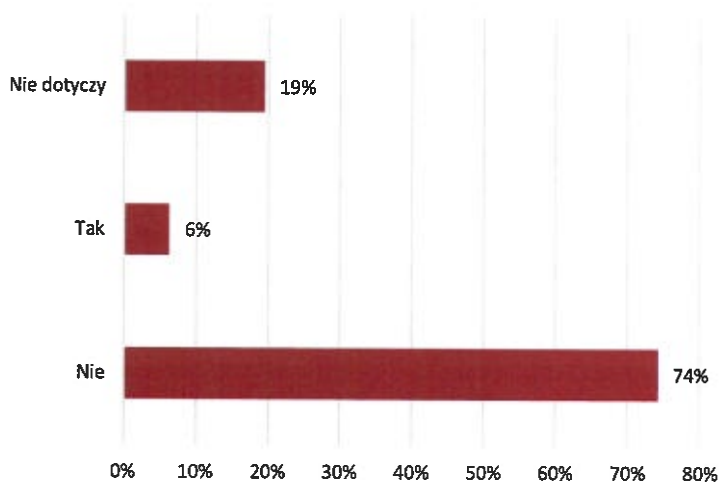


Tabela 1 Doświadczenie nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacyjnym

	Liczba	Procent
Nie	107	74%
Tak	9	6%
Nie dotyczy	28	19%

Większość ankietowanych (74%) wybrało odpowiedź, że nie doświadczyła nierównego traktowania z uwagi na płeć, 6% wybrało odpowiedź „Tak”, reszty osób problem nie dotyczył.

## 2) Czy w pracy zawodowej doświadczyła Pani/Pan bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć?

Rysunek 2 Doświadczenie bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej

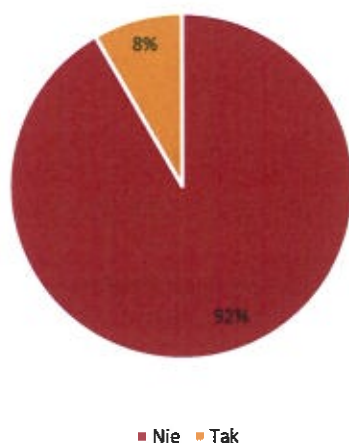


Tabela 2 Doświadczenie bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej

	Liczba	Procent
Nie	132	92%
Tak	12	8%

Po przeanalizowaniu wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracowników inżyniersko-technicznych i administracyjnych okazało się, że 92% badanych nie doświadczyło bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w swojej pracy zawodowej. Natomiast 8% osób miało styczność z tym zjawiskiem.

## 3) Czy w pracy zawodowej spotkała się Pani/Pan z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć?

Rysunek 3 Doświadczenie przejawów dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej

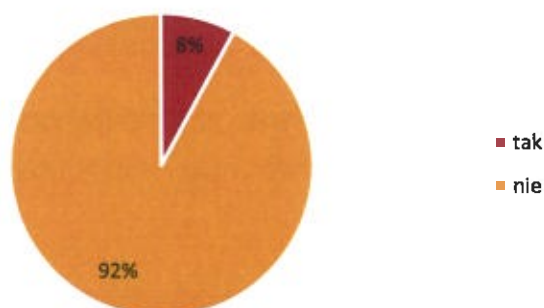


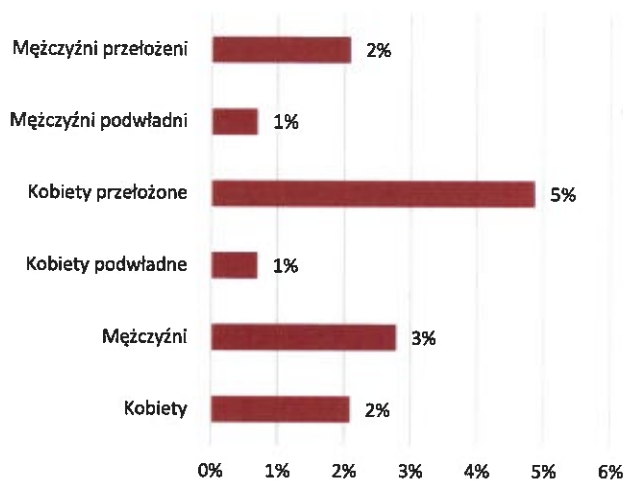
Tabela 3 Doświadczenie przejawów dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej

	Liczba	Procent
Nie	132	92%
Tak	12	8%

Duża większość badanych pracowników, bo 92% nie spotkało się z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej.

**4) Kogo dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi):**

**Rysunek 4** Osoba której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć



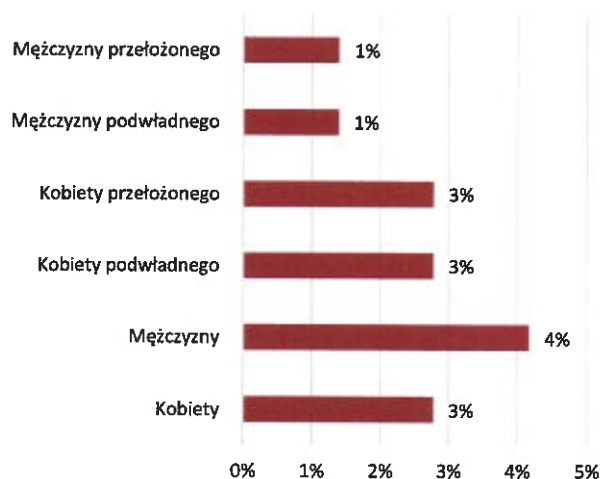
**Tabela 4** Osoba której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Kobiety	3	2%
Mężczyźni	4	3%
Kobiety podwładne	1	1%
Kobiety przełożone	7	5%
Mężczyźni podwładni	1	1%
Mężczyźni przełożeni	3	2%

Najczęściej osobami, których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji, według badanych osób, były kobiety przełożone, tak wskazało 5% respondentów, 3% podało również mężczyzn.

**5) Kto dopuszczał się tego typu zachowań? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi):**

**Rysunek 5** Kto dopuszczał się zachowań dyskryminacji ze względu na płeć.



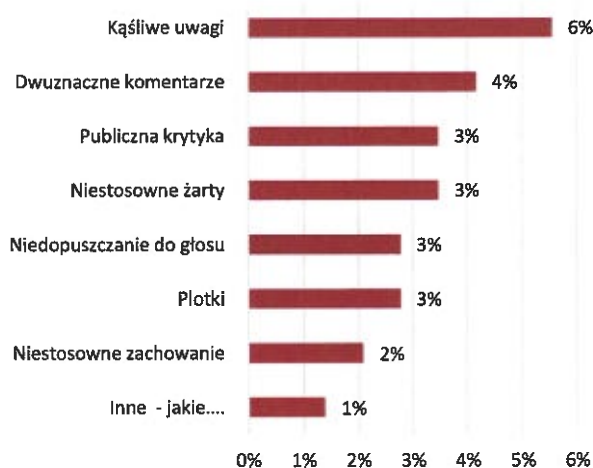
**Tabela 5** Kto dopuszczał się zachowań dyskryminacji ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Kobiety	4	3%
Mężczyzny	6	4%
Kobiety podwładnego	4	3%
Kobiety przełożonego	4	3%
Mężczyzny podwładnego	2	1%
Mężczyzny przełożonego	2	1%

Najczęściej osobami, które dopuszczały się zachowań mających znamiona dyskryminacji byli mężczyźni, tak wskazało 4% respondentów, 3% podało kobiety.

**6) Jakie formy przybierały zachowania dyskryminujące ze względu na płeć? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi):**

**Rysunek 6** Formy zachowań dyskryminujących ze względu na płeć



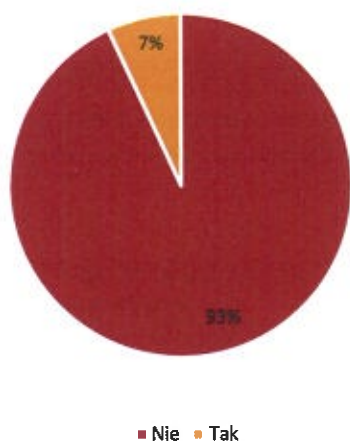
**Tabela 6** Formy zachowań dyskryminujących ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Inne - jakie...	2	1%
Niestosowne zachowanie	3	2%
Plotki	4	3%
Niedopuszczanie do głosu	4	3%
Niestosowne żarty	5	3%
Publiczna krytyka	5	3%
Dwuznaczne komentarze	6	4%
Kąśliwe uwagi	8	6%

6% badanych osób wybrało odpowiedź, że zachowania dyskryminujące ze względu na płeć przybierały formę kąśliwych uwag, natomiast 1% badanych zaznaczyło odpowiedź „inne”.

**7) Czy w procesie budowania kariery zawodowej Pani/Pana płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym?**

**Rysunek 7** Płeć jako kryterium decyduje o awansie zawodowym w procesie budowania kariery zawodowej



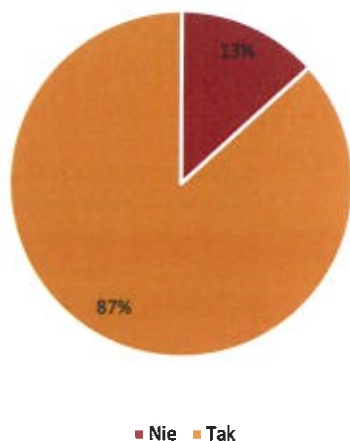
**Tabela 7** Płeć jako kryterium decyduje o awansie zawodowym w procesie budowania kariery zawodowej

	Liczba	Procent
Nie	134	93%
Tak	10	7%

Prawie wszyscy badani, bo aż 93% podało, że w procesie budowania kariery zawodowej płeć nie była kryterium decydującym o awansie zawodowym, przeciwnego zdania było 7% badanych.

**8) Czy zdaniem Pani/Pana Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci?**

Rysunek 8 Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci



**Tabela 8 Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci**

	Liczba	Procent
Nie	19	13%
Tak	125	87%

87% badanych pracowników uważa, że Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci, a 13% jest przekonanych że PRz nie dysponuje takimi rozwiązaniami.

Kilka osób podało propozycje takich rozwiązań:

- Starsi panowie powinni seksistowskie treści zachować dla swojej rodziny, a nie "błyszczyć" w pracy
- Możliwość pracy zdalnej dla rodziców.
- Taka sama wysokość wynagrodzenia niezależnie od płci na danym stanowisku (mówimy o przypadku kiedy zakres obowiązków, wymiar czasu pracy jest identyczny).
- Równej pensji dla kobiet i mężczyzn z tym samym wykształceniem.
- Cyklicznych szkoleń z zakresu dyskryminacji i równości płci, akcji promujących tę tematykę na Uczelni, większej widoczności Pełnomocniczki Rektora ds. Równości Płci, częstszych ankiet.
- Szkolenia i weryfikacja. Rzekomo anonimowe ankiety o kierownicze wg jej pomysłu każdy miał przynieść jej osobiście do gabinetu (nie w kopercie).
- Dofinansowanie doksztalcenia w obrębie wykonywanych obowiązków.
- Rozmowy z pracownikami.
- Równość płac, większa dostępność kobiet na stanowiskach kierowniczych.
- Oczekuję wprowadzenia kadencyjności na stanowiskach kierowniczych oraz jasnych i klarownych wymogów wobec kandydatów, co w przyszłości umożliwi ubieganie się o takowe stanowiska bez względu na płeć.

### 9) Czy w ocenie Pani/Pana skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej jest:

Rysunek 9 Skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej

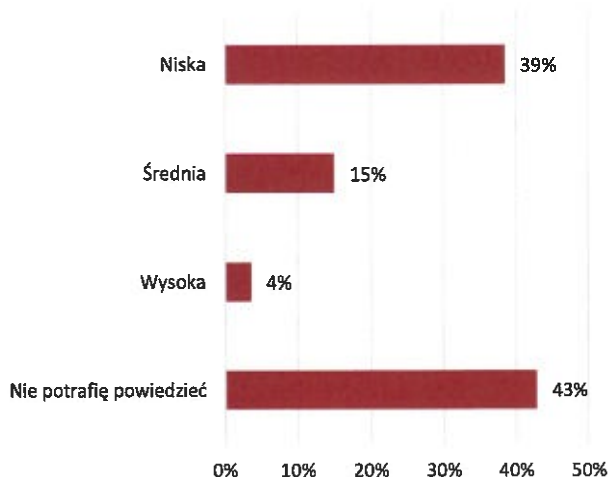


Tabela 9 Skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej

	Liczba	Procent
Nie potrafię powiedzieć	60	43%
Wysoka	5	4%
Średnia	21	15%
Niska	54	39%

W odpowiedzi na pytanie jaka według Państwa jest skala nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej 43% badanych nie potrafiło określić, 39% uważa, że niska, 15%, że średnia, natomiast 4% osób twierdzi, że problem ten ma dużą skalę.

### 10) Jak problem nierówności płci jest traktowany w Pani/Pana najbliższym otoczeniu zawodowym i przez przełożonych?

Rysunek 10



Tabela 10

	Liczba	Procent
Problem występuje, ale jest w sposób właściwy rozwiązywany.	6	4%
Problem nie występuje	118	84%
Występuje, ale dyskusje o nim są niepożądane,	12	9%
Przełożeni nie reagują na zgłaszane uwagi,	4	3%

Aż 84% badanych uważa, że problem nierówności płci w najbliższym otoczeniu zawodowym nie występuje, natomiast 3% uważa, że przełożeni nie reagują na zgłoszenie uwagi. 9% osób uważa, że problem występuje, ale dyskusje o nim są niepożądane.

**11) Czy pracując udaje się Pani/Panu zachować równowagę między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”)?**

Rysunek 11 Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć

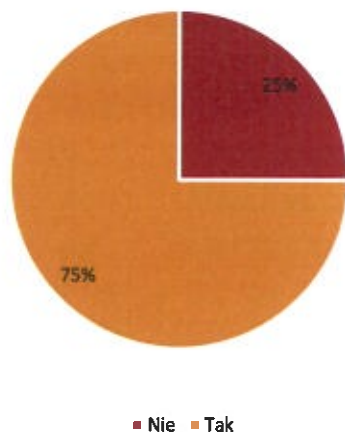


Tabela 11 Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć

	Liczba	Procent
Nie	35	25%
Tak	105	75%

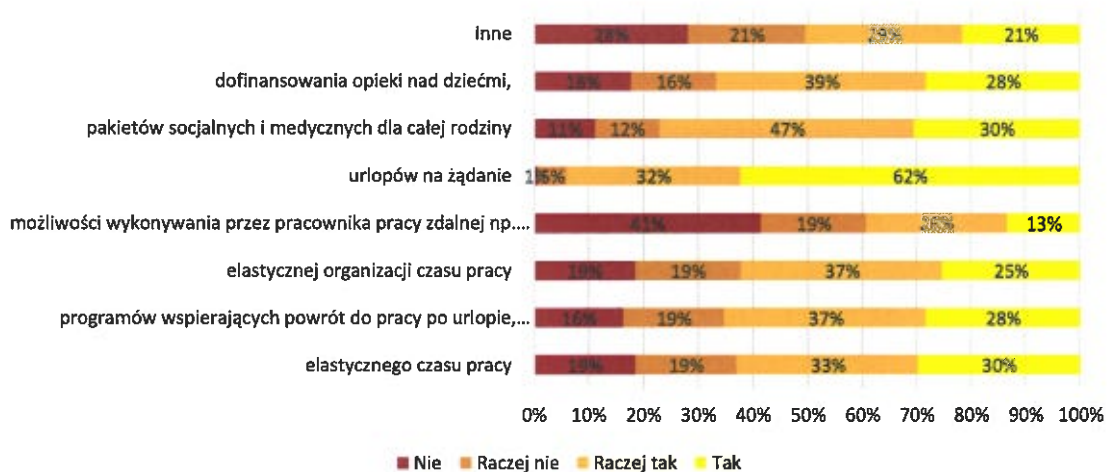
Duży procent ankietowanych pracowników administracyjnych i inżynierijno-technicznych - 75% - twierdzi, że udaje im się zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, natomiast 25% ma z tym problem.

**12) Czy zdaniem Pani/Pana Politechnika Rzeszowska tworzy warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”), w zakresie między innymi:**

Tabela 42 Politechnika Rzeszowska tworzy warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”)

	Nie	Raczej nie	Raczej tak	Tak
elastycznego czasu pracy	25	25	45	40
programów wspierających powrót do pracy po urlopie, macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym	22	25	50	38
elastycznej organizacji czasu pracy	25	26	50	34
możliwości wykonywania przez pracownika pracy zdalnej np. podczas choroby dziecka	56	26	35	18
urlopów na żądanie	1	7	43	84
pakietów socjalnych i medycznych dla całej rodziny	15	16	63	41
dofinansowania opieki nad dziećmi,	24	21	52	38
Inne	38	29	39	29

**Rysunek 42 Politechnika Rzeszowska tworzy warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”)**



Z analizy wynika, że najwyżej pracownicy ocenili dostępność urlopów na żądanie – 62%, a także dostępność pakietów socjalnych i medycznych dla całej rodziny, elastyczny czas pracy – po 30%. Nieco niżej zostały ocenione programy wspierające powrót do pracy po urlopie np. macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym, dofinansowania opieki nad dzieckiem – po 28% oraz elastycznej organizacji czasu pracy - 25%, .

Najniżej pracownicy administracji i inżynieryjno-techniczni ocenili możliwość wykonywania przez pracownika pracy zdalnej – 13%.

## Metryczka:

### **Płeć**

Rysunek 13 Płeć

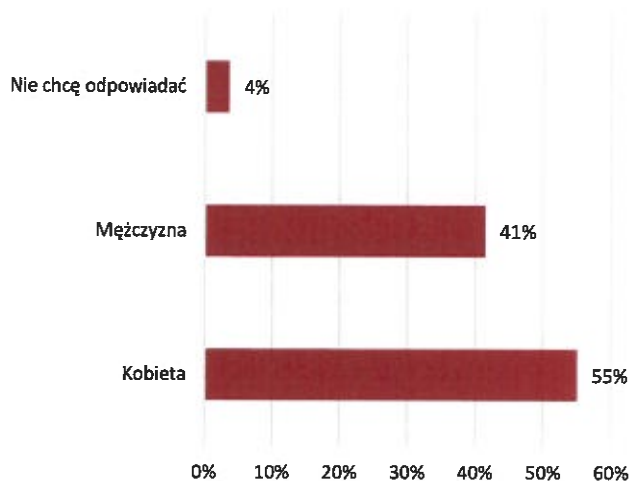


Tabela 13 Płeć

	Liczba	Procent
Kobieta	77	55%
Mężczyzna	58	41%
Nie chcę odpowiadać	5	4%

W badaniu wzięło udział 140 osób zatrudnionych w administracji i na stanowiskach inżynieryjno-technicznych. Większość badanych stanowiły kobiety - 55%, mężczyźni – 41%, a nie chciało udzielić odpowiedzi 4% ankietowanych..

### **Wiek:**

Rysunek 14 Wiek

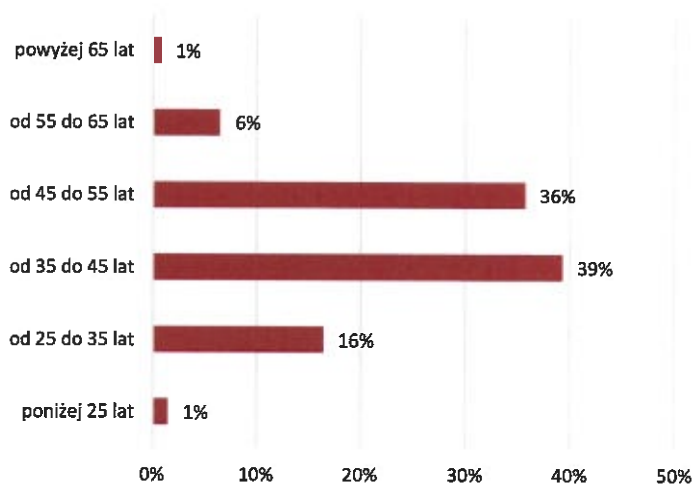


Tabela 5 Wiek

	Liczba	Procent
poniżej 25 lat	2	1%
od 25 do 35 lat	23	16%
od 35 do 45 lat	55	39%
od 45 do 55 lat	50	36%
od 55 do 65 lat	9	6%
powyżej 65 lat	1	1%

Najwięcej osób biorących udział w ankiecie mieściło się w dwóch przedziałach wiekowych: od 35 do 45 lat – 39% oraz 45 do 55 lat - 36%.

## Staż pracy

Rysunek 15 Staż pracy

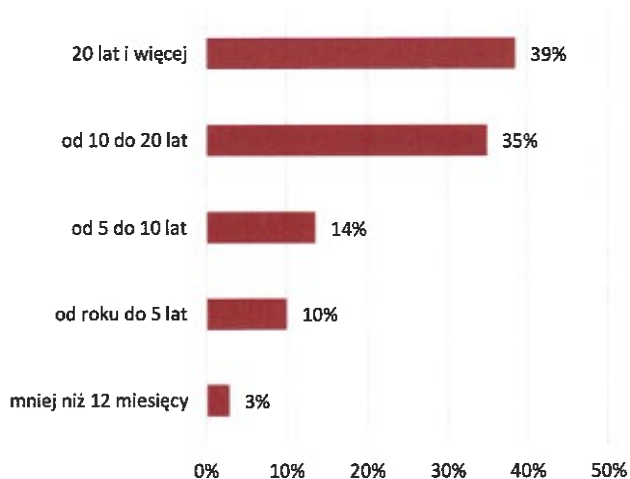


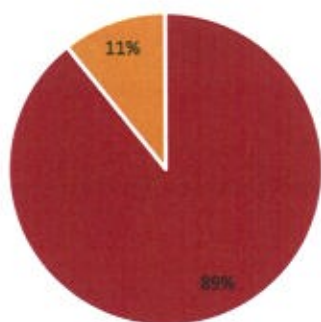
Tabela 6 Staż pracy

	Liczba	Procent
mniej niż 12 miesięcy	4	3%
od roku do 5 lat	14	10%
od 5 do 10 lat	19	14%
od 10 do 20 lat	49	35%
20 lat i więcej	54	39%

39% ankietowanych osób posiada staż pracy 20 lat i dłużej, 35% od 10 do 20 lat.

## Forma zatrudnienia:

Rysunek 16 Forma zatrudnienia



- umowa o pracę na czas nieokreślony
- umowa o pracę na czas określony

Tabela 7 Forma zatrudnienia

	Liczba	Procent
umowa o pracę na czas nieokreślony	125	89%
umowa o pracę na czas określony	15	11%

89% pracowników administracyjnych i inżyniersko-technicznych posiada umowę o pracę, 11% umowę na czas określony.

## Miesięczny przychód, pomniejszony o składki społeczne i zdrowotne:

Rysunek 17 Przychody

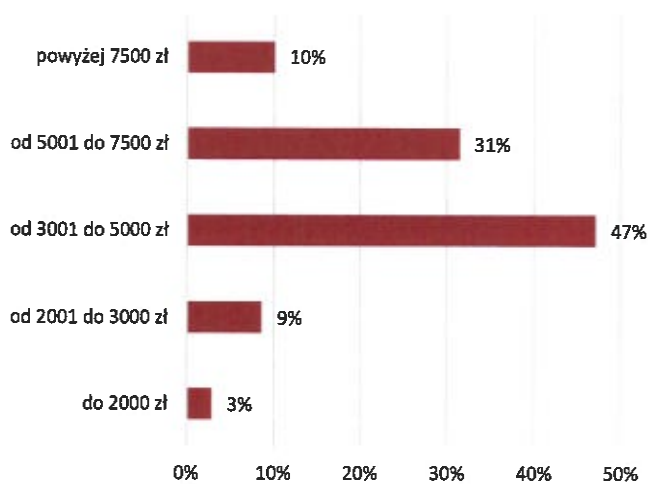


Tabela 8 Przychody

	Liczba	Procent
do 2000 zł	4	3%
od 2001 do 3000 zł	12	9%
od 3001 do 5000 zł	66	47%
od 5001 do 7500 zł	44	31%
powyżej 7500 zł	14	10%

Blisko połowa ankietowanych (47%) osiąga miesięczny przychód w przedziale od 3 001 zł do 5 000 zł, 31% osób mieści się w przedziale od 5 001 zł do 7 500 zł, a 10% powyżej 7 500 zł.

## Stan cywilny:

Rysunek 18 Stan cywilny

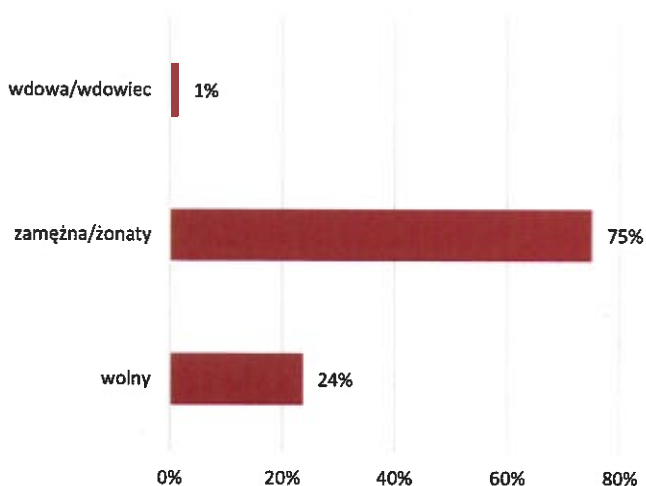


Tabela 9 Stan cywilny

	Liczba	Procent
wolny	33	24%
zameżna/zonaty	105	75%
wdowa/wdowiec	2	1%

Podając stan cywilny najczęściej osób zaznaczyło odpowiedź „zameżna/zonaty” – 75%, 24% jest stanu wolnego.

## Stanowisko kierownicze:

Rysunek 19 Stanowisko kierownicze

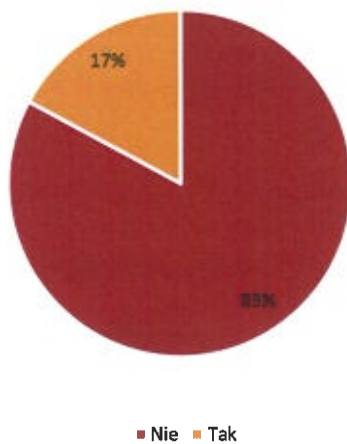


Tabela 10 Stanowisko kierownicze

	Liczba	Procent
Nie	116	83%
Tak	24	17%

Wśród ankietowanych 17% posiada stanowisko kierownicze.

## Czy ma Pan/Pani małoletnie dzieci:

Rysunek 20 Małoletnie dzieci

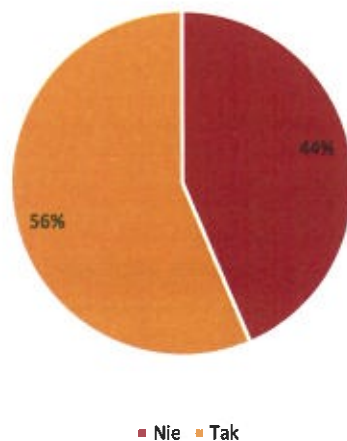


Tabela 11 Małoletnie dzieci

	Liczba	Procent
Nie	61	44%
Tak	79	56%

56% osób, które wypełniły ankietę posiada małoletnie dzieci.

## Czy jest Pani/Pan opiekunem dorosłych osób wymagających stałej pomocy?

Rysunek 21 Opiekun dorosłych wymagających stałej pomocy

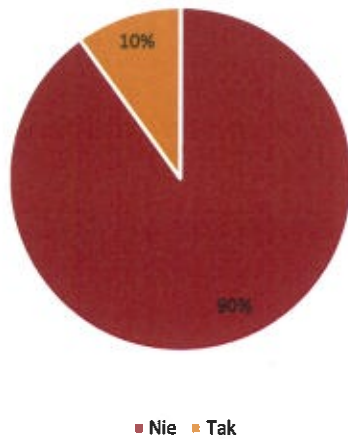


Tabela 12 Opiekun dorosłych wymagających stałej pomocy

	Liczba	Procent
Nie	126	90%
Tak	14	10%

Zdecydowana większość pracowników administracyjnych i inżynieryjno-technicznych – 90% nie jest opiekunem dorosłej osoby wymagającej opieki.

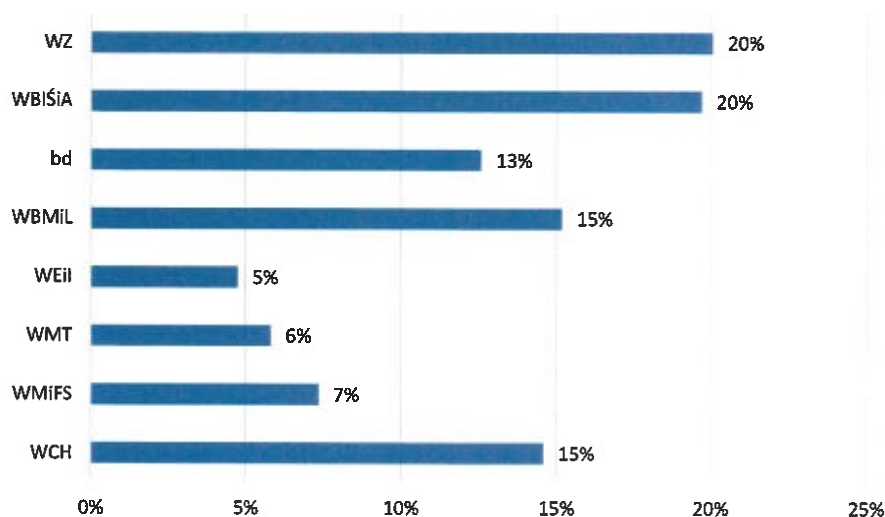


**Załącznik 1c**  
**WYNIKI ANKIET - STUDENTKI I STUDENCI POLITECHNIKI**  
**RZESZOWSKIEJ (WSZYSTKICH STOPNI).**

W ankiecie przeprowadzonej wśród studentów Politechniki Rzeszowskiej wszystkich stopni i wszystkich wydziałów wzięło udział 845 chętnych osób.\*

**1) Czy w procesie rekrutacyjnym na Politechnikę Rzeszowską doświadczyła Pani/Pan nierównego traktowania z uwagi na płeć?**

**Rysunek 1 Doświadczenie nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacyjnym**



**Tabela 1 Doświadczenie nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacyjnym**

	Liczba	Procent
WCH	123	15%
WMiFS	62	7%
WMT	49	6%
WEiI	40	5%
WBMiL	128	15%
bd	106	13%
WBIŚIA	166	20%
WZ	169	20%

W procesie rekrutacyjnym na Politechnikę Rzeszowską, nierównego traktowania z uwagi na płeć doświadczyło, najwięcej, bo 20% ankietowanych osób na Wydziale Zarządzania i Wydziale Budownictwa Inżynierii Środowiska i Architektury. Kolejne to Wydział Budowy Maszyn i Lotnictwa oraz Wydział Chemiczny po 15%, najmniejszy procent osób był na Wydziale Elektrotechniki i Informatyki – 5%.

2) Jeśli w procesie rekrutacyjnym na Politechnikę Rzeszowską doświadczyła Pani/Pan nierównego traktowania z uwagi na płeć, to w jakiej formie? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

Rysunek 2 Forma nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacyjnym na Politechnikę Rzeszowską

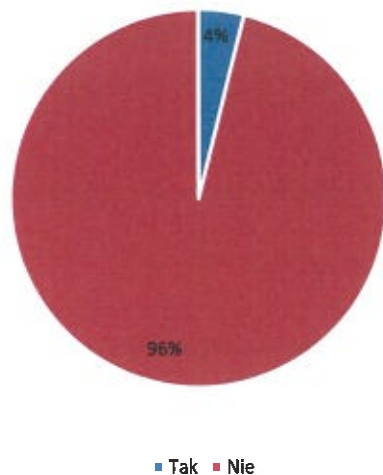
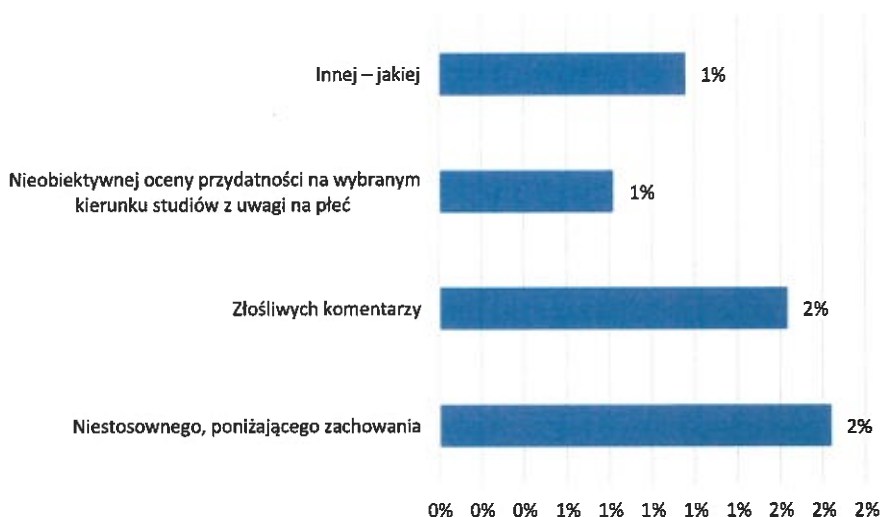


Tabela 2 Forma nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacyjnym na Politechnikę Rzeszowską

	Liczba	Procent
Tak	33	4%
Nie	810	96%

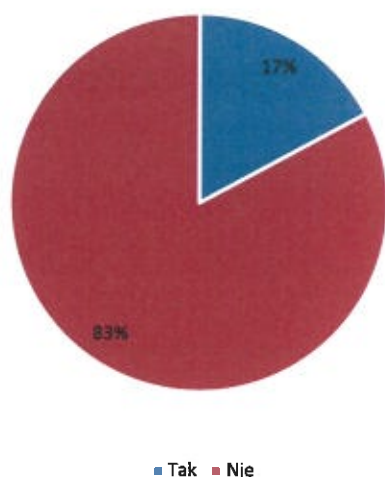
Rysunek 3



Wśród osób, które chciały zaznaczyć w jakiej formie zostały nierówno traktowane tylko część podała odpowiedzi – 4% ankietowanych, pozostała część nie zaznaczyła żadnej z podanych form – 96%.

3) Czy w okresie studiów doświadczyła Pani/Pan zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji z uwagi na płeć?

**Rysunek 4 Doświadczenie zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji z uwagi na płeć w okresie studiów**



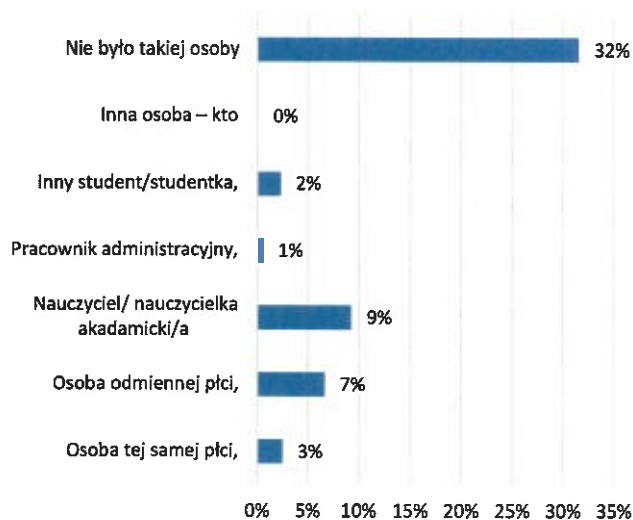
**Tabela 3 Doświadczenie zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji z uwagi na płeć w okresie studiów**

	Liczba	Procent
Tak	144	17%
Nie	696	83%

83% badanych nie doświadczyło zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji z uwagi na płeć w okresie studiów, 17% osób miało styczność z zachowaniami mającymi znamiona dyskryminacji.

**4) Kto dopuszczał się nierównego traktowania ze względu na płeć? )? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)**

**Rysunek 5 Osoba dopuszczająca się tych zachowań**



**Tabela 4 Osoba dopuszczająca się tych zachowań**

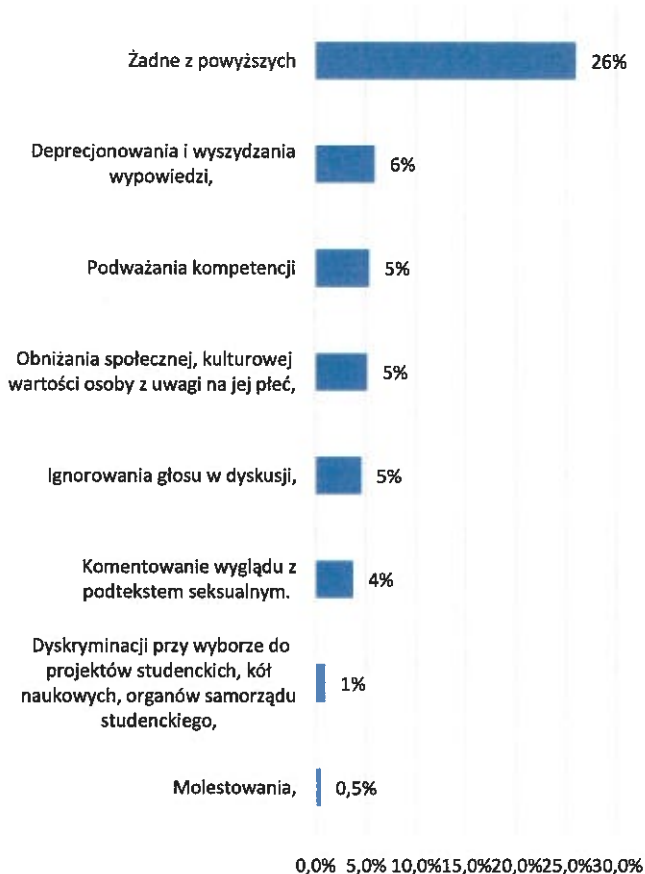
	Liczba	Procent
Osoba tej samej płci,	37	3%
Osoba odmiennej płci,	98	7%
Nauczyciel/ nauczycielka akademicki/a	136	9%
Pracownik administracyjny,	8	1%
Inny student/studentka,	34	2%
Inna osoba – kto	1	0%
Nie było takiej osoby	463	32%

3% ankieterowanych studentów uważa, że nierównego traktowania dopuszczała się osoba tej samej płci, 7% - osoba odmiennej płci. 9% badanych, którzy mieli styczność z nierównym traktowaniem ze względu na płeć twierdzi, że nauczyciel lub nauczycielka akademicka dopuściła się nierównego traktowania z uwagi na

pleć, 1% studentów wskazuje na pracownika administracji, natomiast 2% studentów doświadczyło nierównego traktowania z uwagi na pleć ze strony innego studenta bądź studentki..

**5) Jaką formę przybierało zachowanie naruszające równość płci? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)**

**Rysunek 6 Formy zachowań naruszających równość płci**



**Tabela 5 Formy zachowań naruszających równość płci**

	Liczba	Procent
Molestowania,	7	0,5%
Dyskryminacji przy wyborze do projektów studenckich, kół naukowych, organów samorządu studenckiego,	14	1%
Komentowanie wyglądu z podtekstem seksualnym.	55	4%
Ignorowania głosu w dyskusji,	67	5%
Obniżania społecznej, kulturowej wartości osoby z uwagi na jej pleć,	76	5%
Podważania kompetencji	79	5%
Deprecjonowania i wyszydzania wypowiedzi,	87	6%
Żadne z powyższych	381	26%

W tym pytaniu student mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Najwięcej, bo 26% studentów twierdzi, że żadne z wymienionych form zachowań nie zgadza się z ich doświadczeniami.

Kolejne podpowiedzi forma zachowań w tym: deprecjonowania i wyszydzania wypowiedzi, podważania kompetencji, obniżania społecznej, kulturowej wartości osoby ze względu na pleć, ignorowanie głosu w dyskusji oraz komentowanie wyglądu z podtekstem seksualnym, zostały wybierane w miarę równo, na poziomie ok 5%.

## 6) Czy była Pani/Pan świadkiem takich zachowań?

Rysunek 7

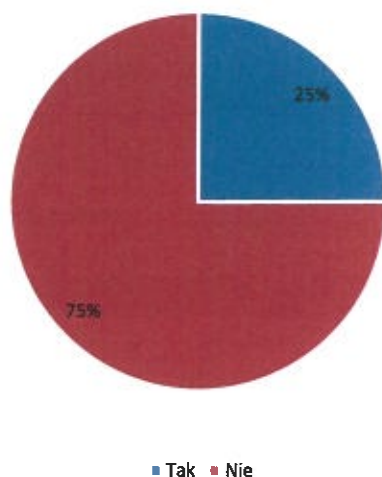


Tabela 6

	Liczba	Procent
Tak	207	25%
Nie	624	75%

75% ankietowanych studentów twierdzi, że nie było świadkami zachowań, które mogłyby wskazywać na naruszanie równości płci.

## 7) Czy zachowania nierównego traktowania z uwagi na płeć były przedmiotem skarg?

Rysunek 8 Zachowania nierównego traktowania z uwagi na płeć były przedmiotem skarg

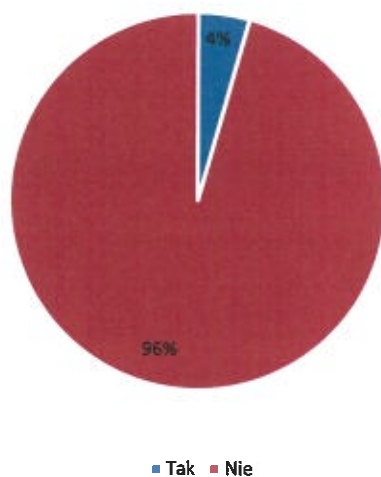


Tabela 7 Zachowania nierównego traktowania z uwagi na płeć były przedmiotem skarg

	Liczba	Procent
Tak	35	4%
Nie	758	96%

96% ankietowanych studentów twierdzi, że nie było skarg na zachowania sugerujące naruszanie równości płci.

## 8) Kto był adresatem skarg? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

Rysunek 9 Adresat skarg

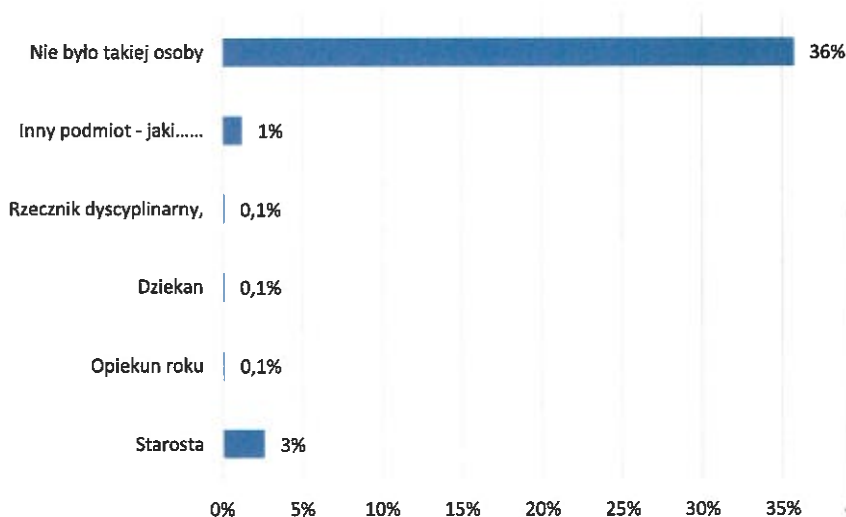


Tabela 8 Adresat skarg

	Liczba	Procent
Starosta	38	3%
Opiekun roku	2	0,1%
Dziekan	2	0,1%
Rzecznik dyscyplinarny, Inny podmiot - jaki.....	2	0,1%
Inny podmiot - jaki.....	18	1%
Nie było takiej osoby	525	36%

36% osób ankietowanych wskazało, że nie było osoby, która byłaby adresatem skarg.

## 9) Czy w ocenie Pani/Pana Politechnika Rzeszowska w sposób należyty monitoruje problematykę dyskryminacji studentów z uwagi na płeć?

Rysunek 10 Politechnika Rzeszowska w sposób należyty monitoruje problematykę dyskryminacji studentów z uwagi na płeć

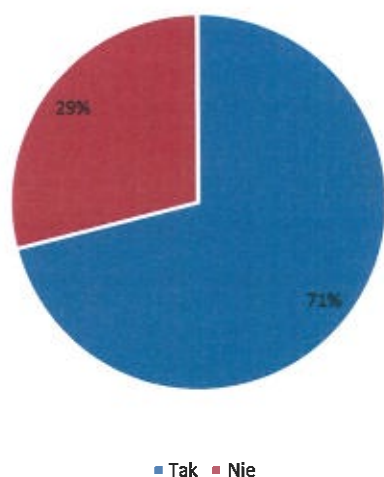


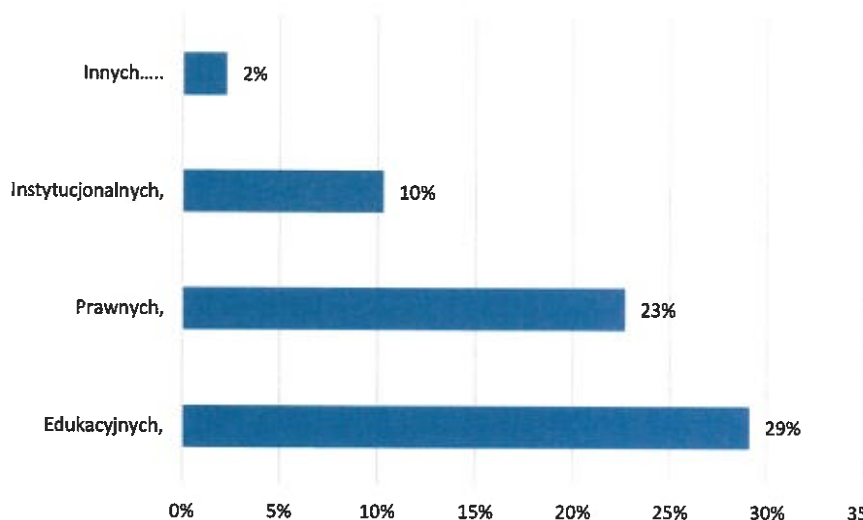
Tabela 9 Politechnika Rzeszowska w sposób należyty monitoruje problematykę dyskryminacji studentów z uwagi na płeć

	Liczba	Procent
Tak	577	71%
Nie	235	29%

Więcej niż połowa studentów biorących udział w ankiecie, bo 71% stwierdziło, że Politechnika Rzeszowska w sposób należyty monitoruje problematykę dyskryminacji studentów z uwagi na płeć.

**10) Jakich działań ze strony uczelni oczekiwalaby Pani/Pan we wskazanym obszarze tematycznym?  
można zaznaczyć kilka odpowiedzi):**

**Rysunek 11** Oczekiwane działania ze strony uczelni we wskazanym obszarze tematycznym



**Tabela 10** Oczekiwane działania ze strony uczelni we wskazanym obszarze tematycznym

	Liczba	Procent
Edukacyjnych,	427	29%
Prawnych,	333	23%
Instytucjonalnych,	151	10%
Innych.....	33	2%

W tym pytaniu student mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź. 29% studentów oczekiwaloby działań edukacyjnych ze strony Uczelni, 23% działań prawnych, 10% działań instytucjonalnych, natomiast tylko 2% badanych oczekiwaloby innych działań ze strony uczelni.

## Metryczka

### Płeć

Rysunek 12 Płeć

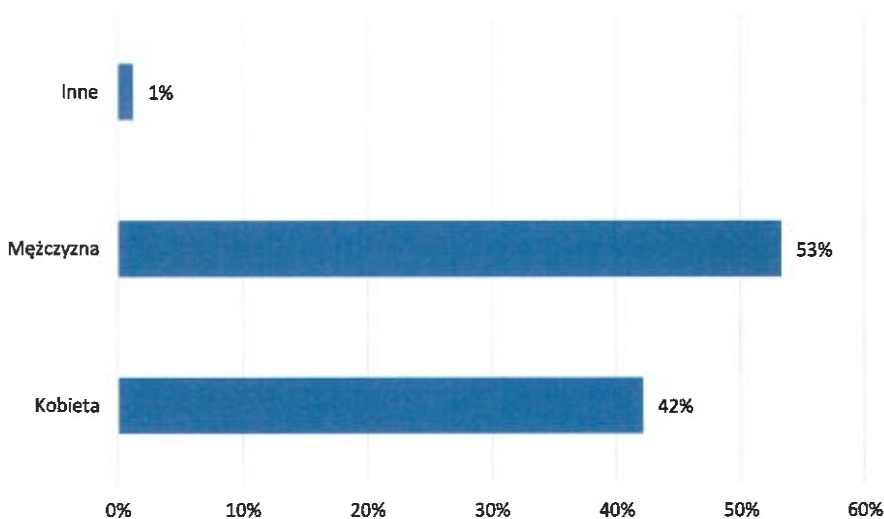


Tabela 11 Płeć

	Liczba	Procent
Kobieta	350	42%
Mężczyzna	443	53%
Inne	10	1%

Wśród studentów biorących udział w ankiecie 53% stanowią mężczyźni, 42% kobiety, tylko 1% opowiedziało się za odpowiedzią „Inne” lub nie chciało odpowiedzieć.

### Wiek:

Rysunek 13 Wiek

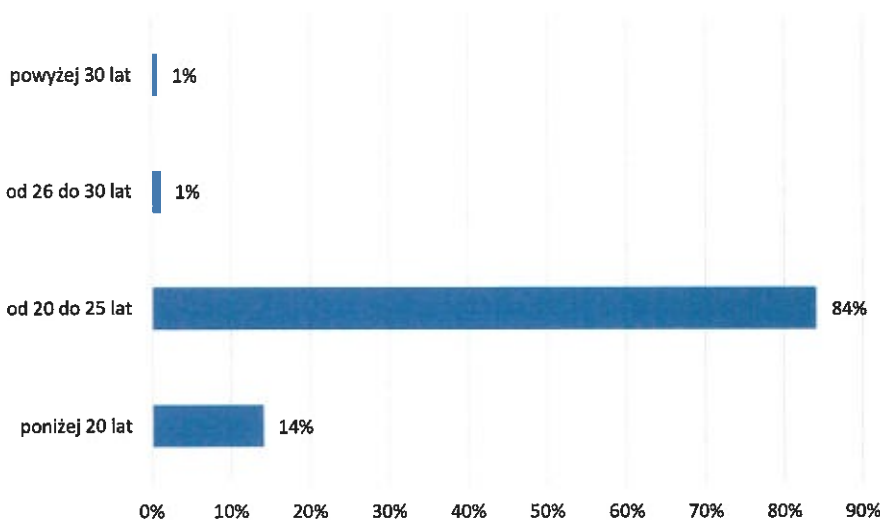


Tabela 12 Wiek

	Liczba	Procent
poniżej 20 lat	117	14%
od 20 do 25 lat	700	84%
od 26 do 30 lat	9	1%
powyżej 30 lat	6	1%

Wiek studentów, którzy wypełniali ankietę to głównie przedział od 20 do 25 lat – 84%, poniżej 20 lat - 14% oraz od 26 do 30 lat – 1% oraz powyżej 30 lat również 1%.

## Rodzaj studiów:

Rysunek 14 Rodzaj studiów

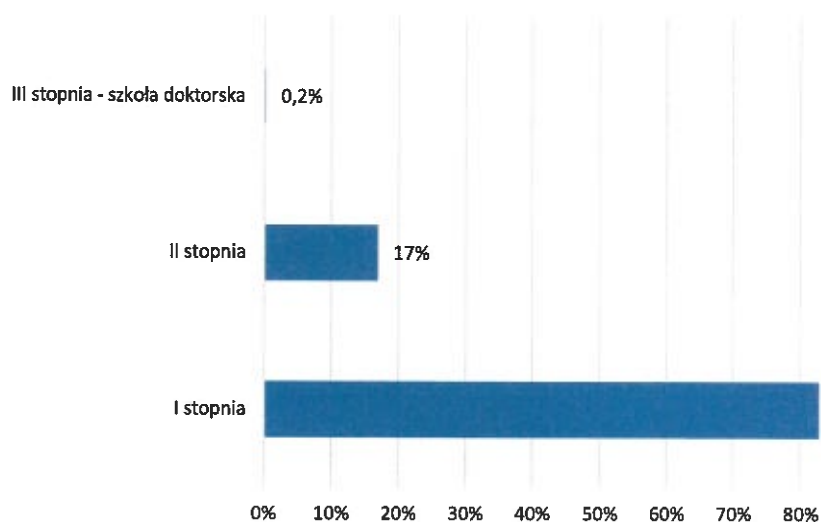


Tabela 13 Rodzaj studiów

	Liczba	Procent
I stopnia	689	83%
II stopnia	141	17%
III stopnia - szkoła doktorska	2	0,2%

Zdecydowana większość ankietowanych to studenci studiów I stopnia – 83%.

Studenci studiów II stopnia stanowili tylko 17% wszystkich, którzy zgodzili się wypełnić ankietę.

## Stan cywilny:

Rysunek 15 Stan cywilny

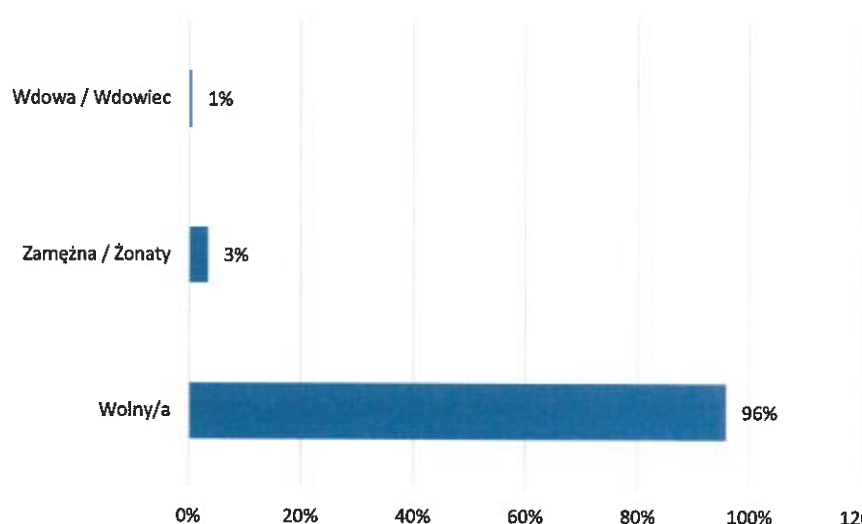


Tabela 14 Stan cywilny

	Liczba	Procent
Wolny/a	796	96%
Zameżna / Żonaty	28	3%
Wdowa / Wdowiec	5	1%

Najwięcej osób wybrało opcję wolny/a, bo aż 96%, pozostała część to Zameżna/Żonaty – 3%, natomiast 1% zaznaczyło Wdowa/Wdowiec.

## Czy ma Pan/Pani małoletnie dzieci:

Rysunek 16 Małoletnie dzieci

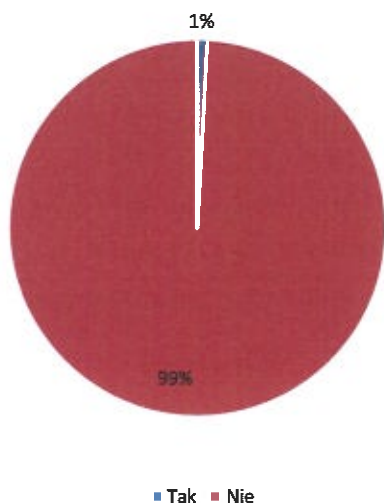


Tabela 15 Małoletnie dzieci

	Liczba	Procent
Tak	7	1%
Nie	821	99%

W pytaniu o małoletnie dzieci tylko 1% zaznaczyło opcję Tak, natomiast 99% - Nie.

## Czy jest Pani/Pan opiekunem dorosłych osób wymagających stałej pomocy?

Rysunek 17 Opiekun osób dorosłych potrzebujących stałej opieki

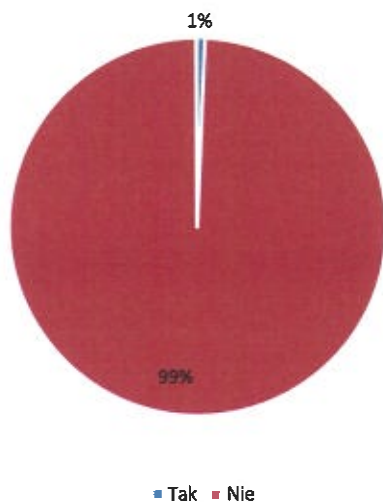


Tabela 16 Opiekun osób dorosłych potrzebujących stałej opieki

	Liczba	Procent
Tak	6	1%
Nie	824	99%

1% osób ankietowanych studentów opiekuje się osobą dorosłą wymagającą stałej pomocy, pozostała część – 99% nie.

\* Część osób, które brały udział w ankiecie, nie odpowiadało na wszystkie pytania, tylko wybierało te, które uznawali za stosowne.

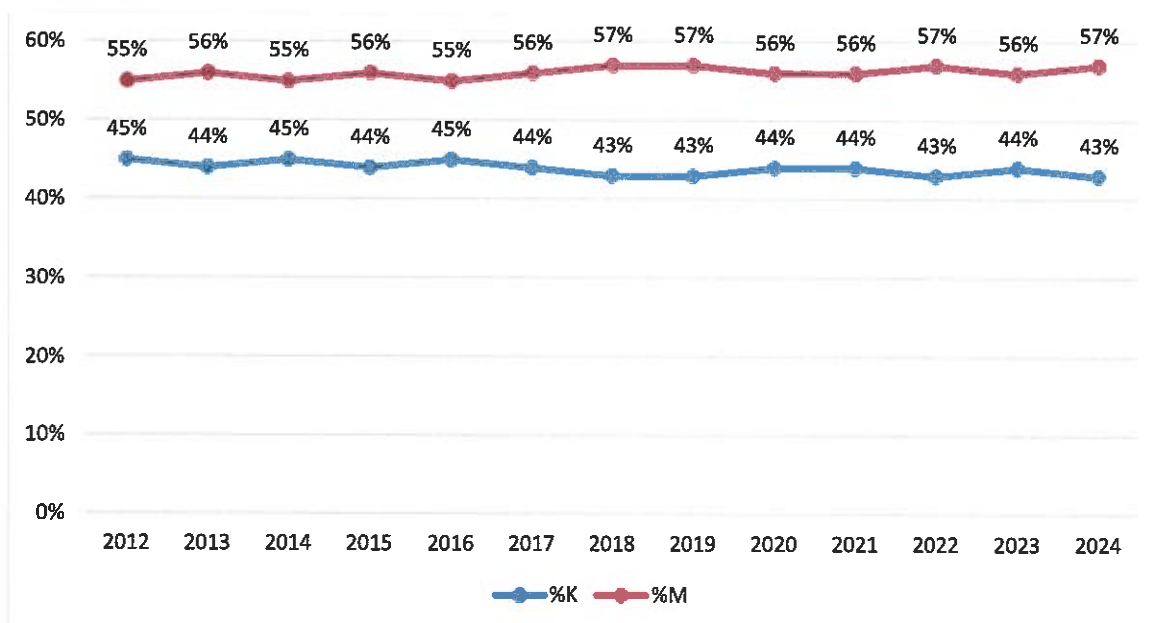
## ZAŁĄCZNIK 2a

### 1.1. DANE OGÓLNE

Tabela 1.1 przedstawia ogólną liczbę pracowników uczelni w latach 2012–2024 wraz z podziałem na kobiety i mężczyzn. Zauważalny jest stabilny trend, w którym mężczyźni stanowią większość pracowników (ok. 56–57%), natomiast udział kobiet waha się między 43–45% (rys.1.1). Liczba pracowników ogółem stopniowo wzrosła od 1519 w 2012 roku do 1662 w 2024 roku. Liczba pracowników ogółem rośnie umiarkowanie, zauważalny jest stabilny, dominujący przez cały okres analizy, udział mężczyzn.

Tab.1.1. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie pracowników uczelni w latach 2012-2024.

Rok	Ogółem (stan na 31.12)	Kobiety	Mężczyźni	%K	%M
2012	1519	676	843	45%	55%
2013	1532	675	857	44%	56%
2014	1562	700	862	45%	55%
2015	1577	701	876	44%	56%
2016	1592	709	883	45%	55%
2017	1621	708	913	44%	56%
2018	1615	692	923	43%	57%
2019	1616	699	917	43%	57%
2020	1637	716	921	44%	56%
2021	1637	717	920	44%	56%
2022	1639	711	928	43%	57%
2023	1616	710	906	44%	56%
2024	1662	716	946	43%	57%



Rys.1.1. Udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród wszystkich pracowników Uczelni w latach 2012 – 2024.

# 1. PRACOWNICY

Tabela 2 szczegółowo prezentuje dane o nauczycielach akademickich oraz osobach niebędących nauczycielami akademickimi.

**Tab.2. Udział kobiet i mężczyzn z podziałem na nauczycieli akademickich i osoby niebędące nauczycielami w latach 2012-2024.**

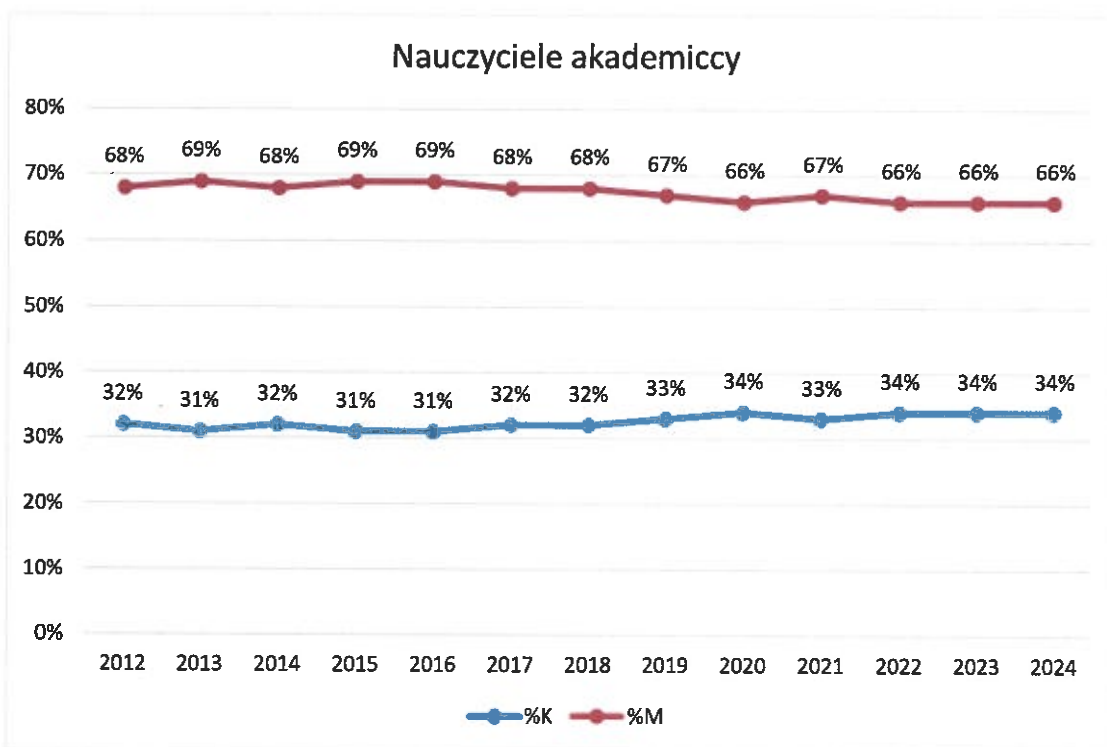
Rok	Nauczyciele akademicy					Osoby niebędące nauczycielami				
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	%K	%M	Kobiety	Mężczyźni	Suma	%K	%M
2012	236	512	748	32%	68%	440	331	771	57%	43%
2013	237	529	766	31%	69%	438	328	766	57%	43%
2014	244	529	773	32%	68%	456	333	789	58%	42%
2015	238	541	779	31%	69%	463	335	798	58%	42%
2016	246	540	786	31%	69%	463	343	806	57%	43%
2017	283	600	883	32%	68%	425	313	738	58%	42%
2018	290	614	904	32%	68%	402	309	711	57%	43%
2019	298	617	915	33%	67%	401	300	701	57%	43%
2020	312	618	930	34%	66%	404	303	707	57%	43%
2021	306	613	919	33%	67%	411	307	718	57%	43%
2022	301	590	891	34%	66%	410	338	748	55%	45%
2023	310	592	902	34%	66%	400	314	714	56%	44%
2024	309	601	910	34%	66%	407	345	752	54%	46%

## 1.1. Nauczyciele akademicy

W grupie nauczycieli akademickich wyraźna dominacja mężczyzn (66–69%) utrzymuje się przez cały analizowany okres. Udział kobiet powoli wzrasta od 31% w 2013 roku do stabilnego poziomu 34% w latach 2020–2024.

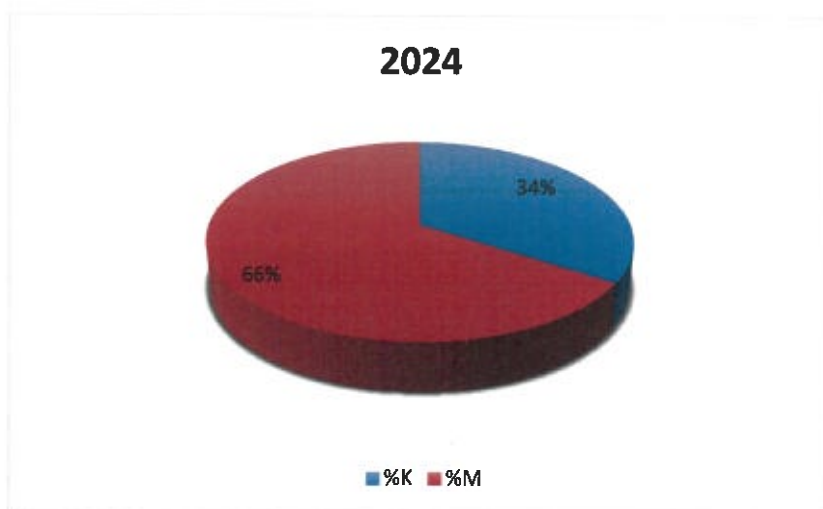
**Tab.2.1.1. Nauczyciele akademicy – udział procentowy kobiet i mężczyzn w latach 2012 – 2024.**

	%K	%M
2012	32%	68%
2013	31%	69%
2014	32%	68%
2015	31%	69%
2016	31%	69%
2017	32%	68%
2018	32%	68%
2019	33%	67%
2020	34%	66%
2021	33%	67%
2022	34%	66%
2023	34%	66%
2024	34%	66%



**Rys.2.1.1. Udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród nauczycieli akademickich PRz w latach 2012-2024.**

W sprawozdawczym 2024 roku wśród nauczycieli akademickich nadal utrzymuje się wyraźna przewaga mężczyzn 66%.



Udział kobiet	Udział mężczyzn
34%	66%

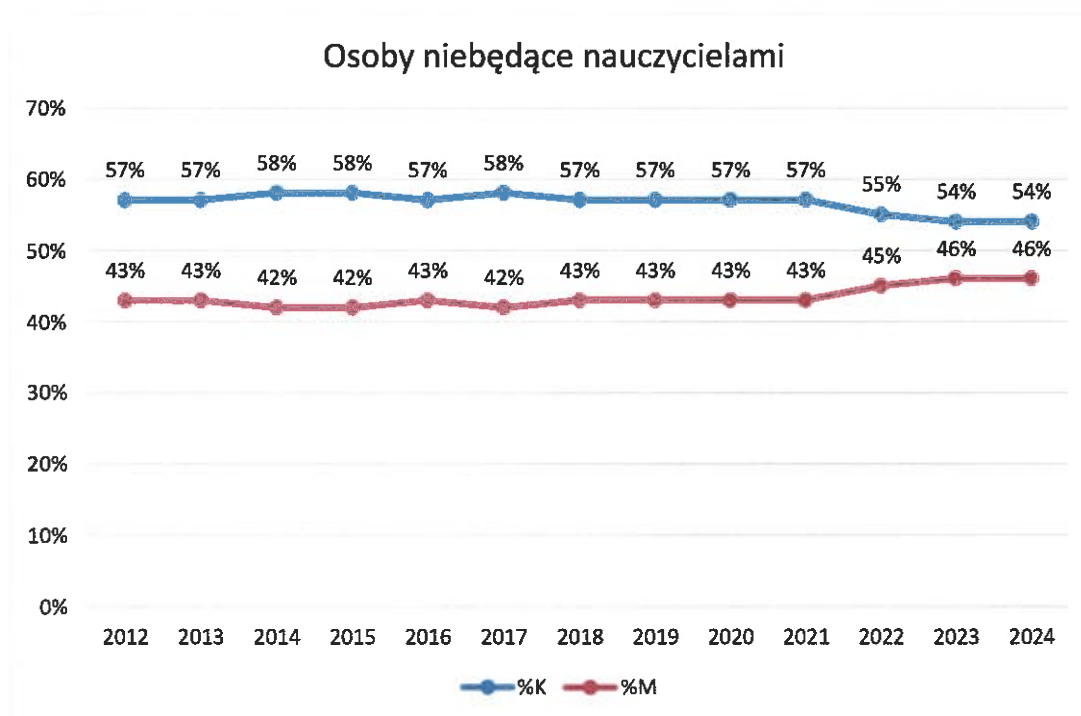
**Rys.2.1.2. Udział procentowy kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich w 2024 roku.**

## 1.2. Osoby niebędące nauczycielami

W tej grupie pracowników przeważają kobiety (54–58%), choć ich udział stopniowo maleje z 58% w 2015 roku do 54% w 2024 roku.

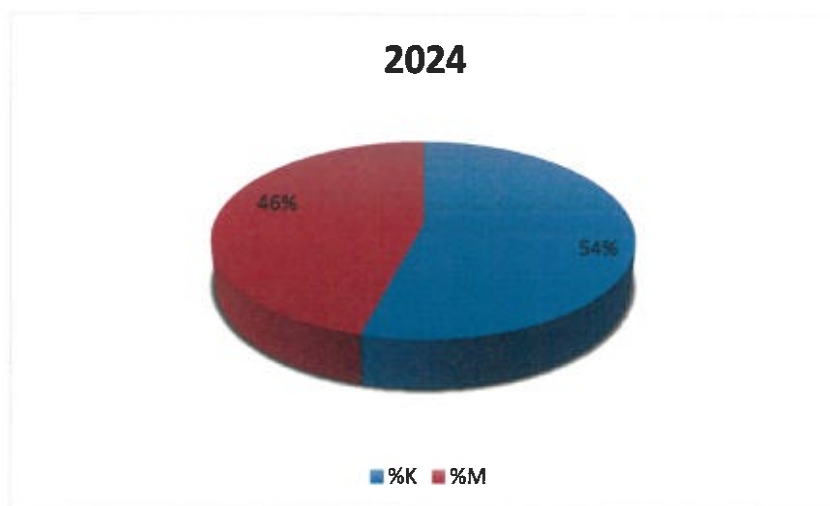
**Tab.2.2.1. Pracownicy niebędący nauczycielami – udział procentowy kobiet i mężczyzn w latach 2012 – 2024.**

	%K	%M
2012	57%	43%
2013	57%	43%
2014	58%	42%
2015	58%	42%
2016	57%	43%
2017	58%	42%
2018	57%	43%
2019	57%	43%
2020	57%	43%
2021	57%	43%
2022	55%	45%
2023	54%	46%
2024	54%	46%



**Rys.2.2.1. Udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród osób niebędących nauczycielami PRz w latach 2012-2024.**

W tej grupie przeważają kobiety (54–58%), choć ich udział stopniowo maleje z 58% w 2015 roku do 54% w 2024 roku.



Udział kobiet	Udział mężczyzn
54%	46%

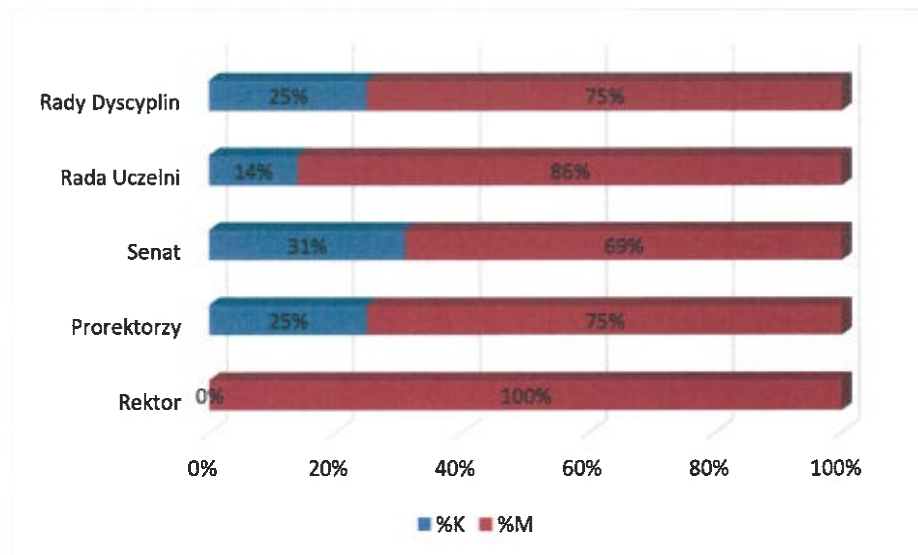
**Rys.2.2.2. Udział procentowy kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami w 2024 roku.**

## 2. ORGANY UCZELNI

W skład organów uczelni wchodzi przede wszystkim mężczyźni Tabela 3.1.

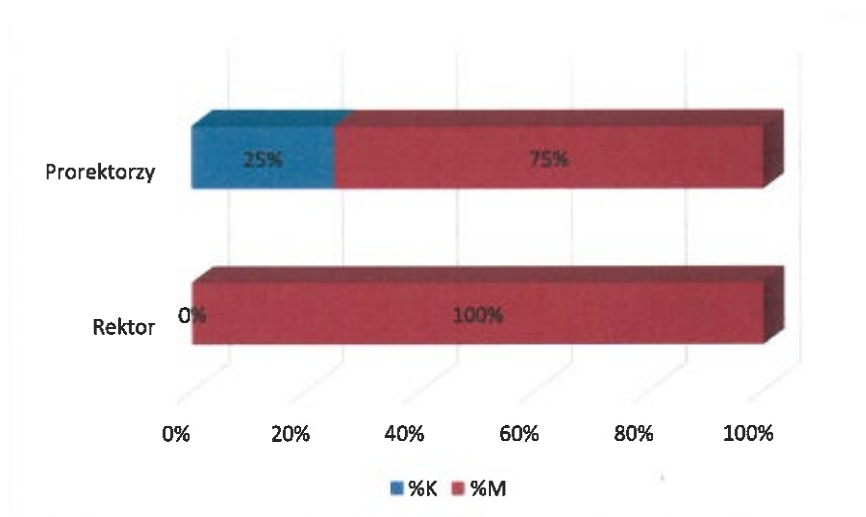
Organ Uczelni	%K	%M
Rektor	0%	100%
Prorektorzy	25%	75%
Senat	31%	69%
Rada Uczelni	14%	86%
Rady Dyscyplin	25%	75%

**Tab. 3.1. Organy Politechniki Rzeszowskiej w 2024 roku.**



**Rys.3.1. Zestawienie procentowe organów uczelni w 2024 roku.**

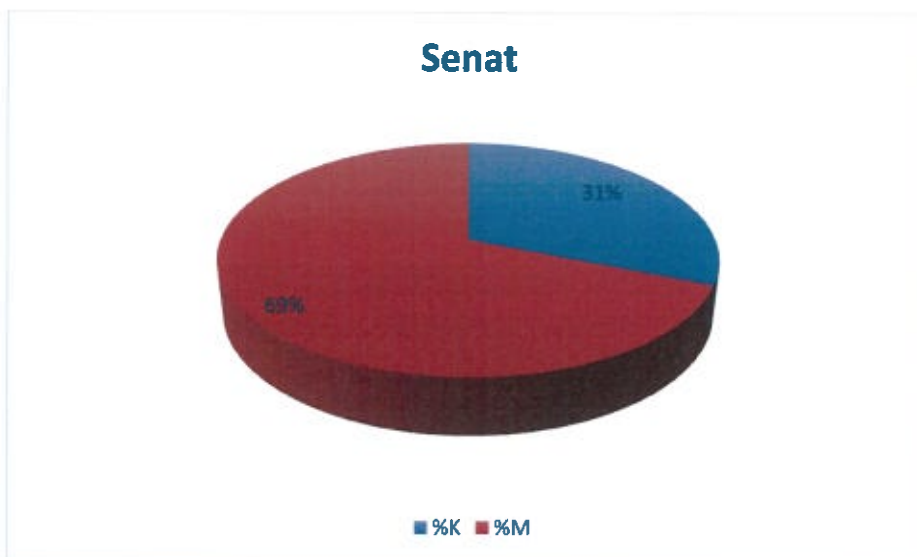
## 2.1. Rektor i Prorektorzy



	%K	%M
<b>Rektor</b>	0%	100%
<b>Prorektorzy</b>	25%	75%

**Rys.3.1.1. Rektor i Prorektorzy – udział procentowy kobiet i mężczyzn w 2024 roku.**

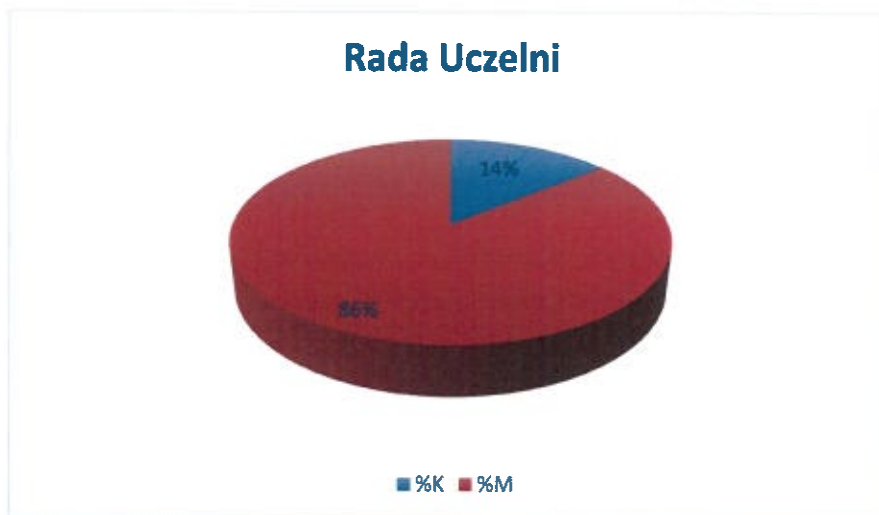
## 2.2. Senat



	%K	%M
Senat	31%	69%

Rys.3.2.1. Senat – udział procentowy kobiet i mężczyzn w 2024 roku.

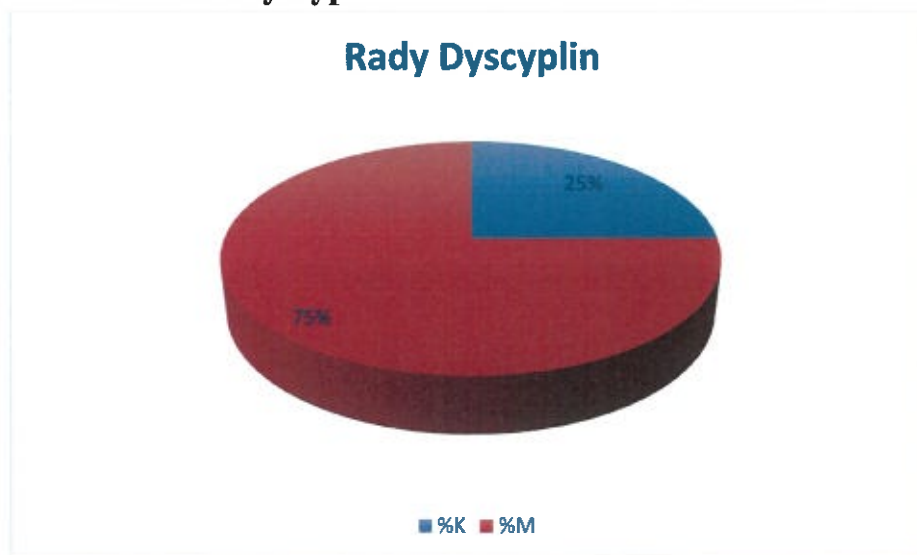
## 2.3. Rada Uczelni



	%K	%M
Rada Uczelni	14%	86%

Rys.3.3.1. Rada Uczelni – udział procentowy kobiet i mężczyzn w 2024 roku.

## 2.4. Rada Dyscyplin



	%K	%M
Rady Dyscyplin	25%	75%

**Rys.3.4.1. Rady Dyscyplin – udział procentowy kobiet i mężczyzn w 2024 roku.**

### Komentarz:

Organy decyzyjne uczelni są zdominowane przez mężczyzn, co może wskazywać na potrzebę wdrażania działań zwiększających równowagę płci na poziomach kierowniczych i zarządczych.

### Zalecenia:

- Organizowanie szkoleń i warsztatów mających na celu zachęcenie kobiet do kariery akademickiej.
- Promowanie równości płci w rekrutacjach i awansach.
- Zapewnienie równych szans rozwoju zawodowego dla obu płci.
- Wprowadzenie programów wspierających zatrudnienie kobiet, szczególnie w grupie nauczycieli akademickich.
- Analiza barier utrudniających zwiększenie udziału kobiet w strukturze zatrudnienia.
- Aktywne wspieranie kobiet w obejmowaniu stanowisk kierowniczych i decyzyjnych.
- Regularna ocena i raportowanie postępów w zakresie osiągnięcia równowagi płciowej w organach uczelni.

Podsumowanie: Analiza danych wskazuje na stabilny trend przewagi mężczyzn zarówno wśród ogółu pracowników, jak i szczególnie wśród nauczycieli akademickich oraz organów decyzyjnych. W grupie pracowników administracyjnych dominują kobiety, choć ich przewaga systematycznie maleje. **Konieczne jest wdrożenie strategii i działań mających na celu osiągnięcie większej równowagi płciowej na wszystkich poziomach funkcjonowania uczelni.**