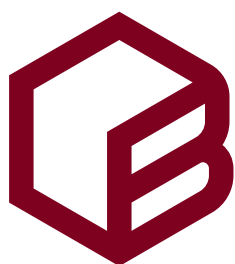


**POLITECHNIKA
BYDGOSKA**

im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich

Plan Równości Płci



**POLITECHNIKA
BYDGOSKA**

im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich



SPIIS TREŚCI

1.	WSTĘP	5
2.	Kontekst	6
3.	Cele Planu Równości Płci	7
4.	Etapy pracy	8
5.	Analiza danych	9
5.1.	Zestaw danych pozyskany do analizy	9
5.2.	Stan zatrudnienia	9
5.2.1.	Ogólny stosunek liczby kobiet do mężczyzn	10
5.2.2.	Ogólna struktura zatrudnienia	11
5.2.3.	Struktura zatrudnienia wg płci na wydziałach i jednostkach PBŚ	12
5.3.	Struktury Rad Dyscyplin Naukowych	13
5.4.	Charakterystyka kadry zarządzającej Politechniki Bydgoskiej	14
5.7.	Udział w szkoleniach	18
5.9.	Nagrody	21
6.	Wnioski i synteza	22
6.1.	Kryteria wymierne – ocena aktualnego stanu dot. równości płci na PBŚ	22
6.2.	Kryteria niewymierne	22
7.	Rekomendacje i plan działań	24

1. WSTĘP



Plan równości płci Politechniki Bydgoskiej jest **oficjalnym dokumentem** wprowadzonym przez JM Rektora Politechniki Bydgoskiej w Zarządzeniu.

Plan równości płci Politechniki Bydgoskiej jest **dokumentem publicznym**.



Plan został opracowany w lutym 2023 przez zespół w składzie (alfabetycznie):

- prof. dr hab. inż. Michał Choraś
- dr hab. inż. Rafał Kozik, prof. PBŚ
- dr inż. Marek Pawlicki

Dane wykorzystane i analizowane w Planie równości płci Politechniki Bydgoskiej były aktualne na koniec roku 2022.



2. Kontekst

Plan równości płci jest spójny ze Strategią PBŚ opracowaną w czerwcu 2021 r. i realizowaną przez Władze oraz społeczność uczelni. W szczególności Plan równości płci jest zgodny z następującymi wartościami wymienionymi w Strategii: Różnorodność i Współpraca.

Plan równości płci pokazuje obecną sytuację oraz dane dotyczące płci na Politechnice, ich analizę oraz zawiera rekomendacje na przyszłość.

Plan równości płci jest elementem promowania oraz budowania świadomości dotyczącej różnorodności oraz równości płci, pochodzenia, przekonań, wyznania, itp.

Niniejszy dokument (zgodnie ze swoją nazwą) w szczególności dotyczy i ukazuje dane dotyczące płci, ale należy go traktować jako element szerszej polityki wspierania różnorodności oraz równości (m.in. według publikacji: „PLANY RÓWNOŚCI PŁCI (GEP) W HORYZONCIE EUROPA, Przewodnik dla polskich podmiotów publicznych - jak zrozumieć i stworzyć GEP, aby aplikować o środki z Horyzontu Europa”). Pozyskano i analizowano dane dotyczące płci, gdyż Politechnika jako pracodawca nie może i nie zamierza gromadzić danych dotyczących innych aspektów (np. wyznanie, brak wyznania, preferencje seksualne itp.).

Plan równości płci dla organizacji publicznych jest wymagany przez Komisję Europejską m.in. w projektach Horyzont Europa oraz jest elementem budowania marki Politechniki Bydgoskiej jako nowoczesnego i przyjaznego pracodawcy.

Niniejszy Plan równości płci powstał zgodnie z metodologią proponowaną przez EIIGE (*European Institute for Gender Equality*) i spełnia wymagane kryteria dla planów GEP (*Gender Equality Plan*):

- jest dokumentem publicznym wprowadzonym przez JM Rektora PBŚ,
- Politechnika ma zasoby, by wdrażać plan,
- w dokumencie przedstawiono analizę pozyskanych danych dotyczących równości płci,
- dokument zaleca szkolenia w zakresie równości, różnorodności i równouprawnienia.

Dokument gromadzi i przedstawia między innymi dane dotyczące kultury organizacyjnej Politechniki Bydgoskiej, równowagi płci na stanowiskach zarządczych, jak i równości płci w sferze awansów.



3. Cele Planu Równości Płci

Politechnika Bydgoska **MUSI BYĆ** pracodawcą i organizacją promującą i wspierającą różnorodność oraz równouprawnienie wśród swoich pracowników, otoczenia oraz studentów.

Politechnika Bydgoska **NIE MOŻE** dyskryminować nikogo (pracownika, kandydata, studenta, innej osoby) ze względu na jakąkolwiek płć, pochodzenie, rasę, przekonania, wyznanie (jakąkolwiek religię) lub brak wyznania, wiek, sposób ubierania, poglądy polityczne (o ile są zgodne z prawem), preferencje seksualne (o ile są zgodne z prawem).

Politechnika Bydgoska **MUSI** wspierać równość płci oraz różnorodność oraz wielokulturowość (różne sposoby postrzegania, różne pokolenia, różne pochodzenie) wśród swoich pracowników oraz studentów.

Politechnika Bydgoska **MUSI** eliminować wszelkie postawy i procedury prowadzące do nierówności i dyskryminacji.

Politechnika Bydgoska **JEST** instytucją naukową i promującą podejście naukowe, dlatego **NIE JEST I NIE MOŻE BYĆ** jako instytucja związana z żadną wiarą, religią, wyznaniem, ani partią polityczną.



4. Etapy pracy

Grudzień 2022

- rozpoczęcie prac koncepcyjnych przez autorów Planu Równości Płci w składzie (alfabetycznie):
 - prof. dr hab. inż. Michał Choraś
 - dr hab. inż. Rafał Kozik, prof. PBS
 - dr inż. Marek Pawlicki
- analiza potrzeb i plan prac
- analiza metodologii, raportów i wymagań dot. tworzenia planów równości płci
- skierowanie zapytania o zestaw danych (do JM Rektora)

Luty 2023

- zakończenie prac i edycji Planu Równości Płci
- przedstawienie propozycji Planu Równości Płci JM Rektorowi

Styczeń 2023

- pozyskanie danych
- analiza danych
- wizualizacja danych
- prace nad Planem Równości Płci

Marzec 2023

- poprawienie nieścisłości, edycja i przygotowanie finalnej wersji



5. Analiza danych

5.1. Zestaw danych pozyskany do analizy

W czwartym kwartale 2022 zespół pracujący nad Planem Równości Płci skierował prośbę o zagregowane dane m.in. w następujących kategoriach z podziałem na mężczyzn i kobiety.

- Stan zatrudnienia:
 - W grupach zatrudnienia
 - Na 8 wydziałach
- Pensje:
 - W grupach zatrudnienia (administracja, dr, hab., prof. PBŚ, prof., ...)
 - Na 8 wydziałach
- Skład kadry zarządzającej
- Składy rad dyscyplin, rad programowych, senatu, organów, itp.
- Projekty - kierownicy
- Nagrody, medale i nominacje
- Awanse
- Średnie pensum
- Odbyte szkolenia
- Liczba urlopów macierzyńskich/tacierzyńskich

Dla ww. danych podano zakresy czasowe lub konkretne daty (punkt w czasie). Po uzyskaniu danych, zespół dokonał ich analizy i selekcji, a dane najlepiej obrazujące aspekty równouprawnienia i równości płci zostały przedstawione w kolejnych podsekcjach dokumentu.

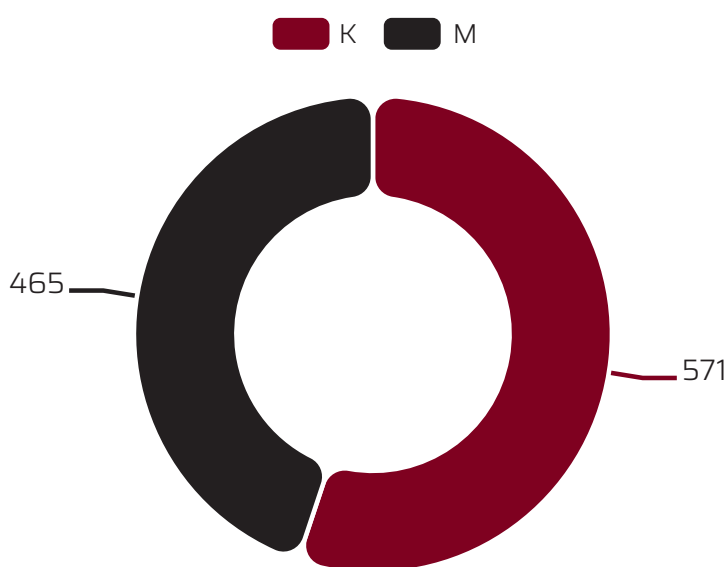
5.2. Stan zatrudnienia

W tym rozdziale przedstawiono statystyczne zestawienie liczby kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach i wydziałach. Informacja na temat stanu zatrudnienia jest daną podstawową, która posłuży także do dalszych analiz jako wartość bazowa.

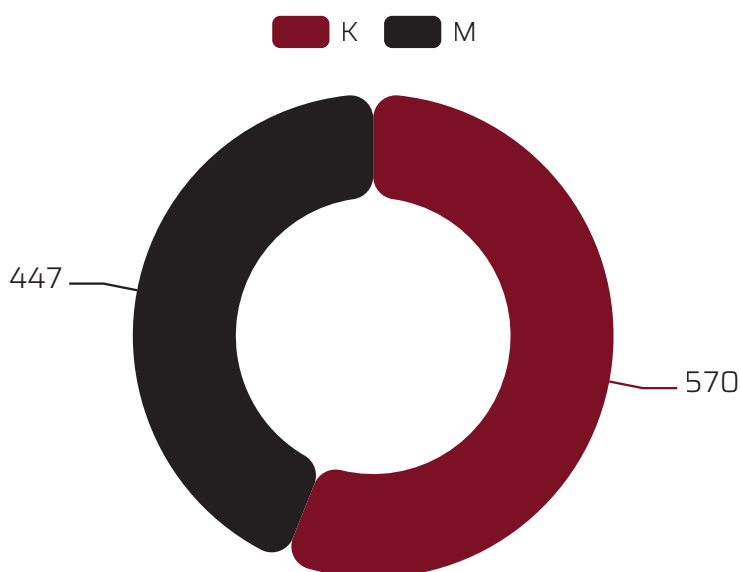
5.2.1. Ogólny stosunek liczby kobiet do mężczyzn

W tym rozdziale przedstawiono ogólne zestawienie liczby pracowników w latach 2021-2022 z wyszczególnieniem stosunku liczby kobiet do mężczyzn.

Zgodnie z danymi przedstawionymi na Rys. 1 oraz Rys. 2 ogólnie na Politechnice stan zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest podobny i panuje równowaga w zatrudnieniu (dane z 2021 oraz 2022).



Rysunek 1. Stan zatrudnienia na rok 2021



Rysunek 2. Stan zatrudnienia na rok 2022

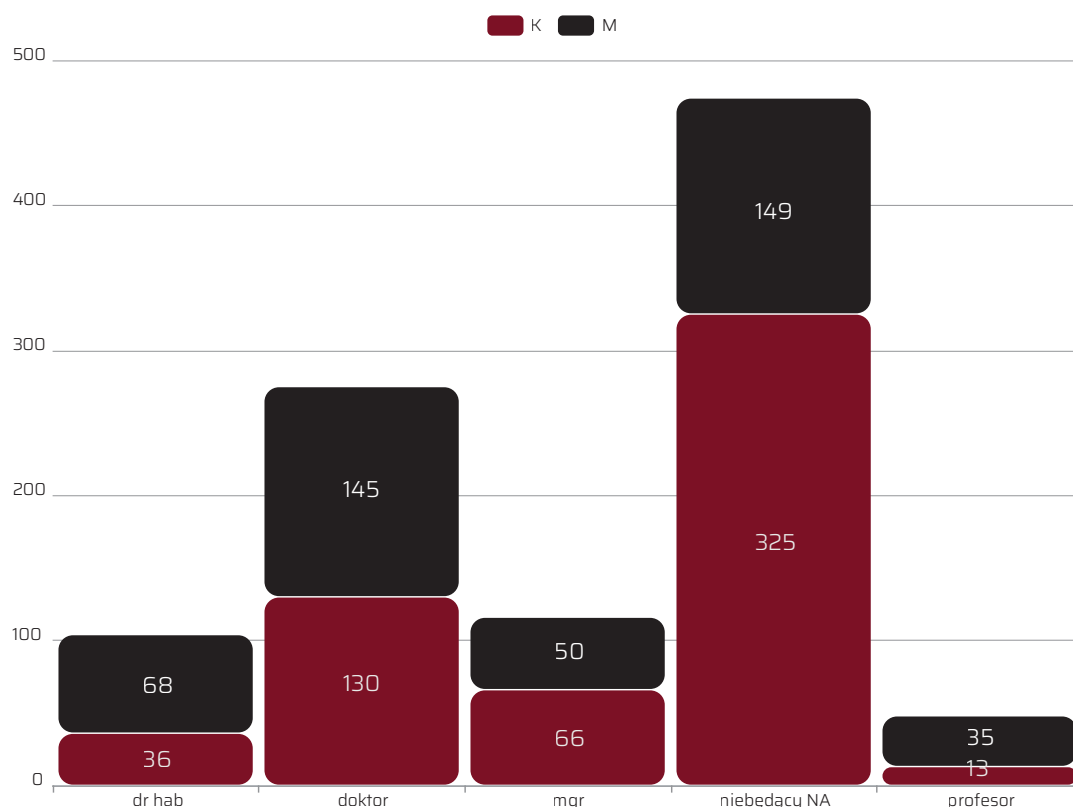


5.2.2. Ogólna struktura zatrudnienia

W tym rozdziale przedstawiono stosunek liczby kobiet do mężczyzn z uwzględnieniem zajmowanego stanowiska w strukturze PBŚ. Wg aktualnych danych dot. struktury zatrudnienia:

- W grupie pracowników PBŚ niebędących nauczycielami akademickimi zatrudniono ponad dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn
- Ogólna liczba nauczycieli akademickich pod względem płci jest zbliżona, z przewagą zatrudnionych mężczyzn
- Liczba zatrudnionych osób z tytułem zawodowym magistra lub tożsamym oraz ze stopniem doktora jest zbliżona
- Dla osób ze stopniem doktora habilitowanego, zatrudnionych jest prawie dwa razy więcej mężczyzn niż kobiet
- Dla osób z tytułem profesora, zatrudnionych jest prawie trzy razy więcej mężczyzn niż kobiet

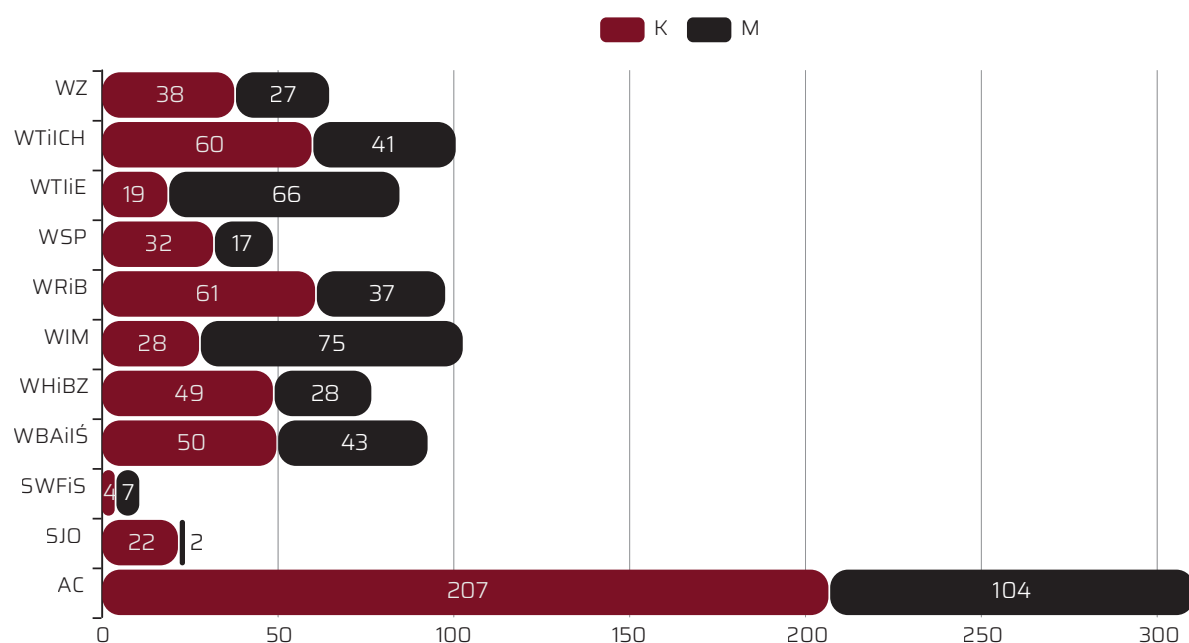
Niniejsze dane odzwierciedlają ogólną sytuację dot. zatrudnienia na uczelniach w Polsce [Raport Narodowego Centrum Nauki: Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce. Wyniki sondażu, 2022] charakteryzującą się równomierną liczbą kobiet i mężczyzn na wczesnych etapach kariery naukowej (doktorat) oraz znaczną przewagą mężczyzn na dalszych etapach kariery naukowej (dr hab., profesura).



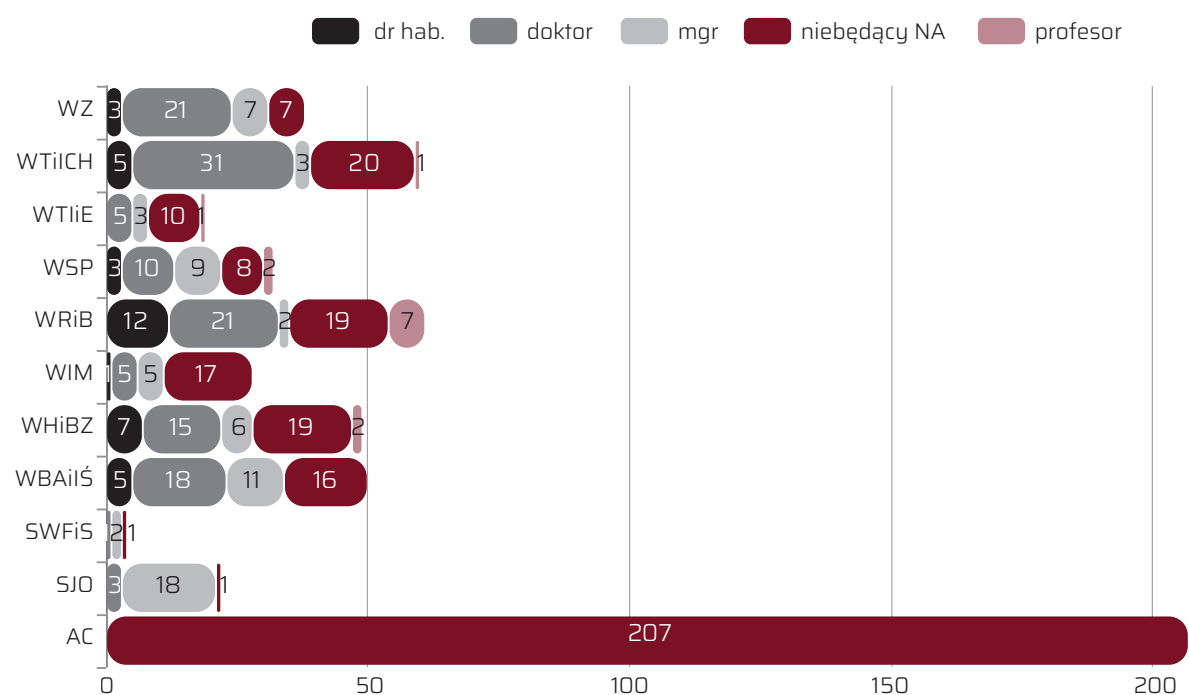
Rysunek 3. Stosunek liczby kobiet do mężczyzn w zależności od stanowiska

5.2.3. Struktura zatrudnienia wg płci na wydziałach i jednostkach PBŚ

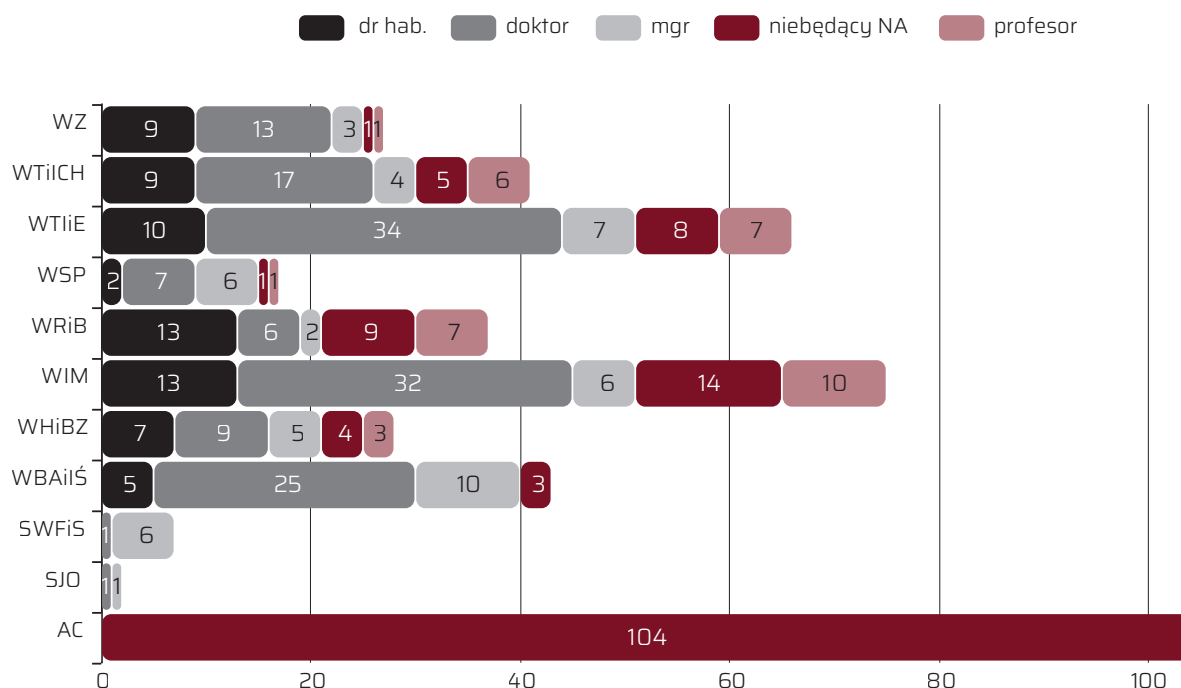
W tym rozdziale przedstawiono ogólny stosunek liczby kobiet do mężczyzn na różnych wydziałach PBŚ. Podobnej analizy dokonano też z uwzględnieniem zajmowanego stanowiska.



Rysunek 4. Stosunek liczby kobiet do mężczyzn z uwzględnieniem wydziałów i jednostek PBŚ



Rysunek 5. Liczba kobiet na poszczególnych stanowiskach z wyszczególnieniem wydziałów i jednostek PBŚ



Rysunek 6. Liczba mężczyzn na poszczególnych stanowiskach z wyszczególnieniem wydziałów i jednostek PBŚ

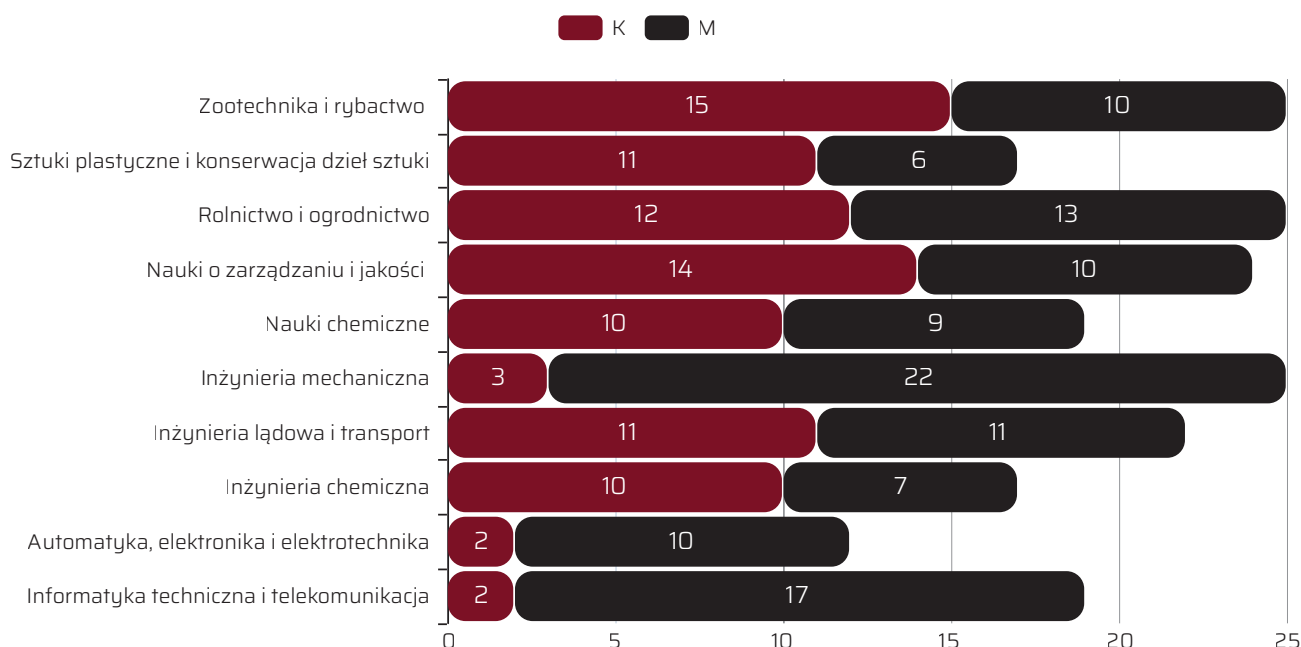
5.3. Struktury Rad Dyscyplin Naukowych

W tym rozdziale przedstawiono ogólny stosunek liczby kobiet do mężczyzn w radach dyscyplin na PBŚ. Członkowie rad dyscyplin są wybierani w obrębie swoich dyscyplin.

Porównując dane z Rys. 7 do ogólnej sytuacji zatrudnienia na wydziałach (oczywiście wydziały nie muszą wprost odpowiadać dyscyplinom, ale specyfika zatrudnienia jest podobna), można zauważyć, iż:

- Na WRiB zatrudnionych jest więcej kobiet (w stosunku 61:37), ale w Radzie Dyscypliny Naukowej Rolnictwo i ogrodnictwo jest więcej mężczyzn (w stosunku 13:12)
- Mniejszą proporcjonalnie reprezentację w radzie dyscypliny (w stosunku do zatrudnienia na WTiCH) mają kobiety w dyscyplinach Nauki chemiczne oraz Inżynieria chemiczna, ale wciąż w ww. radach jest więcej kobiet niż mężczyzn
- W innych radach dyscyplin sytuacja jest podobna do stanu zatrudnienia na wydziałach

Warto zauważyć, iż członkowie rad dyscyplin nie muszą posiadać stopnia doktora habilitowanego ani tytułu profesora – mogą być to np. osoby z doktoratami.



Rysunek 7. Stosunek liczby kobiet do mężczyzn wykazany dla poszczególnych rad dyscyplin naukowych

5.4. Charakterystyka kadry zarządzającej Politechniki Bydgoskiej

W tym rozdziale przedstawiono ogólny stosunek liczby kobiet do mężczyzn na stanowiskach zarządczych PBS. Warto nadmienić, że stanowisko Rektora pochodzi z wyboru społeczności akademickiej. Pozostałe stanowiska pochodzą z nominacji, więc w ich przypadku można kreować politykę równości płci.

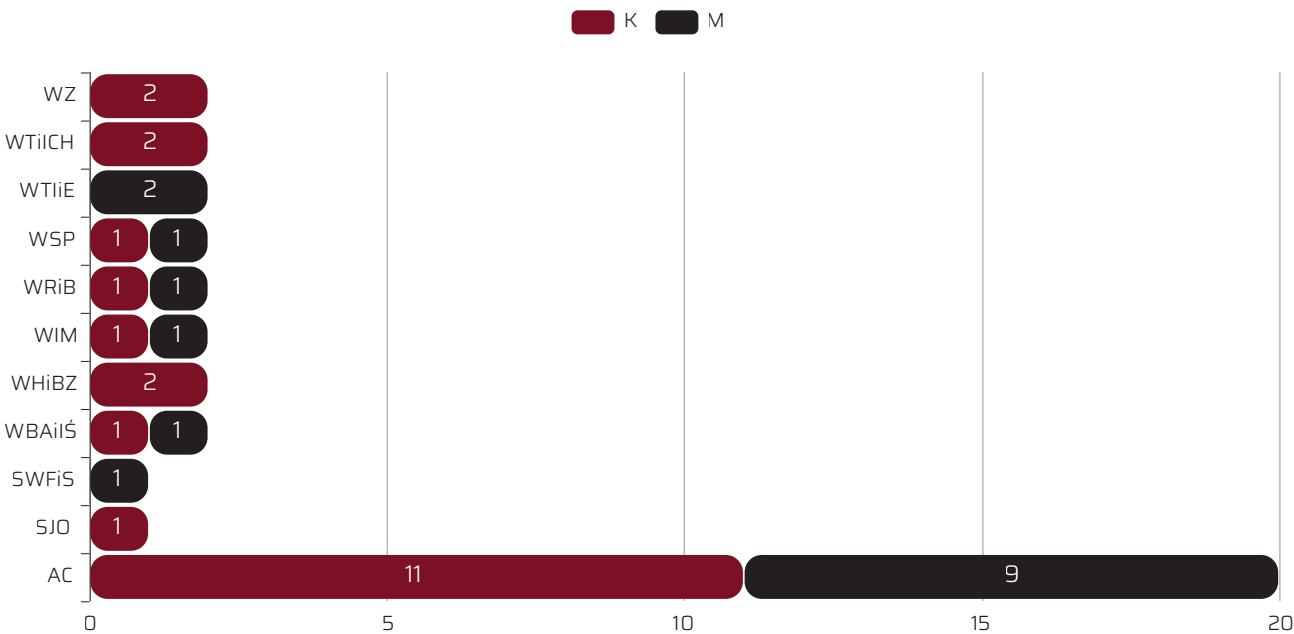
Z pozyskanych danych zobrazowanych w Tabeli 1 nasuwa się wniosek o równości płci w ramach stanowisk zarządczych pochodzących z nominacji (najczęściej JM Rektora), a w szczególności na uwagę zasługuje równa liczba kobiet i mężczyzn wśród prorektorów oraz dziekanów.

Stanowisko	M	K
Rektor (wybory)	1	-
Prorektorzy	1	1
Dziekani	4	4
Prodziekani	2	6
Kwestorzy	1	2



Stanowisko	M	K
Kanclerz	1	-
Dyrektorzy	2	1

Tabela 1. Kadra zarządzająca Politechniki Bydgoskiej



Rysunek 8. Liczba kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej z uwzględnieniem wydziałów i jednostek

5.5. Wynagrodzenia pracowników

W niniejszej sekcji przedstawiono sytuację dotyczącą płac.

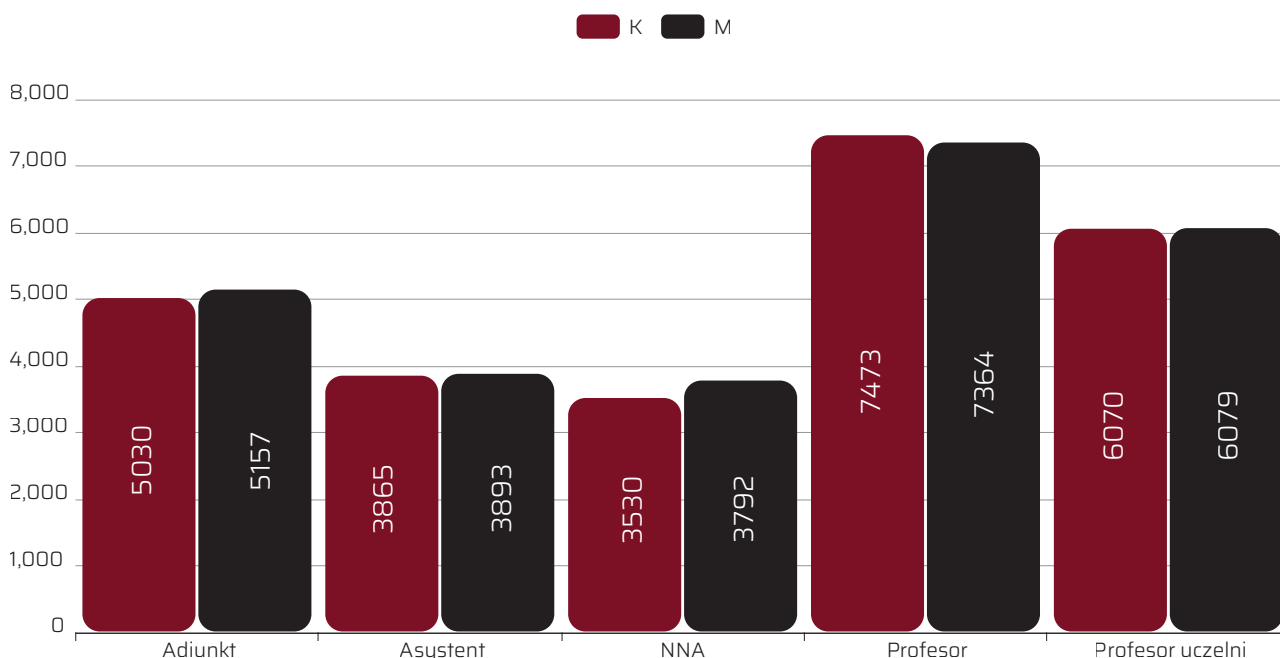
Jak zobrazowano na Rys. 9, na Politechnice nie ma dysproporcji dotyczących wynagrodzeń ze względu na płeć. To ważny aspekt, gdyż często równość płci rozważana jest w aspektach miękkich i symbolicznych, natomiast wynagrodzenie jest aspektem bardzo praktycznym i „namacalnym”. Zniwelowanie wskaźnika Gender Pay Gap w Unii Europejskiej jest jednym z głównych celów strategicznych wymienionych w dokumencie [A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025”, Bruksela 2020].

Na Politechnice wskaźniki:

- Gender Pay Gap [Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU] oraz
- Wage equality for similar work [World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2022]

są na poziomie ukazującym równość płci w zakresie wynagrodzeń.

W porównaniu do danych dot. płac podanych w ww. Raportach, Politechnika Bydgoska wypada dużo korzystniej jako pracodawca dbający o równowagę w wynagrodzeniu i nie-dyskryminujący żadnej płci.



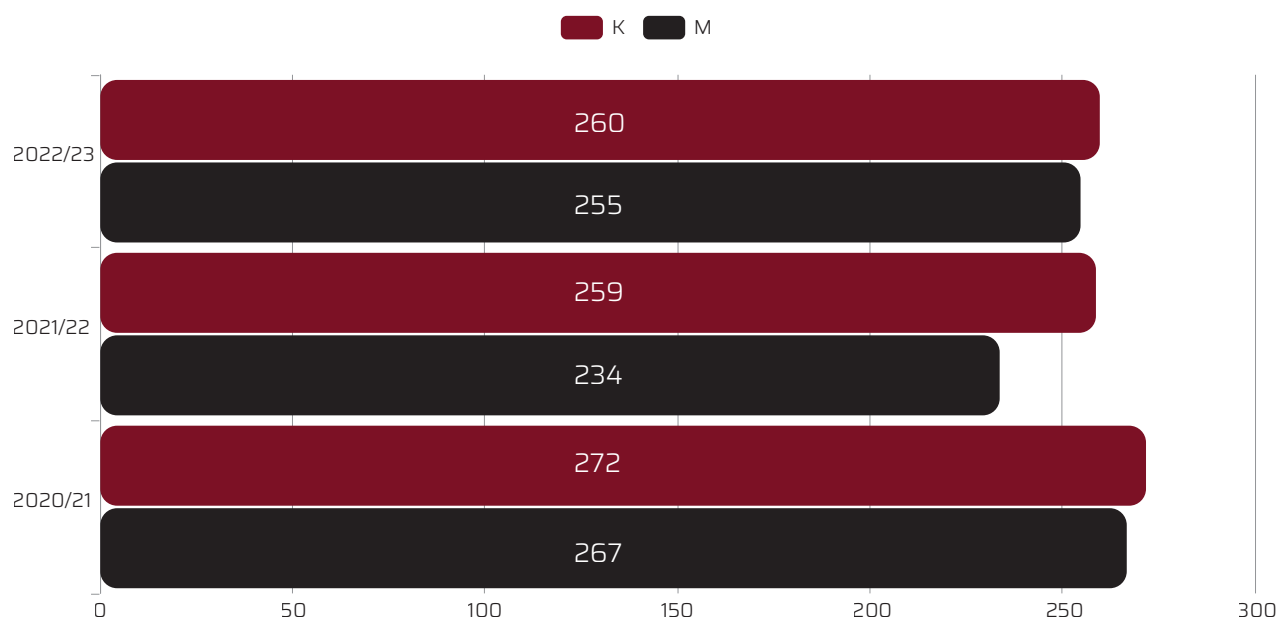
Rysunek 9. Średnia pensja (lata 2021-2023) kobiet i mężczyzn dla poszczególnych stanowisk

5.6. Pensum pracowników dydaktycznych

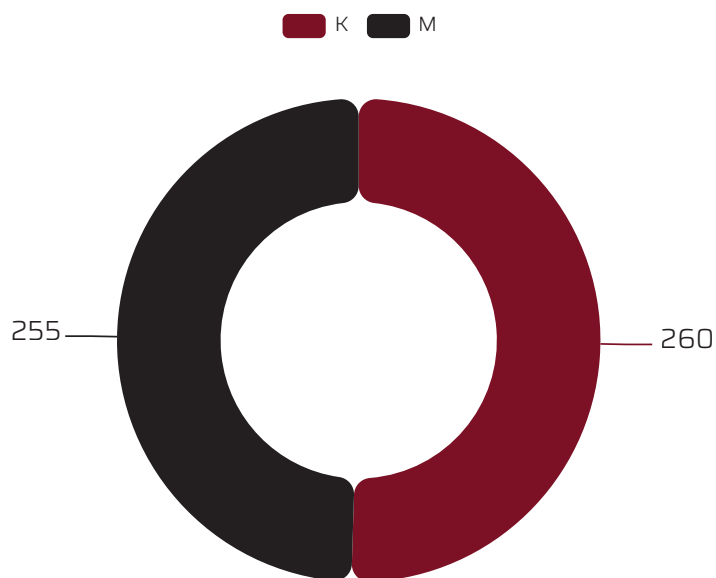
W niniejszej sekcji przedstawiono sytuację dotyczącą obciążenia pensum dydaktycznym.

Jak zobrazowano na Rysunkach 10-12, na Politechnice nie ma znaczących dysproporcji dotyczących obciążenia dydaktyką ze względu na płeć.

Na podstawie danych dla całej uczelni można zauważyć nieznacznie większe średnie obciążenie kobiet (264:252).



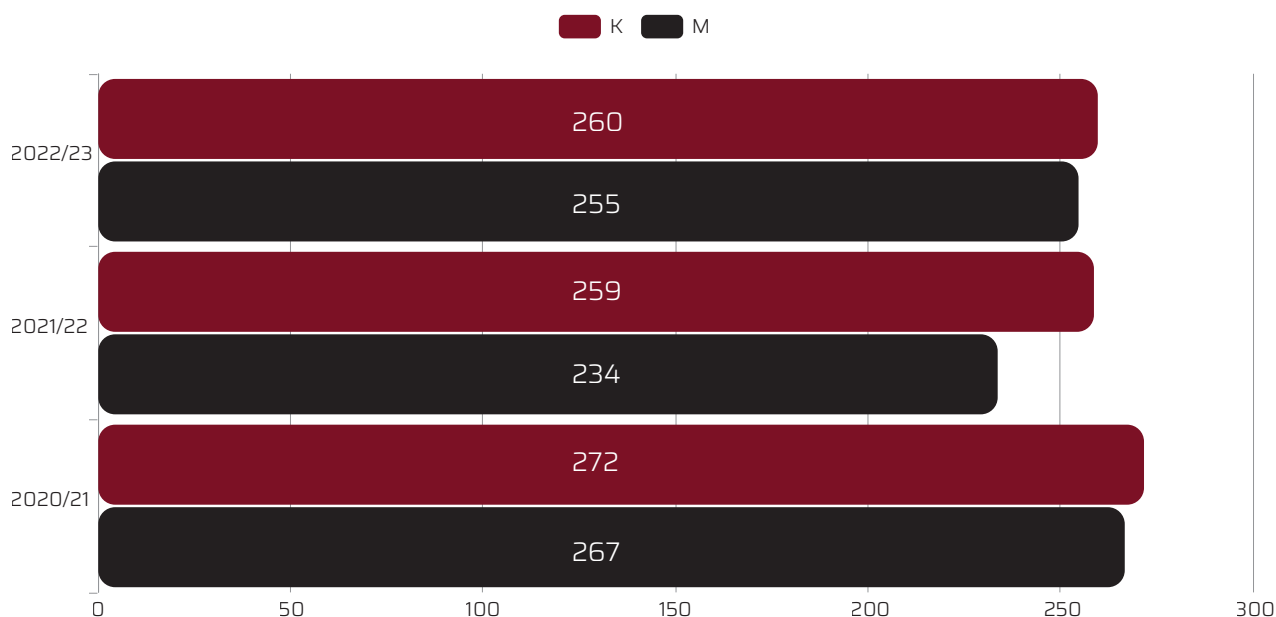
Rysunek 10. Wartość średniego pensum dla kobiet i mężczyzn w poszczególnych latach



Rysunek 11. Średnie pensum dla kobiet i mężczyzn (2022/23)

Podobnie na poszczególnych wydziałach (Rys. 12) można zauważyć prawie równomierne obciążenie obu płci dydaktyką.

Jedynym elementem ukazującym pewną dysproporcję, jest fakt, iż tylko mężczyźni mają (średnio) niższe pensum niż wymagane pensum minimalne (Rys. 12: WRiB, WTiCH).

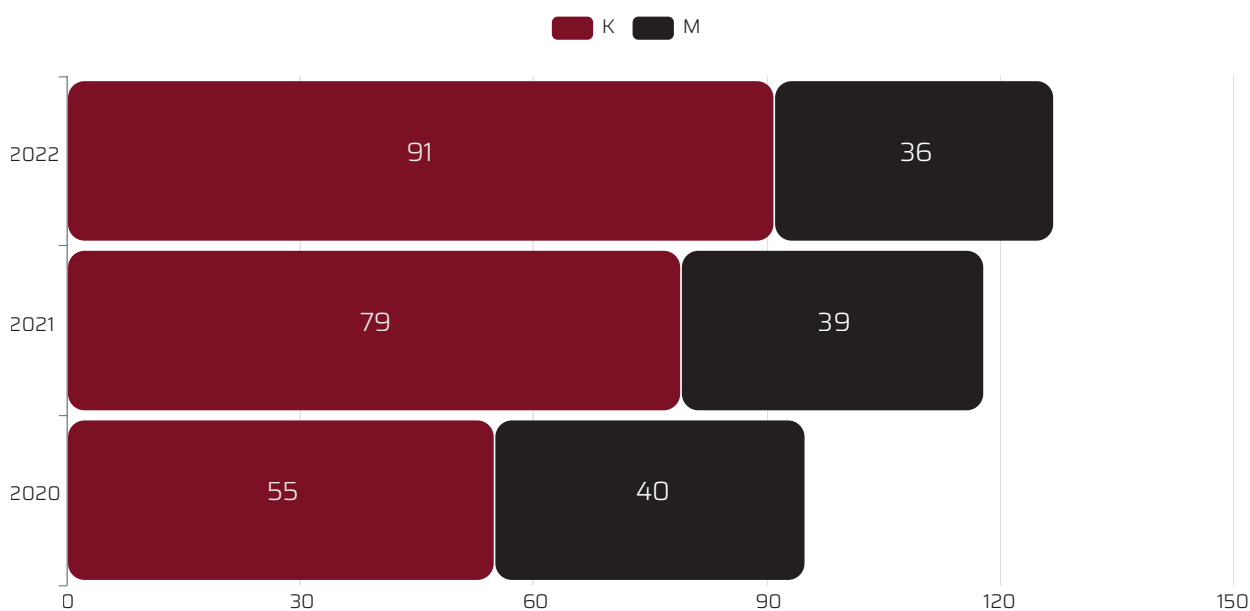


Rysunek 12. Średnie pensum (2022/23) kobiet i mężczyzn dla poszczególnych wydziałów

5.7. Udział w szkoleniach

W niniejszej sekcji przedstawiono dane dotyczące udziału w szkoleniach.

Jak zobrazowano na Rys. 13 na Politechnice w większej ilości szkoleń podnoszących kwalifikacje biorą udział kobiety.



Rysunek 13. Sumaryczna liczba odbytych szkoleń (lata 2020-2022)

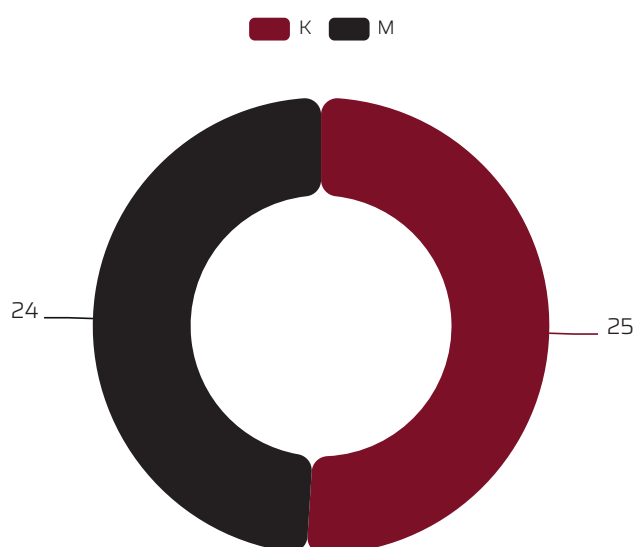


5.8. Awanse

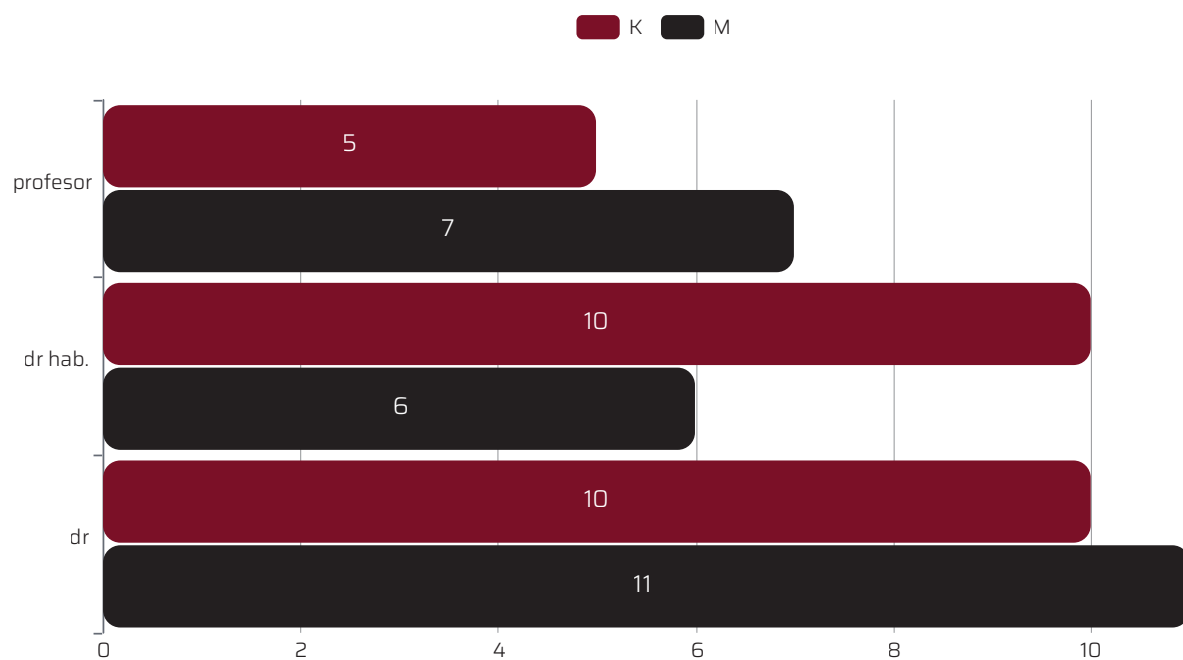
W niniejszej sekcji przedstawiono dane dotyczące awansów w podziale na płeć. Jak zobrazowano na Rys. 14 liczba awansów kobiet i mężczyzn jest niemal taka sama (lata 2020-2022). Liczba awansów dot. poszczególnych etapów kariery akademickiej także jest równomierna (Rys. 15):

- Niemal taka sama liczba awansów na doktora (10k:11m)
- Znacznie więcej kobiet osiągnęło stopień doktora habilitowanego (10k:6m)
- Więcej mężczyzn otrzymało tytuł profesora (7m:5k)

Na Politechnice Bydgoskiej w ostatnich 3 latach żadna z płci nie była faworyzowana pod względem możliwości uzyskiwania stopni i tytułów naukowych.



Rysunek 14. Sumaryczna liczba awansów (lata 2020-2022)



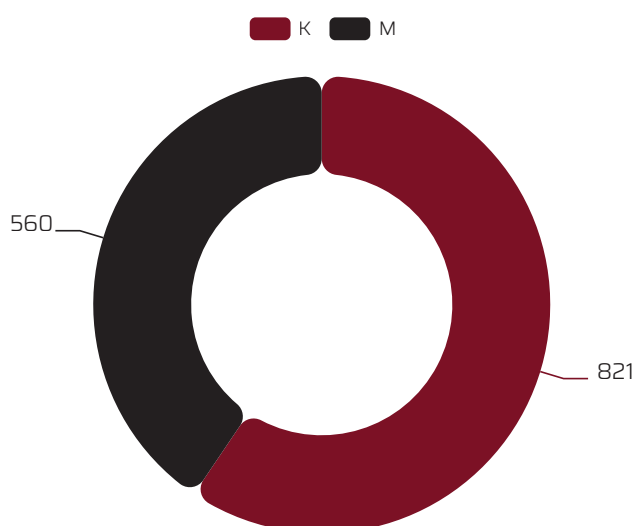
Rysunek 15. Sumaryczna liczba awansów z wyszczególnieniem rodzaju (lata 2020-2022)



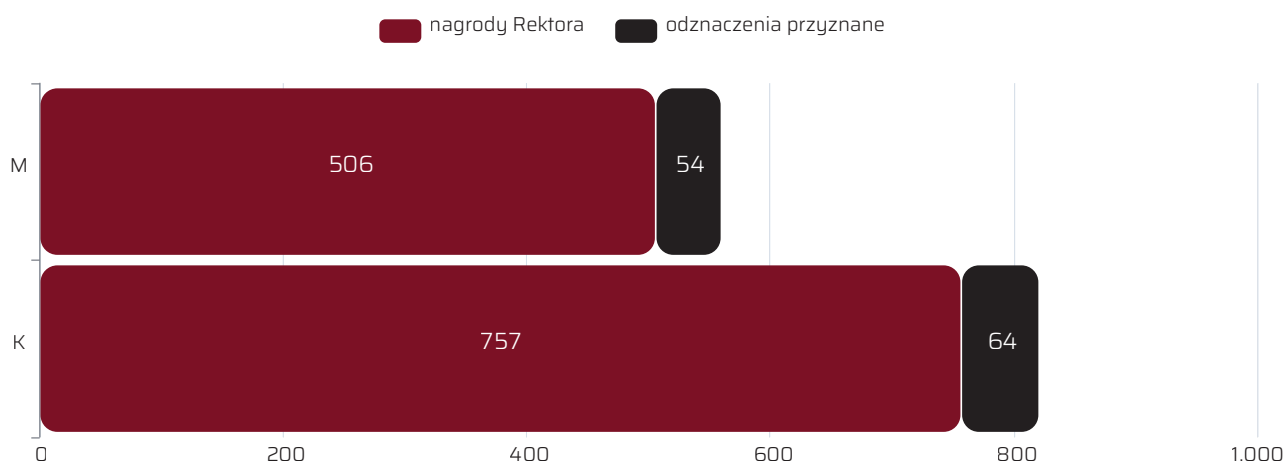
5.9. Nagrody

W niniejszej sekcji przedstawiono dane dotyczące przyznanych nagród w podziale na płeć.

Jak zobrazowano na Rys. 16 liczba nagród dla kobiet jest większa niż nagród dla mężczyzn (lata 2020-2022) i jest to liczba nieproporcjonalnie większa niż wynikałoby to ze stanu zatrudnienia kobiet i mężczyzn na Politechnice (Rys. 1). Kobiety otrzymały więcej nagród JM Rektora (Rys. 17).



Rysunek 16. Sumaryczna liczba nagród przyznanych w latach 2019-2022



Rysunek 17. Sumaryczna liczba nagród przyznanych w latach 2019-2022 (z wyszczególnieniem typu nagrody)

6. Wnioski i synteza

6.1. Kryteria wymierne – ocena aktualnego stanu dot. równości płci na PBS

W następujących kryteriach (na podstawie danych) równość płci jest na poziomie bardzo dobrym (wzorcowym):

- Równy udział kobiet i mężczyzn we władzach i na ważnych stanowiskach kierowniczych. Aktualnie na Politechnice Bydgoskiej panuje równość płci: obie płcie są równo reprezentowane we Władzach i gremiach decyzyjnych.
- Równomierny poziom wynagrodzenia, brak luki w wynagrodzeniu (Gender Pay Gap)
- Równy średni poziom zatrudnienia
- Duży udział kobiet w szkoleniach, nagrodach oraz awansach (ostatnie 3 lata)

W następujących kryteriach (na podstawie danych) równość płci jest na poziomie dobrym:

- Równomierne obciążenie pensum dydaktycznym
- Proporcjonalny udział płci w większości rad dyscyplin

W następujących kryteriach (na podstawie danych) równość płci jest na poziomie niezadowalającym:

- Przewaga w zatrudnieniu mężczyzn w grupie pracowników ze stopniem doktora habilitowanego i tytułem profesora. Jednakże dane dot. awansów za ostatnie 3 lata pokazują, iż na Politechnice Bydgoskiej w ostatnich 3 latach żadna z płci nie jest faworyzowana pod względem możliwości uzyskiwania stopni i tytułów naukowych.

6.2. Kryteria niewymierne

Politechnika bierze udział w przedsięwzięciach dotyczących promowania udziału kobiet w naukach ścisłych i inżynieryjnych, m.in.:

- Dziewczyny na Politechniki
- Women in IT

Ponadto, na Politechnice także prowadzone są wewnętrzne działania promocyjne prezentujące kobiety w nauce, np. z okazji Dnia Kobiet nagrano wywiady z badaczkami z Politechniki Bydgoskiej i umieszczono je na mediach społecznościowych PBS.

Tego typu działania są bardzo ważne w budowaniu świadomości równouprawnienia płci także w naukach ścisłych. Na Politechnice należy eliminować dawne przesady, zabobony oraz dyskryminację kobiet.



Ponadto, należy zwrócić dużą uwagę na eliminowanie mowy nienawiści oraz przejawów dyskryminacji (w tym wyśmiewania się) wobec osób reprezentujących mniejszości oraz osób różniących się pod jakimkolwiek względem (styl, ubiór, pochodzenie).

Kolejnym istotnym elementem jest budowanie świadomości i kultury różnorodności oraz równouprawnienia, w tym przekazywanie konkretnej i praktycznej wiedzy jak zachowywać się w sytuacjach trudnych. Dlatego należy kontynuować oraz rozszerzyć szkolenia dla kadry zarządzającej, a także dla szerszego grona społeczności akademickiej PBŚ.

Na pozytywny komentarz zasługuje fakt, iż już do tej pory zorganizowano szereg szkoleń (organizowanych przez zewnętrzną firmę i zewnętrznych trenerów) dla prorektorów, dziekanów i prodziekanów, w tym m.in.:

- Komunikacja, wspieranie i praca ze studentami w trakcie lub po korekcie płci
- Student z niepełnosprawnością – optymalizacja procesu kształcenia i budowanie długofalowej strategii działania uczelni wobec wymogów prawnych i barier procesu kształcenia
- Komunikacja z osobą z zaburzeniem psychicznym w środowisku akademickim – szkolenie dla kierowników zespołów

Politechnika Bydgoska będzie silniejsza dzięki różnorodności!



7. Rekomendacje i plan działań

Aktualnie sytuacja dot. równouprawnienia i równości płci na Politechnice Bydgoskiej jest bardzo dobra. Tym niemniej, w ramach planu działań, rekomendowane są następujące działania na najbliższe 18 miesięcy.

R1	Termin: 06/2023
Powołanie Zespołu ds. Równouprawnienia na PBŚ (lub włączenie tej tematyki w kompetencje innego zespołu).	Na Politechnice Bydgoskiej nie ma miejsca na dyskryminację osób (pracowników, kandydatów, studentów, osób zewnętrznych) ze względu na jakąkolwiek płć, pochodzenie, rasę, przekonania, wyznanie (jakąkolwiek religię) lub brak wyznania, wiek, sposób ubierania, poglądy polityczne (o ile są zgodne z prawem), preferencje seksualne (o ile są zgodne z prawem) itp. Wszelkie naruszenia w tym zakresie, w tym w płaszczyźnie języka i mowy nienawiści, powinny być piętnowane i karane.
Wskaźnik	Powołanie jednego Zespołu.
Odpowiedzialność	JM Rektor PBŚ

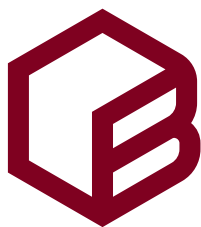
R2	Termin: 08/2023
Prace nad utworzeniem żłobka/przedszkola akademickiego dla dzieci pracowników PBŚ.	W pierwszym kroku należy sprawdzić/zbadać ewentualne zainteresowanie powstaniem przedszkola wśród pracowników. Przedszkole akademickie może być elementem przyjaznego środowiska pracy i pozwolić kobietom na szybszy powrót do efektywnej pracy naukowej.
Wskaźnik	Analiza i decyzje dot. przedszkola.
Odpowiedzialność	Kanclerz PBŚ



R3	Termin: 05/2023
Rozważenie oraz wprowadzenie zasad dot. możliwości pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy.	Elastyczny czas pracy oraz praca zdalna (dobrowolna, nie przymusowa) dla chętnych mogą być w niektórych przypadkach elementem wspierającym rozwój karier naukowych kobiet i mężczyzn pozwalając na pogodzenie przestrzeni rodzinnej i zawodowej. Praca zdalna jest elementem przyjaznego środowiska pracy i pozwala m.in. kobietom na szybszy powrót do efektywnej pracy naukowej po urodzeniu dziecka.
Wskaźnik	Wprowadzenie zasad/regulaminu dot. pracy zdalnej (tzw. home office).
Odpowiedzialność	JM Rektor PBŚ
R4	Termin: 03/2024
Dalsze szkolenie kadry kierowniczej PBŚ w zakresie równouprawnienia, różnorodności i wielokulturowości.	Kontynuacja szkoleń dla kadry kierowniczej i liderów.
Wskaźnik	Każdy pracownik przeszkolony min. 1 raz z tematyki równouprawnienia.
Odpowiedzialność	JM Rektor PBŚ



R5	Termin: 03/2024
Zaplanowanie szkoleń dot. równouprawnienia, różnorodności i wielokulturowości. Szkolenia dla szerokiego grona społeczności akademickiej.	Szkolenia są elementem polityki rozwoju kadry w zakresie równości płci, różnorodności i równouprawnienia. Szkolenia są elementem budowania kultury niedyskryminacji oraz inkluzyjności. Szkolenia powinny także negować postawy dyskryminacyjne oraz wszelkie przesady kulturowo-religijne. Elementem szkoleń powinno być także budowanie kultury pozytywnej reakcji na ciężę i wspieranie mężczyzn oraz kobiet w godzeniu życia rodzinnego, prywatnego i zawodowego (tzw. work-life balance). Zaleca się także wprowadzanie w siatkach godzin dla studentów przedmiotu dot. wielokulturowości oraz pracy w środowisku wielokulturowym.
Wskaźnik	Każdy pracownik przeszkolony min. 1 raz z tematyki równouprawnienia.
Odpowiedzialność	Prorektor ds. kształcenia i spraw studenckich
R6	Termin: 03/2024
Przeprowadzenie ankiety badającej postrzeganie aktualnej sytuacji dot. równouprawnienia i różnorodności wśród pracowników i studentów PBS.	W niniejszym dokumencie przedstawiono wiele danych i liczb dotyczących równouprawnienia płci. Jednak liczby i dane nie zawsze oddają aspekty niemierzalne i odczucia pracowników. Dlatego rekomenduje się przeprowadzenie ankiety.
Wskaźnik	Jedna ankieta, która trafi do każdego pracownika PBS.
Odpowiedzialność	Prorektor ds. kształcenia i spraw studenckich
R7	Termin: 10/2024 oraz 10/2025
Monitorowanie planu równości płci oraz sytuacji dot. równouprawnienia na PBS.	Sytuacja oraz dane dot. planu równości płci oraz sytuacji dot. równouprawnienia na PBS powinna być na bieżąco monitorowana. Jest to jeden z celów i obowiązków Zespołu ds. Równouprawnienia (Rekomendacja R1).
Wskaźnik	Jeden raport z monitorowania planu równości płci GEP oraz sytuacji dot. równouprawnienia rocznie
Odpowiedzialność	Zespół ds. Równouprawnienia



**POLITECHNIKA
BYDGOSKA**

im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich



► pbs.edu.pl