



Wrocław, 25 kwietnia 2025 r.

Polityka Równości, Różnorodności i Dobrostanu Politechniki Wrocławskiej

Kontynuujemy działania na rzecz budowania otwartej i inkluzywnej społeczności. Ich ramy tworzy nowa, kompleksowa i wyjątkowa w skali kraju Polityka Równości, Różnorodności i Dobrostanu Politechniki Wrocławskiej na lata 2025-2028.

– **Równość, tolerancja, otwartość i różnorodność** to nie puste słowa, lecz wartości fundamentalne dla rozwoju Politechniki Wrocławskiej. I podstawa dla tworzenia warunków do prowadzenia nauki oraz kształcenia na wysokim poziomie – mówi **prof. Arkadiusz Wójs, rektor Politechniki Wrocławskiej**. – Ten dokument to odzwierciedlenie strategii uczelni, w której wskazaliśmy społeczność jako jeden z pięciu kluczowych obszarów naszego rozwoju.

Nowa polityka jest bardziej kompleksowa niż poprzedni plan równości uczelni na lata 2022-2024. Zakłada wdrażanie konkretnych mechanizmów i programów wsparcia. Opiera się na badaniach i zweryfikowanych wcześniej potrzebach politechnicznej społeczności, np. dzięki przeprowadzonemu na uczelni badaniu **Work-Life Balance**.

– Sam fakt, że jest to druga tak kompleksowa inicjatywa w tym obszarze świadczy o tym, jak strategicznie i długofalowo podchodzimy do tych naprawdę kluczowych kwestii. – wyjaśnia prof. Wójs. – Nasza aktywność i realne działania w tworzeniu otwartego i inkluzywnego środowiska akademickiego stawiają nas dziś w ścisłym gronie pionierów w tym zakresie wśród polskich uczelni.

Dokument został opracowany **przez prorektorkę ds. rozwoju i integracji wspólnoty – prof. Karolinę Jaklewicz**, pełnomocniczkę rektora ds. przeciwdziałania dyskryminacji – prof. Annę Borkowską, pełnomocniczkę rektora do spraw dostępności – prof. Katarzynę Jach oraz zespół do spraw rozwoju wspólnoty.

– Mamy poważne i realne cele. W poprzedniej kadencji zapisaliśmy w statucie możliwość używania feminatywów, powołaliśmy komisję antydyskryminacyjną, rozpoczęliśmy edukację równościową i wraz z działem dostępności rozwijaliśmy wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami – wylicza prof. Jaklewicz. – W najbliższych latach będziemy kontynuować te działania: zwiększać dostępność, poszerzać ofertę warsztatów równościowych, międzykulturowych i promujących dialog, rozwijać wsparcie dla osób o szczególnych potrzebach, w tym w procesie tranzykcji płci, oferować wsparcie w sytuacjach kryzysu zdrowia psychicznego, ale też monitorować poziom wynagrodzeń w kontekście płci zatrudnionych osób – zapowiada.

Trzy plany działań – spójna polityka

Polityka Równości, Różnorodności i Dobrostanu Politechniki Wrocławskiej na lata 2025-2028 składa się z trzech wzajemnie powiązanych planów: **równości płci, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji** oraz **równowagi między pracą a życiem osobistym**.

Stworzenie równych szans rozwoju naukowego, zawodowego i edukacyjnego dla wszystkich członkiń i członków wspólnoty, niezależnie od płci i innych cech tożsamości to główny cel planu równości. Obejmuje on m.in. równość szans w zatrudnieniu, rozwoju kariery i edukacji, równe warunki pracy i studiowania, sprawiedliwe wynagrodzenia oraz równy udział w zarządzaniu.

Z kolei plan różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji ma na celu rozwijanie środowiska wolnego od dyskryminacji i niewłaściwych zachowań, opartego na równym traktowaniu, szacunku, bezpieczeństwie i włączeniu.



– Poszerzyliśmy zakres działań komisji antydyskryminacyjnej o niewłaściwe zachowania, a dodatkową uwagę poświęciliśmy grupom szczególnie wrażliwym na dyskryminację: cudzoziemcom, osobom ze szczególnymi potrzebami (w tym neuroróżnorodnym), seniorom i seniorkom oraz osobom wykonującym pracę fizyczną – opowiada prof. Jaklewicz.

Twórcy polityki postawili także na dodatkowe wsparcie psychologiczne dla pracowników, doktorantów i studentów, co już zaowocowało powstaniem Działu Wsparcia Psychologicznego i Mediacji. – W ramach prac działu otrzymamy nie tylko pomoc w trudnych sytuacjach, taką jak konsultacje psychologiczne czy mediacje, ale będziemy mogli liczyć na mentoring w rozwoju osobistym i udział w małych grupach wsparcia – dodaje prof. Jaklewicz.

Plan Work-Life Balance koncentruje się natomiast na promowaniu równowagi między pracą a życiem osobistym. – Tutaj nowością będzie wsparcie działań integracyjnych i rozbudowa infrastruktury poprawiającej dobrą współpracę – zapowiada prof. Jaklewicz. – Nowy dział szkoleń i rozwoju wspólnoty poszerza ofertę szkoleń kompetencyjnych i liderkich, działa na rzecz kultury pracy, tworzenia grup wsparcia czy też – co już też się dzieje – promowania urlopów rodzicielskich.

Ponadto, w dokumencie zaplanowano działania na rzecz dobrych praktyk zarządczych, które mają wspierać zapewnienie równości i przejrzystości w awansach i rozwoju zawodowym na uczelni.

– Na Politechnice Wrocławskiej wyraźnie widzimy, że działania w tym zakresie mają sens. Świadczy o tym chociażby fakt, że w ciągu ostatnich czterech lat o 8% wzrósł udział kobiet we władzach wydziałów, a o 7% zwiększyła się liczba profesorek tytularnych – zauważa rektor prof. Wójs.

Komunikaty dla mediów można znaleźć na: <https://wroclaw.tech/dla-mediow>.