



Plan Równości Płci

**Łukasiewicz – Poznańskiego Instytutu Technologicznego
na lata 2025–2027**

**Załącznik do zarządzenia nr ZARZ/II/035/2025 Dyrektora Sieć Badawcza Łukasiewicz –
Poznańskiego Instytutu Technologicznego z dnia 5 listopada 2025 roku**



Spis treści

Przedmowa	2
Wprowadzenie	3
Diagnoza	8
Cele	16
Cel I	17
Cel II	19
Cel III	21
Cel IV	22
Cel V	23
Wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja Planu Równości Płci	25
Bibliografia	26
Spis wykresów i tabel	27



”

Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddaję w Państwa ręce Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – Poznańskiego Instytutu Technologicznego na lata 2025–2027.

Jako Instytut tworzymy nowoczesne technologie i rozwiązania. Stawiamy na innowacyjność, ale równocześnie sami nadążamy za zmianami społecznymi i kulturowymi. Chcemy, by Łukasiewicz – PIT był miejscem, w którym każda osoba będzie czuła się częścią wspólnoty, dlatego naszym nadrzędnym celem jest stworzenie inkluzywnego środowiska pracy. Zdaję sobie sprawę, że to proces wieloletni, wykraczający poza okres obowiązywania tego Planu. Wierzę jednak, że najlepsze pomysły rodzą się w grupach różnorodnych, tolerancyjnych i otwartych na komunikację. Takich, w których każdy ma głos, może przedstawić swoją perspektywę, jest wysłuchany i zrozumiany.

Będziemy ten Plan realizować konsekwentnie i z zaangażowaniem, bo jesteśmy przekonani, że kultura i szacunek w miejscu pracy są równie ważne jak realizowane projekty, prowadzone badania i wdrażane innowacje. Wierzimy, że dzięki temu nasz Instytut stanie się pierwszym wyborem dla osób szukających pracy w dziedzinach, którymi się zajmujemy.

dr inż. Rafał Cichy

Dyrektor Łukasiewicz – Poznańskiego Instytutu Technologicznego

Wprowadzenie

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – Poznańskiego Instytutu Technologicznego określa cele, jakie Instytut chce zrealizować w latach 2025–2027, by zbudować inkluzywną kulturę organizacyjną oraz mechanizmy umożliwiające jej utrzymanie.

Choć ze względu na charakter dokumentu w centrum pozostaje równość płci, uwzględniamy również różnice wynikające z pochodzenia narodowego i etnicznego, wyznania, (nie)sprawności, orientacji psychoseksualnej oraz tożsamości płciowej, a także inne cechy, dzięki którym nie stanowimy grupy jednorodnej. Nie dążymy do ich niwelowania; chcemy wykorzystywać ich potencjał, aby tworzyć lepsze rozwiązania i budować silniejszą instytucję. Dążymy do kultury, w której różnimy się z szacunkiem i odpowiedzialnością, mimo wyzwań dzisiejszych spolaryzowanych czasów.

Instytuty i uczelnie, a więc miejsca, gdzie uprawiało się naukę i dzieliło wiedzę, zawsze były oazami wolności. Bez niej nie ma sztuki, innowacji, pomysłów. Podobnie jak inne instytucje borykają się jednak z barierami strukturalnymi i kulturowymi, które ograniczają swobodny rozwój karier kobiet i mężczyzn.

O ile wśród osób kończących studia wyższe w Polsce większość stanowią kobiety (62,6 proc. w roku 2022/23, dane GUS¹), to doktoratu broni mniej więcej tyle samo kobiet i mężczyzn, a profesorek jest już tylko niecałe 30 proc.² Zwolnienie kariery naukowej kobiet po doktoracie, zauważalne we wszystkich dziedzinach, ma wiele przyczyn – od nierównego obciążenia pracą opiekuńczą i obowiązkami domowymi po uprzedzenia, często ukryte i niewypowiedziane. Plan Równości Płci jest z założenia jednym z narzędzi, które mają pomóc zmienić ten stan.

Nie jest to jednak dokument stworzony tylko z myślą o kobietach. Uprzedzenia, stereotypy i niewidzialne bariery dotyczą także mężczyzn. Rolą pracodawcy jest mieć tego świadomość i tworzyć takie środowisko pracy, by miały one jak najmniejszy wpływ na kariery wszystkich zatrudnionych osób.

¹ Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2023/2024. Informacja sygnałowa, 17.06.2024, Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20232024,8,10.html> (dostęp 29.07.2025)

² Nauczyciele akademicki w 2024 roku, 2025 Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy, https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele_akademiccy_2024 (dostęp 29.07.2025)

Wytyczne Unii Europejskiej

Równość płci jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej. Artykuł 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi:

„We wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet”³.

Unijna Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 jako cele stawia sobie wyeliminowanie przemocy ze względu na płeć, a także przełamywanie stereotypów związanych z płcią, zniwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy i zapewnienie im równego udziału w różnych sektorach gospodarki, rozwiązanie problemu zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć, zniwelowanie różnic płci, jeśli chodzi o opiekę nad osobami zależnymi, a także osiągnięcie równowagi płci w procesie podejmowania decyzji i w polityce.

Kwestia równości płci przenika przez wszystkie strategie, polityki i inicjatywy UE. W programie ramowym Horyzont Europa⁴, dotyczącym badań naukowych i innowacji, jest ona priorytetem przekrojowym. Program ten uwzględnia trzy główne poziomy równouprawnienia płci – pierwszym jest posiadanie planu na rzecz równouprawnienia płci, będącym kryterium kwalifikowalności w Horyzoncie Europa. Każdy plan powinien uwzględniać **pięć kluczowych obszarów**. Są to:

równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;

równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych;

równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;

włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;

środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

³ Cyt. za: Strategia UE na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl (dostęp 28.07.2025)

⁴ UE: Gender equality in research and innovation, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

Podstawy prawne

Równość wobec prawa jest podstawowym prawem człowieka, zapisanym w międzynarodowych traktatach i polskim ustawodawstwie. „Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw” – głosi art. 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ⁵. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych – pierwszy międzynarodowy traktat dotyczący praw człowieka – mówi:

„Państwa-Strony niniejszego Paktu zobowiązują się zapewnić mężczyznom i kobietom równe prawo do korzystania ze wszystkich praw obywatelskich i politycznych wymienionych w niniejszym Pakcie” (art. 3)

i dalej:

„Wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności” (art. 26)⁶.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 33 głosi:

„1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”⁷.

W Regulaminie pracy Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskiego Instytutu Technologicznego zapisano, że pracodawca ma obowiązek „przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyzwanie, orientację seksualną” (par. 4 p. 4)⁸.

⁵ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 roku,
<https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> (dostęp 29.07.2025)

⁶ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 roku,
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19770380167>

⁷ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku,
<https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm> (dostęp 29.07.2025)

⁸ Regulamin pracy Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskiego Instytutu Technologicznego, 16.04.2024, zasoby wewnętrzne Instytutu

Inkluzywność ma znaczenie

Inkluzywne środowisko pracy to takie, w którym każdy – niezależnie od płci, pochodzenia etnicznego, orientacji psychoseksualnej, zdolności czy innych różnic – czuje się akceptowany i doceniany oraz ma równe z innymi szanse na rozwój.

Inkluzywne środowisko pracy czerpie z różnorodności, a korzystają na tym wszyscy – zarówno osoby pracujące, jak i ich organizacja.

Dzięki zapewnieniu inkluzywności pracowniczki i pracownicy lepiej czują się w pracy, co przekłada się na ich zadowolenie, lepsze relacje w zespole, większą motywację i lojalność wobec pracodawcy.

Przeprowadzono wiele badań, które udowodniły, że inkluzywne zespoły są bardziej kreatywne (ze względu na wielość doświadczeń i punktów widzenia), innowacyjne i skuteczne. Lepiej też zaspokajają potrzeby swoich klientów i zyskują wizerunkowo⁹.

Kreatywność, innowacyjność to cechy, których poszukuje się u osób zajmujących się nauką i tworzących nowe technologie. Postawienie na inkluzywność w przypadku instytutu naukowo-badawczego jest więc wyborem oczywistym.

⁹ Dzierżanowski Marcin, 7 powodów, dla których różnorodność się opłaca, w: My Company Polska, 7/2023 (94), <https://mycompanypolska.pl/arttykul/7-powodow-dla-ktorych-roznorodnosc-sie-oplaca/12291> (dostęp 29.07.2025)

Plan Równości Płci

Prace nad Planem Równości Płci na lata 2025–2027 rozpoczęły się pod koniec 2024 roku.

Proces przygotowania dokumentu został poprzedzony diagnozą stanu obecnego, a także identyfikacją potrzeb i oczekiwań pracowniczek i pracowników Łukasiewicz – PIT. Diagnoza obejmowała badanie ankietowe, po którym przeprowadzono serię wywiadów grupowych we wszystkich lokalizacjach Instytutu. Dodatkowo dokonano analizy danych kadrowych z podziałem na płeć, obejmujących m.in. zajmowane stanowiska oraz różnice w wynagrodzeniach.

Na podstawie uzyskanych wyników zespół pracujący nad Planem wyznaczył cele odpowiadające potrzebom osób zatrudnionych w Instytucie, z uwzględnieniem możliwości organizacyjnych jednostki.

Plan odgrywa rolę strategii na lata 2025–2027. Opiera się na **pięciu celach**, do których przypisane zostały konkretne zadania oraz wskaźniki ich realizacji. Postępy we wdrażaniu planu będą systematycznie monitorowane i ewaluowane.

W skład zespołu tworzącego niniejszy Plan weszli: Bartosz Kożuch, Małgorzata Lamperska, Kamila Małecka, Paulina Młodawska, Krystyna Sawczuk i Aleksandra Szymił.

Diagnoza

O Instytucie

Łukasiewicz – Poznański Instytut Technologiczny powstał w 2022 roku w wyniku połączenia się pięciu poznańskich instytutów należących do Sieci Badawczej Łukasiewicz. Były to: Instytut Pojazdów Szynowych „TABOR”, Przemysłowy Instytut Maszyn Rolniczych, Instytut Technologii Drewna, Instytut Logistyki i Magazynowania oraz Instytut Obróbki Plastycznej.

Obecnie w skład Instytutu wchodzi cztery centra badawcze: Centrum Zrównoważonej Gospodarki, Centrum Nowoczesnej Mobilności, Centrum Technologii Cyfrowych oraz Centrum Badań Laboratoryjnych. Strukturę uzupełniają działy front-office i back-office.

Pracowniczk i pracownicy Łukasiewicz – Poznańskiego Instytutu Technologicznego są zatrudnieni w dwóch głównych pionach – badawczym oraz wsparcia.

Pion badawczy obejmuje badaczki i badaczy, którzy pozytywnie przeszli proces kwalifikacyjny i spełnili określone wymagania formalne, określone Kryteriami kwalifikacji pracowników do pionu badawczego w Sieć Badawczą Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym, będącymi Załącznikiem nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników w Sieć Badawczą Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym.

Pion wsparcia tworzą osoby zatrudnione w działach front-office i back-office (m.in. administracja, zakupy, HR, księgowość), a także w centrach badawczych na stanowiskach związanych z realizacją projektów lub prowadzeniem badań np. laboratoryjnych.

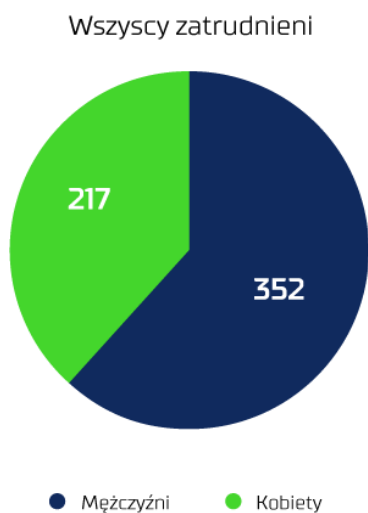
Organem stanowiącym, inicjującym, opiniodawczym i doradczym Instytutu w zakresie działalności statutowej jest Rada Instytutu.

Ze względu na to, że skład osobowy Instytutu podlega naturalnym, bieżącym zmianom, dane przedstawiono według stanu na 31 maja 2025 roku, chyba że w tekście wskazano inaczej. W tym dniu w Łukasiewicz – PIT pracowało 569 osób.

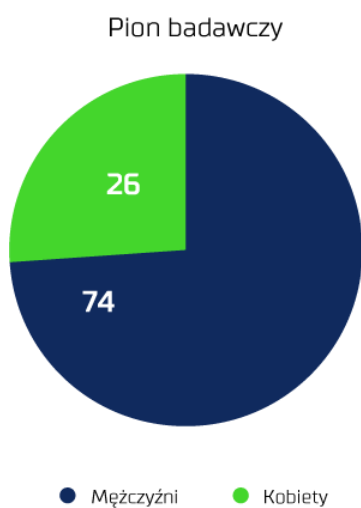
Struktura płciowa Instytutu

Większość osób pracujących w Łukasiewicz – PIT stanowią mężczyźni: 352 osoby (61,9 proc.) przy 217 kobietach (38,1 proc.).

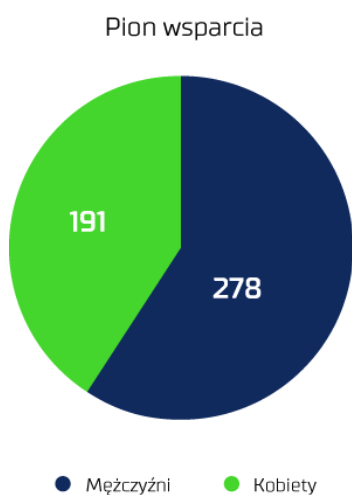
Pion badawczy liczy 100 osób, w tym 26 kobiet i 74 mężczyzn. Z kolei pion wsparcia to 469 osób, w tym 191 kobiet (40,7 proc.) i 278 mężczyzn (59,3 proc.).



Wykres 1. Podział wszystkich osób zatrudnionych ze względu na płeć



Wykres 2. Podział osób zatrudnionych w pionie badawczym ze względu na płeć



Wykres 3. Podział osób zatrudnionych w pionie wsparcia ze względu na płeć

Rada Instytutu

Rada kadencji 2022–2026 składa się z 13 osób – przewodniczącego, sekretarza i członków Rady.

W obecnej kadencji w Radzie jest jedna kobieta i pełni funkcję jej sekretarza. Przewodniczącym jest mężczyzna.

Dyrekcja

Dyrekcja Instytutu składa się z czterech osób, dwóch mężczyzn i dwóch kobiet. Dyrektorem oraz jego zastępcą ds. badawczych (któremu podlegają wszystkie centra badawcze) są mężczyźni. Zastępcą ds. operacyjnych i komercjalizacji oraz zastępcą ds. kontrolingu i współpracy z Centrum Łukasiewicza są kobiety.

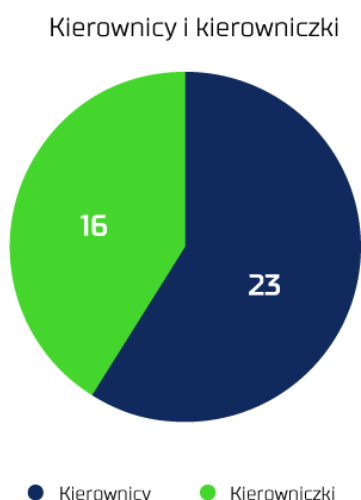
Do najwyższej kadry zarządzającej zalicza się jeszcze w Instytucie główny księgowy. Funkcję tę pełni kobieta, tak więc kierownictwo najwyższego szczebla w 60 proc. składa się z kobiet, w 40 proc. z mężczyzn.

Dyrektorami wszystkich czterech centrów badawczych są mężczyźni. W trzech centrach funkcjonują stanowiska zastępcy dyrektora – pełnią je kobiety (i jednocześnie są kierowniczkami grup badawczych).

Kierownicy i kierowniczki

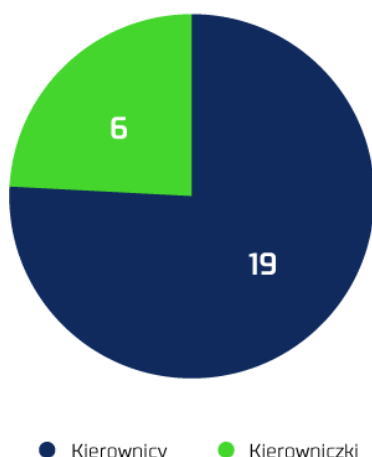
Na stanowiskach kierowników i kierowniczek komórek organizacyjnych (grupy badawcze, sekcje i działy) jest zatrudnionych 39 osób. 16 z nich (41 proc.) stanowią kobiety, 23 (59 proc.) – mężczyźni.

W centrach badawczych 19 z 25 stanowisk kierowniczych zajmują mężczyźni (76 proc.), kobiety – sześć (24 proc.). Odwrotnie proporcje płciowe prezentują się w zespołach front-office i back-office – tu jest czterech kierowników (28,6 proc.) i dziesięć kierowniczek (71,4 proc.).



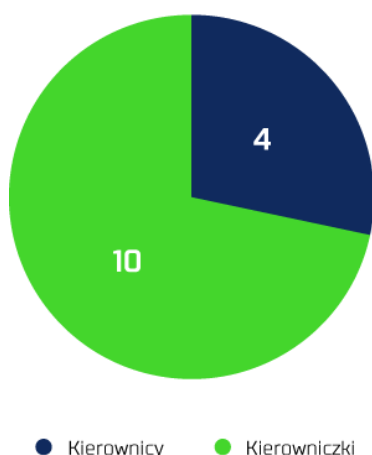
Wykres 4. Podział osób na stanowiskach kierowniczych ze względu na płeć

Centra badawcze



Wykres 5. Podział osób na stanowiskach kierowniczych w centrach badawczych ze względu na płeć

Front- i back-office



Wykres 6. Podział osób na stanowiskach kierowniczych we front-office i back-office ze względu na płeć

Luka płacowa

Luka płacowa to różnica między wynagrodzeniem, jakie otrzymują kobieta i mężczyzna zatrudnieni na tym samym stanowisku. Za brak dyskryminacji uznaje się lukę płacową na poziomie +/-5 proc. Wskaźnik dodatni oznacza, że kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni, wskaźnik ujemny oznacza, że kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni.

Łukasiewicz – PIT w 2025 roku rozpoczął badanie luki płacowej. W skali całego Instytutu wyniosła ona 8 proc. Jest więc bardzo zbliżona do luki płacowej w Polsce, która według Eurostatu wynosi 7,8 proc. (dla całej Unii Europejskiej jest to 12 proc.).¹⁰

¹⁰ Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja, fakty i przyczyny, <https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20200109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-fakty-i-przyczyny> (dostęp 19.08.2025)

Wywiady z pracownikami i pracowniczkami

Do pełnej diagnozy niezbędne było zapytanie pracowniczek i pracowników Łukasiewicz – PIT o ich doświadczenia, opinie i potrzeby związane z kwestiami równości w pracy, ze szczególnym uwzględnieniem aspektu płci.

W tym celu na pierwszym etapie wykorzystaliśmy ankietę, która skupiła się na problemach związanych z łączeniem pracy zawodowej z życiem prywatnym, rozwojem kariery, na kulturze organizacyjnej, ukrytych uprzedzeniach, doświadczeniu przemocy ze względu na płeć czy dyskryminacji.

Drugim etapem były wywiady pogłębione we wszystkich lokalizacjach Instytutu, które służyły szerszemu omówieniu wspomnianych tematów i zebraniu pomysłów, które można zrealizować w ramach Planu Równości Płci.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Badania ankietowe pokazały, że pracownicy i pracowniczki Łukasiewicz – PIT doceniają i korzystają z rozwiązań, które mają ułatwić **godzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym**. Wśród nich są możliwość wyjścia prywatnego w godzinach pracy czy rozpoczęcia jej między godzinami 6:00 a 9:00, w zależności od preferencji. Doceniany jest hybrydowy czas pracy, choć jednocześnie wskazywano, że więcej możliwości pracy zdalnej i zadaniowy czas pracy byłyby pożądanymi rozwiązaniami.

Jedynie 2,9 proc. ankietowanych przyznało, że zaniedbuje życie prywatne z powodu pracy. Z kolei 26,7 proc. przyznało, że ma poczucie, iż zaniedbuje pracę z powodu życia prywatnego.

Pytaliśmy też o **kontakt służbowy z przełożonymi po godzinach pracy** – odpisywanie na wiadomości czy odbieranie telefonów. W odpowiedziach przeważało zdanie, że takie sytuacje nie mają miejsca (60 proc.) lub zdarzają się w wyjątkowych, uzasadnionych okolicznościach (34 proc.). Tu dominowały opinie odwołujące się do poczucia obowiązku i wyjątkowości tych sytuacji („Czuję się odpowiedzialny za wykonywaną pracę i jeżeli ktoś kontaktuje się po godzinach pracy, to jest to ważne z różnych powodów.”), ale też pojawiło się kilka głosów wskazujących na strach i przymus („Boję się utraty pracy”).

Skupiliśmy się też na **osobach wykonujących pracę opiekuńczą** wobec innych – dzieci, starszych, osób z niepełnosprawnościami.

50 proc. osób, których dotyczy to zagadnienie, przyznało, że obowiązki opiekuńcze wpływają na ich karierę naukową/zawodową (odpowiedzi „tak” i „zdecydowanie tak”).

44 proc. musiało zrezygnować z ważnego wydarzenia zawodowego (konferencja, szkolenie, spotkanie biznesowe) z powodu niemożności pogodzenia go z opieką nad dziećmi lub innymi osobami.

15 proc. uważa, że ominął ich awans lub ich kariera zwolniła z powodu obowiązków rodzinnych i opiekuńczych.

Zapytaliśmy też o to, czy w przypadku **nagłej nieobecności** bez problemu komunikują to osobie przełożonej. To z pozoru banalne pytanie mówi wiele o kulturze pracy, ale też o wewnętrznym przymusie (poczucie obowiązku, natłok zadań). 90 proc. respondentek i respondentów wybrało odpowiedź o komunikowaniu bez problemu. W 10 proc. odpowiedzi wskazano na obawę przed komentarzami szefa lub szefowej („przełożony może okazać swoje niezadowolenie”).

Ukryte uprzedzenia

Kultura wpaja nam wiele przekonań, które wpływają na to, jak postrzegamy świat i jakie decyzje podejmujemy. Bardzo często działają one podświadomie, bez refleksji, „bo tak jest”. Wpływają jednak na nasze decyzje, także te dotyczące innych ludzi.

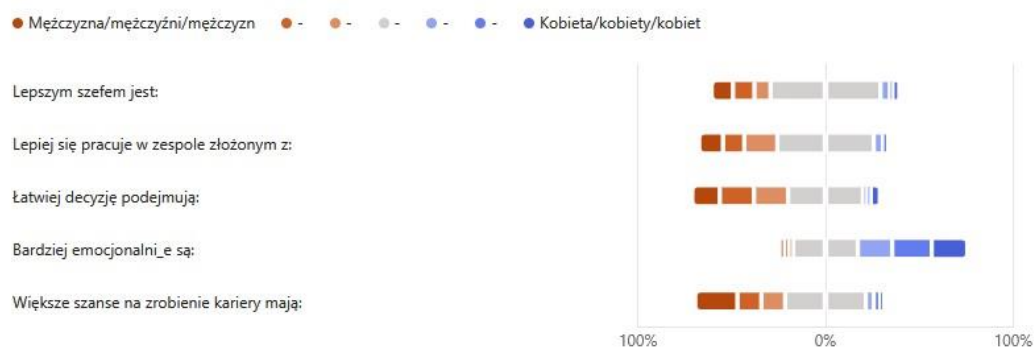
Ukryte uprzedzenia odgrywają dużą rolę w stosunku do grup mniejszościowych, a także kobiet (które, mimo iż stanowią liczebną większość społeczeństwa, w kontekście dystrybucji władzy są już mniejszością). Przekonania, że kobiety są gorszymi szefami, że reagują i podejmują decyzje emocjonalnie (w przeciwieństwie do racjonalnych mężczyzn) lub wykorzystują swoją atrakcyjność do robienia kariery to tylko niektóre z przykładów stereotypów i uprzedzeń. Uświadomione lub nie – mają niebagatelny wpływ na postrzeganie kobiet w pracy i na ich kariery.

Ukryte uprzedzenia nie są łatwe do identyfikacji i zbadania. Mając tego świadomość, zadaliśmy następujące pytania:

- Czy lepszym szefem jest mężczyzna, czy kobieta?
- Czy lepiej się pracuje w zespole złożonym z mężczyzn, czy kobiet?
- Czy łatwiej decyzję podejmują mężczyźni, czy kobiety?
- Czy bardziej emocjonalni(-e) są mężczyźni, czy kobiety?
- Czy większe szanse na zrobienie kariery mają mężczyźni, czy kobiety?

Odpowiedź można było zaznaczyć na siedmiostopniowej skali, w której 1 – zdecydowanie mężczyźni, 7 – zdecydowanie kobiety, 4 – tak samo, nie ma znaczenia.

Wyniki przedstawiają się następująco:



Wykres 7. Odpowiedzi na pytanie z ankiety dotyczące przekonań

Płeć w badaniach naukowych

Badania prowadzone w Łukasiewicz – PIT mają szeroki zakres tematyczny – od pojazdów szynowych po technologię drewna, od maszyn rolniczych po sztuczną inteligencję. W ankiecie większość, bo 46 proc. badaczek i badaczy, stwierdziła, że w prowadzonych przez nich badaniach kryterium płci (istotne różnice w odpowiedziach, zachowaniach, wpływie danego zjawiska lub produktu na osoby różnych płci) nie ma znaczenia (odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”). Znaczenie tego kryterium uwzględnia 22 proc. badanych. Odpowiedź „nie wiem” wybrało 32 proc.

Molestowanie seksualne

Zapytaliśmy o doświadczenia związane z molestowaniem seksualnym w pracy, włączając do tej kategorii zachowania wielu osobom niekojarzące się z molestowaniem, a jednak będące naruszeniami związanymi z czyjąś płcią, cielesnością, seksualnością.

Najczęściej wskazywanym naruszeniem były komentarze i żarty odwołujące się do stereotypów płciowych (pozytywnych i negatywnych) – doświadczyło ich 50,8 proc. osób.

Niemal połowa (45,6 proc.) doświadczyła komentarzy i żartów o podtekście seksualnym, co czwarta osoba – zwracania się do niej w niestosownie poufaty sposób (np. zdrabnianie imienia, zwroty pieszczotliwe).

Tylko 34 proc. osób stwierdziło, że wie, gdzie w Instytucie można zgłosić naruszenia związane z molestowaniem seksualnym i dyskryminacją.

Najważniejsze wnioski z diagnozy

1. Niemal **62 proc.** osób pracujących w Instytucie stanowią mężczyźni, ich udział w centrach badawczych jest jeszcze większy (**74 proc.**).
2. W strukturze najwyższego kierownictwa Instytutu kobiety stanowią większość (3:2), natomiast stanowiska dyrektorów centrów badawczych zajmują mężczyźni, a funkcje ich zastępców – kobiety.
3. Kobiety zajmują ponad **40 proc.** stanowisk kierowniczych w Instytucie. W centrach badawczych około **75 proc.** kierowników stanowią mężczyźni, natomiast w obszarach front-office i back-office przeważają kobiety.
4. Luka płacowa dla całego Instytutu wynosi **8 proc.**
5. Pracownicy i pracownice nie są świadomi wielu rozwiązań, które zostały wprowadzone w Instytucie albo wynikają z przepisów prawa, a które mają im ułatwić godzenie życia zawodowego z prywatnym.
6. Brakuje jednego miejsca (adresu, osoby), gdzie można zgłosić różne naruszenia. Ich wielość powoduje dezorientację.

- 
7. Nie we wszystkich zespołach są relacje oparte na partnerstwie, zaufaniu i otwartej komunikacji.
 8. Respondenci i respondentki wskazywali na przypadki niewłaściwych zachowań o podtekście seksualnym.
 9. **22 proc.** badaczy i badaczek uważa, że kryterium płci ma znaczenie w prowadzonych przez nich badaniach.

Przeprowadzona diagnoza pozwoliła na sformułowanie konkretnych celów, wynikających z jednej strony z zidentyfikowanych potrzeb i problemów, a z drugiej – ze specyfiki Łukasiewicz – PIT.



Cele

Wizja

Łukasiewicz – PIT jest miejscem pracy i nauki, w którym każda osoba czuje się bezpiecznie i ma równe możliwości rozwoju – niezależnie od płci, wieku, narodowości, orientacji psychoseksualnej, stanu zdrowia, neuroróżnorodności czy niepełnosprawności. Różnorodność jest uznawana i doceniana jako źródło jakości badań, innowacyjności i współpracy, a dyskryminacja, molestowanie i przemoc nie mają tu miejsca.

Misja

Systemowo usuwamy bariery fizyczne, instytucjonalne i mentalne oraz tworzymy elastyczne warunki pracy sprzyjające łączeniu życia zawodowego i prywatnego. Gwarantujemy równość szans w rekrutacji, ocenie i widoczności zawodowej, włączamy perspektywę płci i różnorodności do badań, rozwijamy kompetencje zespołu i standardy języka inkluzywnego. Budujemy skuteczne mechanizmy zgłaszania i reagowania na nadużycia, a postęp mierzymy wskaźnikami i transparentnie raportujemy.

Cel I

Zapewnienie warunków pracy sprzyjających równości szans i pełnej integracji wszystkich pracowniczek i pracowników

Cel II

Rozwinięcie i upowszechnienie rozwiązań wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym – w tym procedur powrotu do pracy, uznania przerw opiekuńczych oraz szkoleń dla pracowników

Cel III

Zwiększenie równości płci w procesach rekrutacyjnych, ocenie kariery i widoczności zawodowej poprzez wdrożenie procedur wspierających niedoreprezentowane grupy, wprowadzenie języka równościowego oraz promowanie ekspertek w komunikacji instytucjonalnej

Cel IV

Zwiększenie liczby projektów badawczych uwzględniających analizę płci oraz podniesienie kompetencji badaczek i badaczy w zakresie integracji wymiaru płci w badaniach

Cel V

Wdrożenie kompleksowego systemu przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, obejmującego narzędzia zgłaszania, edukację i budowanie kultury reagowania

Cel I

Zapewnienie warunków pracy sprzyjających równości szans i pełnej integracji wszystkich pracowniczek i pracowników

Obszar: Inkluzywne miejsce pracy

Chcemy, by w Instytucie każdy czuł się dobrze i miał takie same możliwości rozwoju, niezależnie od swojej płci, wieku, narodowości, orientacji psychoseksualnej, choroby, neuroróżnorodności czy niepełnosprawności. Chcemy likwidować bariery – fizyczne, instytucjonalne i mentalne. Chcemy, by Instytut był miejscem, gdzie różnice są uznawane i doceniane.

Działania:

1. Opracowanie i wdrożenie mechanizmu zgłaszania indywidualnych potrzeb pracowników dotyczących warunków, trybu, narzędzi i czasu pracy, wraz z procedurą udzielania odpowiedzi i monitoringu realizacji.
2. Wprowadzenie i promowanie standardów inkluzywnego języka w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej Instytutu, w tym przygotowanie rekomendacji językowych oraz szkolenie dla kadry zarządzającej i osób zajmujących się komunikacją.
3. Organizacja szkoleń dla kadry kierowniczej z zakresu zarządzania różnorodnością, budowania kultury otwartości i przeciwdziałania wykluczeniu w miejscu pracy.
4. Przygotowanie i przeprowadzenie warsztatów z zakresu wystąpień publicznych, ukierunkowanych na wzmocnienie kompetencji komunikacyjnych, zwłaszcza u osób preferujących introwertywny styl pracy.
5. Stworzenie pakietu edukacyjnego oraz przeprowadzenie szkoleń dotyczących udzielania wsparcia w sytuacjach kryzysowych – obejmujących wiedzę o dostępnych formach pomocy, metodach rozmowy oraz sposobach reagowania na trudności emocjonalne współpracowników.

Działanie	Wskaźniki	Podmiot odpowiedzialny	Termin realizacji	Odbiorcy
1. Opracowanie i wdrożenie mechanizmu zgłaszania indywidualnych potrzeb pracowników dotyczących warunków, trybu,	System uruchomiony (1); liczba zgłoszeń w pierwszym roku działania (min. 10); średni czas odpowiedzi (maks. 10 dni roboczych)	Zespół/pełnomocnik ds. równości, Dział HR, Dział IT	2026 (1Q – stworzenie mechanizmu, od 2Q wszystkie osoby	Pracownicy i pracowniczki Instytutu

narzędzi i czasu pracy, wraz z procedurą udzielania odpowiedzi i monitoringu realizacji			nowo zatrudnione dostają nową ankietę)	
2. Wprowadzenie i promowanie standardów inkluzywnego języka w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej Instytutu, w tym przygotowanie rekomendacji językowych oraz szkolenie dla kadry zarządzającej i osób zajmujących się komunikacją	Dokument wdrożony (1); liczba przeszkolonych osób (min. 30); liczba gotowych materiałów edukacyjnych (webinar, szkolenie, manual) (5)	Dział Komunikacji i Marketingu, zespół/pełnomocnik ds. równości	2027, szkolenia powtarzane w kolejnych latach	Kadra kierownicza, pracownicy i pracowniczki Działu Komunikacji i Marketingu, Działu Zarządzania Wiedzą oraz Działu HR, pracownicy i pracowniczki Instytutu
3. Organizacja szkoleń dla kadry kierowniczej z zakresu zarządzania różnorodnością, budowania kultury otwartości i przeciwdziałania wykluczeniu w miejscu pracy	Liczba szkoleń (2), liczba przeszkolonych osób (min. 20); liczba osób deklarujących wzrost wiedzy po szkoleniu (min. 15)	Dział Komunikacji i Marketingu, zespół/pełnomocnik ds. równości	2026	Kadra kierownicza
4. Przygotowanie i przeprowadzenie warsztatów z zakresu wystąpień publicznych, ukierunkowanych na wzmacnianie kompetencji komunikacyjnych, zwłaszcza u osób preferujących introwertywny styl pracy	Liczba szkoleń (2), liczba uczestników (min. 15)	Dział Komunikacji i Marketingu, zespół/pełnomocnik ds. równości	2026	Zainteresowani pracownicy i pracowniczki, w szczególności osoby mające trudności z wystąpieniami publicznymi
5. Stworzenie pakietu edukacyjnego oraz przeprowadzenie	Pakiet opracowany i dostępny w intranecie (1); szkolenie dostępne dla wszystkich	Dział HR, Dział Komunikacji i Marketingu, zespół/pełnomocnik ds. równości	2027 (działanie)	Wszyscy pracownicy i pracowniczki

szkoleń dotyczących udzielania wsparcia w sytuacjach kryzysowych – obejmujących wiedzę o dostępnych formach pomocy, metodach rozmowy oraz sposobach reagowania na trudności emocjonalne współpracowników	pracowników, liczba uczestników szkoleń (min. 30); wzrost deklarowanej wiedzy (min. +25 proc.)	cnik ds. równości, ewentualnie psycholog współpracujący	całoroczne)	i kadra zarządzająca
--	--	---	-------------	----------------------

Tabela 1. Działania przypisane do celu I

Cel II

Rozwinięcie i upowszechnienie rozwiązań wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym – w tym procedur powrotu do pracy, uznania przerw opiekuńczych oraz szkoleń dla pracowniczek i pracowników

Obszar: Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Chcemy, by każda osoba w Instytucie mogła realizować swoje zadania zawodowe bez konieczności rezygnowania z życia rodzinnego, opiekuńczego czy osobistego. Wiemy, że sytuacje życiowe bywają różne, dlatego tworzymy przestrzeń pracy elastyczną, wspierającą i wrażliwą na potrzeby pracowników i pracowniczek w różnych momentach ich życia. Chcemy, by powroty po przerwach, rodzicielstwo czy opieka nad bliskimi nie były barierą w rozwoju, lecz naturalną częścią życia zawodowego, którą Łukasiewicz – PIT wspiera.

Działania:

1. Stworzenie i wdrożenie procedury re-onboardingu i asysty dla osób wracających do pracy po dłuższej nieobecności (6 miesięcy i dłużej).
2. Uwzględnienie faktu dłuższej nieobecności podczas oceny dorobku naukowego przy kwalifikacji do pionu badawczego, poprzez doprecyzowanie zasad oceny i ich upowszechnienie.
3. Organizacja cyklicznych szkoleń informacyjnych dla kadry na temat przysługujących rozwiązań, wspierających łączenie życia zawodowego z prywatnym, m.in elastycznych form zatrudnienia oraz praw pracowniczych rodziców i opiekunów (np. zdalna praca, urlopy, skrócony czas pracy).

Działanie	Wskaźniki	Podmiot odpowiedzialny	Termin realizacji	Odbiorcy
1. Stworzenie i wdrożenie procedury re-onboardingu i asysty dla osób wracających do pracy po dłuższej nieobecności (6 miesięcy i dłużej)	Procedura wdrożona (1); odsetek osób wracających do pracy po dłuższej nieobecności objętych programem (100 proc.)	Dział HR, HR Business Partner, zespół/pełnomocnik ds. równości	2027	Pracownicy i pracowniczki powracający po dłuższej nieobecności
2. Uwzględnienie dłuższej nieobecności w ocenie dorobku naukowego przy kwalifikacji do pionu badawczego, poprzez doprecyzowanie zasad oceny i ich upowszechnienie	Zmienione kryteria w regulaminie (1)	Dział Zarządzania Wiedzą, Dział HR, zespół/pełnomocnik ds. równości	Q1 2027	Pracownicy i pracowniczki Instytutu
3. Organizacja cyklicznych szkoleń informacyjnych dla kadry na temat elastycznych form zatrudnienia oraz praw pracowniczych rodziców i opiekunów (np. zdalna praca, urlopy, skrócony czas pracy)	Liczba szkoleń (min. 4 rocznie); liczba uczestników (min. 100/rok)	Dział HR, Dział Komunikacji, Dział Kadr, zespół/pełnomocnik ds. równości	2026–2027	Pracownicy i pracowniczki Instytutu

Tabela 2. Działania przypisane do celu II

Cel III

Zwiększenie równości płci w procesach rekrutacyjnych, ocenie kariery i widoczności zawodowej poprzez wdrożenie procedur wspierających niedoreprezentowane grupy, wprowadzenie języka równościowego oraz promowanie ekspertek w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej

Obszar: Równość płci w rekrutacji, rozwoju kariery i widoczności instytucji

Chcemy, aby kobiety i mężczyźni, a także osoby niebinarne mieli równe szanse w dostępie do zatrudnienia, awansu, rozwoju kariery oraz reprezentacji w komunikacji i badaniach naukowych. Dążymy do tego, by nasza instytucja nie powielala stereotypów płciowych, ale wspierała aktywne działania na rzecz ich znoszenia. Chcemy być miejscem, w którym płęć nie ogranicza możliwości – ani w praktyce, ani w przekazie.

Działania:

1. Opracowanie i wdrożenie zmian regulaminu rekrutacji Instytutu, gwarantujących preferencję niedoreprezentowanych płci przy naborze na stanowiska.
2. Standaryzacja form żeńskich i neutralnych nazw stanowisk (z możliwością wyboru) w zewnętrznych i wewnętrznych działaniach komunikacyjnych oraz rekrutacyjnych Instytutu.
3. Utworzenie planu zwiększenia widoczności osób z kategorii niedoreprezentowanych w komunikacji Instytutu.

Działanie	Wskaźniki	Podmiot odpowiedzialny	Termin realizacji	Odbiorcy
1. Opracowanie i wdrożenie zmian regulaminu rekrutacji Instytutu, gwarantującej uwzględnienie niedoreprezentowanych płci przy naborze na stanowiska	Procedura wdrożona (1)	Dział HR, zespół/pełnomocnik ds. równości	2027	Pracownicy i pracowniczki Instytutu, kandydaci i kandydatki do pracy
2. Standaryzacja form żeńskich i neutralnych nazw stanowisk (z możliwością wyboru) w zewnętrznych i wewnętrznych działaniach komunikacyjnych	Odsetek nowych ogłoszeń o pracę zawierających żeńskie i neutralne formy stanowisk: min. 95 proc.; wdrożony nowy standard stopek mailowych z możliwością wyboru formy (1 dokument / procedura); odsetek	Dział HR, zespół/pełnomocnik ds. równości, Dział IT, Dział Komunikacji i Marketingu	2027	Pracownicy i pracowniczki Instytutu, kandydaci i kandydatki do pracy, odbiorcy i odbiorczynie zewnętrzni

oraz rekrutacyjnych Instytutu	nowych dokumentów i materiałów komunikacyjnych zgodnych ze standardem: min. 90 proc.			
3. Utworzenie planu zwiększenia widoczności osób z kategorii niedoreprezentowanych w komunikacji Instytutu	Plan (1), działania komunikacyjne (10)	Dział HR, zespół/pełnomocnik ds. równości, Dział Komunikacji i Marketingu	2027, działania do 2027	Pracownicy i pracowniczki Instytutu

Tabela 3. Działania przypisane do celu III

Cel IV

Zwiększenie liczby projektów badawczych uwzględniających analizę płci oraz podniesienie kompetencji badaczek i badaczy w zakresie metod integracji wymiaru płci w badaniach

Obszar: Włączanie kwestii płci do badań

Chcemy, aby badania prowadzone w naszej instytucji uwzględniały różnorodność społeczną i biologiczną, w tym wymiar płci jako istotny czynnik analizy. Wierzymy, że integracja perspektywy płci w procesie badawczym zwiększa jakość, trafność i innowacyjność wyników naukowych. Dążymy do tego, by nasza instytucja była liderem w promowaniu badań wrażliwych na kwestie równościowe.

Działania:

1. Rozwijanie kompetencji pracowniczek i pracowników w zakresie metod integracji perspektywy płci w badaniach naukowych.
2. Promowanie projektów badawczych, uwzględniających aspekt różnorodności płciowej.

Działanie	Wskaźniki	Podmiot odpowiedzialny	Termin realizacji	Odbiorcy
1. Rozwijanie kompetencji pracowniczek i pracowników w zakresie metod integracji perspektywy płci w badaniach naukowych	Liczba przeprowadzonych szkoleń (min. 1 rocznie)	Zespół/pełnomocnik ds. równości	2026–2027	Pracownicy i pracowniczki Instytutu, w szczególności pionu badawczego
2. Promowanie projektów badawczych, uwzględniających aspekt różnorodności płciowej	Uruchomienie i stosowanie systemu monitorowania uwzględniania wymiaru płci w składanych wnioskach grantowych (1 system wdrożony); liczba postów w mediach społecznościowych, promujących tematykę uwzględniania różnorodności płci w prowadzonych badaniach (min. 1 post o każdym projekcie)	Zespół/pełnomocnik ds. równości, Dział Komunikacji i Marketingu	2026–2027	Pracownicy i pracowniczki Instytutu, w szczególności pionu badawczego, interesariusze i interesariuszki zewnętrzni

Tabela 4. Działania przypisane do celu IV

Cel V

Wdrożenie kompleksowego systemu przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, obejmującego narzędzia zgłaszania, edukację i budowanie kultury reagowania

Obszar: Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć

Dążymy do stworzenia bezpiecznego, sprawiedliwego i wspierającego środowiska pracy i nauki, wolnego od dyskryminacji, molestowania i przemocy ze względu na płeć. Chcemy, aby każda osoba w Instytucie miała dostęp do skutecznych narzędzi ochrony, mogła liczyć na wsparcie oraz czuła się uprawniona do reagowania na przejawy nierówności i nadużyć.

Działania:

1. Stworzenie zintegrowanego mechanizmu zgłaszania nadużyć.
2. Uruchomienie programu edukacyjnego w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i ukrytych uprzedzeń.
3. Organizacja szkoleń z reagowania na przemoc symboliczną i językową.

Działanie	Wskaźniki	Podmiot odpowiedzialny	Termin realizacji	Odbiorcy
1. Stworzenie zintegrowanego mechanizmu zgłaszania nadużyć	System uruchomiony i dostępny online (1), szkolenie na jego temat (1); poziom zaufania do systemu (na podstawie ankiety – min. 70 proc. pozytywnych ocen)	Dział HR, zespół/pełnomocnik ds. równości, Dział Komunikacji i Marketingu, Dział Prawny, Dział IT	2027	Pracownicy i pracowniczki Instytutu
2. Uruchomienie programu edukacyjnego w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i ukrytych uprzedzeń	Liczba przeprowadzonych szkoleń (min. 2 rocznie); liczba uczestników i uczestniczek (min. 200 osób do 2027 r.)	Dział HR, zespół/pełnomocnik ds. równości, Dział Komunikacji i Marketingu	2026	Kadra kierownicza, pracownicy i pracowniczki Instytutu
3. Organizacja szkoleń z reagowania na przemoc symboliczną i językową	Liczba przeprowadzonych szkoleń (min. 1 rocznie, w sumie min. 2); liczba uczestników i uczestniczek (min. 200 osób do 2027 r.)	Zespół/pełnomocnik ds. równości, Dział Komunikacji i Marketingu	2026–2027	Pracownicy i pracowniczki Instytutu

Tabela 5. Działania przypisane do celu V

Wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja Planu Równości Płci

Osobą odpowiedzialną za wdrażanie Planu Równości Płci w Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym będzie pełnomocnik/pełnomocniczka ds. równości powołany/a Zarządzeniem Dyrektora Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskiego Instytutu Technologicznego.

Wdrażaniem zapisów Planu będą się zajmować pełnomocnik/pełnomocniczka ds. równości oraz wskazane w nim zespoły wsparcia, m.in. Dział HR, Dział Komunikacji i Marketingu, Dział IT oraz inne, w miarę potrzeb.

Realizacja Planu Równości Płci będzie na bieżąco monitorowana i ewaluowana.

Monitorowaniem i ewaluacją zajmować się będzie zespół ds. równości, który będzie również służył wsparciem pełnomocnikowi/pełnomocniczce. Zespół będzie się spotykać minimum raz na kwartał, a podczas spotkań pełnomocnik/pełnomocniczka przedstawiać będzie stan realizacji Planu oraz zaplanowane na najbliższy okres działania. Do zadań zespołu będzie również należało rekomendowanie ewentualnych działań korygujących Plan.

Za zbieranie danych odpowiedzialny/a będzie pełnomocnik/pełnomocniczka ds. równości. Dane będą dostarczać wszystkie zespoły zaangażowane w realizację niniejszego Planu, w zakresie opisanym w tabelach 1–5, w miarę potrzeb, a minimum raz na kwartał.

Harmonogram ewaluacji i monitoringu Planu

Działanie	Termin
Spotkania monitorujące zespołu ds. równości	Cykliczne, raz na kwartał
Ankieta ewaluacyjna dla pracowniczek i pracowników I	IV kwartał 2026
Raport z monitoringu i ewaluacji (częściowy)	I kwartał 2027
Ankieta ewaluacyjna dla pracowniczek i pracowników II	Przetom 2027/2028
Raport z monitoringu i ewaluacji (całościowy)	II kwartał 2028

Bibliografia

- Diversity wins. How inclusion matters, 2020, McKinsey & Company, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters> (dostęp 28.07.2025)
- Dzierżanowski Marcin, 7 powodów, dla których różnorodność się opłaca, w: My Company Polska, 7/2023 (94), <https://mycompanypolska.pl/arttykul/7-powodow-dla-ktorych-roznorodnosc-sie-oplaca/12291> (dostęp 29.07.2025)
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm> (dostęp 29.07.2025)
- Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja, fakty i przyczyny, <https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20200109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-fakty-i-przyczyny> (dostęp 19.08.2025)
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 roku, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19770380167>
- Nauczyciele akademicki w 2024 roku, 2025 Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy, https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele_akademiccy_2024 (dostęp 29.07.2025)
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 roku, <https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> (dostęp 29.07.2025)
- Regulamin pracy Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskiego Instytutu Technologicznego, 16.04.2024, zasoby wewnętrzne Instytutu
- Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2023/2024. Informacja sygnałna, 17.06.2024, Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20232024,8,10.html> (dostęp 29.07.2025)
- Strategia UE na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl (dostęp 28.07.2025)
- UE: Gender equality in research and innovation, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

Spis wykresów i tabel

Spis wykresów

Wykres 1. Podział wszystkich osób zatrudnionych ze względu na płeć

Wykres 2. Podział osób zatrudnionych w pionie badawczym ze względu na płeć

Wykres 3. Podział osób zatrudnionych w pionie wsparcia ze względu na płeć

Wykres 4. Podział osób na stanowiskach kierowniczych ze względu na płeć

Wykres 5. Podział osób na stanowiskach kierowniczych w pionie badawczym ze względu na płeć

Wykres 6. Podział osób na stanowiskach kierowniczych w pionie wsparcia ze względu na płeć

Wykres 7. Odpowiedzi na pytanie z ankiety o ukryte stereotypy

Spis tabel

Tabela 1. Działania przypisane do celu I

Tabela 2. Działania przypisane do celu II

Tabela 3. Działania przypisane do celu III

Tabela 4. Działania przypisane do celu IV

Tabela 5. Działania przypisane do celu V