



OŚRODEK
PRZETWARZANIA
INFORMACJI
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY

Plany równości płci w instytucjach naukowych w Polsce

Analiza stanu wdrażania



Raport
2024



Minister Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Zadanie finansowane ze środków Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Spis treści

Kontekst badania	4
Metodyka	7
Streszczenie / Summary	11
Analiza treści	20
Warunki Komisji Europejskiej	26
Rekomendacje Komisji Europejskiej	31
Podsumowanie analizy treści	37
Badanie ankietowe	41
Charakterystyka badanych	43
Proces wdrażania planów równości płci	48
Działania na rzecz równości	64
Współpraca, wsparcie i oczekiwania	73
Dobrostan psychofizyczny badanych	82
Równość płci w uczelniach badawczych	86
Zależności między odpowiedziami	91
Podsumowanie badania ankietowego	98
Rekomendacje	100
Wykaz terminów	107
Bibliografia	110
Załącznik – lista uczelni i instytutów	113
O OPI PIB	123



Kontekst badania

Równość płci jest istotnym elementem funkcjonowania Unii Europejskiej, również w obszarze badań i rozwoju. Preambuła do rozporządzenia ustanawiającego program ramowy do spraw badań naukowych i innowacji Horyzont Europa na lata 2021–2027 brzmi następująco:

Działalność prowadzona w ramach Programu powinna dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć (...) Aspekt płci powinien być uwzględniany w treściach z zakresu badań naukowych i innowacji oraz monitorowany na wszystkich etapach cyklu badawczego. Ponadto działalność w ramach Programu powinna mieć na celu wyeliminowanie nierówności oraz promowanie równości i różnorodności we wszystkich aspektach badań naukowych i innowacji w odniesieniu do wieku, niepełnosprawności, rasy i pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań oraz orientacji seksualnej.

Horyzont Europa znacznie wzmocnił znaczenie równości płci w sferze badań naukowych i innowacji (PE, 2021). Plany równości mają wspierać instytucje w podejmowaniu działań na rzecz zwiększania inkluzywności oraz równoważenia reprezentacji kobiet i mężczyzn. Szczególne znaczenie nadaje się zmianom strukturalnym w organizacjach reprezentujących sektor badań i innowacji, bo to one przede wszystkim przyczyniają się do osiągnięcia naukowej doskonałości.

Posiadanie planów równości płci jest jednym z kryteriów kwalifikowalności udziału dla podmiotów należących do systemu szkolnictwa wyższego i nauki, zarówno publicznych, jak i niepublicznych. Oznacza to, że na etapie składania wniosku do Programu uczelnia lub instytut naukowy musi oświadczyć, że posiada plan równości, a na etapie podpisania umowy o grant – mieć go już formalnie przyjęty. Spełnienie tego wymagania może być weryfikowane na każdym etapie realizacji projektu, a także w okresie, w którym projekt podlega audytowi.

Aby organizacja kwalifikowała się do programu Horyzont Europa, jej plan równości płci musi spełniać cztery obowiązkowe wymagania:

1. **Publiczny dokument:** dokument oficjalny, podpisany przez władze, opublikowany na stronie internetowej instytucji i szeroko upowszechniony.
2. **Odpowiednie zasoby:** zobowiązanie do przeznaczenia środków (finansowych, czasowych, intelektualnych) na wdrażanie planu.
3. **Dane i monitoring:** gromadzenie danych o osobach zatrudnionych w podziale na płeć oraz coroczne publikowanie raportów z realizacji planu, na podstawie założonych wskaźników.
4. **Szkolenia:** organizowanie działań edukacyjnych dla pracowników, w tym kadry menedżerskiej, na temat równości płci i nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć.

Dodatkowo, Komisja Europejska zarekomendowała instytucjom uwzględnienie w planach równości płci pięciu obszarów tematycznych:

1. **Work-life balance i kultura organizacyjna:** konstruowanie rozwiązań przyczyniających się do godzenia pracy z życiem prywatnym; wdrażanie zrównoważonych polityk zapewniających otwarte i integracyjne środowisko pracy; zapewnianie widoczności kobiet w organizacji oraz docenianie ich wkładu etc.
2. **Równowaga w przywództwie i podejmowaniu decyzji:** wzmocnianie zdolności leaderskich kobiet poprzez mentoring, coaching i szkolenia; dostosowanie procesów selekcji i mianowania pracowników w ciałach decyzyjnych; zapewnianie przejrzystości zasad członkostwa w ciałach decyzyjnych; wprowadzanie rozwiązań opartych na kwotach etc.
3. **Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery:** ustanowienie kodeksów postępowania; angażowanie *equality officers* w prace komisji rekrutacyjnych i awansowych; proaktywne identyfikowanie kobiet w niedostatecznie reprezentowanych dziedzinach; wprowadzanie modeli planowania obciążenia pracą etc.
4. **Włączanie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych:** uwzględnianie kategorii *sex* i *gender* w priorytetach badawczych organizacji; wsparcie osób pracujących naukowo i dydaktycznie w opracowywaniu właściwej metodologii projektów i zajęć; uwzględnianie wymiaru płci

w badaniach i nauczaniu; przyznawanie nagród za włączanie perspektywy płci etc.

- 5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu:** uwrażliwianie na potencjalne formy przemocy płciowej; ustalanie i kodyfikowanie oczekiwanych zachowań osób zatrudnionych; wypracowanie sposobów zgłaszania przypadków naruszeń ze względu na płeć, badania ich, stosowania sankcji i zapewniania wsparcia ofiarom etc.

Dążąc do zwiększania udziału polskich instytucji w projektach finansowanych z programu Horyzont Europa, w grudniu 2021 roku Minister Edukacji i Nauki wystosował do rektorów i dyrektorów podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce pismo, w którym przybliżył nowo wprowadzone kryterium kwalifikowalności i zachęcił władze do zgłębienia tematyki planów równości płci¹.

Mając na uwadze istotną rolę informacji na temat skali opracowania planów równości płci w polskich uczelniach i instytutach naukowych, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW) zleciło Ośrodkowi Przetwarzania Informacji – Państwowemu Instytutowi Badawczemu (OPI PIB), który dysponuje odpowiednimi narzędziami i *know-how*, przeprowadzenie badania w wyżej wymienionym zakresie. Podstawowym celem badania jest pozyskanie wiedzy o podejmowanych w ramach planów równości płci działaniach. Zebrane dane przyczyniają się w pierwszej kolejności do wzbogacenia bazy dowodowo-analitycznej wspierającej opracowanie i realizację polityki naukowej państwa oraz dialog MNiSW z podmiotami systemu szkolnictwa

wyższego i nauki w zakresie polityki równości płci. Ponadto, przeprowadzenie analizy podejmowanych w tym obszarze aktywności wspiera działania prowadzone na forum UE (np. Europejska Przestrzeń Badawcza ERA, GENDERACTIONplus – projekt w ramach HE, realizowany wspólnie przez OPI PIB i MNiSW). Wreszcie, zbieranie danych na temat planów równości płci stanowi element działań resortu nauki związanych ze strategicznym celem Polski, jakim jest uzyskanie udziału w projektach finansowanych z Horyzontu Europa odpowiadającemu co najmniej 3% całości budżetu Programu. Osiągnięcie tego celu wymaga również podjęcia wysiłku na rzecz działań wspierających równość między kobietami a mężczyznami w sferze badań naukowych i innowacji, a tym samym budowania instytucjonalnej doskonałości polskich jednostek, do czego mają szansę przyczynić się plany równości płci.

Jednym z dokumentów strategicznych określających wspólny zestaw wartości i zasad dotyczących badań naukowych i innowacji w UE i rozwoju europejskiej przestrzeni badawczej jest *Zalecenie Rady w sprawie Paktu na rzecz Badań Naukowych i Innowacji w Europie* (KE, 2021). Odnosi się ono również do monitorowania planów równości płci przez państwa członkowskie. Polska przyjęła dokument w listopadzie 2021 roku podczas Rady Unii Europejskiej do spraw Konkurencyjności. Aby wzmocnić wewnętrzny rynek wiedzy, Polska wyraziła zgodę na podjęcie działań na rzecz monitorowania i oceny krajowych polityk i planów dotyczących równości płci w zakresie badań naukowych i innowacji. Badanie wychodzi zatem naprzeciw zobowiązaniu Polski na forum UE.

¹ <https://www.gov.pl/web/edukacja/nowy-program-horyzont-europa--zapraszamy-do-udzialu> [dostęp 13 grudnia 2024].



Metodyka badania

Cel: diagnoza stanu wdrażania planów równości płci w podmiotach tworzących system szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce oraz **wpływu Planów na działania uczelni i instytutów naukowych**



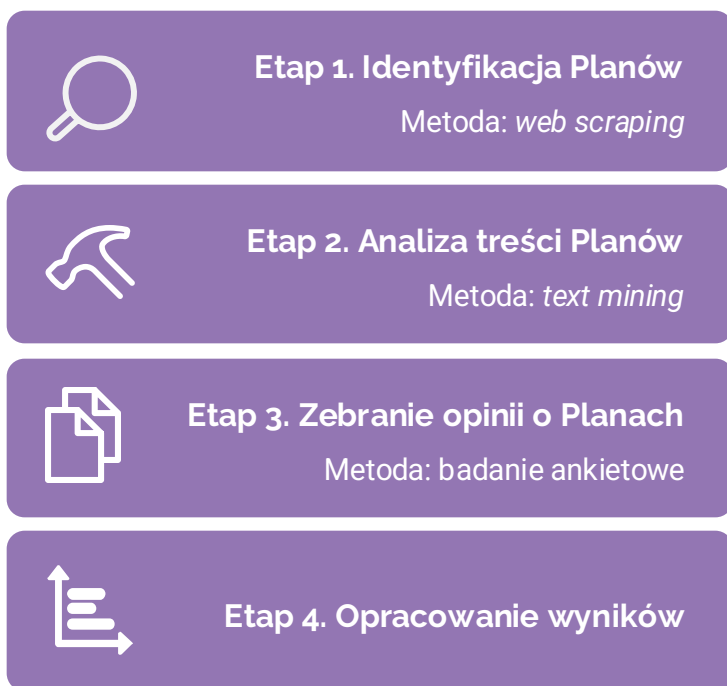
Pytania badawcze:

- które uczelnie i instytuty naukowe w Polsce posiadają plany równości płci?
- w jakich językach opublikowano plany równości płci?
- czy plany równości płci spełniają obowiązkowe wymagania Komisji Europejskiej, a jeśli tak, to w jakim zakresie?
- jakie są główne obszary tematyczne planów równości płci?
- czy główne obszary tematyczne planów równości płci są zgodne z rekomendacjami KE, a jeśli tak, to w jakim zakresie?
- kto jest odpowiedzialny za wdrażanie planów równości płci w poszczególnych podmiotach?
- jaka była główna motywacja powstania planów równości płci?
- jakie działania zapisane w planach równości płci już podjęto?
- czy wdrażanie zaplanowanych działań odbywa się zgodnie z harmonogramem?
- jakie czynniki ułatwiają, a jakie utrudniają wdrażanie zaplanowanych działań?
- jakie są oczekiwania osób odpowiedzialnych za wdrażanie planów równości płci?
- jakie realne zmiany związane z równością kobiet i mężczyzn zachodzą w instytucjach posiadających plany równości płci?
- czy planowany jest monitoring wdrażania planów równości płci?
- czy planowana jest ewaluacja wdrażania planów równości płci?

Metody badawcze

Aby osiągnąć cel w postaci zdiagnozowania stanu wdrażania planów równości płci w podmiotach tworzących system szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce oraz wpływu Planów na działania uczelni i instytutów naukowych, a także aby odpowiedzieć na postawione pytania, zastosowano zróżnicowane metody badawcze. Proces badawczy miał cztery etapy.

Rysunek 1. Etapy procesu badawczego



Na **pierwszym etapie** zidentyfikowano plany równości płci wdrożone w uczelniach i instytutach naukowych. Mając wiedzę o tym, że zdecydowaną większość dokumentów tego typu opracowano w Polsce po 2021 roku w ślad za wymaganiami dla programu ramowego Horyzont Europa, założono, że Plany będą dostępne na stronach internetowych poszczególnych podmiotów (jest to pierwsze z wymagań dla beneficjentów Horyzontu Europa). Wykaz uczelni i instytutów został pobrany z serwisu RAD-on². Podstawową metodą przeszukiwania stron internetowych było tak zwane skrobienie sieci (*web scraping*³), z wykorzystaniem bibliotek języka Python (np. Urllib).

Efekty prac na tym etapie:

- wykaz uczelni i instytutów naukowych posiadających plany równości płci;
- dane o językach, w których przygotowano plany równości płci (polski, angielski, polski i angielski);
- zbiór planów równości płci w formacie PDF.

W ramach **drugiego etapu** w zidentyfikowanych dokumentach przeprowadzono analizę treści. Przede wszystkim sprawdzono, czy Plany spełniają pozostałe trzy warunki dla beneficjentów projektów w ramach programu ramowego HE oraz czy zawierają rekomendowane przez Komisję Europejską obszary tematyczne (zobacz rozdział „Kontekst badania”).

Podstawową metodą badania zawartości planów równości płci była eksploracja tekstu (*text mining*⁴), z wykorzystaniem jednego z dużych modeli językowych (Large Language Model, LLM). Uwzględniono modele otwarte i przetestowano następujące z nich: Claude-3-haiku-20240307, Gemi-ni-1.5-pro-api-preview, GPT-4o-2024-05-13, llama-3-70b-instruct i Command R+. Na podstawie kilku wybranych dokumentów w formacie PDF sprawdzano, który model poprawnie odpowie na zadawane pytania. Na podstawie wyników analizy wybrano model Command R+ firmy Cohere⁵.

² <https://radon.nauka.gov.pl/dane/instytucje-systemu-szkolnictwa-wyzszego-i-nauki> [dostęp 16 stycznia 2024]. Uwzględniono działające uczelnie i instytuty – Polskiej Akademii Nauk, badawcze, międzynarodowe i Sieci Łukasiewicz. Pominięto podmioty należące do kategorii innych instytucji naukowych, federacje uczelni, Polską Akademię Umiejętności i Centrum Łukasiewicz jako nieistotnych z punktu widzenia celów badania. Dokładna lista podmiotów znajduje się w załączniku na stronach 113–122.

³ *Web scraping* to metoda wyodrębniania danych ze stron internetowych. Oprogramowanie do skrobienia stron internetowych może bezpośrednio uzyskiwać dostęp do sieci WWW za pomocą protokołu HTTP lub przeglądarki internetowej. Jest to forma kopiowania, w której określone dane są gromadzone i kopiowane z sieci, zazwyczaj do centralnej lokalnej bazy danych lub arkusza kalkulacyjnego, w celu późniejszego pobrania lub analizy, https://en.wikipedia.org/wiki/Web_scraping [dostęp 9 grudnia 2024].

⁴ *Text mining* to metoda służąca do wydobywania danych z tekstu i ich późniejszej obróbki. Stosowana jest do statystycznego przetwarzania tekstów takich jak artykuły prasowe czy otwarte odpowiedzi na pytania ankietowe. Może polegać na znalezieniu kluczowych fraz czy zdań, które zostają następnie zakodowane pod postacią zmiennych numerycznych. Później stosuje się metody statystyczne w celu odkrycia zależności pomiędzy zmiennymi, https://en.wikipedia.org/wiki/Text_mining [dostęp 9 grudnia 2024].

⁵ <https://docs.cohere.com/v2/docs/command-r-plus>.

Efekty prac na tym etapie:

- dane na temat planów równości płci spełniających obowiązkowe wymagania Komisji Europejskiej;
- dane na temat planów równości płci zawierających działania w obszarach tematycznych rekomendowanych przez KE;
- informacje na temat planowanych przez uczelnie i instytuty naukowe instytucje działań z obszaru równości płci.

Wyniki uzyskane na pierwszych dwóch etapach procesu badawczego były również analizowane i weryfikowane przez ekspertów i ekspertki OPI.

Trzeci etap badania polegał na zebraniu opinii osób odpowiedzialnych w uczelniach i instytutach naukowych za wdrażanie planów równości płci na temat zakresu ich obowiązków, przebiegu procesu wprowadzania Planów w życie, istniejących zasobów, pojawiających się wyzwań, funkcjonującego systemu wsparcia, potencjalnych potrzeb etc. Badanie było adresowane do przedstawicieli instytucji, które na etapie drugim zidentyfikowano jako posiadające plany równości płci. E-maile zawierające zaproszenie do udziału w badaniu, wraz z listem polecającym od podsekretarza stanu w MNiSW minister Marii Mrówczyńskiej, zostały wysłane na adresy sekretariatów głównych instytucji, z prośbą o przekierowanie ich do osób bezpośrednio odpowiedzialnych za wdrażanie planów równości płci. Podstawową metodą zebrania opinii było badanie kwestionariuszowe, opracowane w systemie LimeSurvey. Badanie trwało od 28 maja do 17 lipca 2024 roku.

Efekty prac na tym etapie:

- Zebrane w kwestionariuszach opinie od osób odpowiedzialnych za wdrażanie planów równości płci.

W ramach **czwartego etapu** przeprowadzono analizy statystyczne i jakościowe zebranych danych. Przeanalizowano rozkłady odpowiedzi na poszczególne pytania, uwzględniając istotne podgrupy badanych. Najczęściej przedstawiano rozkład odpowiedzi na całej grupie osób badanych oraz w podziale na osoby wdrażające Plany w uczelniach i instytutach naukowych. W niektórych przypadkach, aby porównać odpowiedzi poszczególnych grup, zastosowano test t-Studenta dla grup niezależnych (test porównujący średnie wartości określonej zmiennej w dwóch grupach) lub test chi-kwadrat (test porównujący rozkład odpowiedzi w grupach wyróżnionych zmiennymi kategorialnymi). Dodatkowo przeanalizowano również związki między odpowiedziami na różne pytania. W tym przypadku zastosowano analizę korelacji z wykorzystaniem współczynnika korelacji Pearsona oraz jednoczynnikową analizę wariancji z wielokrotnymi testami t z poprawką Bonferroniego jako testy post-hoc. Wszystkie analizy statystyczne zostały przeprowadzone przy użyciu oprogramowania R (R Core Team, 2021).

Efekty prac na tym etapie:

- informacje na temat działań faktycznie podejmowanych przez podmioty systemu szkolnictwa wyższego i nauki na rzecz równości płci;

- opinie na temat zgodności Planów z wymaganiami i rekomendacjami Komisji Europejskiej;
- informacje na temat osób wdrażających plany równości płci w uczelniach i instytutach naukowych w Polsce (czas pracy przeznaczany na działania równościowe, ocena dobrostanu psychofizycznego, potrzeby i oczekiwane wsparcie);
- interpretacja zebranych danych dotycząca powiązań pomiędzy różnymi aspektami wprowadzania Planów.



Streszczenie / Summary

Raport opisuje wdrażanie planów równości płci (*gender equality plans*, GEPs) w podmiotach systemu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce, przedstawiając zarówno ich zakres i formę, jak i praktyczne działania podejmowane na rzecz równowagi płci w tych instytucjach. Spośród 534 uwzględnionych instytucji, 183 (34%) posiadają plany równości płci. Najczęściej mają je instytuty naukowe (65%) i uczelnie publiczne (47%), natomiast uczelnie niepubliczne wdrażają plany sporadycznie – tylko w 4% przypadków. Większość dokumentów opracowano w języku polskim (53%); 6% planów sporządzono wyłącznie po angielsku, a 41% instytucji udostępniło wersje dwujęzyczne.

Plany równości płci w większości spełniają warunki kwalifikowalności dotyczące uczestnictwa instytucji naukowych w programie Horyzont Europa (HE). Aż 98% planów jest publikowanych na stronach internetowych instytucji. Równocześnie 90% organizacji deklaruje przeznaczanie zasobów na wdrażanie działań zapisanych w planach. Dane o zatrudnieniu w podziale na płeć są zbierane przez 94% instytucji. Tematyka związana z organizowaniem szkoleń dotyczących równości płci i nieświadomych uprzedzeń jest obecna w 82% dokumentów.

Analiza treści planów wskazuje również, że spośród rekomendowanych przez Komisję Europejską (KE) obszarów tematycznych instytucje najczęściej podejmują działania związane z zapewnieniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz wspieraniem równych szans w rozwoju kariery. Inicjatywy dotyczące obu tych kwestii znajdują się w 92% analizowanych planów. W zakresie równowagi między

pracą a życiem prywatnym popularne rozwiązania to: elastyczny czas pracy, praca zdalna, wsparcie dla osób powracających z urlopów rodzicielskich, pomoc w opiece nad dziećmi lub osobami zależnymi. W obszarach rozwoju kariery oraz podejmowania decyzji działania obejmują między innymi promowanie inkluzywnego języka w ogłoszeniach o pracę, eliminowanie dyskryminacji w procesach rekrutacyjnych oraz wspieranie kobiet na stanowiskach kierowniczych. W obszarze przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu, działania zaplanowano w 92% instytucji. Deklaruje się wprowadzanie procedur zgłaszania nadużyć, wsparcie dla osób poszkodowanych czy organizowanie obowiązkowych szkoleń uwrażliwiających na te kwestie.

Znacznie rzadziej (39%) plany zawierają zapisy o uwzględnianiu wymiaru płci w treściach badawczych i dydaktycznych. W wielu przypadkach koncepcja ta jest błędnie rozumiana i mylona z dążeniem do równowagi płci w zespołach badawczych, co wskazuje na potrzebę dalszej edukacji w tym zakresie. Włączenie perspektywy płci do badań i nauczania pozwala uwzględniać różnice wynikające z płci biologicznej i kulturowej, co jest kluczowe dla poprawy jakości prowadzonych badań oraz lepszego dostosowania ich wyników do różnorodnych potrzeb społecznych.

W badaniu kwestionariuszowym, które uzupełniło analizę treści, zebrano opinie osób odpowiedzialnych za wdrażanie planów równości płci w podmiotach systemu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce. Ankietę wypełnili przedstawiciele i przedstawicielki 75% instytucji posiadających plany równości płci, a dominującą grupę badanych stanowiły kobiety (81%).

Większość osób miała 40–49 lat (54%) i posiadała stopień lub tytuł naukowy (59%). Zadania związane z wdrażaniem planów równości płci powierza się najczęściej osobom zatrudnionym na etatach administracyjnych (42%) lub naukowych (36%). W uczelniach częściej tworzone są samodzielne stanowiska do spraw równości (42%). W instytutach naukowych są one rzadsze – jedynie 17% przypadków.

Respondenci i respondentki wskazywali na różnorodne wyzwania, które utrudniają efektywną realizację działań zapisanych w planach równości płci. Najczęściej zgłaszanym problemem był niedostatek czasu na pracę na rzecz równości. Osoby odpowiedzialne za wdrażanie Planów są obciążone również innymi obowiązkami zawodowymi, co prowadzi do sytuacji, w której kwestie związane z równością płci traktuje się jak zadania dodatkowe, wykonywane niejako „przy okazji”. W konsekwencji brakuje przestrzeni czasowej na strategiczne planowanie oraz monitorowanie realizacji działań. Kolejną istotną barierą okazał się brak wystarczających zasobów finansowych i kadrowych. Instytucje często nie dysponują budżetem przeznaczonym *sensu stricto* na wdrażanie Planów, a działania równościowe mają miejsce jedynie dzięki wysiłkom zaangażowanych w to osób. Czasem osobom wdrażającym Plany brakuje również niezbędnej wiedzy i umiejętności. Ankietowani i ankietowane podkreślali, że edukacja w zakresie równości płci jest niezbędna, aby zrozumieć znaczenie i sens podejmowanych działań oraz skutecznie je realizować.

Pomimo licznych wyzwań, wdrażanie planów równości płci przynosi zauważalne efekty – w wielu instytucjach pewne działania zaczęły być organizowane dopiero po

ich wejściu w życie (np. organizacja szkoleń dotyczących nieuświadomionych uprzedzeń, zwiększanie liczby kobiet w ciałach podejmujących decyzje, włączanie wymiaru płci do treści badawczych, komunikacja uwzględniająca język równościowy, w tym stosowanie feminatywów), a to daje szansę na zmianę sposobu myślenia i funkcjonowania społeczności. W niektórych przypadkach jednak wdrażanie Planów ogranicza się do spełnienia minimalnych wymogów formalnych, co stanowi istotne ryzyko dla trwałości i skuteczności podejmowanych inicjatyw. Takie podejście, choć pozwala instytucjom wypełnić kryteria kwalifikacyjne programu Horyzont Europa, nie przyczynia się do realnych i długofalowych zmian.

Osoby badane zgłaszają potrzebę wsparcia w postaci szkoleń oraz dostępu do materiałów edukacyjnych i narzędzi wspomagających wdrażanie planów równości płci. Szkolenia miałyby na celu podniesienie kompetencji osób zajmujących się realizacją planów, a także zwiększenie świadomości kadry zarządzającej i pracowników naukowych. Istotnym postulatem była również potrzeba bardziej aktywnego zaangażowania władz instytucji w działania równościowe. Zdaniem badanych, to właśnie wsparcie ze strony kierownictwa ma kluczowe znaczenie dla skutecznego wdrożenia planów i osiągnięcia założonych celów. Dodatkowo respondenci i respondentki podkreślali konieczność wprowadzenia systemowych rozwiązań na poziomie krajowym, które wspierałyby wdrażanie planów równości płci. Wskazywano między innymi na potrzebę opracowania krajowej strategii na rzecz równości płci w nauce oraz zapewnienia stabilnego finansowania działań równościowych.

Badanie ankietowe pozwoliło również na ocenę dobrostanu psychofizycznego osób odpowiedzialnych za wdrażanie planów równości płci. Ponad połowa badanych (55%) deklarowała wysoki poziom dobrostanu, podczas gdy 34% oceniło go jako średni, a 11% – niski. Analiza wyników pokazała, że dobrostan osób reprezentujących instytucje naukowe był niższy niż przedstawicieli i przedstawicielek uczelni. Niski poziom dobrostanu deklarowało 13% badanych z instytutów i 8% badanych ze szkół wyższych. Wyniki te mogą wskazywać na różnice w poziomie wsparcia oraz obciążeniu obowiązkami między powyższymi rodzajami instytucji.

Respondenci i respondentki ocenili również poziom realizacji celów zapisanych w planach równości płci. Aż 88% badanych wyraziło przekonanie, że wszystkie założone cele zostaną osiągnięte. Jednocześnie prawie 80% respondentów i respondentek pozytywnie oceniło poziom równości płci w swoich instytucjach, co może sugerować, że działania podejmowane w ramach planów równości płci zaczynają przynosić efekty, ale może też świadczyć o niskiej świadomości tego, na czym polega równość płci. Warto jednak zauważyć, że istnieje potrzeba dalszego monitorowania i ewaluacji wdrażania planów, aby zapewnić ich skuteczność oraz dostosowanie do potrzeb instytucji.

Badanie ujawniło zarówno sukcesy, jak i wyzwania związane z wdrażaniem planów równości płci w instytucjach naukowych w Polsce. Wzrost świadomości problematyki równościowej oraz pozytywny wpływ Planów na wizerunek instytucji to niewątpliwie istotne osiągnięcia. Jednak aby działania te przyniosły trwałe

i znaczące zmiany, konieczne jest systemowe wsparcie, rozwój kompetencji i aktywne zaangażowanie kadry zarządzającej. Tylko wówczas wdrażanie planów równości płci stanie się realnym narzędziem budowania bardziej inkluzywnego i sprawiedliwego środowiska naukowego w Polsce.

Plany równości płci w Polsce



Mają je **183** podmioty należące do systemu szkolnictwa wyższego i nauki spośród **534** uwzględnionych, czyli **34%**.

Najbardziej aktywne są instytuty naukowe (**65%**), a najmniej – uczelnie niepubliczne (**4%**).

Rekomendacje Komisji Europejskiej



Uczelnie i instytuty naukowe najczęściej deklarują aktywność w dwóch obszarach: zapewniania *work-life balance* oraz dążenia do równości płci w rozwoju kariery.

169 planów równości płci (**92%**) zawiera takie zapisy.

ANALIZA TREŚCI



Języki planów:

Język polski: **95** planów (**53%**)

Język angielski: **11** planów (**6%**)

Oba języki: **73** plany (**41%**)

Warunki Komisji Europejskiej



179 instytucji (**98%**) zamieszcza plan na swojej stronie internetowej.

172 instytucje (**94%**) zbierają dane o zatrudnieniu w podziale na płeć.

165 instytucji (**90%**) przeznaczają zasoby na wdrażanie planu.

150 instytucji (**82%**) organizuje szkolenia dotyczące równości płci.

Najwięcej planów (**69**) mają **uczelnie akademickie** (jest to **51%** wszystkich uczelni o tym profilu).



Opracowano je we **wszystkich** instytutach Sieci Łukasiewicz, w **51%** instytutów badawczych, a także w **66%** instytutów Polskiej Akademii Nauk.

Rekomendacje Komisji Europejskiej



168 instytucji (**92%**) deklaruje przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć.

152 instytucje (**83**) działają na rzecz równowagi w przywództwie.

71 instytucji (**39%**) włącza analizy płci do badań i treści dydaktycznych.

Osoby wdrażające plany równości płci:

- o to w większości kobiety (**81%**);
- o są w wieku 40–49 lat (**54%**);
- o mają tytuł licencjata lub magistra (**36%**) lub stopień doktora (**31%**);
- o zajmują się pracą administracyjną (**43%**) lub naukową (**36%**);
- o przeznaczają mniej niż pół etatu na zadania na rzecz równości (**96%**).



W opinii respondentów **specjalne środki finansowe** na wdrażanie planów równości przeznacza już lub chce przeznaczyć w przyszłości **46%** badanych uczelni i instytutów naukowych. **29%** nie ma tego w planach.

59% instytucji przeprowadza **cykliczną ocenę postępów** we wdrażaniu planów równości płci, a **27%** organizacji zamierza to zrobić w przyszłości.

BADANIE ANKIETOWE

88% respondentów i respondentek uważa, że wszystkie cele założone w planach równości płci zostaną osiągnięte. Prawie **80% wysoko ocenia równość płci** w instytucjach.



Najczęściej wskazywane **przeszkody** we wprowadzaniu planów równości płci:

- o brak czasu na działania z powodu obciążenia innymi zadaniami;
- o niewystarczające zasoby kadrowe;
- o niedostateczna wiedza i umiejętności.



Najczęściej sygnalizowane **potrzeby**:

- o szkolenia podnoszące kompetencje;
- o zwiększenie zasobów finansowych;
- o kampanie informacyjne o równości płci w nauce;
- o krajowa strategia na rzecz równości płci w nauce.



Działania podejmowane jeszcze **przed przyjęciem planu równości płci**:

- o wzmacnianie *work-life balance*;
- o przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć;
- o zwiększanie transparentności powołań do ciał decyzyjnych.

Działania podejmowane już **po przyjęciu planu równości płci**:

- o szkolenia na temat równości.



55% badanych deklaruje **wysoki dobrostan psychofizyczny**.

W przypadku **34%** osób jest on na średnim, a w przypadku **11%** – na niskim poziomie.

Dobrostan osób reprezentujących instytuty naukowe jest niższy niż ich odpowiedników i odpowiedniczek z uczelni. **Niski dobrostan** deklaruje **13%** badanych z instytutów i **8%** badanych z uczelni.

The report describes the implementation of gender equality plans (GEPs) at Poland's higher education and research entities, presenting both their scope and form, as well as the practical measures undertaken to promote gender balance within such institutions. Of the 534 institutions analysed, 183 (34%) have GEPs. The highest share of institutions implementing such plans is found among scientific institutes (65%) and public higher education institutions (HEIs, 47%), while nonpublic HEIs adopt them only sporadically—just in 4% of cases. The majority of documents were developed exclusively in Polish (53%); others (6%) were prepared exclusively in English; 41% of the institutions analysed in the report provided bilingual versions.

GEPs largely meet the eligibility criteria for the participation of research institutions in the Horizon Europe (HE) program. As many as 98% of the plans are published on the corresponding institutions' websites. Simultaneously, 90% of the organisations reported allocating resources for the implementation of the actions outlined in the plans. Data on employment by gender is collected by 94% of the institutions. Topics related to the organisation of training on gender equality and unconscious bias are included in 82% of the documents.

The content analysis of the plans also indicates that, among the thematic areas recommended by the European Commission, the institutions most frequently undertake actions related to ensuring work–life balance and promoting equal career development opportunities. Initiatives that address both of these issues are included in 92% of the analysed plans. In

work–life balance, popular measures include flexible working hours, remote work, support for employees returning from parental leave, and assistance with childcare or dependent care. In career development and decision-making, actions promote the use of inclusive language in job advertisements, the elimination of discrimination in recruitment processes, and support for women in leadership positions. Regarding the prevention of gender-based violence, including sexual harassment, actions are planned at 92% of the institutions. The introduction of procedures for reporting misconduct, the provision of support for victims, and the organisation of mandatory awareness training on these issues have been declared.

Consideration for the gender dimension in research and teaching content is included much less frequently, appearing in only 39% of the GEPs. In many cases, this concept is misunderstood and is conflated mistakenly with efforts to achieve gender balance in research teams. This highlights the need for further education in this area. The integration of the gender dimension into research and teaching enables the recognition of differences that arise from sex and gender, which is crucial for improving the quality of research and better tailoring its outcomes to diverse societal needs.

In the survey study that accompanied the content analysis, opinions were gathered from the individuals responsible for implementing GEPs at Poland's higher education and research entities. Representatives from 75% of the institutions that have GEPs in place completed the survey, with women comprising the majority of the respondents (81%). Most were between

the ages of 40 and 49 (54%), and held doctoral or higher degrees (59%). Tasks related to the implementation of GEPs were most often assigned to administrative (42%) or academic staff (36%). HEIs were more likely to establish dedicated equality officer positions (42%); such positions were less common at scientific institutes, appearing in only 17% of cases.

The respondents highlighted various challenges that hinder the effective implementation of the actions outlined in their institutions' GEPs. The most frequently reported issue was the lack of time to work on gender equality. Those responsible for implementing the GEPs were also burdened with other professional duties, leading to a situation in which gender equality issues were treated as additional tasks, often performed 'on the side'. As a result, little time was available for strategic planning and the monitoring of actions' progress. Another barrier was the lack of sufficient financial and human resources. Institutions often did not have budgets specifically allocated for the implementation of GEPs, and equality actions occurred chiefly due to the efforts of the individuals involved. In some cases, the people who implemented GEPs also lacked the necessary skills and knowledge. Survey participants emphasised that education on gender equality is essential in understanding the importance and purpose of the actions being undertaken and in implementing them more effectively.

Despite numerous challenges, the implementation of GEPs has delivered noticeable results: at many institutions, certain actions—such as the organisation of training on unconscious bias, increases in the number of women in decision-making bodies, the integration of the gender dimension into research content, and communication that uses gender-neutral language, such as the use of feminine forms—began to be organised only after GEPs were implemented. This creates opportunities for changing the mindset and functioning of communities. In some cases, however, the implementation of GEPs is limited to meeting the minimum formal requirements, which poses a significant risk to their sustainability and effectiveness. This approach, while enabling institutions to meet the eligibility criteria for the HE programme, does not contribute to real and lasting change.

The participants expressed the need for support in the form of training, and access to educational materials and tools to aid in the implementation of GEPs. Such training should aim to enhance the competencies of those responsible for executing the GEPs, as well as increasing awareness among management and academic staff. Another important recommendation was the need for the more active involvement of institutional authorities in equality efforts. According to the respondents, support from leadership is crucial for the effective implementation of GEPs and the achievement of the set goals. Additionally, the respondents highlighted the necessity of introducing systemic solutions nationally to support the implementation of GEPs. They pointed, among other

things, to the need for a national strategy for gender equality in science and the ensurance of stable funding for equality actions.

The survey also enabled an assessment of the psychosocial wellbeing of the individuals responsible for implementing GEPs. Over half of the respondents (55%) reported high degrees of wellbeing, while 34% rated it average, and 11% low. Analysis of the results demonstrated that the wellbeing of individuals who represent scientific institutes was lower than that of those who represent HEIs. Low degrees were reported by 13% of the respondents from institutes and 8% of those from HEIs. These results might indicate differences in the degree of support and workload between these types of entities.

The respondents also assessed the degree of their institutions' achievement of the goals outlined in the GEPs. As many as 88% of them were convinced that all of the set goals would be achieved. Simultaneously, nearly 80% gave positive evaluations of gender equality at their institutions. This might suggest that the actions undertaken in GEPs are beginning to yield results, but could also reflect low awareness of what gender equality truly entails. Regardless, there is a need for the continued monitoring and evaluation of the implementation of GEPs to ensure their effectiveness and alignment with institutions' needs.

The study revealed both successes and challenges in the implementation of GEPs at Poland's higher education and research entities. Increased awareness of gender equality issues and the positive impact of

GEPs on the institutions' images are considerable achievements. However, if these actions are to facilitate lasting and meaningful change, it is necessary that systemic support, the development of competencies, and active engagement from management be incorporated; only then will the implementation of GEPs become a real tool for creating a more inclusive and equitable research environment in Poland.

Gender equality plans in Poland



A total of **183** entities in the higher education and research system have GEPs, which accounts for **34%** of the **534** considered.

Scientific institutes are the most active (**65%**) while nonpublic HEIs are the least active (**4%**).

Recommendations of the EC



HEIs and scientific institutes most often declare activity in two areas: ensuring work-life balance and striving for gender equality in career development.

169 gender equality plans (**92%**) include such provisions.

CONTENT ANALYSIS



Language distribution:

Polish: **95** GEPs (**53%**)

English: **11** GEPs (**6%**)

Both languages: **73** GEPs (**41%**)

Requirements of the EC



179 institutions (**98%**) have published their GEPs on their websites.

172 institutions (**94%**) collect employment data divided by gender.

165 institutions (**90%**) have allocated resources for implementing their GEPs.

150 institutions (**82%**) have organised gender equality training.

The highest number of GEPs (**69**) were found at **universities**, covering **51%** of all institutions of that type.



GEPs have been developed at **all** institutes of the Łukasiewicz Research Network, at **51%** of research institutes, and at **66%** of institutes of the Polish Academy of Sciences.

Recommendations of the EC



168 institutions (**92%**) declared efforts to combat gender-based violence.

152 institutions (**83%**) are working towards gender balance in leadership.

71 institutions (**39%**) have incorporated gender analysis into their research and teaching content.

SURVEY STUDY

The people who implement GEPs:

- are women (**81%**)
- are aged 40–49 (**54%**)
- hold bachelor's or master's degrees (**36%**) or PhDs (**31%**)
- work in administrative (**43%**) or scientific (**36%**) roles
- dedicate less than half of their working time to gender equality tasks (**96%**).



According to the respondents, **46%** of the HEIs and scientific institutes surveyed are already allocating or plan to allocate **special financial resources** for implementing GEPs in the future; **29%** have no such plans.

Of the institutions surveyed, **59%** conduct **regular assessments of progress** in implementing GEPs, while **27%** intend to do so in the future.

Of the respondents surveyed, **88%** believe that all of the goals set in the GEPs will be achieved.



Nearly **80% rate gender equality at their institutions highly.**



The most common **obstacles** to implementing GEPs:

- lack of time for activities due to being burdened with other tasks
- insufficient human resources
- inadequate skills and knowledge.



The most commonly reported **needs**:

- training to enhance competencies
- increased financial resources
- information campaigns on gender equality in science
- a national strategy for gender equality in science.



Actions taken **before adopting GEPs**:

- strengthening work–life balance
- preventing gender-based violence
- increasing transparency in appointments to decision-making bodies.

Actions taken **after adopting GEPs**:

- training on gender equality.



Of all respondents, **55%** report a **high degree of psychophysical wellbeing**, **34%** report a medium degree and **11%** report a low degree.

The wellbeing of individuals employed at scientific institutes is lower than that of their counterparts employed at HEIs; **13%** of respondents from institutes report **low wellbeing**, compared to **8%** from HEIs.



Analiza treści

Spośród 534 podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki uwzględnionych w badaniu (por. załącznik 1 na stronach 113–122), 183 (34%) posiadają plany równości płci. W podziale na rodzaj instytucji, plany równości płci wdrożyło 65% instytutów naukowych i zaledwie 4% uczelni niepublicznych.

Tabela 1. Plany równości płci w poszczególnych rodzajach podmiotów

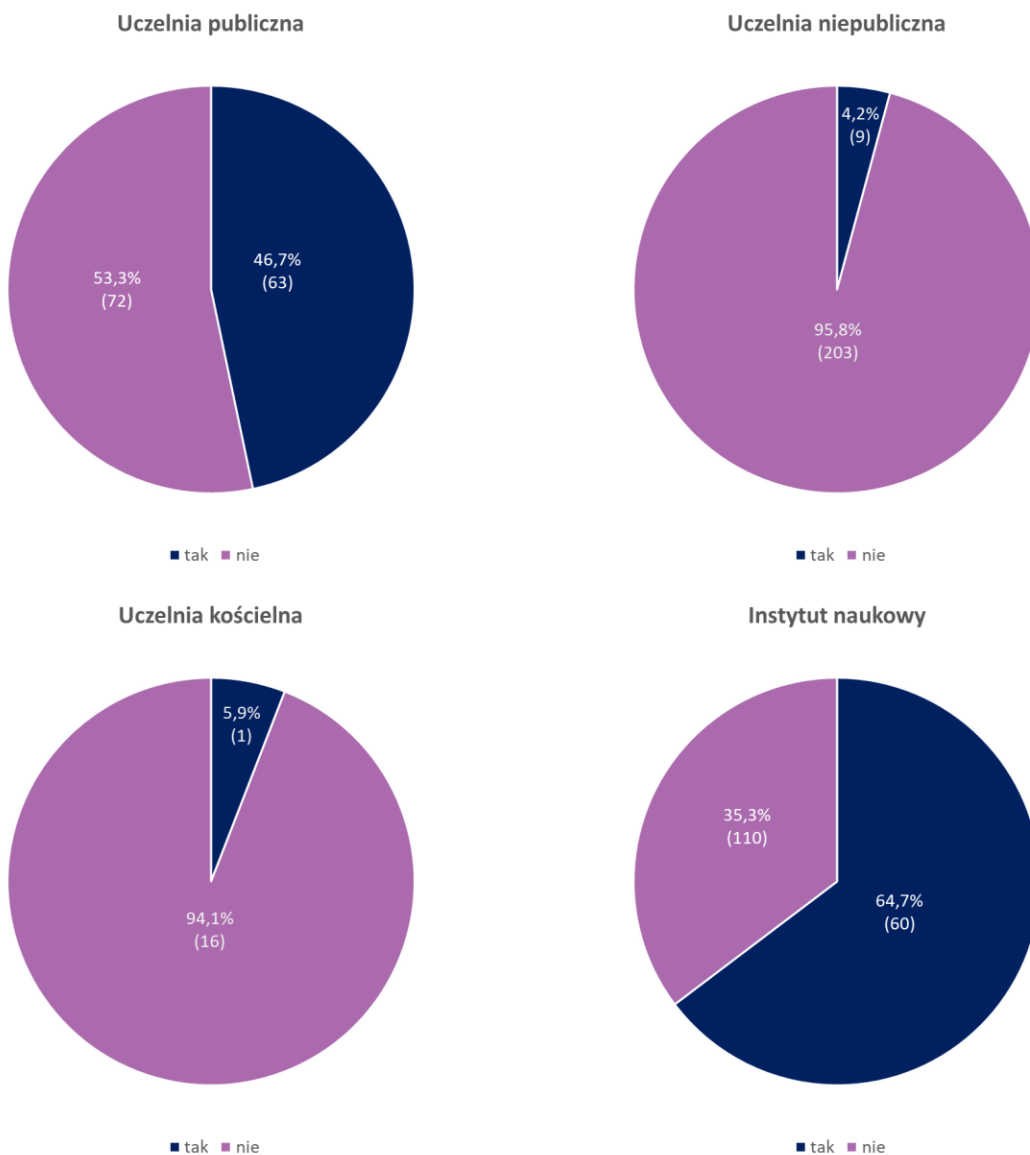
Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów	Liczba podmiotów z GEP	Udział podmiotów z GEP
uczelnia publiczna	135	63	46,7%
uczelnia niepubliczna	212	9	4,2%
uczelnia kościelna	17	1	5,9%
instytut naukowy	170	110	64,7%
ogółem	534	183	34,3%

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (*web scraping*), N = 534.



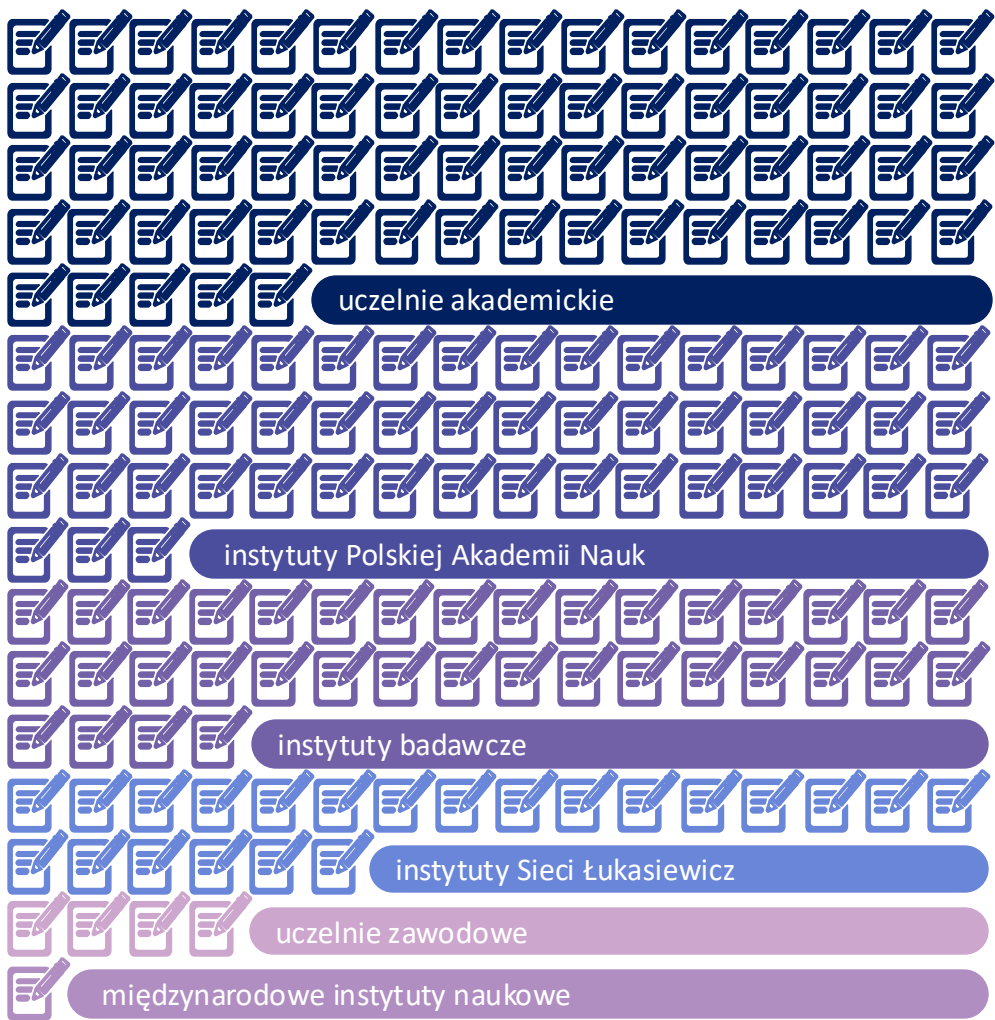
Plany równości płci przygotowano przede wszystkim w języku polskim (95, czyli 53%). Dla 73 dokumentów dostępna jest zarówno polska, jak i angielska wersja językowa. Jedenaście Planów (6%) napisanych jest wyłącznie w języku angielskim – takie rozwiązanie wybrało osiem instytutów naukowych oraz dwie uczelnie publiczne i jedna niepubliczna.

Rysunek 2. Czy instytucja posiada plan równości płci?



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (*web scraping*), N = 534.

Rysunek 3. Plany równości płci w poszczególnych typach podmiotów



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (web scraping).

W podziale na typy podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki, największa liczba planów równości płci (61) została opracowana przez uczelnie akademickie; jednakże dokumenty te posiada tylko połowa (51%) szkół wyższych tego typu. Plany przygotowały zaledwie cztery uczelnie zawodowe: dwie publiczne – Państwowa Akademia Nauk Stosowanych imienia Ignacego Mościckiego w Ciechanowie oraz Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Nysie oraz dwie niepubliczne – Uniwersytet WSB Merito w Gdańsku oraz Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie.

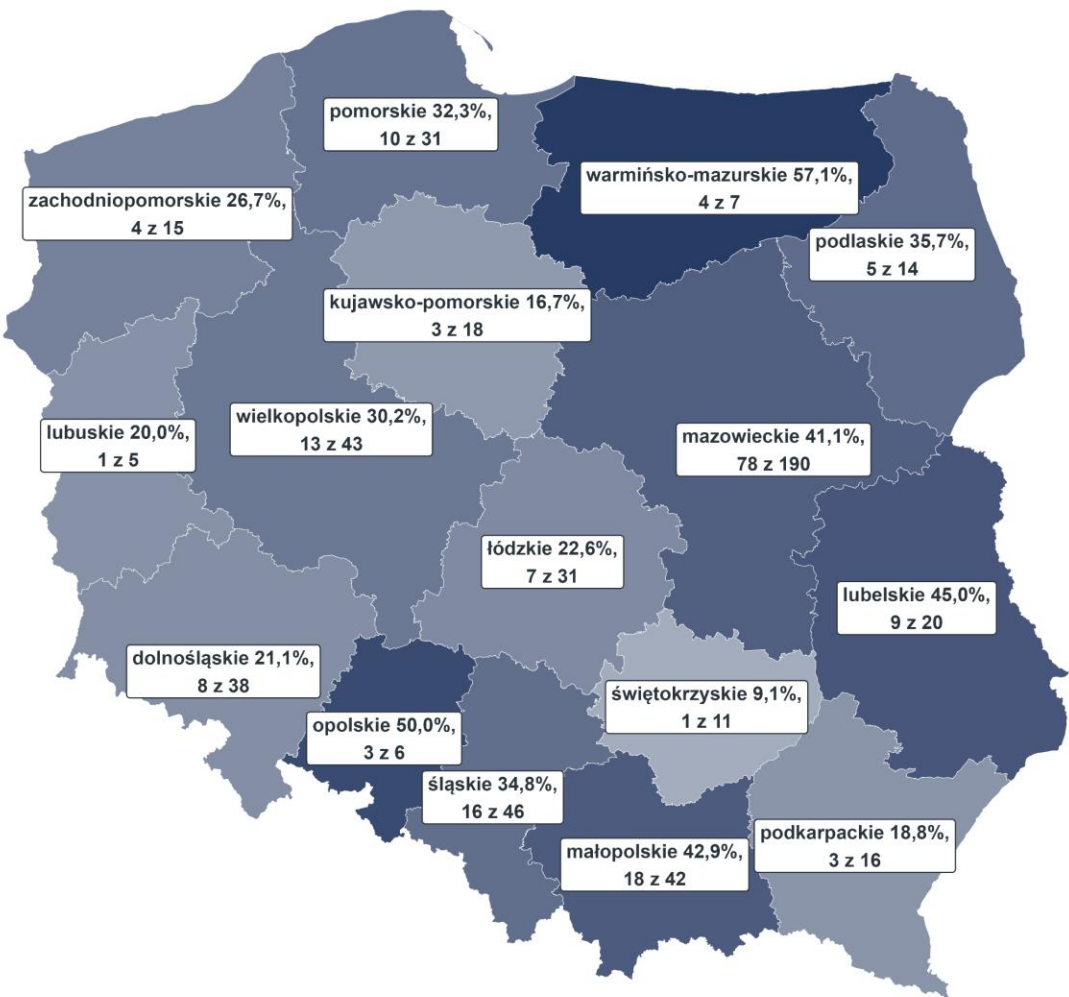
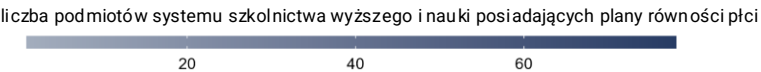
Warto zwrócić uwagę, że plany równości płci wdrażane są we wszystkich instytutach należących do Sieci Badawczej Łukasiewicz. Dokumenty te zostały opracowane również w 51% instytutów badawczych oraz w 66% instytutów Polskiej Akademii Nauk.

Tabela 2. Plany równości płci w poszczególnych typach podmiotów

Typ podmiotu	Liczba podmiotów	Liczba podmiotów z GEP	Udział podmiotów z GEP
uczelnia akademicka	135	69	51,1%
uczelnia zawodowa	229	4	1,7%
instytut Sieci Łukasiewicz	22	22	100%
instytut badawczy	70	36	51,4%
instytut PAN	77	51	66,2%
międzynarodowy instytut naukowy	1	1	100%
ogółem	534	183	34,2%

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (web scraping), N = 534.

Rysunek 4. Liczba i udział planów równości płci w poszczególnych województwach



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (web scraping), N = 534. Jeden podmiot znajduje się poza Polską (patrz załącznik na stronach 109–118).

Jak pokazują mapy na stronie 23, zdecydowanie najwięcej planów równości płci (78) wdrażają podmioty z województwa mazowieckiego. Uczelnie i instytuty naukowe z drugiego w kolejności województwa małopolskiego mają ponad cztery razy mniej dokumentów tego typu (18).

Z analizy rozkładu liczby podmiotów posiadających plany równości płci w odniesieniu do wszystkich podmiotów działających w określonym województwie wynika, że najkorzystniejsze proporcje występują dla województwa warmińsko-mazurskiego (57%) i opolskiego (50%). Należy zaznaczyć, że są to województwa ze stosunkowo niewielką liczbą podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki.

W województwie kujawsko-pomorskim, opolskim, podlaskim i warmińsko-mazurskim wszystkie instytuty naukowe wdrażają równości płci. W grupie uczelni publicznych największy udział Planów odnotowuje się dla województwa śląskiego (72%) oraz warmińsko-mazurskiego i opolskiego (67% w obu przypadkach), a w grupie uczelni niepublicznych – dla województwa podkarpackiego (14%).

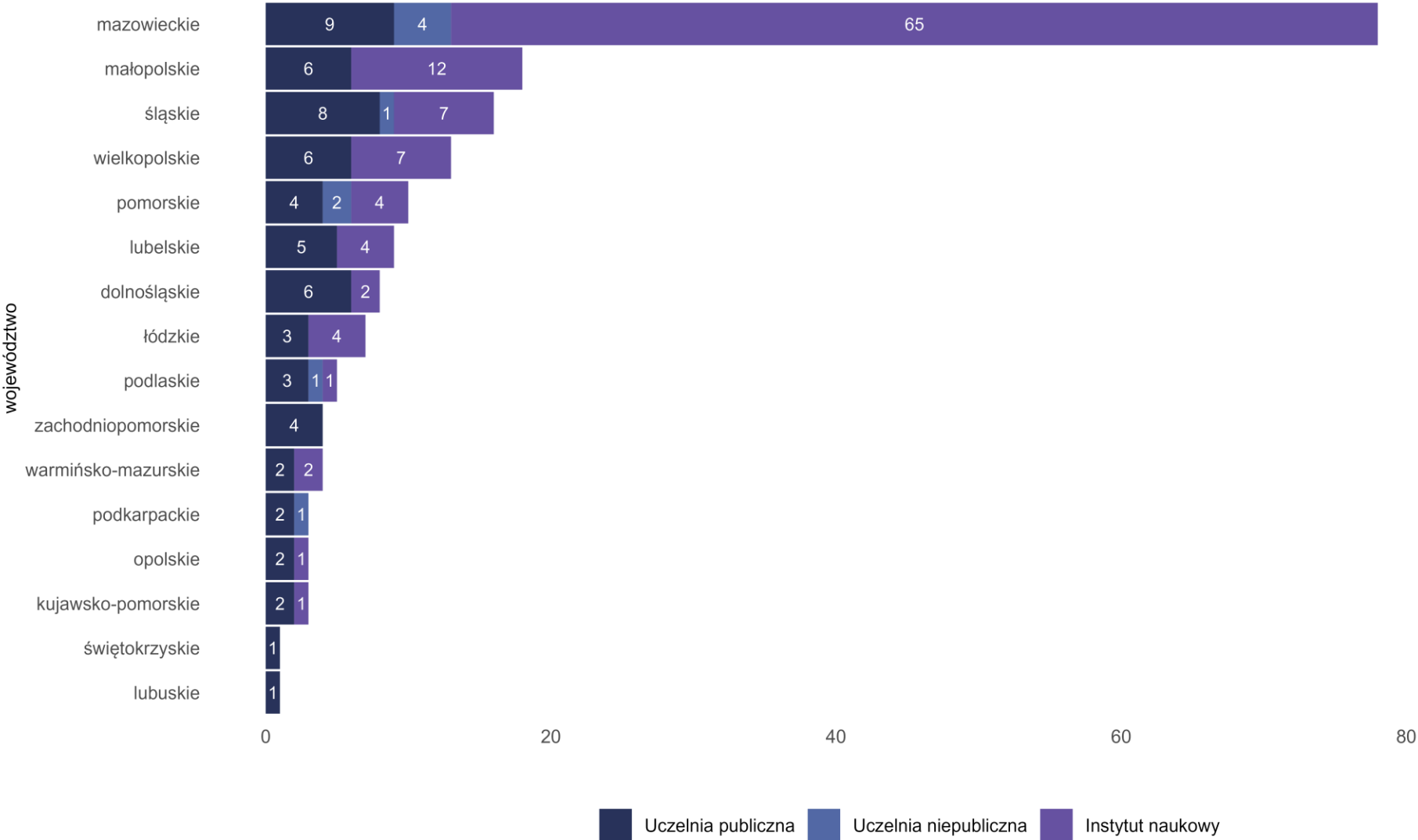
Tabela 3. Udział planów równości płci w poszczególnych rodzajach podmiotów w podziale na województwa

Województwo	Uczelnia publiczna	Uczelnia niepubliczna	Instytut naukowy
dolnośląskie	46,2%	0%	40,0%
kujawsko-pomorskie	33,3%	0%	100%
lubelskie	55,6%	0%	80,0%
lubuskie	50,0%	0%	-

Województwo	Uczelnia publiczna	Uczelnia niepubliczna	Instytut naukowy
łódzkie	37,5%	0%	50,0%
małopolskie	42,9%	0%	75,0%
mazowieckie	40,9%	6,7%	63,7%
opolskie	66,7%	0%	100%
podkarpackie	28,6%	14,3%	-
podlaskie	60,0%	12,5%	100%
pomorskie	44,4%	12,5%	80,0%
śląskie	72,7%	5,0%	53,8%
świętokrzyskie	50%	0%	-
warmińsko-mazurskie	66,7%	0%	100%
wielkopolskie	46,2%	0%	70%
zachodnio-pomorskie	44,4%	0%	-

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (web scraping), N = 534.

Rysunek 5. Liczba planów równości płci w poszczególnych rodzajach podmiotów w podziale na województwa



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (web scraping), N = 183.



Warunki Komisji Europejskiej

Warunek 1. Publikacja na stronie internetowej

Warunek pierwszy Komisji Europejskiej wobec instytucji ubiegających się o finansowanie w ramach programu ramowego Horyzont Europa – opublikowanie planu równości na stronie internetowej spełnia 179 podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki, czyli 98% wszystkich posiadających dokumenty tego typu.

Rysunek 6. Przykładowe strony tytułowe planów równości płci



Źródło: opracowanie własne OPI PIB.

Tabela 4. Spełnienie warunku 1 Komisji Europejskiej (publikacja planu równości płci na stronie internetowej)

Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów z GEP	Liczba GEP spełniających warunek	Udział GEP spełniających warunek
uczelnia publiczna	63	60	95,2%
uczelnia niepubliczna	9	8	88,9%
uczelnia kościelna	1	1	100%
instytut naukowy	110	110	100%
ogółem	183	179	97,8%

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (web scraping), N = 183.



Cztery podmioty systemu szkolnictwa wyższego i nauki, w tym trzy uczelnie publiczne i jedna uczelnia niepubliczna, nie zamieściły Planu na instytucjonalnej stronie internetowej.

Warunek 2. Zasoby na wdrażanie planu

W ogromnej większości dokumentów strategicznych poświęconych równości płci (165, czyli 90%) znajdują się zapisy na temat alokowania zasobów na wdrażanie takich działań. Uczelnie i instytuty naukowe spełniają zatem **drugi warunek Komisji Europejskiej** – zobowiązanie do przeznaczenia środków (na przykład finansowych, czasowych, intelektualnych) na wdrażanie planu równości płci. Jednak tylko nieliczne Plany (21, czyli 13%) zawierają deklarację przeznaczania konkretnych środków finansowych na ten cel.

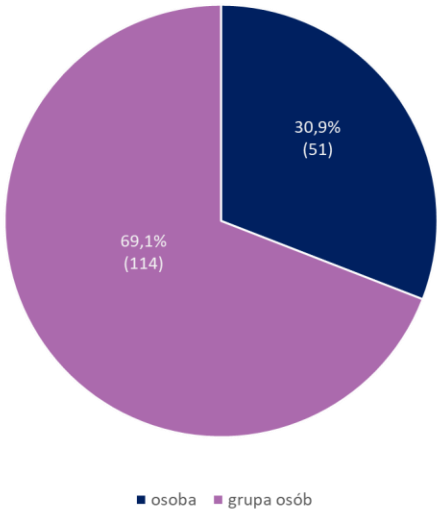
Tabela 5. Spełnienie warunku 2 Komisji Europejskiej (przeznaczenie zasobów na wdrażanie planu równości płci)

Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów z GEP	Liczba GEP spełniających warunek	Udział GEP spełniających warunek
uczelnia	73	66	90,4%
instytut naukowy	110	99	90,0%
ogółem	183	165	90,1%

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.

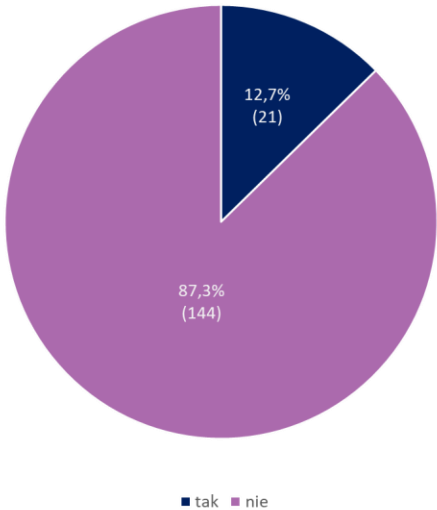
Zazwyczaj alokacja zasobów na wdrażanie Planu polega na powierzeniu osobom pracującym w instytucji obowiązku nadzoru nad zaprojektowanymi działaniami lub zatrudnienie pracowników do tego celu. W 51 podmiotach (31%) obowiązek wdrażania Planów należy do pojedynczych osób, a w 114 z nich (69%) jest to zespół, rozumiany jako co najmniej dwie osoby.

Rysunek 7. Kto nadzoruje wdrażanie planu równości płci?



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 165 (podmioty spełniające warunek 2).

Rysunek 8. Czy na wdrażanie planu równości płci przeznaczone są środki finansowe?



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 165 (podmioty spełniające warunek 2).

Warunek 3. Zbieranie danych o zatrudnionych w podziale na płeć

Z reguły podmioty systemu szkolnictwa wyższego i nauki spełniają również **trzeci warunek Komisji Europejskiej** – zbieranie danych o osobach zatrudnionych (oraz, w uzasadnionych przypadkach, studiujących), w podziale na płeć. Informacje takie gromadzą aż 172 instytucje, czyli 94% wszystkich deklarujących posiadanie planów równości płci.

Dane na temat osób studiujących przedstawione są w planach równości płci 72 podmiotów, przede wszystkim uczelni. W 54 dokumentach opublikowano również dane dotyczące doktorantów i doktorantek.

Tabela 6. Spełnienie warunku 3 Komisji Europejskiej (zbieranie danych w podziale na płeć)

Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów z GEP	Liczba GEP spełniających warunek	Udział GEP spełniających warunek
uczelnia	73	66	90,4%
instytut naukowy	110	106	96,3%
ogółem	183	172	94,0%

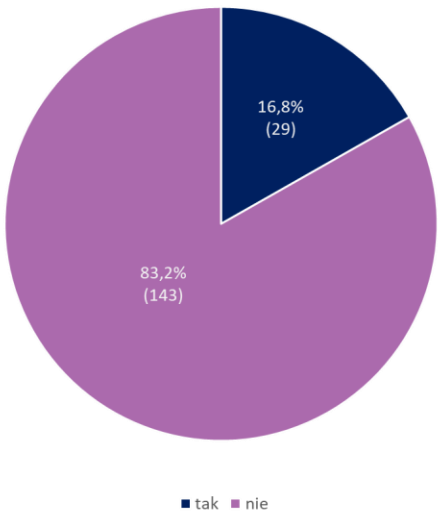
Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.

W zaledwie 29 dokumentach zawierających dane o osobach zatrudnionych (17%) opublikowane są informacje na temat luki płacowej między kobietami a mężczyznami.



Luka płacowa między kobietami a mężczyznami (*gender pay gap*) odnosi się do różnicy w średnich wynagrodzeniach między obiema grupami. Zjawisko to polega na tym, że na tych samych stanowiskach kobiety zarabiają średnio mniej niż mężczyźni, mimo braku różnic w wykształceniu i doświadczeniu zawodowym.

Rysunek 9. Czy plan równości płci zawiera dane na temat luki płacowej?



Źródło: opracowanie własne (analiza treści), N = 172 (podmioty spełniające warunek 3).

Warunek 4. Szkolenia na temat równości płci

Czwarty warunek Komisji Europejskiej – prowadzenie szkoleń dotyczących tematyki równości płci i nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć, spełniony jest w przypadku 150 planów równości płci (82%). Uczelnie i instytuty naukowe albo już organizują równościowe wydarzenia dla pracowników – w formie warsztatów, seminariów czy kursów, zarówno stacjonarne, jak i w formie on-line – albo mają je w planach.

Tabela 7. Spełnienie warunku 4 Komisji Europejskiej (szkolenia z równości płci i nieświadomych uprzedzeń)

Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów z GEP	Liczba GEP spełniających warunek	Udział GEP spełniających warunek
uczelnia	73	65	89,0%
instytut naukowy	110	85	77,3%
ogółem	183	150	82,0%

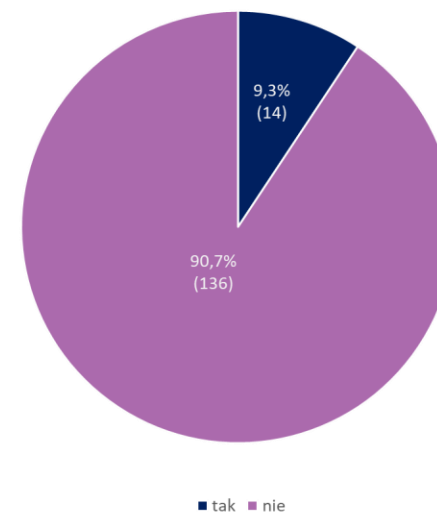
Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.

Tylko w 14 planach równości płci zawierających dane o szkoleniach (8%) znajduje się informacja, że będą one dotyczyć nieświadomych uprzedzeń płciowych. Nie można jednak wykluczyć, że zagadnienie *unconscious biases* jest lub będzie poruszane również podczas innych szkoleń poświęconych równości płci.



Nieświadomione uprzedzenia (*unconscious biases*) to ukryte preferencje, przekonania i stereotypy, które wpływają na nasze postrzeganie i zachowanie wobec różnych osób w zależności od ich płci. Zazwyczaj nie zdajemy sobie z nich sprawy, ale mimo to mają one wpływ na nasze decyzje, interakcje, a nawet na oceny czy oczekiwania wobec innych.

Rysunek 10. Czy tematyka szkoleń dotyczy nieświadomych uprzedzeń?



Źródło: opracowanie własne (analiza treści), N = 150 (podmioty spełniające warunek 4).



Rekomendacje Komisji Europejskiej

Komisja Europejska zarekomendowała instytucjom chcącym ubiegać się o środki finansowe w ramach programu ramowego Horyzont Europa uwzględnienie w planach równości płci działań związanych z pięcioma obszarami tematycznymi. Są to: 1) równowaga między pracą i życiem osobistym oraz kultura organizacyjna; 2) równowaga w przywództwie i podejmowaniu decyzji; 3) równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery; 4) włączanie wymiaru płci do treści naukowych i dydaktycznych oraz 5) przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć.

W poddanych analizie dokumentach najczęściej instytucje naukowe deklarowały aktywność w dwóch obszarach: zapewniania *work-life balance* oraz dążenia do równości płci w rozwoju kariery. Oba zagadnienia zostały opisane w **169 planach równości płci, co stanowi 92%** wszystkich dokumentów (por. tabele 8 i 9 na stronie 33). Z jednej strony wskazuje to na świadomość znaczenia powyższych kwestii oraz dążenie uczelni i instytutów naukowych do tworzenia wspierającego środowiska pracy. Z drugiej strony jednak, często instytucje opisują w swoich Planach rozwiązania wprost wynikające z przepisów polskiego prawa⁶, nie proponując nic ponad to, co obowiązkowe i nie wychodząc z własnymi inicjatywami. To może niestety nieść za sobą ryzyko stagnacji w dłuższej perspektywie czasu.

W obszarze **równowagi między pracą i życiem osobistym oraz kultury organizacyjnej** szczególnie popularne są inicjatywy dotyczące pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy, powrotów z urlopów rodzicielskich i wychowawczych oraz opieki nad zależnymi członkami rodziny.

W obszarze **równości płci w rekrutacji i rozwoju kariery** podejmowane działania dotyczą na przykład wspierania karier naukowych kobiet, zbierania danych na temat przebiegu karier kobiet i mężczyzn, a także używania inkluzywnego języka i unikania stereotypów płciowych w publikowanych ogłoszeniach o pracę.

⁶ Przykładowy zapis: „Kierownictwo Instytutu stwarza możliwości korzystania z uprawnień wynikających z przepisów prawa w zakresie ochrony kobiet w ciąży i rodzicielstwa. Pracownice mają prawo do zwolnień na badania lekarskie, urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych, a także płatnych przerw na karmienie dziecka i dni na opiekę nad dzieckiem. Instytut zapewnia również wsparcie dla ojców, którzy mogą skorzystać z części świadczeń związanych z rodzicielstwem”.

Przykłady działań zapisanych w planach równości płci w obszarze *work-life balance* i kultury organizacyjnej:

- Wsparcie w opiece nad członkami rodziny wymagającymi opieki, w tym opracowanie planu infrastruktury opieki nad dziećmi na podstawie zdiagnozowanych potrzeb i uwzględnienie zobowiązań opiekuńczych w planach nauczania.
- Wprowadzenie zmian w okresowej ocenie pracowników, aby uwzględnić wpływ znaczących okoliczności zewnętrznych, takich jak obowiązki opiekuńcze, na osiąganie celów badawczych.
- Ocena potrzeb osób powracających do pracy po urlopach rodzicielskich i określenie zakresu zapewnionego wsparcia.
- Wdrożenie systemu wspierania mężczyzn samotnie wychowujących dzieci i mających rodziny wielodzietne.
- Ustalanie dogodnych godzin zebrań dla kadry.
- Powołanie komisji do zbadania potrzeb pracowników w szczególnych sytuacjach życiowych oraz identyfikacja możliwości wprowadzenia indywidualnego czasu pracy.
- Stworzenie rekomendacji w zakresie elastycznych form i czasu pracy dla wszystkich grup pracowniczych.
- Opracowanie i wdrożenie ścieżek karier, modeli kompetencji, programów rozwoju pracownika i pracowniczej oceny okresowej, które mają wspierać równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
- Wdrożenie systemu pomiaru satysfakcji pracowników oraz analiza warunków pracy, w tym wynagrodzeń, aby identyfikować ewentualne bariery dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Przykłady działań zapisanych w planach równości płci w obszarze równości płci w rekrutacji i rozwoju kariery:

- Zapewnienie warunków do kształcenia i pracy zgodnie z regułami bezpieczeństwa i przeciwdziałania dyskryminacji.
- Szkolenia dla osób odpowiedzialnych za tworzenie ogłoszeń o pracę, aby promować inkluzywny język i praktyki rekrutacyjne.
- Rekomendowanie zatrudnienia osoby, która stanowi mniejszość na określonym stanowisku, jeśli dwie osoby kandydujące o pracę uzyskają – na podstawie oceny umiejętności, doświadczenia, kwalifikacji i innych wymagań – równą liczbę punktów.
- Docenienie i uznanie „niewidzialnej pracy”, takiej jak wsparcie studentów, praca emocjonalna, pisanie recenzji artykułów, nadzorowanie badań.
- Diagnoza głównych przyczyn doświadczeń dyskryminacyjnych wśród pracowników administracyjnych.
- Przegląd i aktualizacja procedur rekrutacyjnych, aby zapewnić przejrzyste kryteria wolne od dyskryminacji.
- Proaktywne działania na rzecz promowania instytucji jako miejsca przyjaznego dla naukowców i stosowanie niewykluczającego języka w ogłoszeniach o pracę i innych dokumentach.
- Stosowanie dobrych praktyk i instrumentów wspierających płeć niedoreprezentowaną, takich jak szkolenia wzmacniające kompetencje zarządcze lub wsparcie przełożonych.
- Podjęcie działań mających na celu zbadanie i zmniejszenie nierówności w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami.

Tabela 8. Uwzględnienie rekomendacji Komisji Europejskiej dotyczącej *work-life balance* i kultury organizacyjnej

Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów z GEP	Liczba GEP uwzględniających rekomendację	Udział GEP uwzględniających rekomendację
uczelnia	73	67	91,8%
instytut naukowy	110	102	92,7%
ogółem	183	169	92,3%

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.

Tabela 9. Uwzględnienie rekomendacji Komisji Europejskiej dotyczącej równości płci w rekrutacji i rozwoju kariery

Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów z GEP	Liczba GEP uwzględniających rekomendację	Udział GEP uwzględniających rekomendację
uczelnia	73	65	89,0%
instytut naukowy	110	104	94,5%
ogółem	183	169	92,3%

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.

Przemoc ze względu na płeć (*gender-based violence*, GBV), w tym molestowanie seksualne, jest problemem również w środowisku akademickim i naukowym. Według raportu Rzecznika Praw Obywatelskich z 2018 roku *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów* 31% osób studiujących doświadczyło przynajmniej jednego zachowania o charakterze molestowania seksualnego od momentu rozpoczęcia studiów; w przeważającej większości były to kobiety. Dwie trzecie badanych przyznało, że opisywana sytuacja miała negatywne następstwa dla ich funkcjonowania, kobiety doświadczały też średnio więcej negatywnych następstw niż mężczyźni. Istotne również, że obawy o brak wsparcia oraz strach przed konsekwencjami społecznymi i akademickimi były najczęstszymi powodami niezgłaszania przypadków przemocy ze względu na płeć. W raporcie stwierdzono, że uczelnie nie zawsze oferują skuteczne mechanizmy reagowania na nadużycia i wspierania osób dotkniętych przemocą.

Spośród instytucji naukowych posiadających plany równości płci **168, czyli 92%** uwzględniło w dokumentach obszar **przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu**. W wielu przypadkach zadeklarowano wypracowanie procedur zgłaszania przypadków nadużyć oraz wspieranie osób poszkodowanych.

Dane pokazują, że sprawcami przemocy ze względu na płeć zdecydowanie częściej są mężczyźni. Tak jest również w obszarze nauki. Molestowanie często wiąże się z nadużywaniem władzy, a to mężczyźni częściej zajmują stanowiska decyzyjne. Zwiększenie reprezentacji kobiet w strukturach władzy akademickiej prowadzi do większej różnorodności, a skutkiem tego mogłoby być prowadzenie skuteczniejszych polityk przeciwdziałania *gender-based violence* oraz ograniczenie występowania negatywnych zjawisk.

Działania na rzecz **równowagi w przywództwie i podejmowaniu decyzji** zaplanowały **152 instytucje naukowe, czyli 83%** wszystkich posiadających plany równości. Popularnością cieszą się rozwiązania takie, jak szkolenia z umiejętności miękkich, monitorowanie obsady organów decyzyjnych czy wdrażanie procedur, które mają służyć zwiększaniu udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych.

Tabela 10. Uwzględnienie rekomendacji Komisji Europejskiej dotyczącej przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć

Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów z GEP	Liczba GEP uwzględniających rekomendację	Udział GEP uwzględniających rekomendację
uczelnia	73	68	93,2%
instytut naukowy	110	100	90,9%
ogółem	183	168	91,8%

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.

Tabela 11. Uwzględnienie rekomendacji Komisji Europejskiej dotyczącej równowagi w przywództwie i podejmowaniu decyzji

Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów z GEP	Liczba GEP uwzględniających rekomendację	Udział GEP uwzględniających rekomendację
uczelnia	73	62	84,9%
instytut naukowy	110	90	81,8%
ogółem	183	152	83,1%

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.

Przykłady działań zapisanych w planach równości płci w obszarze przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć:

- o Zorganizowanie obowiązkowych szkoleń na temat rozwiązywania konfliktów, zachowań mobbingowych i molestowania seksualnego dla pracowników, wykładowców i kadry zarządzającej.
- o Utworzenie adresu e-mail do zgłaszania przypadków przemocy lub molestowania.
- o Wprowadzenie elektronicznego narzędzia wspomagającego edukowanie i informowanie o przypadkach dyskryminacji i molestowania.
- o Upowszechnienie wśród pracowników ścieżek zgłaszania każdego przypadku dyskryminacji lub przemocy.
- o Opracowanie procedury zgłaszania incydentów przemocy ze względu na płeć oraz mechanizmów rozpatrywania takich zgłoszeń.
- o Monitorowanie zgłoszeń dotyczących zachowań dyskryminacyjnych i podejmowanie odpowiednich działań dyscyplinarnych.
- o Wdrożenie procedur i narzędzi ochrony osób zgłaszających nadużycia.
- o Zapewnienie dostępu do niezależnych mediatorów w sytuacjach, gdy jest to konieczne.
- o Włączenie informacji na temat przemocy ze względu na płeć do informatora pracowniczego i studenckiego.
- o Zwiększanie świadomości na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania wśród społeczności akademickiej poprzez szkolenia, kampanie informacyjne i wydarzenia kulturalne.

Przykłady działań zapisanych w planach równości płci w obszarze równowagi w przywództwie i podejmowaniu decyzji:

- o Opracowanie materiałów informacyjnych o korzyściach z wdrażania zasad reprezentacji różnych grup interesów w organach decyzyjnych, uwzględniających różnorodność społeczności akademickiej.
- o Organizacja spotkań mentoringowych i liderskich mających na celu wsparcie procesu podjęcia indywidualnej, wolnej od stereotypów decyzji o starcie w wyborach lub kandydowaniu do pełnienia innych funkcji kierowniczych.
- o Wspieranie kobiet w rozwoju ich kariery poprzez mentorstwo, coaching i szkolenia, aby pomóc im w awansie na stanowiska kierownicze.
- o Doskonalenie umiejętności kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych, ze szczególnym uwzględnieniem kształtowania cech przywódczych i podnoszenia poczucia własnej wartości.
- o Stworzenie systemu cyklicznej analizy obecności kobiet i mężczyzn w zespołach doradczych oraz pełnionych przez nich ról i funkcji, z docelową proporcją 50% na 50%.
- o Powołanie tak zwanego obserwatorium równości, które będzie gromadzić i analizować dane dotyczące reprezentacji kobiet i mężczyzn w różnych ciałach decyzyjnych.
- o Zachęcanie kandydatów płci niedoreprezentowanej do ubiegania się o stanowiska kierownicze poprzez przejrzyste ogłoszenia rekrutacyjne, jasne kryteria oceny i zapewnienie możliwości konsultacji.
- o Opracowanie mechanizmów rozwoju kompetencji do zajmowania kluczowych stanowisk z uwzględnieniem równowagi płci.

Włączanie wymiaru płci (*sex and gender dimension*) do treści badawczych i dydaktycznych polega na systematycznym uwzględnianiu różnic wynikających z płci biologicznej i społeczno-kulturowej w projektowaniu, realizacji oraz analizie badań naukowych oraz w programach edukacyjnych. Płeć może wpływać na to, jak różni ludzie reagują na leki, technologie, polityki czy środowisko, a różnice w doświadczeniach są kluczowe dla zrozumienia problemów, więc podejście takie pozwala uwzględniać potrzeby różnych grup. Poza tym, analiza z uwzględnieniem płci zapobiega błędnemu uogólnianiu wyników badań przeprowadzonych tylko na jednej grupie oraz ułatwia wykrywanie ewentualnych różnic, a to poprawia jakość badań naukowych oraz zwiększa szanse na ich społeczną akceptację. Wreszcie, wymiar płci w programach edukacyjnych pomaga osobom studiującym lepiej zrozumieć, jak płeć wpływa na różne aspekty życia, a także uczy krytycznego podejścia do stereotypów i uprzedzeń związanych z płcią.

Przykłady analizy uwzględniającej płeć w różnych dziedzinach nauki:

- nauki medyczne: badanie skuteczności leków w zależności od płci;
- nauki techniczne: projektowanie uwzględniające różnice w budowie ciała kobiet i mężczyzn;
- nauki społeczne: uwzględnianie ról płciowych w analizie rynku pracy.

W obszarze **włączania wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych** aktywność podejmuje **71 instytucji posiadających plany równości płci, czyli zaledwie 39%** z nich. Wydaje się również, że nie wszystkie podmioty właściwie rozumieją tę koncepcję, myląc ją chociażby z dążeniem do równowagi płci w zespołach badawczych. Na przykład, w jednym z analizowanych dokumentów znajduje się zapis, że w ramach działania poświęconego wymiarowi płci planuje się „podnoszenie wiedzy i świadomości na temat zagadnień równościowych poprzez środki komunikacji wewnętrznej oraz upowszechnianie informacji o formach postępowania i sposobach zgłaszania przypadków dyskryminacji”.

Tabela 12. Uwzględnienie rekomendacji Komisji Europejskiej dotyczącej włączania wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów z GEP	Liczba GEP uwzględniających rekomendację	Udział GEP uwzględniających rekomendację
uczelnia	73	35	47,9%
instytut naukowy	110	36	32,7%
ogółem	183	71	38,8%

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.

Przykłady działań zapisanych w planach równości płci w obszarze włączania wymiaru płci do badań i dydaktyki:

- Włączanie problematyki płci i intersekcjonalności do treści kursów, w tym zarówno na etapie planowania, jak i analizy danych.
- Publikowanie artykułów na portalu uniwersyteckiego serwisu informacyjnego na temat badań dotyczących równości płci i płci jako przedmiotu badań.
- Monitorowanie statystyk dotyczących włączania problematyki płci do badań naukowych i dydaktyki.
- Przeprowadzanie szkoleń i warsztatów na temat włączania wymiaru płci do projektów badawczych.
- Sformułowanie kryteriów oceny projektów badawczych, które faworyzują projekty uwzględniające płeć jako istotną zmienną.

- — Podsumowanie
- —
- — analizy treści

Podsumowanie warunków

Rysunek 11. Warunki Komisji Europejskiej: podsumowanie analizy treści

Warunek 1: PUBLIKACJA

179 instytucji,
czyli **97,8%**



Warunek 2: ZASOBY

165 instytucji,
czyli **90,1%**



Warunek 3: DANE

172 instytucje,
czyli **94,0%**



Warunek 4: SZKOLENIA

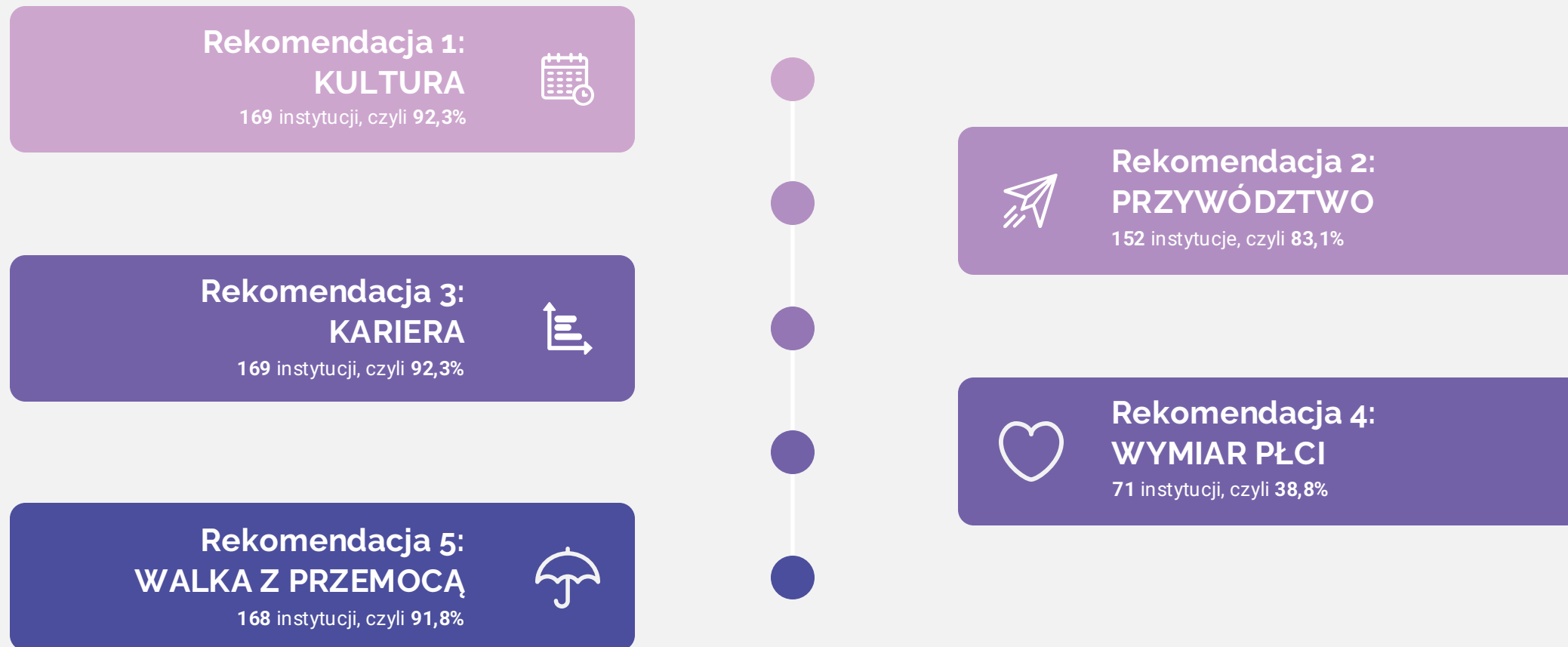
150 instytucji,
czyli **82,0%**



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.

Podsumowanie rekomendacji

Rysunek 12. Rekomendacje Komisji Europejskiej: podsumowanie analizy treści



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.

Podsumowanie warunków i rekomendacji

Tabela 13. Warunki Komisji Europejskiej: podsumowanie analizy treści

Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów z GEP	Liczba podmiotów spełniających określony warunek				Liczba podmiotów spełniających wszystkie warunki	Udział podmiotów spełniających wszystkie warunki
		1: publikacja	2: zasoby	3: dane	4: szkolenia		
uczelnia	73	69	66	66	65	60	82,2%
instytut naukowy	110	110	99	106	85	75	68,2%
ogółem	183	179	165	172	150	135	73,8%

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.

Tabela 14. Rekomendacje Komisji Europejskiej: podsumowanie analizy treści

Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów z GEP	Liczba podmiotów uwzględniających określoną rekomendację					Liczba podmiotów uwzględniających wszystkie rekomendacje	Udział podmiotów uwzględniających wszystkie rekomendacje
		1: kultura	2: przywództwo	3: kariera	4: wymiar płci	5: przemoc		
uczelnia	73	67	62	65	35	68	34	46,6%
instytut naukowy	110	102	90	104	36	100	29	26,4%
ogółem	183	169	152	169	71	168	63	34,4%

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.



Badanie ankietowe

W badaniu ankietowym zebrane zostały opinie osób odpowiedzialnych w uczelniach i instytutach naukowych za wdrażanie planów równości płci. Pytania dotyczyły zakresu ich obowiązków, zasobów na wdrażanie Planów, przebiegu procesu wprowadzania Planów w życie, istniejącego systemu wsparcia, a także potencjalnych potrzeb. W badaniu respondenci i respondentki oceniali również poziom równości płci w instytucji oraz własny dobrostan psychofizyczny.

Badanie zaadresowano do osób reprezentujących 183 podmioty systemu szkolnictwa wyższego i nauki, które zidentyfikowano jako posiadające plany równości płci. Kwestionariusze wypełnili przedstawiciele i przedstawicielki 75% instytucji (138 odpowiedzi).

Większość odpowiedzi zanalizowano w podziale na uczelnie i instytuty naukowe.

Tabela 15. Liczba wypełnionych ankiet w badaniu kwestionariuszowym, w podziale na rodzaj podmiotu

Rodzaj podmiotu	Liczba podmiotów z GEP	Liczba wypełnionych ankiet	Udział podmiotów, które wypełniły ankietę
uczelnia	73	62	84,9%
instytut naukowy	110	76	69,1%
ogółem	183	138	75,4%

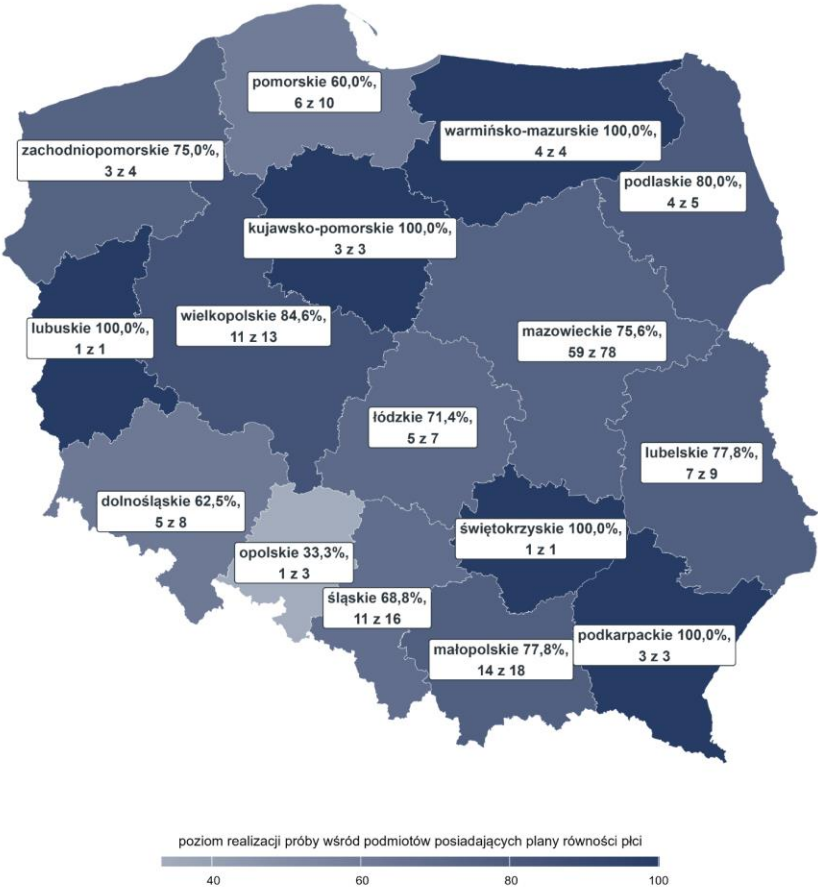
Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 183.

75,4%

Poziom realizacji próby (*response rate*) w przeprowadzonym badaniu kwestionariuszowym.

Biorąc pod uwagę rozmieszczenie geograficzne instytucji, stuprocentowy wskaźnik zwrotu odpowiedzi uzyskano od uczelni i instytutów naukowych z województw: warmińsko-mazurskiego, kujawsko-pomorskiego, lubuskiego, świętokrzyskiego i podkarpackiego. Najniższy wskaźnik *response rate* odnotowano dla podmiotów z województwa opolskiego (33%).

Rysunek 13. Poziom realizacji próby w badaniu kwestionariuszowym, w podziale na województwa



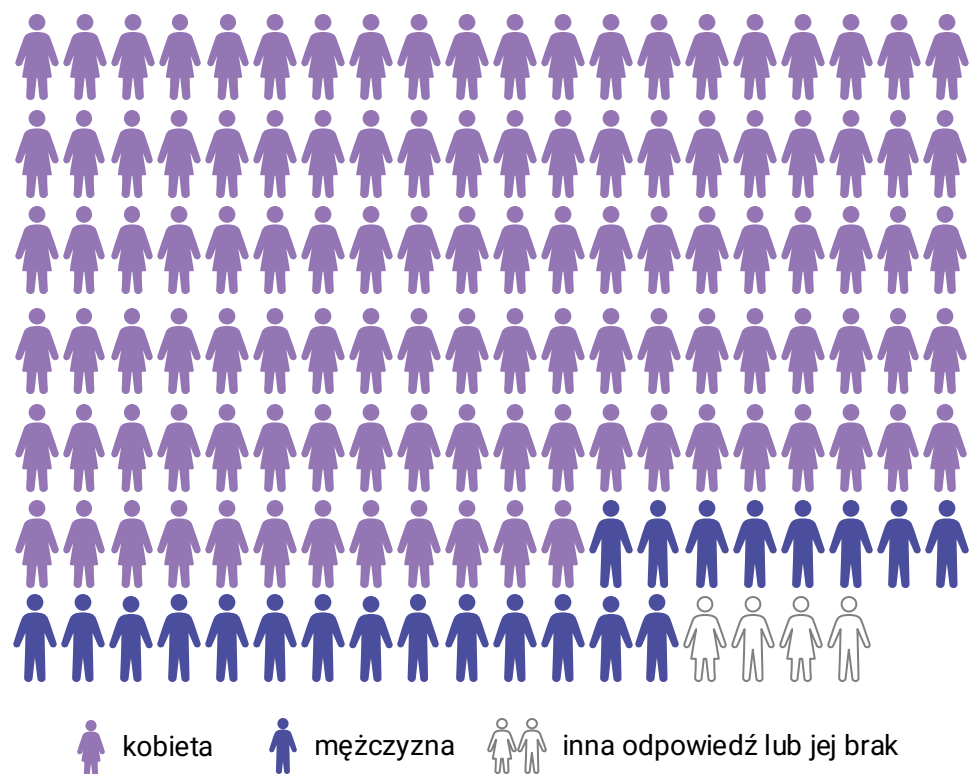
Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 183.



Charakterystyka badanych

Odpowiedzialność za wdrażanie planów równości w podmiotach systemu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce spoczywa przede wszystkim na kobietach – stanowią one 81% wszystkich osób uczestniczących w badaniu, podczas gdy mężczyźni jest w tym gronie 16%. Żadna z osób nie zadeklarowała się jako osoba niebinarna, natomiast czworo ankietowanych zaznaczyło wariant „inna odpowiedź” lub „wolę nie odpowiadać na to pytanie”.

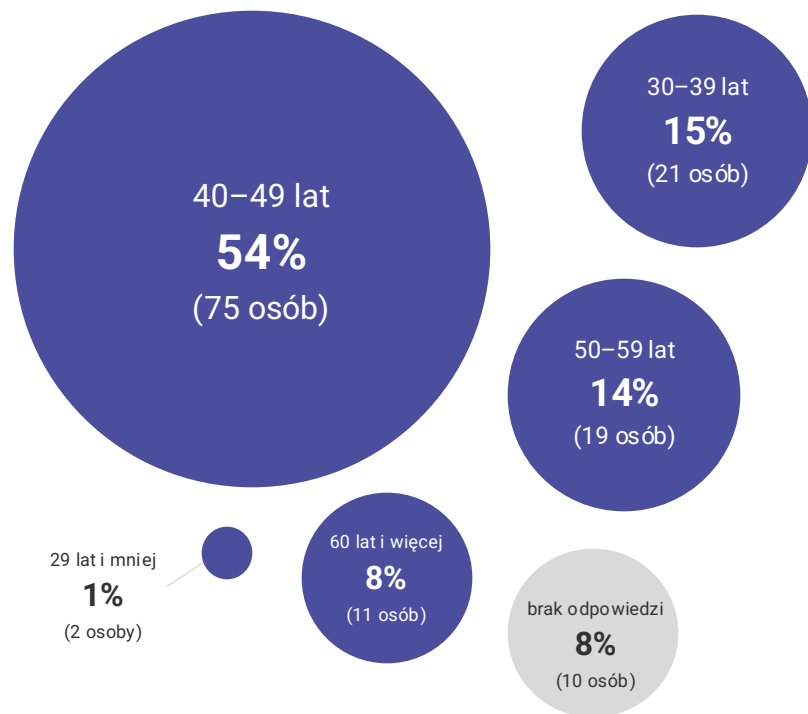
Rysunek 14. Płeć osób ankietowanych



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Wiek ponad połowy osób, które nadzorują proces wdrażania planów równości płci w instytucjach naukowych w Polsce, mieści się w przedziale 40–49 lat. Osoby młodsze niż 39 lat stanowią 16% badanej populacji, osoby między pięćdziesiątym a pięćdziesiątym rokiem życia – 14%, a osoby w wieku powyżej sześćdziesięciu lat – zaledwie 8%. Dziesięć osób nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o rok urodzenia.

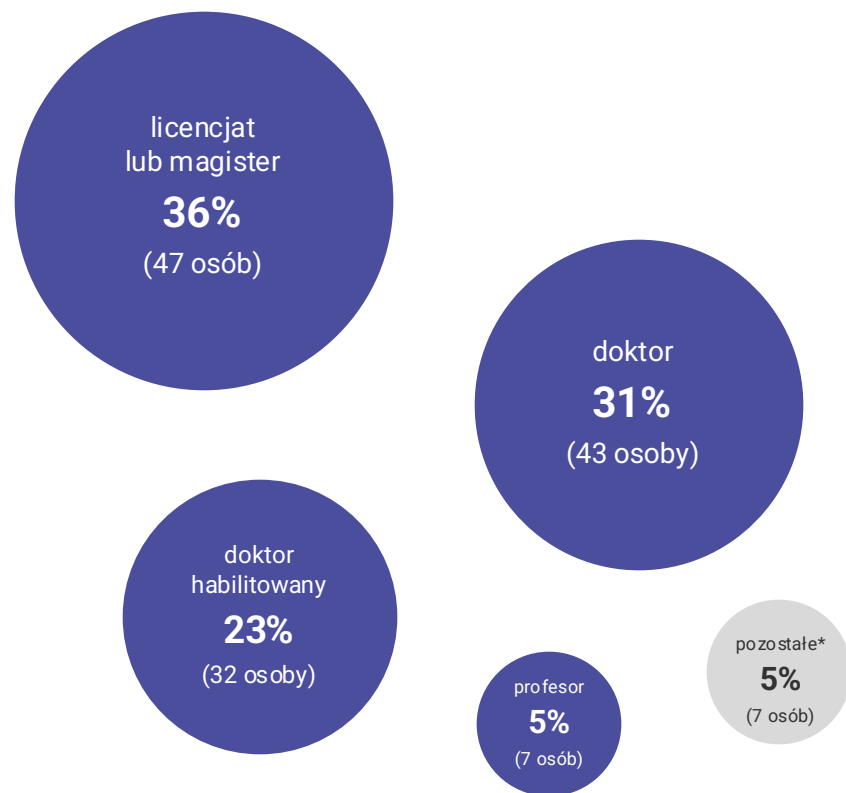
Rysunek 15. Wiek osób ankietowanych



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Osoby wdrażające plany równości płci legitymują się wyższym wykształceniem, a 59% posiada stopień naukowy (lub w zakresie sztuki) lub tytuł profesora. Prawie jedna trzecia (31%) osób wypełniających ankietę ma stopień doktora, prawie jedna czwarta (23%) – stopień doktora habilitowanego. Osoby z tytułem profesora stanowią 5% grupy.

Rysunek 16. Wykształcenie osób ankietowanych

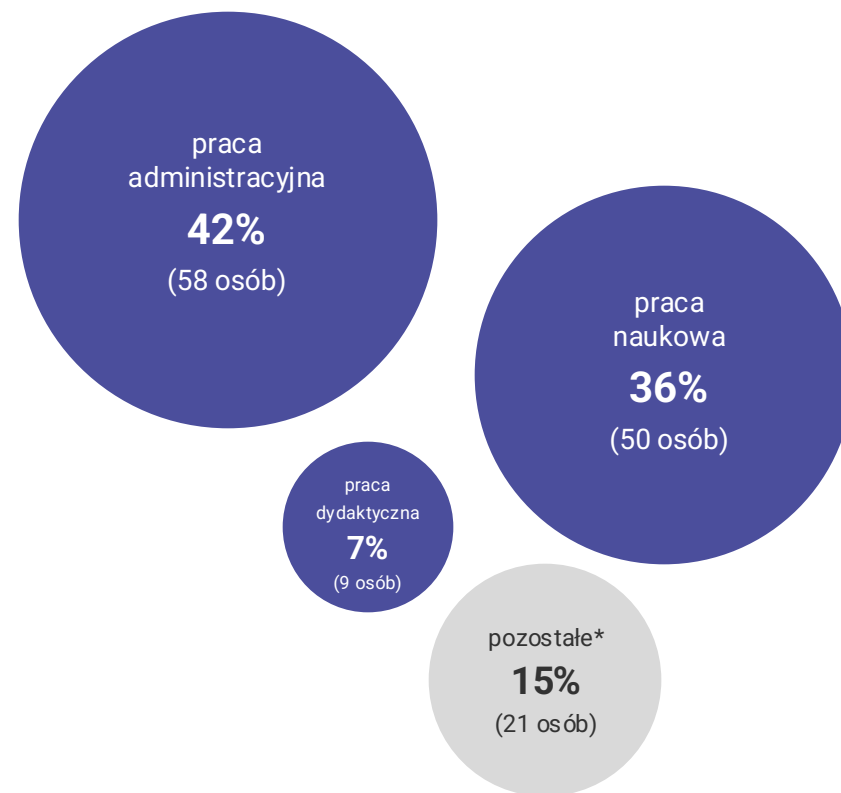


* Odpowiedzi: „inne” i „wolę nie odpowiadać na to pytanie”

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Największa grupa osób odpowiedzialnych za wdrażanie planów równości płci, które wzięły udział w badaniu ankietowym (42%), wykonuje przede wszystkim pracę administracyjną. Dla co trzeciej osoby priorytetem jest praca naukowa, natomiast dydaktykę jako podstawowy obowiązek wskazał jedynie niewielki odsetek respondentów i respondentek (7%).

Rysunek 17. Dominujący charakter pracy osób ankietowanych



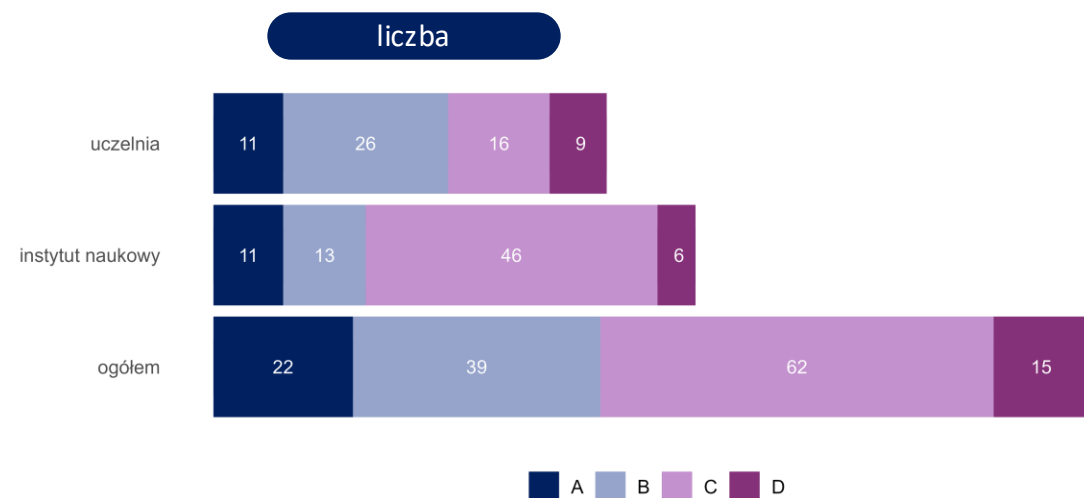
* Odpowiedzi: „nie wiem/trudno powiedzieć” i „wolę nie odpowiadać na to pytanie”

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Osoby odpowiedzialne za wdrażanie planów równości płci w podmiotach systemu szkolnictwa wyższego i nauki zajmują różne stanowiska, jednak ich nazwy zazwyczaj nie wskazują bezpośrednio na działania związane z równością. W 45% przypadków obowiązki związane z wdrażaniem planów równości powierzono osobom zatrudnionym w innych działach, jak HR czy promocja. Jest to zdecydowanie częstsza praktyka w instytutach naukowych (61%) niż w uczelniach (26%).

Tworzenie samodzielnego stanowiska do spraw równości cieszy się z kolei zdecydowanie większą popularnością wśród uczelni (42%) niż wśród instytutów naukowych (17%). Najrzadziej za wdrażanie planów równości płci odpowiadają osoby pracujące w działach do spraw równości, jednak nie pełniące w nich funkcji kierowniczych (łącznie jest tylko 15 takich osób – dziewięć w uczelniach i sześć w instytutach naukowych).

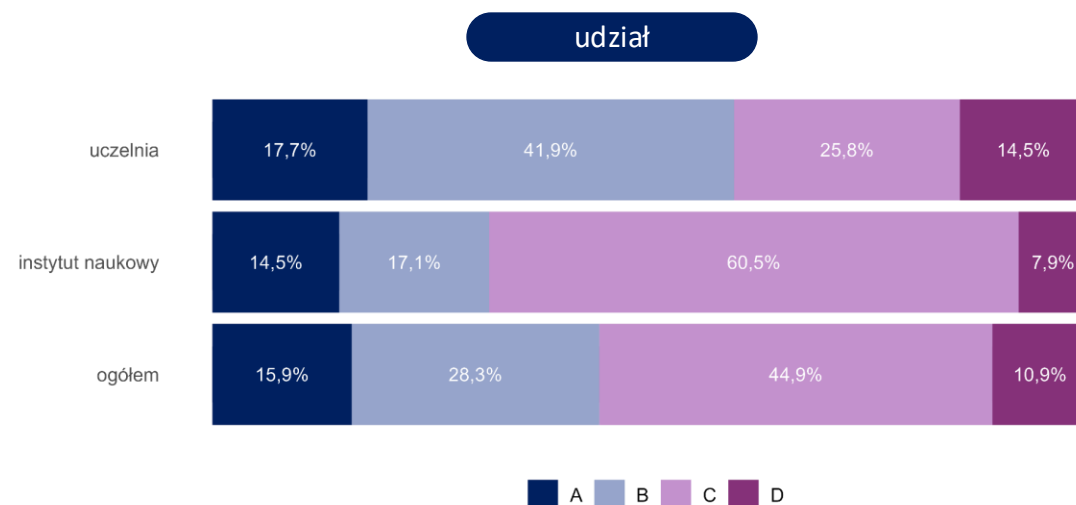
Rysunek 18. Liczba i udział osób ankietowanych pracujących na określonych stanowiskach w uczelniach i instytutach naukowych



- A:** stanowisko kierownicze w zespole lub dziale, w którego zakresie obowiązków znajduje się wdrażanie planu równości płci (np. kierownik/kierowniczka działu do spraw równości)
- B:** samodzielne stanowisko, w ramach którego wdrażany jest plan równości płci (np. pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości)
- C:** stanowisko o innej nazwie w innym dziale, ale zawierające obowiązki związane z wdrażaniem planu równości płci (np. specjalista/specjalistka do spraw promocji)
- D:** stanowisko w zespole lub dziale, w którego zakresie obowiązków znajduje się wdrażanie planu równości płci (np. specjalista/specjalistka do spraw równości)

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.



Uwzględniając osoby zatrudnione dotychczas w instytucji, którym powierzono obowiązki związane z wdrażaniem planów równości płci, w 46% przypadków powołanie odbyło się bez podwyżki wynagrodzenia, a w 26% – ze zwiększeniem pensji”.

Wydaje się, że wymiar czasu pracy, który osoby odpowiedzialne za wdrażanie planów równości płci przeznaczają na aktywność z tym związaną, powinien być zróżnicowany i zależny chociażby od wielkości instytucji – na dużych uczelniach działania te wymagają więcej czasu niż w stosunkowo niewielkich instytutach naukowych. Z badania ankietowego wynika jednak, że bardzo rzadko zakres pracy osób odpowiedzialnych za Plany dotyczy wyłącznie działań równościowych. Na pytanie „Jaka część P. etatu dotyczy zakresu obowiązków dotyczących działań równościowych w instytucji, w tym działań związanych z wdrażaniem planu równości płci?” jedynie pięć osób (4%) odpowiedziało, że jest to więcej niż pół etatu lub cały etat. Zdecydowana większość (130 osób, czyli 96%) przeznacza mniej niż połowę swojego czasu pracy na zadania na rzecz równości, w tym równości płci.

Rysunek 19. Czas pracy przeznaczany na działania równościowe



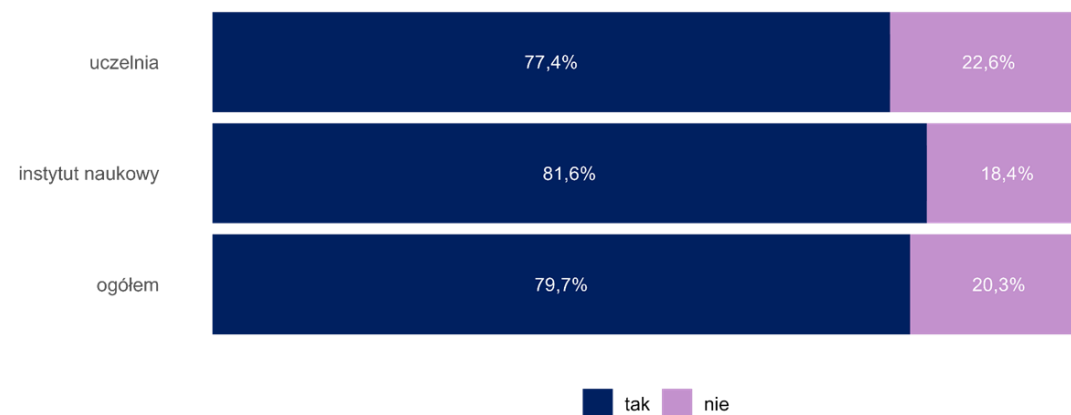
Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.



Osoby na samodzielnych stanowiskach to najczęściej pełnomocnicy lub pełnomocniczki dyrekcji do spraw równości i równego traktowania. Po kilka osób pełni funkcje rzeczników lub przewodniczących zespołów odpowiedzialnych za kwestie równouprawnienia.

Zdecydowana większość osób odpowiedzialnych za wdrażanie planów równości płci w podmiotach systemu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce uczestniczyła również w opracowaniu tych dokumentów. Tylko dwie na dziesięć osób nie brały udziału w tym procesie.

Rysunek 20. Udział odpowiedzi na pytanie „Czy uczestniczył/a P. w przygotowywaniu Planu w instytucji (np. udział w pracach zespołu opracowującego Plan koncepcyjnie, konsultacje podczas opracowywania Planu)?”



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.



Proces wdrażania planów równości płci

Zasoby i promocja

Jeden z warunków Komisji Europejskiej wobec planów równości płci (por. strona 24) odnosi się do przeznaczania zasobów na wdrażanie działań w nich określonych. Dotyczy to takich kwestii jak finansowanie stanowisk czy przeznaczenie części pracy istniejącego personelu na potrzeby wsparcia inicjatyw równościowych, co opisano już w poprzednim podrozdziale dotyczącym respondentów. Warto jednak zauważyć, że prawie połowa osób odpowiedzialnych za wdrażanie planów równości płci (46%) objęła swoje stanowisko bez podwyżki wynagrodzenia, a zwiększenie pensji towarzyszyło powołaniu jedynie 26% osób. Kolejne szesnaście osób (12%) uzyskało stanowisko w wyniku rekrutacji zewnętrznej bądź wewnętrznej, co każe przypuszczać, że zostało ono specjalnie utworzone.

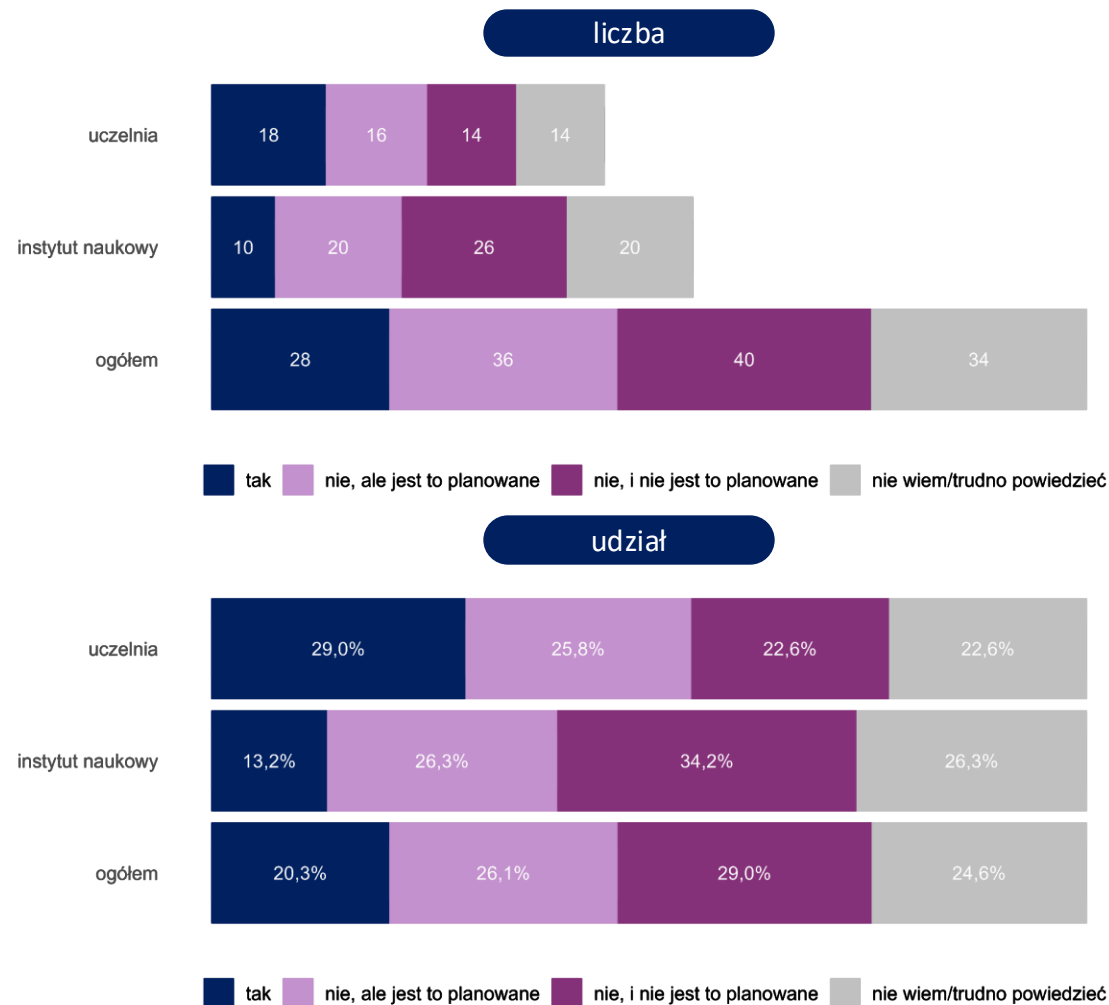
Osoby uczestniczące w ankiecie w znaczącej większości (88%) potwierdzają konieczność przeznaczania specjalnych środków finansowych na działania związane z wdrażaniem planów równości płci. Jednocześnie, tylko 46% deklaruje, że ich instytucje faktycznie alokują budżet na działania równościowe lub przyznaje, że jest to planowane (por. rysunki 21 i 22 na stronach 49 i 50).

20,3%

Udział respondentów, którzy potwierdzają, że na działania związane z wdrażaniem planu równości płci są przeznaczone specjalne środki finansowe.

Oprócz wynagrodzeń dla osób odpowiedzialnych za wdrażanie Planów, środki finansowe przeznaczone są również na działania promocyjne (por. rysunek 23 na stronie 51). Większość osób (78%) deklaruje, że po wejściu w życie planu równości płci w ich instytucjach prowadzono działania upowszechniające zapisy tego dokumentu wśród osób pracujących i studiujących. Aktywność promocyjna jest częstsza w uczelniach (86%) niż w instytutach naukowych (72%).

Rysunek 21. Liczba i udział odpowiedzi na pytanie „Czy w P. instytucji na działania związane z wdrażaniem planu równości płci przeznaczone są specjalne środki finansowe?”



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Rysunek 22. Liczba i udział odpowiedzi na pytanie „Czy P. zdaniem na działania związane z wdrażaniem planu równości płci powinny być przeznaczone specjalne środki finansowe?”



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Przykłady działań podejmowanych przez instytucje naukowe, aby promować plan równości płci (pytanie otwarte)

- prowadzenie cyklicznych, otwartych spotkań informacyjno-konsultacyjnych
- zamieszczanie informacji w mediach społecznościowych i w intranecie
- przekazywanie informacji o planie i działaniach równościowych podczas tak zwanego onboardingu nowych pracowników
- organizowanie szkoleń i warsztatów dla pracowników
- przygotowanie plakatów, ulotek, kampanii edukacyjnych
- publikowanie artykułów w gazecie uczelnianej
- organizowanie akcji informacyjnych podczas dni otwartych uczelni

52,2%

Udział instytucji naukowych, które posiadają osobną stronę internetową poświęconą sprawom równości albo podstronę na stronie głównej dostępną dla użytkowników zewnętrznych.

Rysunek 23. Liczba i udział odpowiedzi na pytanie „Czy po wejściu w życie planu równości płci w P. instytucji prowadzone były jakiekolwiek działania go promujące wśród osób pracujących i/lub studiujących w instytucji?”



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Diagnoza sytuacji wyjściowej

Istotną częścią wdrażania planu równości płci jest diagnoza. Z analizy treści wynika, że dane o zatrudnieniu w podziale na płeć znajdują się w 172 Planach, co stanowi 94% wszystkich zidentyfikowanych dokumentów (strona 29). W badaniu ankietowym na pytanie, czy w instytucji odbywa się zbieranie i analiza danych o osobach pracujących lub studiujących w podziale na płeć, pozytywnie odpowiedziało 115 respondentów i respondentek, czyli 83%. Częściej dane takie zbierane są przez uczelnie (54, czyli 87%) niż przez instytuty naukowe (61, czyli 81%) (por. rysunek 24 na stronie 52).

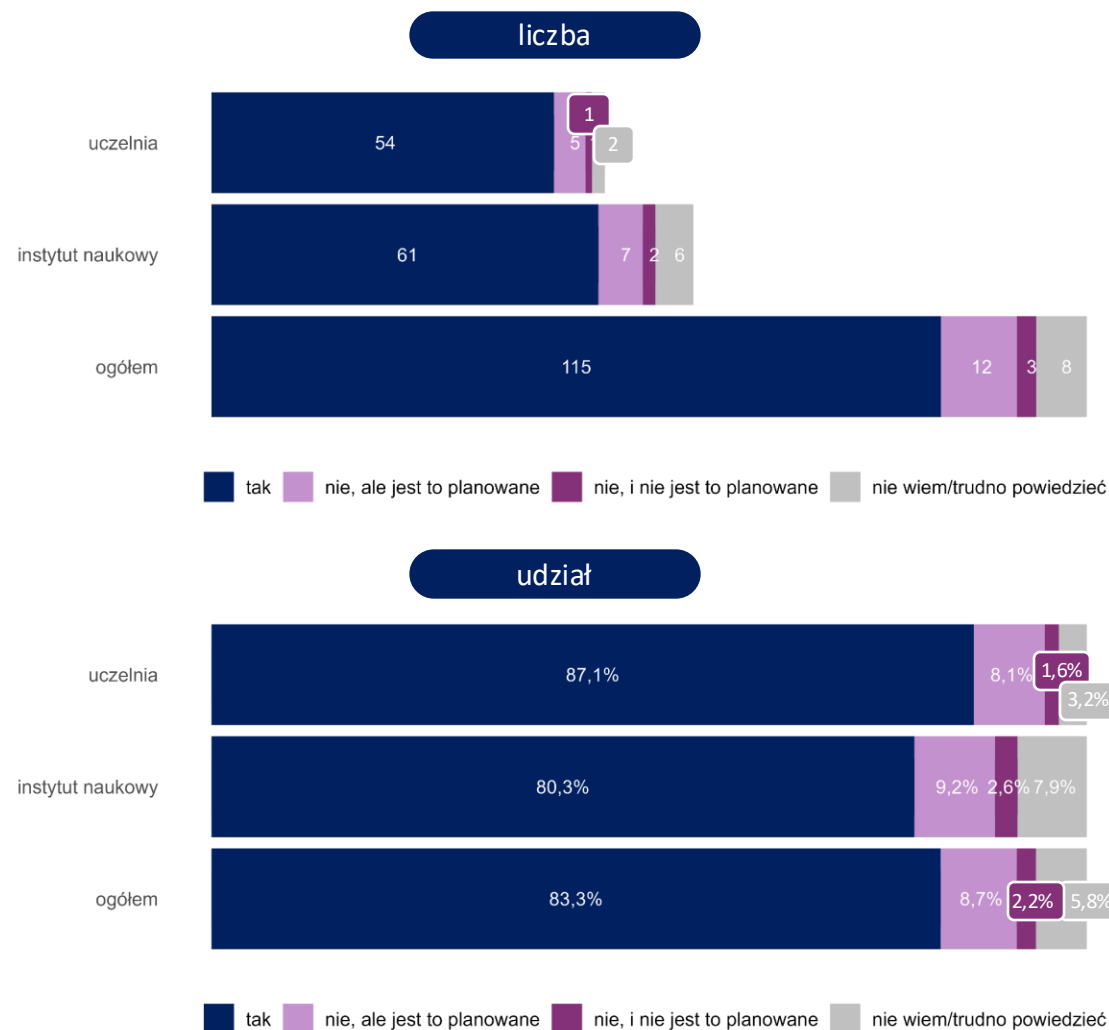
Tabela 16 (strona 49) zawiera informacje na temat zakresu danych w podziale na płeć gromadzonych przez uczelnie i instytuty naukowe, które zadeklarowały to działanie. Najczęściej zbierane są dane o liczbie kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych oraz na stanowiskach zarządczych i kierowniczych, a najrzadziej – o tempie awansów kobiet i mężczyzn. Dotyczy to zarówno uczelni, jak i instytutów naukowych.

Analiza treści pokazała, że dane o luce płacowej między kobietami a mężczyznami znajdują się w zaledwie 29 planach równości płci instytucji naukowych w Polsce. W badaniu kwestionariuszowym natomiast respondenci i respondenci z 58 uczelni i instytutów naukowych zadeklarowali zbieranie i analizę danych o *gender pay gap*.



Dane o studiujących kobietach i mężczyznach są zbierane i analizowane przez wszystkie 54 uczelnie, które deklarują zbieranie i analizowanie danych w podziale na płeć. Z kolei 43 uczelnie (83%) dysponują informacjami o liczbie kobiet i mężczyzn na poszczególnych kierunkach studiów.

Rysunek 24. Liczba i udział odpowiedzi na pytanie „Czy w ramach wdrażania planu równości płci w P. instytucji są zbierane i analizowane dane na temat nierówności występujących wśród osób pracujących i/lub studiujących?”

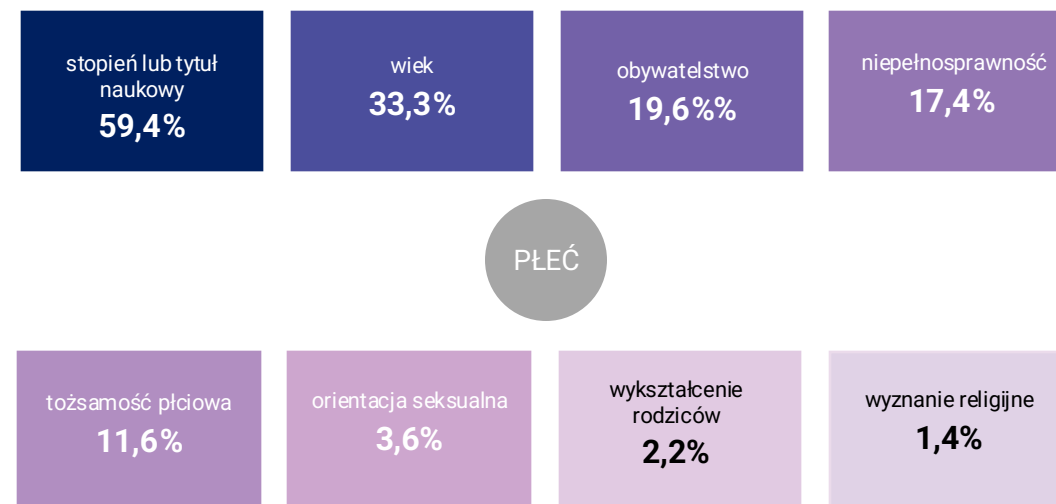


Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.
 Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.



Perspektywa intersekcjonalna oznacza przyjęcie ram analitycznych, które badają splecione systemy władzy pomiędzy płcią a innymi kategoriami takimi jak rasa, etniczność, wiek, tożsamość płciowa i seksualna, status społeczno-ekonomiczny czy niepełnosprawność. Krzyżowanie się tych kategorii wpływa na jednostkowe doświadczenie dyskryminacji.

Rysunek 25. Udział odpowiedzi na pytanie „Jeśli oprócz danych o płci, zbierane i analizowane są również dane na temat innych cech osób pracujących i/lub studiujących, proszę je zaznaczyć”



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Tabela 16. Liczba i udział odpowiedzi na pytanie „Jakie dane na temat nierówności występujących wśród osób pracujących i/lub studiujących są zbierane i analizowane w ramach wdrażania planu równości płci w P. instytucji?”, w podziale na rodzaj podmiotu

Rodzaj zbieranych danych	Liczba uczelni	Udział uczelni	Liczba instytutów	Udział instytutów	Liczba podmiotów ogółem	Udział podmiotów ogółem
Liczba kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych	54	100%	60	98,4%	114	99,1%
Liczba kobiet i mężczyzn na stanowiskach zarządczych i kierowniczych	54	100%	55	90,2%	109	94,8%
Liczba kobiet i mężczyzn na stanowiskach administracyjnych	49	90,7%	53	86,9%	102	88,7%
Liczba kobiet i mężczyzn na stanowiskach technicznych (wśród personelu wspomagającego prowadzenie badań)	38	70,4%	49	80,3%	87	75,6%
Liczba kobiet i mężczyzn w ważnych ciałach podejmujących decyzje na szczeblu instytucji (np. komisje, komitety, grupy doradcze)	39	72,2%	37	60,7%	76	66,1%
Liczba studiujących kobiet i mężczyzn	51	94,4%	19	31,1%	70	60,9%
Różnica płac (<i>gender pay gap</i>) między kobietami a mężczyznami	28	51,9%	31	50,8%	59	51,3%
Liczba kobiet i mężczyzn na stanowiskach dydaktycznych	48	88,9%	9	14,8%	57	49,6%
Liczba kobiet i mężczyzn w komisjach rekrutacyjnych	19	35,2%	25	41,0%	44	38,3%
Tempo osiągania wyższych stopni i tytułów naukowych przez kobiety i mężczyzn	22	40,7%	24	39,3%	46	40,0%
Liczba kobiet i mężczyzn na poszczególnych kierunkach studiów	43	79,6%	3	4,9%	46	40,0%
Tempo awansów kobiet i mężczyzn	20	37,0%	20	32,8%	40	34,8%

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 115 (liczba odpowiedzi „tak” na pytanie „Czy w ramach wdrażania planu równości płci w P. instytucji są zbierane i analizowane dane na temat nierówności występujących wśród osób pracujących i/lub studiujących?”).

Monitoring i ewaluacja

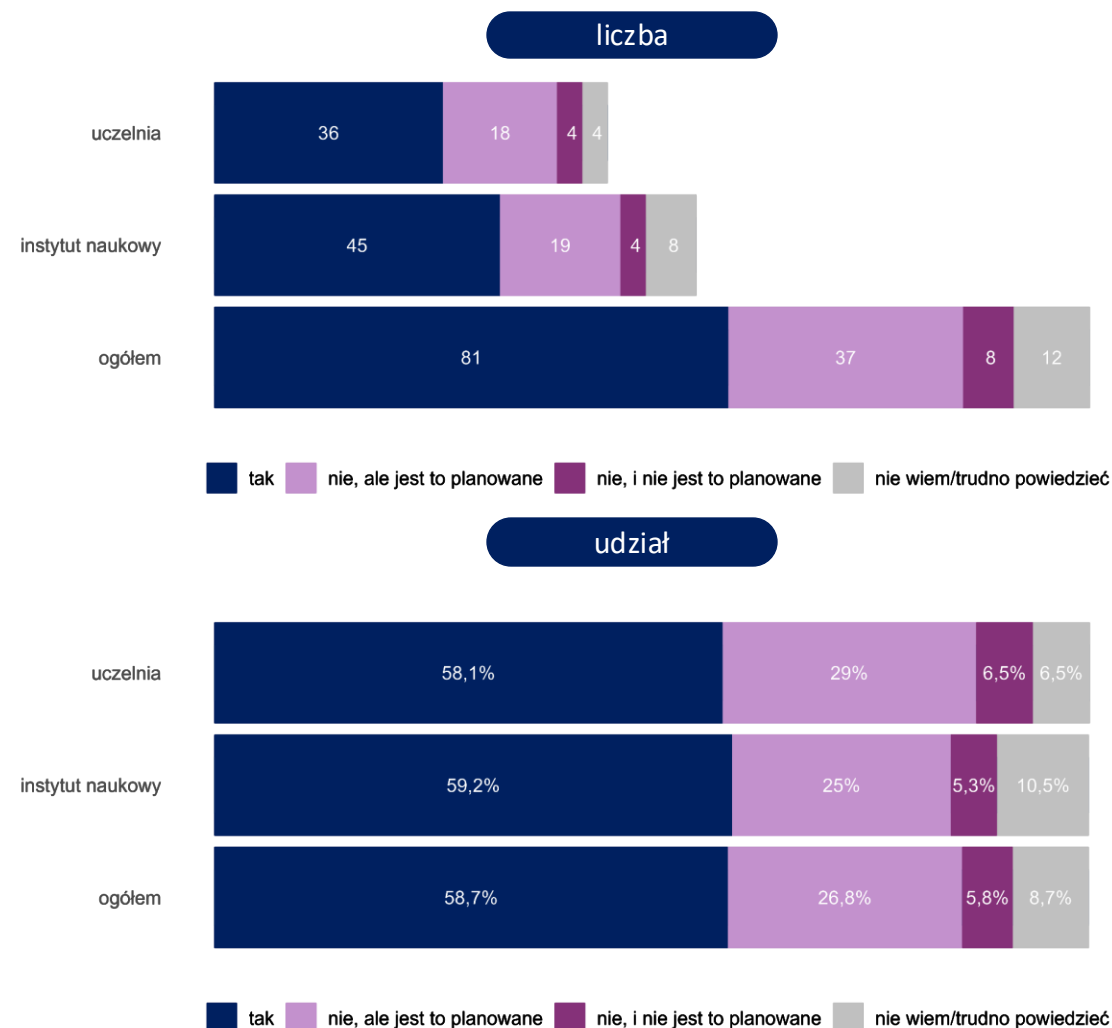
Dwoma podstawowymi narzędziami wspierającymi skuteczność działań i zwiększającymi wiedzę o zachodzących zmianach są monitoring i ewaluacja. W odniesieniu do planów równości płci przyjmuje się, że dobrą praktyką jest regularne śledzenie i ocena postępów w procesie ich wdrażania, przy zastosowaniu zarówno metod ilościowych, jak i jakościowych. Ewaluacja na końcu okresu obowiązywania planu pozwala z kolei określić, jakie działania się sprawdziły, a jakie nie zadziałały. Na podstawie wniosków z tych ustaleń można weryfikować cele i działania na przyszłość (Chrobak-Tatara i Knapieńska 2022, 32).

W opinii osób ankietowanych cykliczna ocena postępów we wdrażaniu planów równości płci odbywa się w 81 podmiotach systemu szkolnictwa wyższego i nauki (59%) – 36 uczelniach i 45 instytutach naukowych. Wśród nich 51 instytucji deklaruje również weryfikację działań i celów określonych w Planach na podstawie wniosków z oceny postępów (por. rysunek 27 na stronie 55).

Uczelnie i instytuty naukowe najczęściej przeprowadzają cykliczną ocenę postępów we wdrażaniu planów równości płci raz w roku – robią tak 62 instytucje, co stanowi 77% wszystkich, które przeprowadzają ocenę postępów (por. rysunek 28 na stronie 55).

W przypadku 54 instytucji (67%) przygotowywane są również raporty z oceny postępów. Najczęściej raporty te udostępniane są poprzez stronę internetową lub newsletter tak, aby również odbiorcy zewnętrzni mieli do nich dostęp (25 instytucji, czyli 46%). W 13 instytucjach (24%) sprawozdania z oceny postępów przekazywane są wyłącznie kadrze zarządzającej.

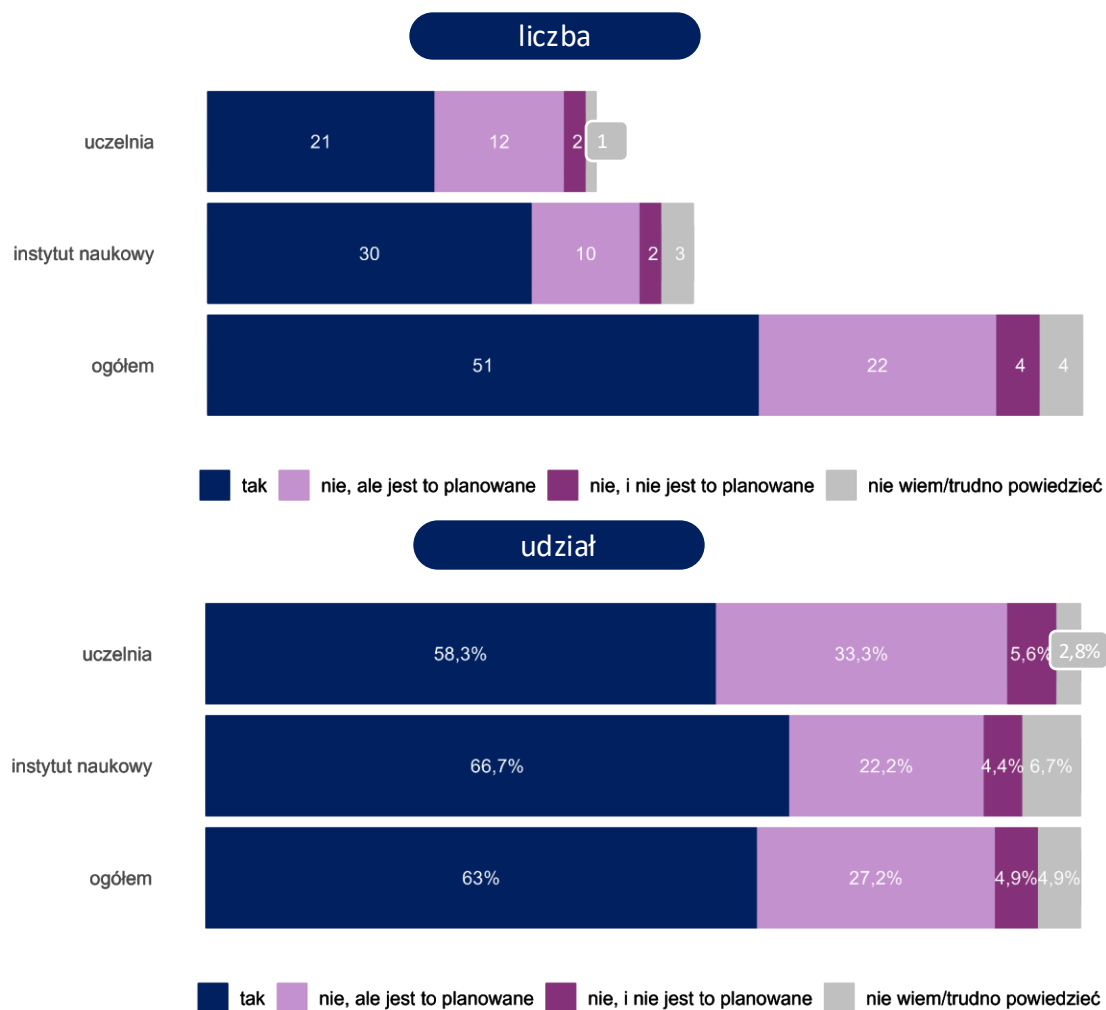
Rysunek 26. Liczba i udział odpowiedzi na pytanie „Czy w P. instytucji przeprowadzana jest cykliczna ocena postępów we wdrażaniu planu równości płci?”



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

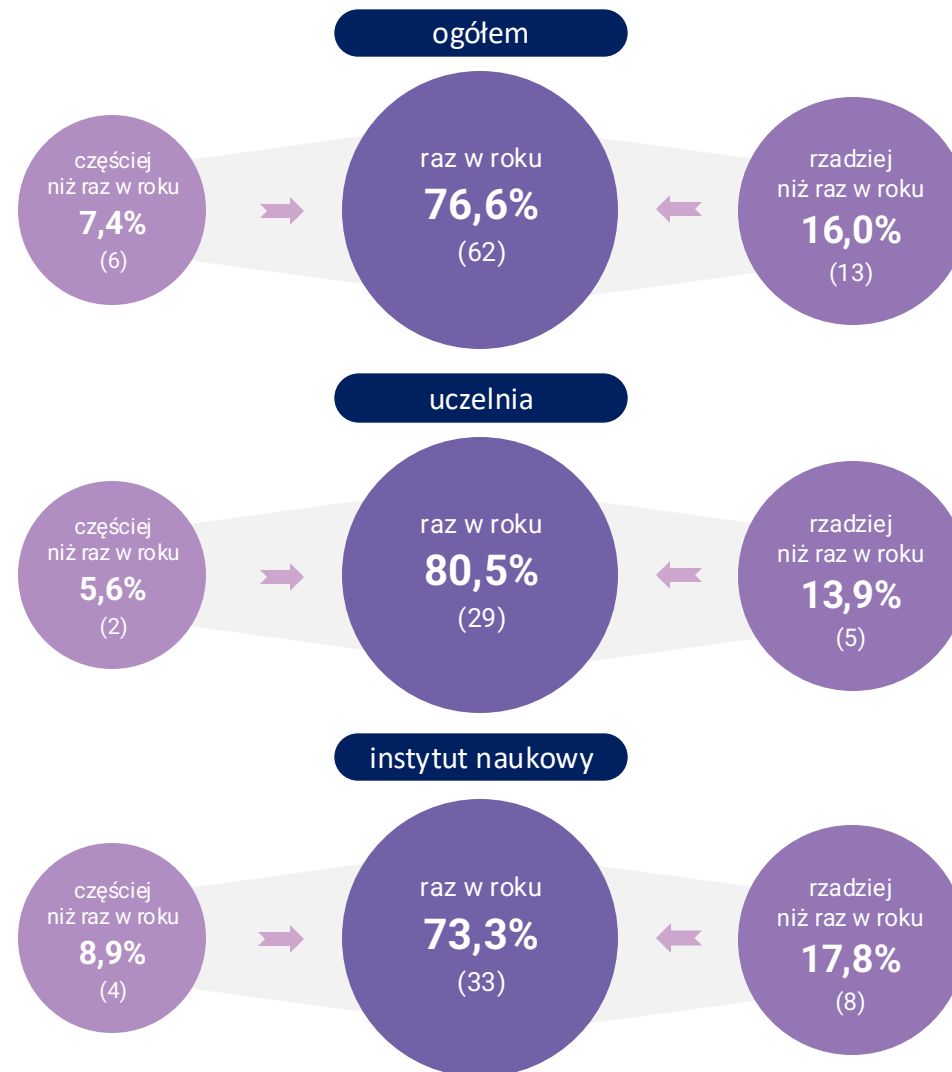
Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Rysunek 27. Liczba i udział odpowiedzi na pytanie „Czy na podstawie wniosków z oceny postępów weryfikowane są działania i cele planu równości płci?”



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 81 (liczba odpowiedzi „tak” na pytanie „Czy w P. instytucji przeprowadzana jest cykliczna ocena postępów we wdrażaniu planu równości płci?”). Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Rysunek 28. Liczba i udział odpowiedzi na pytanie „Jak często w P. instytucji przeprowadzana jest cykliczna ocena postępów we wdrażaniu planu równości płci?”



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 81 (liczba odpowiedzi „tak” na pytanie „Czy w P. instytucji przeprowadzana jest cykliczna ocena postępów we wdrażaniu planu równości płci?”). Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Przeszkody we wdrażaniu

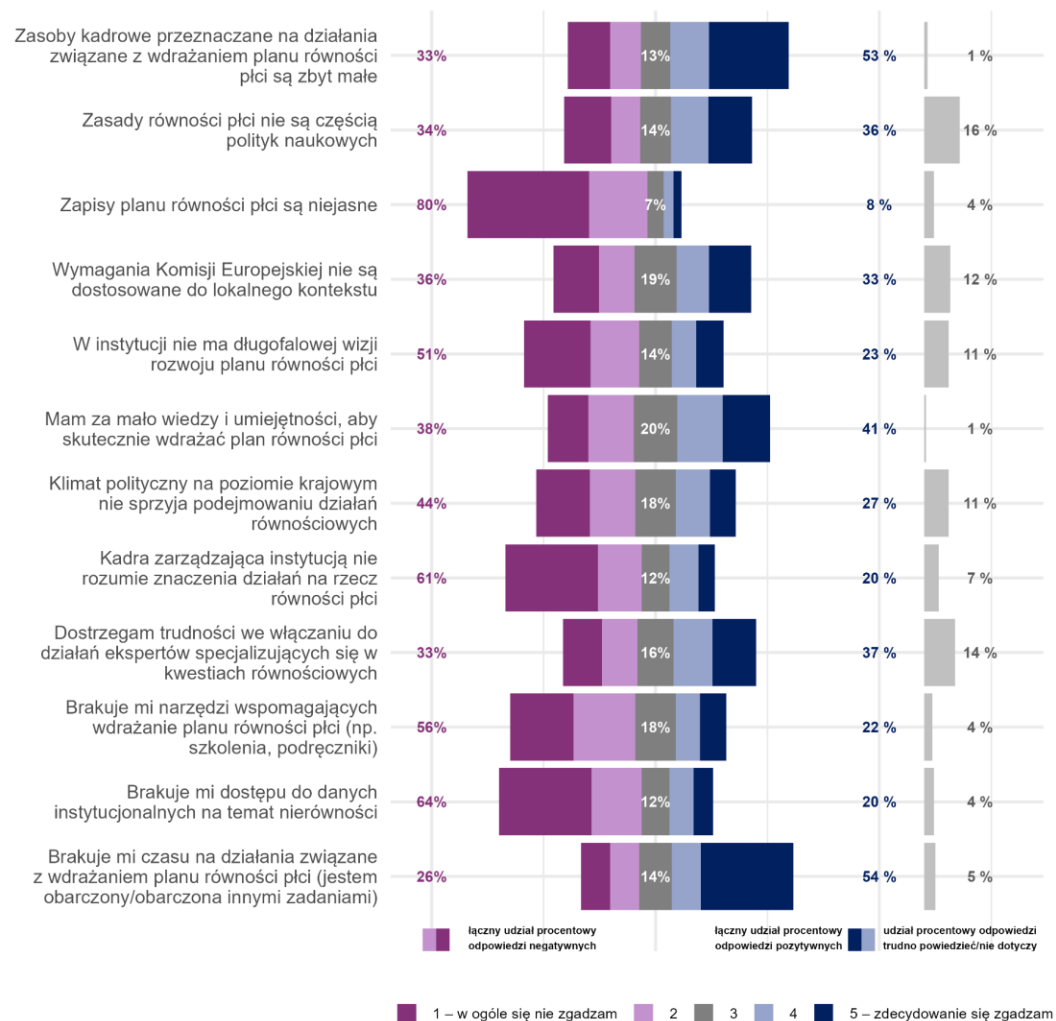
Respondenci i respondentki mieli również wskazać czynniki, które stają lub nie stają na drodze skutecznego wdrażania planów równości płci. W grupie wszystkich podmiotów najczęściej za przeszkodę uznawano brak czasu na działania i obarczenie innymi zadaniami, a także zbyt małe zasoby kadrowe przeznaczone na aktywność związaną z wdrażaniem planu równości płci (odpowiednio 54 i 53% odpowiedzi pozytywnych). Osoby uczestniczące w badaniu rozumieją zapisy zawarte w planach równości płci, co nie dziwi, biorąc pod uwagę fakt, że większość z nich uczestniczyła w procesie tworzenia tych dokumentów (por. rysunek 20 na stronie 51). Pozytywnie oceniane jest rozumienie znaczenia działań na rzecz równości płci przez kadrę zarządzającą instytucją, dostęp do narzędzi wspomagających wdrażanie Planów, takich jak szkolenia czy podręczniki, a także wgląd w instytucjonalne dane na temat nierówności.

Na rysunku 30 (strona 57) widać, że osoby reprezentujące uczelnie, które wdrażają plany równości płci, częściej niż te zatrudnione w instytutach naukowych zgadzają się ze stwierdzeniem, że zasady równości płci nie są częścią polityk naukowych (odpowiednio 40 i 33%). Z kolei w instytutach częstszą przeszkodą jest brak dostępu do danych instytucjonalnych na temat nierówności (odpowiednio 15 i 24% badanych uznaje to za barierę) oraz trudności we włączaniu do działań osób specjalizujących się w kwestiach równościowych (40% zatrudnionych w uczelniach i 28% zatrudnionych w instytutach naukowych nie zgadza się ze stwierdzeniem, że kwestia ta jest przeszkodą w procesie wdrażania Planów).



Klimat polityczny na poziomie krajowym nie sprzyja podejmowaniu działań równościowych – to stwierdzenie ma 44% wskazań pozytywnych („zgadzam się”) i 27% wskazań negatywnych („nie zgadzam się”).

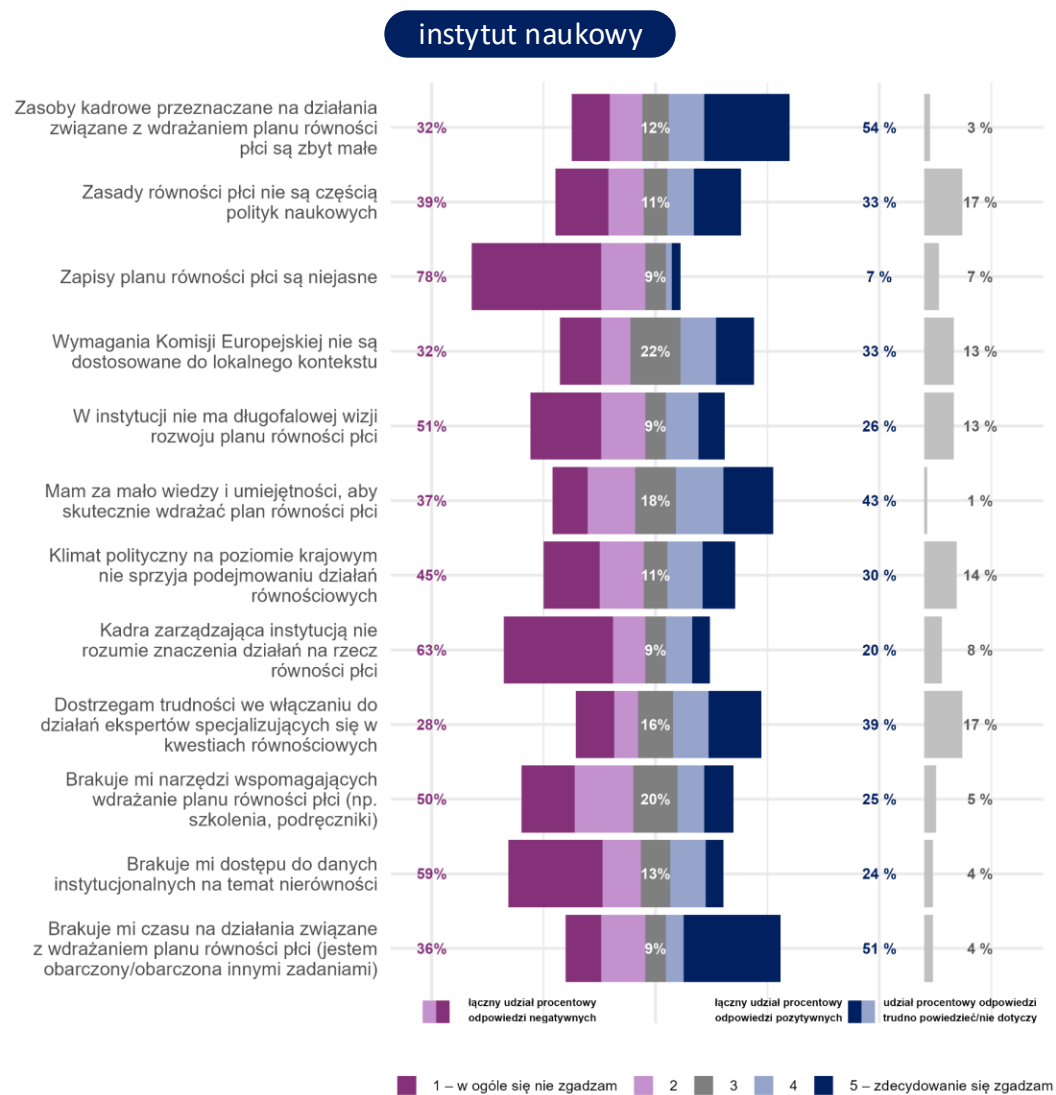
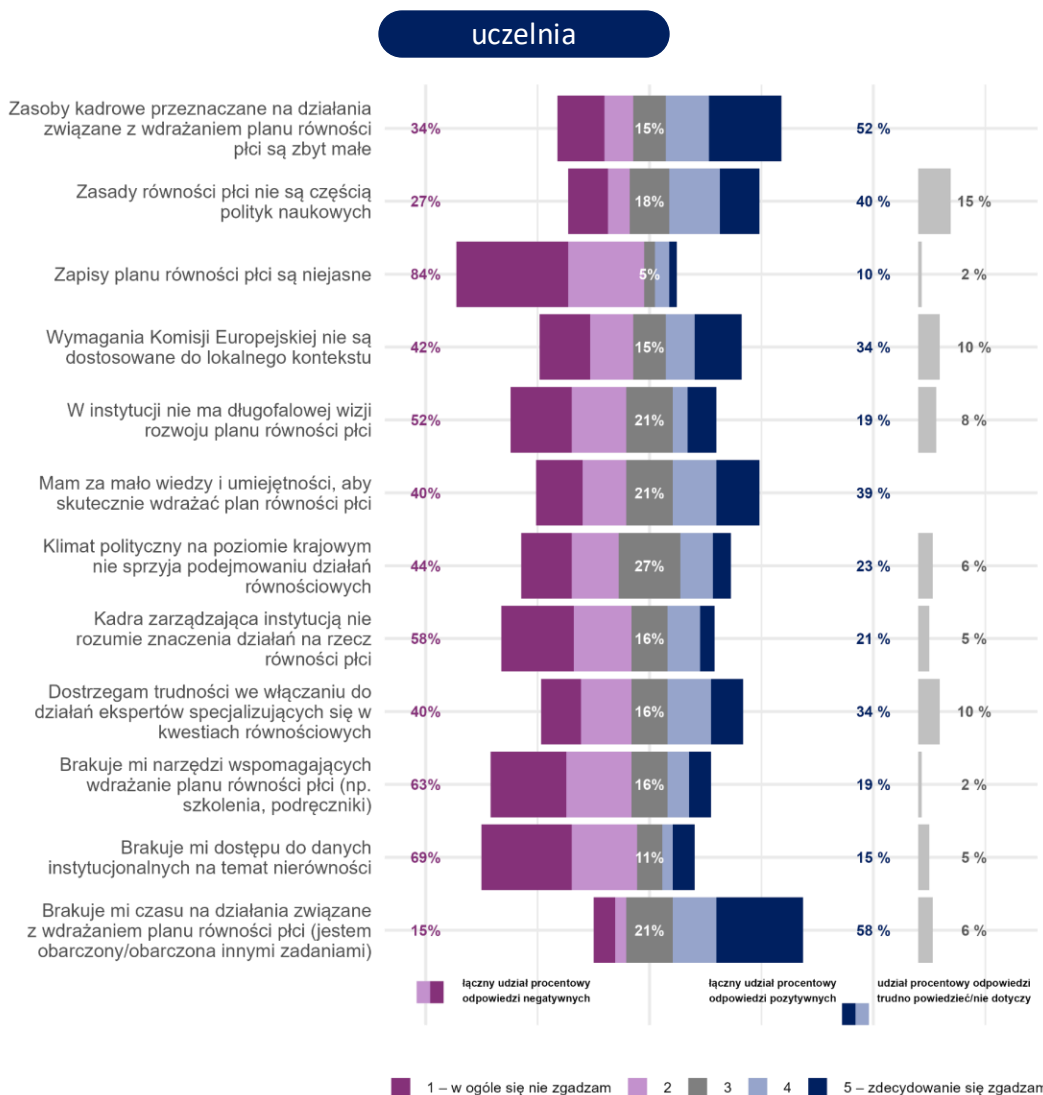
Rysunek 29. Udział odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się P. lub nie zgadza z wymienionymi stwierdzeniami dotyczącymi przeszkód we wdrażaniu planu równości płci?” w grupie wszystkich podmiotów



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100.

Rysunek 30. Udział odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się P. lub nie zgadza z wymienionymi stwierdzeniami dotyczącymi przeszkód we wdrażaniu planu równości płci?” w grupie uczelni i instytutów naukowych



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), uczelnia: N = 62; instytut naukowy: N = 76. Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.



Inne przeszkody (odpowiedzi w pytaniu otwartym „Jeśli dostrzega P. jakiegokolwiek inne przeszkody we wdrażaniu planu równości płci, może P. o tym napisać”)

- Brak wzorców w dużych polskich instytucjach dotyczących realnych działań, na przykład brak upowszechnienia feminatywów w środowisku naukowym. Nikt nie widzi problemów z użyciem słowa „specjalista/ /specjalistka”, ale adiunkta czy profesorka budzą zdecydowany opór. W tym wypadku powinny być odgórne wytyczne lub wzory.
- Największą trudnością jest dostrzeżenie problemu przez osoby decyzyjne w jednostce z uwagi na brak zgłoszeń lub inne aspekty wynikające z braku przepływu informacji, jak również obciążenia zawodowego, którego skutkiem jest brak czasu na podjęcie działań związanych z zapoznaniem się z potrzebami jednostki w kontekście zaleceń instytucji zewnętrznych.
- Niedofinansowanie instytutów w każdej dziedzinie, co przekłada się na wdrożenie polityki równości płci i wszystkich innych działań.
- Plan ten odbierany jest jako coś, co należy wprowadzić, ale bez jakiegokolwiek chęci do prawdziwych zmian. Trochę jak „zrobmy, bo trzeba, ale po linii najmniejszego oporu”.
- Bardzo małe zainteresowanie GEP ze strony wspólnoty uczelni, zwłaszcza osób studiujących i kadry zarządzającej średniego i niższego szczebla.
- Brak systemowego wsparcia ze strony państwa. Idealnie byłoby móc liczyć na dodatkowe środki finansowe, programy i działania w zakresie równości płci i różnorodności koordynowane wspólnie przez instytucje rządowe, właściwych ministrów, na przykład nauki, edukacji, równości).

- Pomimo jasnych – według mnie – zasad postępowania w planie równości płci mam wrażenie, że dla niektórych pracowników jest to wręcz śmieszne podejście i nie widzą lub nie starają się zrozumieć, na czym to polega. Szczególnie dotyczy to mężczyzn, którzy niejako uważają, że to są jakieś „fanaberie UE”. Mam poczucie, że pomimo moich dobrych chęci nie ma woli, żeby zrozumieć i zaakceptować zmiany, reguły postępowania w niektórych sytuacjach. Jest bardzo duży brak zrozumienia w środowisku naukowym dla kobiet posiadających dzieci. Uważam wręcz, że są dyskryminowane. I nie umiem z tym walczyć, nie mam narzędzi, żeby kierownictwu narzucić zmianę podejścia.
- Głównie to są kwestie finansowe, ale też zasoby czasu, jakie są na to planowane nie są wystarczające. To powinna być funkcja dla minimum dwóch osób (w tym zastępcy pełnomocnika).
- Brakuje jednoznacznie wydzielonego budżetu na koszty związane z wdrażaniem GEP.
- Przede wszystkim brakuje pieniędzy na szkolenia i włączanie do pracy ekspertów zewnętrznych specjalizujących się w kwestiach równościowych. Musimy sami, wśród naukowców i kadry administracyjnej (kilka wybranych osób w ramach Logo HR Excellence in Research), przeprowadzać badania i wyciągać wnioski celem przygotowania planu działań, w tym działań naprawczych. Bez dodatkowego budżetu na warsztaty ze specjalistami nasze wdrożenia w przyszłości mogą się nie utrzymywać, bo sprawy równościowe, w tym szeroko pojęta polityka antydyskryminacyjna powinna być stale rozwijana i na bieżąco monitorowana. Najlepiej jakby tymi sprawami zajmowała się jedna osoba, która byłaby zatrudniona do tego celu, co w przypadku niezbyt dużego instytutu jest obecnie niemożliwe ze względu na słabe finansowanie.
- Wymogi równości (w szczególności liczba kobiet) w uczelniach STEM bywa niemożliwa do zrealizowania z przyczyn obiektywnych.

☛ Temat jest traktowany jako konieczny element działań wymaganych odgórnie, ale de facto uznawany za mało poważny i przereklamowany. Najtrudniej jest przezwyciężać stereotypy. Potrzeba szkoleń w zakresie języka inkluzywnego, który jest przyjmowany jak egzotyczny wymóg, a potrzeba używania feminatywów innych niż te zakorzenione w języku w większości nie jest uznawana.

☛ Jako pełnomocnik do spraw równego traktowania nie miał_m władzy, żeby zachęcać osoby lub działy odpowiedzialne za poszczególne punkty planu do angażowania się na rzecz jego realizacji. Ludzie dowiadawali się ode mnie, że ich dział musi coś wdrożyć, opracować procedurę, podjąć działanie, ale nie mieli ani mocy prerobowych, ani budżetu, ani przekonania, że to ważne. Nawet rzecznik praw pracowniczych, odpowiedzialny za procedurę antymobbingową będącą elementem planu, nie raportował mi działań. Nie mogł_m tworzyć raportów z postępów wdrażania planu. Wszyscy są bardzo obciążeni pracą, włącznie ze mną. Za realizację planu odpowiadają poszczególne działy, zespoły itd. Nikt nie ma czasu ani funduszy na wdrażanie planu. Zaplanowane szkolenia czy badania nie są nigdzie zabudżetowane. Kilka miesięcy temu zrezygnowałem z funkcji, bo nie byłem w stanie dłużej pracować jako wolontariusz. Kolejna osoba, której zaproponowano pełnienie tej funkcji, ma otrzymać dodatek w wysokości 500 zł brutto, nadal bez budżetu na działania. Kierownictwo nie odpowiada lub zwleka z odpowiedzią na zgłaszane potrzeby w kwestiach związanych z równością. Wszystko jest przeprowadzane bardzo wolno albo utyka w martwych punktach. Uważam, że funkcja pełnomocnika miała w naszej instytucji jedynie wypełnić zobowiązania wynikające z planu, który musiał zostać przyjęty, bo takie są wymagania europejskie, aby ubiegać się o granty.

☛ Zdecydowanie są to zasoby kadrowe – koncepcja jest, plan jest, ale w natłoku obowiązków trudno realizować bardziej zaawansowane działania wspierające równość płci.

☛ Przeszkodą są również ograniczone możliwości finansowe jednostek PAN.

☛ Z uwagi na liczbę osób pracujących, studiujących i doktoryzujących się na uczelni, trudno jest osiągnąć kompromis w podejściu do tematu równości płci ze względu na różnorodne poglądy i podejścia do tego zagadnienia. Przeprowadzone badania wykazały, że zarówno pracownicy, jak i osoby kształcące się, niezależnie od stanowiska czy identyfikacji płciowej, uważają, że w nauce i pracy zawodowej oceniać należy przede wszystkim kompetencje, a nie płeć. Szczególnie wyraźnie wybrzmiał postulat sprzeciwu wobec parytetów, zwłaszcza w kontekście pracy naukowej. Pojawiły się nawet propozycje zakazu udziału uczelni w akcjach skierowanych wyłącznie do kobiet. Co ciekawe, takie postulaty były zgłaszane przez kobiety, które podkreślały, że posiadają odpowiednie kompetencje i nie potrzebują specjalnego traktowania, aby osiągnąć sukces zawodowy.

☛ Zasoby kadrowe oraz brak finansowania działań stanowią kluczowe wyzwania. Plany równości powinny zawierać informacje o źródłach finansowania, ponieważ obecnie większość uczelni nie dysponuje osobnymi środkami na ich wdrażanie. Jeśli chodzi o zasoby kadrowe, do wdrażania i monitorowania planów powinny być zatrudnione osoby na pełnych etatach, co zapewniłoby skuteczność i ciągłość działań.

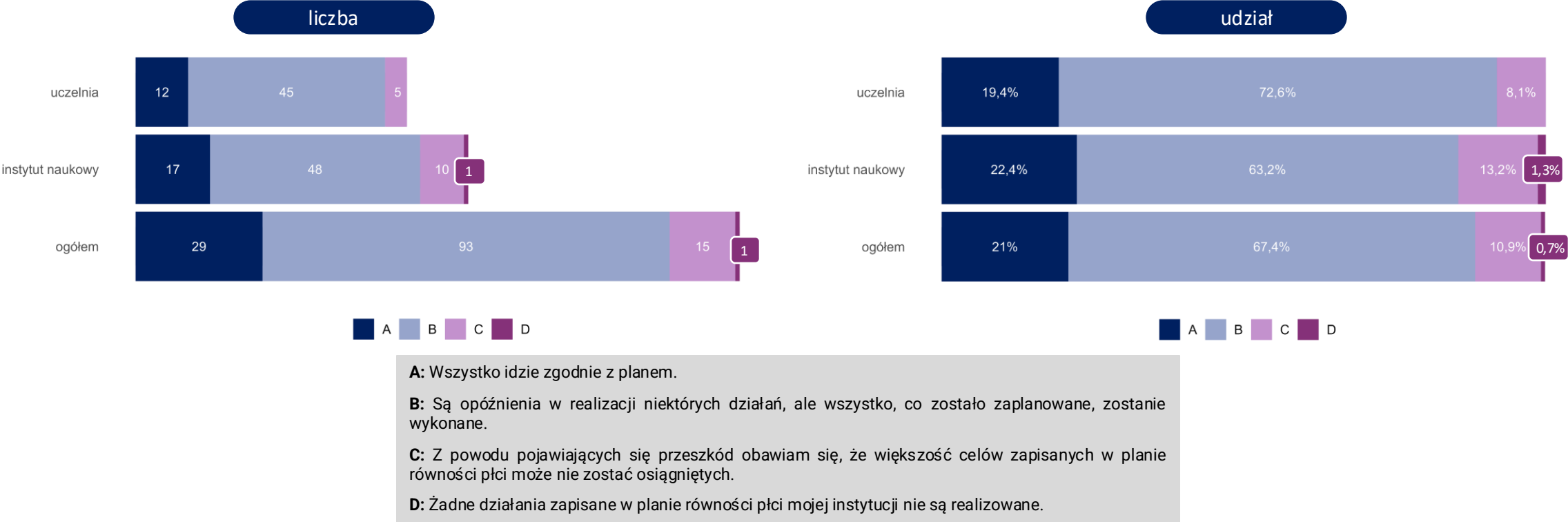
☛ Brak budżetu na działania równościowe uniemożliwia nie tylko finansowanie konkretnych inicjatyw, ale także zapewnienie godziwego wynagrodzenia dla osób odpowiedzialnych za ich realizację. Symboliczne dodatki nie rekompensują czasu i zaangażowania wymaganego od pełnomocników, szczególnie gdy są oni pracownikami badawczo-naukowymi. Zadania te są na tyle absorbujące, że utrudniają rozwój kariery naukowej. Funkcja pełnomocnika powinna być stanowiskiem administracyjnym, wspieranym przez dedykowane biuro. Dodatkowo, osoby współpracujące często nie rozumieją swojej odpowiedzialności za wdrażanie działań, co prowadzi do traktowania planu jako incydentalnego, podczas gdy jego celem jest wprowadzenie trwałych zmian w funkcjonowaniu uczelni.

Ocena procesu wdrażania Planów

Zdecydowana większość osób uczestniczących w badaniu kwestionariuszowym (122, 88%), deklaruje, że podczas wdrażania planów równości płci albo nie napotyka na żadne trudności i wszystko odbywa się zgodnie z założeniami, albo że jeśli nawet występują opóźnienia w realizacji niektórych działań, to wszystkie cele zostaną osiągnięte. Tylko 16 badanych obawia się, że postawione cele nie doczekają się realizacji.

Uwzględniając podział na rodzaj instytucji naukowej, widoczne jest, że pozytywne nastawienie wobec przebiegu procesu wdrożenia wykazuje aż 92% przedstawicieli i przedstawielek uczelni oraz 86% osób odpowiedzialnych za plany równości płci w instytutach naukowych. W porównaniu z zatrudnionymi w uczelniach, osoby reprezentujące instytuty naukowe częściej mają obawy co do sukcesu wprowadzania planów równości w życie.

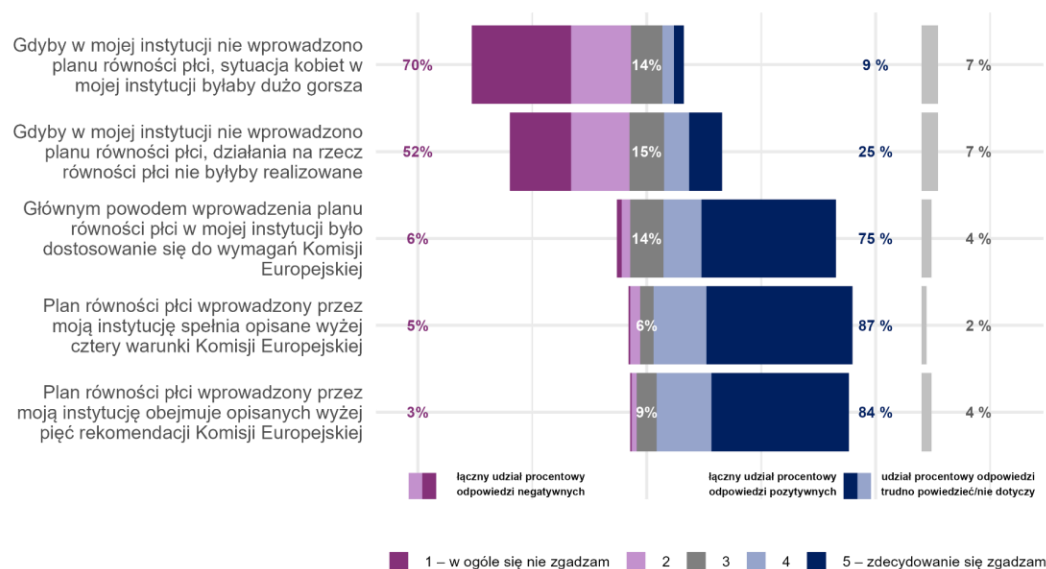
Rysunek 31. Liczba i udział odpowiedzi na pytanie „Które z poniższych stwierdzeń najlepiej P. zdaniem opisuje proces wdrażania planu równości płci w P. instytucji?”, w podziale na rodzaj podmiotu



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138. Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Część badania poświęcona była zebraniu opinii na temat związku planów równości płci z zasadami wprowadzonymi przez Komisję Europejską dla organizacji naukowych chcących uczestniczyć w programie ramowym Horyzont Europa. Respondenci i respondentki zostali również poproszeni o zastanowienie się nad ewentualnymi kierunkami przyszłych działań w tym obszarze. Zdaniem większości działania na rzecz równości płci byłyby prowadzone w ich instytucjach nawet bez wprowadzenia planów równości płci. W ich opinii dokumenty te nie mają również dużego przełożenia na sytuację kobiet w uczelniach i instytutach naukowych. Trzy czwarte badanych przyznaje natomiast, że podstawową przesłanką stojącą za wdrożeniem planów równości płci w ich instytucjach była konieczność dostosowania się do wymagań Komisji Europejskiej w tym względzie.

Rysunek 32. Udział odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się P. lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami?” w grupie wszystkich podmiotów



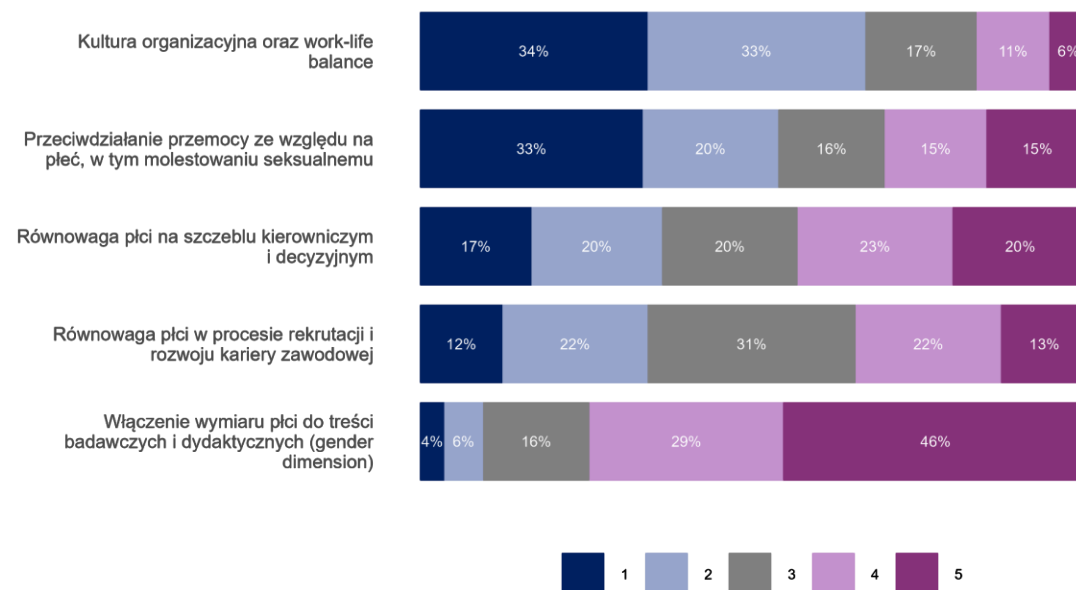
Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100.



Analiza treści planów równości płci pokazała, że wszystkie warunki KE spełnia 74% dokumentów, a wszystkie obszary rekomendowane są uwzględnione w 34% z nich (por. tabele 13 i 14 na stronie 40). Opinie osób badanych są zdecydowanie bardziej optymistyczne – odpowiednio 87% dla warunków i 84% dla rekomendacji.

Rysunek 33. Liczba odpowiedzi na pytanie „Gdyby miał P. doradzić Komisji Europejskiej, które z rekomendowanych obszarów tematycznych powinny stać się obowiązkowymi elementami planów równości płci, jaka byłaby P. decyzja?” w grupie wszystkich podmiotów



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

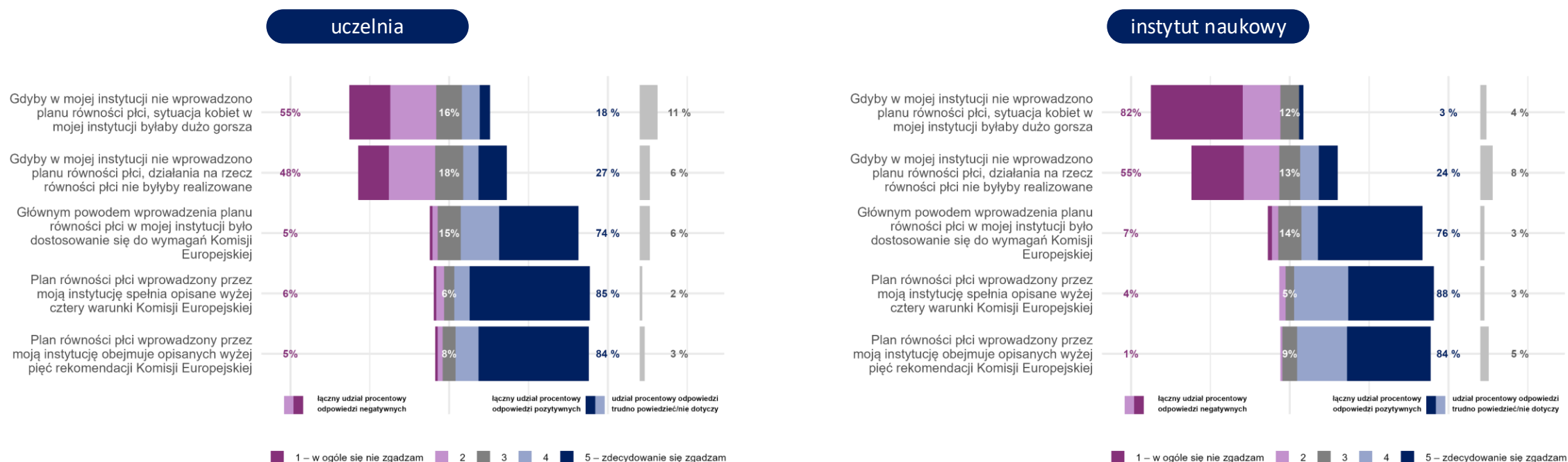
Osoby badane miały uszeregować odpowiedzi od najważniejszej (1) do najmniej ważnej (5).

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100.

Biorąc pod uwagę podział podmiotów na uczelnie i instytuty badawcze, dostrzegalne są różnice w odpowiedziach na dwa pytania. Osoby wdrażające plany równości płci w instytutach częściej niż pracownicy i pracownice uczelni nie zgadzają się ze stwierdzeniami, że gdyby w ich instytucji nie wprowadzono Planu, działania na rzecz równości nie byłyby prowadzone (uczelnia – 48%, instytuty – 55%) oraz że bez planu równości płci sytuacja kobiet w ich organizacji byłaby dużo gorsza (uczelnia – 55%, instytuty – 82%). Na pozostałe stwierdzenia osoby z uczelni i instytutów naukowych odpowiadały z podobną częstością.

Zdaniem osób badanych, gdyby Komisja Europejska chciała wprowadzić kolejne obowiązkowe elementy Planów, to powinna skupiać się na kulturze organizacyjnej i *work-life balance* oraz przeciwdziałaniu przemocy płciowej (odpowiednio 47 i 46% wskazań, że jest to najważniejsze – rysunek 35 na stronie 63). Najrzadziej wskazywano obszar włączania wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych (aż 63% odpowiedzi, że jest to najmniej istotne). Warto przypomnieć, że *gender dimension* jest tym obszarem, który najrzadziej jest opisywany w opublikowanych już planach (por. rysunek 12 na stronie 39), a także bywa niewłaściwie rozumiany.

Rysunek 34. Udział odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się P. lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami?” w grupie uczelni i i instytutów naukowych



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), uczelnia: N = 62; instytut naukowy: N = 76. Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100.

Ranking ważności obszarów tematycznych



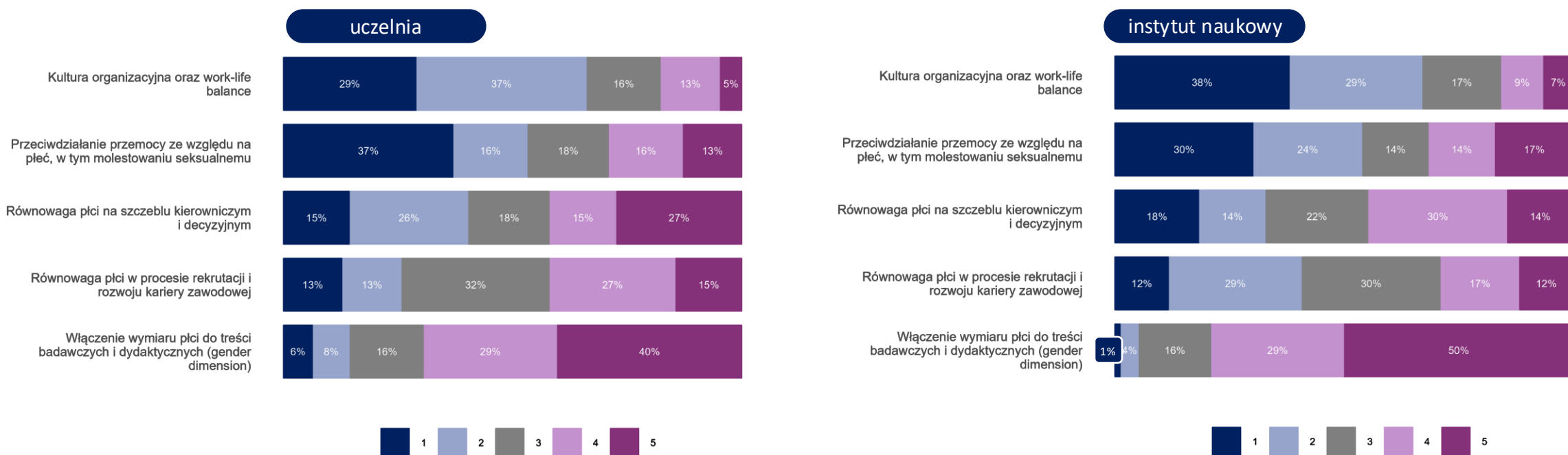
Uczelnie:

1. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć.
2. Kultura organizacyjna i *work-life balance*.
3. Równowaga płci na szczeblu decyzyjnym.
4. Równowaga płci w rekrutacji i rozwoju kariery.
5. Włączenie wymiaru płci do badań i dydaktyki.

Instytuty naukowe:

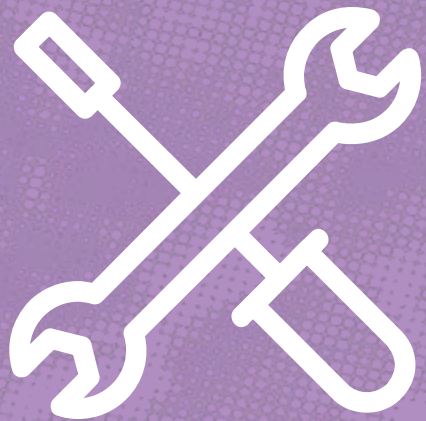
1. Kultura organizacyjna i *work-life balance*.
2. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć.
3. Równowaga płci na szczeblu decyzyjnym.
4. Równowaga płci w rekrutacji i rozwoju kariery.
5. Włączenie wymiaru płci do badań i dydaktyki.

Rysunek 35. Udział odpowiedzi na pytanie „Gdyby miał P. doradzić Komisji Europejskiej, które z rekomendowanych obszarów tematycznych powinny stać się obowiązkowymi elementami planów równości płci, jaka byłaby P. decyzja?” w grupie wszystkich podmiotów



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), uczelnie: N = 62; instytut naukowy: N = 76.

Osoby badane miały uszeregować odpowiedzi od najważniejszej (1) do najmniej ważnej (5). Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100.



Działania na rzecz równości

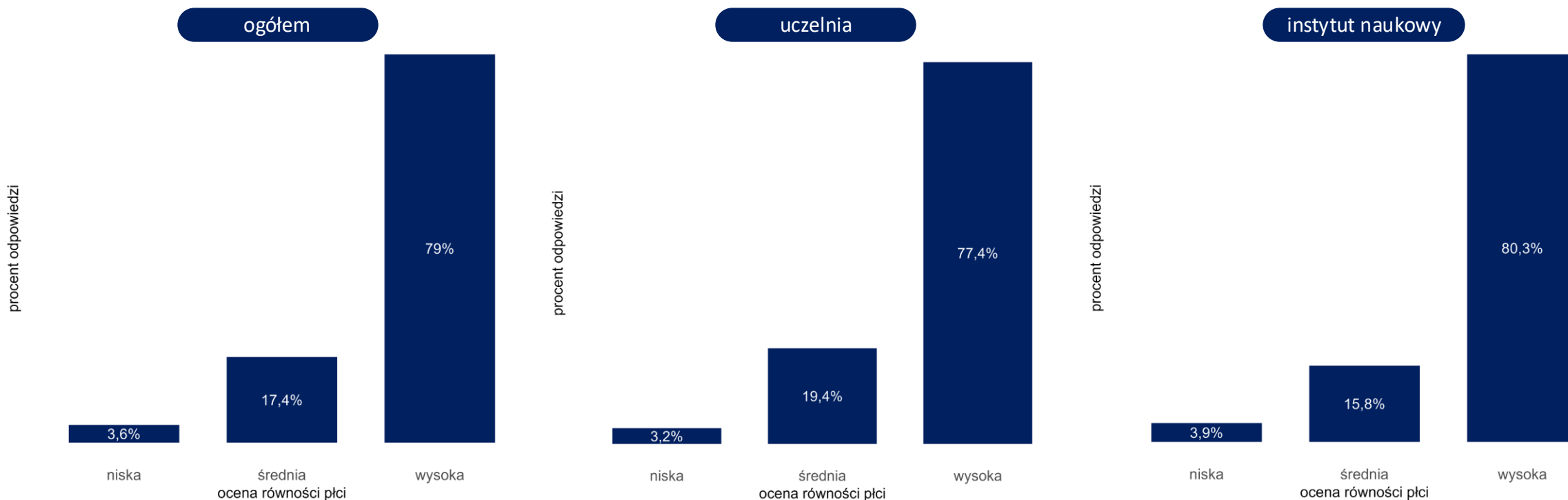
Ocena równości płci w instytucjach

Osoby odpowiedzialne za wdrażanie planów równości płci, biorące udział w badaniu kwestionariuszowym, zostały również poproszone o odpowiedź na pytanie o to, czy w ich opinii obecnie w ich instytucji zachowana jest równość płci. Odpowiedzi udzielano na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznaczało „jest źle, w mojej instytucji nierówność płci jest bardzo mocno widoczna”, a 10 – „jest dobrze, w mojej instytucji panuje pełna równość płci”. Następnie odpowiedzi podzielono na trzy przedziały: ocena niska (0–3), średnia (4–6) i wysoka (7–10).



Osoby odpowiedzialne za wdrażanie planów równości płci w instytutach naukowych częściej niż ich odpowiednicy i odpowiedniczki z uczelni wysoko oceniają poziom równości płci w swoim miejscu pracy (różnica istotna statystycznie).

Rysunek 36. Ocena poziomu równości płci w instytucji, według rodzaju podmiotu



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), ogółem: N = 138; uczelnie: N = 62; instytut naukowy: N = 76. Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Ocena równości płci w opinii osób ankietowanych

Średnia odpowiedzi w podziale na rodzaj podmiotu

Przedstawiciele uczelni = 7,05

Przedstawiciele instytutów naukowych = 7,72

Różnica między grupami jest **istotna** statystycznie
(t-test, $p = 0,027$, d Cohena = 0,39)

Średnia odpowiedzi w podziale na płeć

Kobiety = 7,29

Mężczyźni = 8,00

Różnica między grupami jest **nieistotna** statystycznie
(t-test, $p = 0,075$, d Cohena = 0,40)

Średnia odpowiedzi w podziale na rodzaj stanowiska

Pracownicy naukowcy = 7,48

Pracownicy administracyjni = 7,38

Różnica między grupami jest **nieistotna** statystycznie
(t-test, $p = 0,783$, d Cohena = 0,05)



Ocena równości płci podawana przez kobiety i mężczyzn odpowiadających za wdrażanie planów równości płci nie różniła się w sposób istotny. Powodem tego mogła być jednak mała liczba mężczyzn wypełniających ankietę (22).

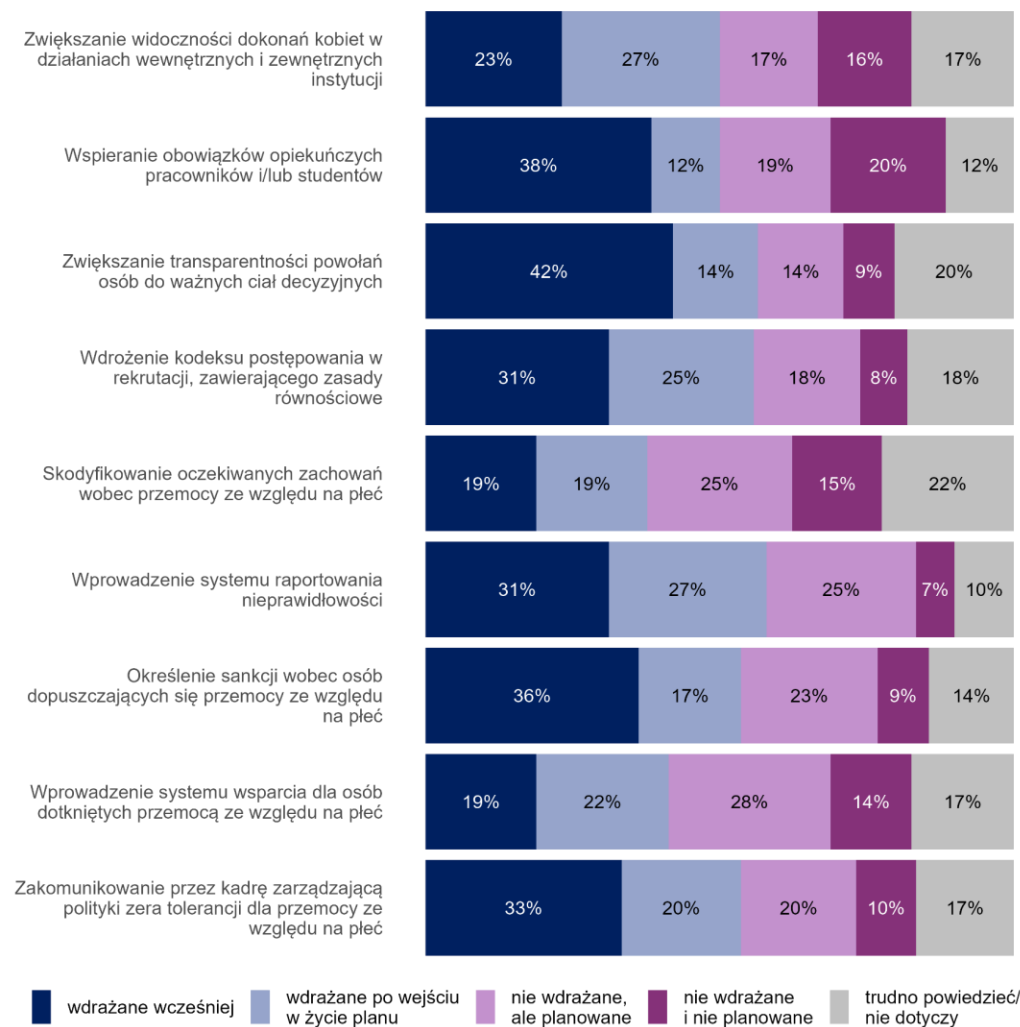
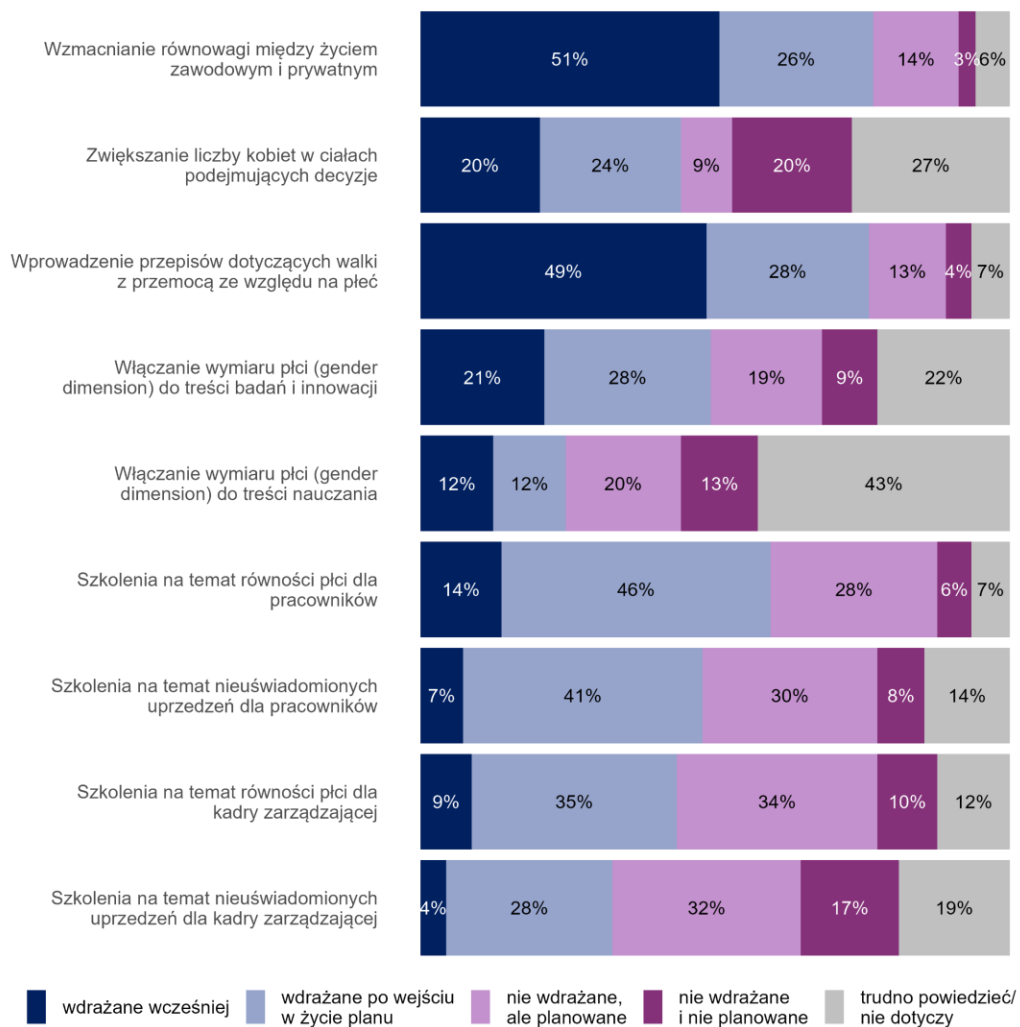
Inicjatywy wspierające równość

Na kolejnych stronach przedstawione są działania na rzecz równości płci realizowane przez podmioty systemu szkolnictwa wyższego ogółem, a także w podziale na uczelnie i instytuty naukowe. W pytaniu poświęconym temu zagadnieniu osoby ankietowane mogły zaznaczać, które z wymienionych aktywności były wprowadzane w życie jeszcze przed wdrożeniem planów równości płci, a które zaistniały wraz z ich wdrożeniem. W przypadku, gdy określone inicjatywy nie były i nie są realizowane, respondenci mieli możliwość odpowiedzi, czy ich instytucje zamierzają się ich podjąć w przyszłości, czy w ogóle nie mają tego w planach.

W grupie wszystkich podmiotów działania najczęściej podejmowane jeszcze **przed wejściem w życie planów równości płci** to:

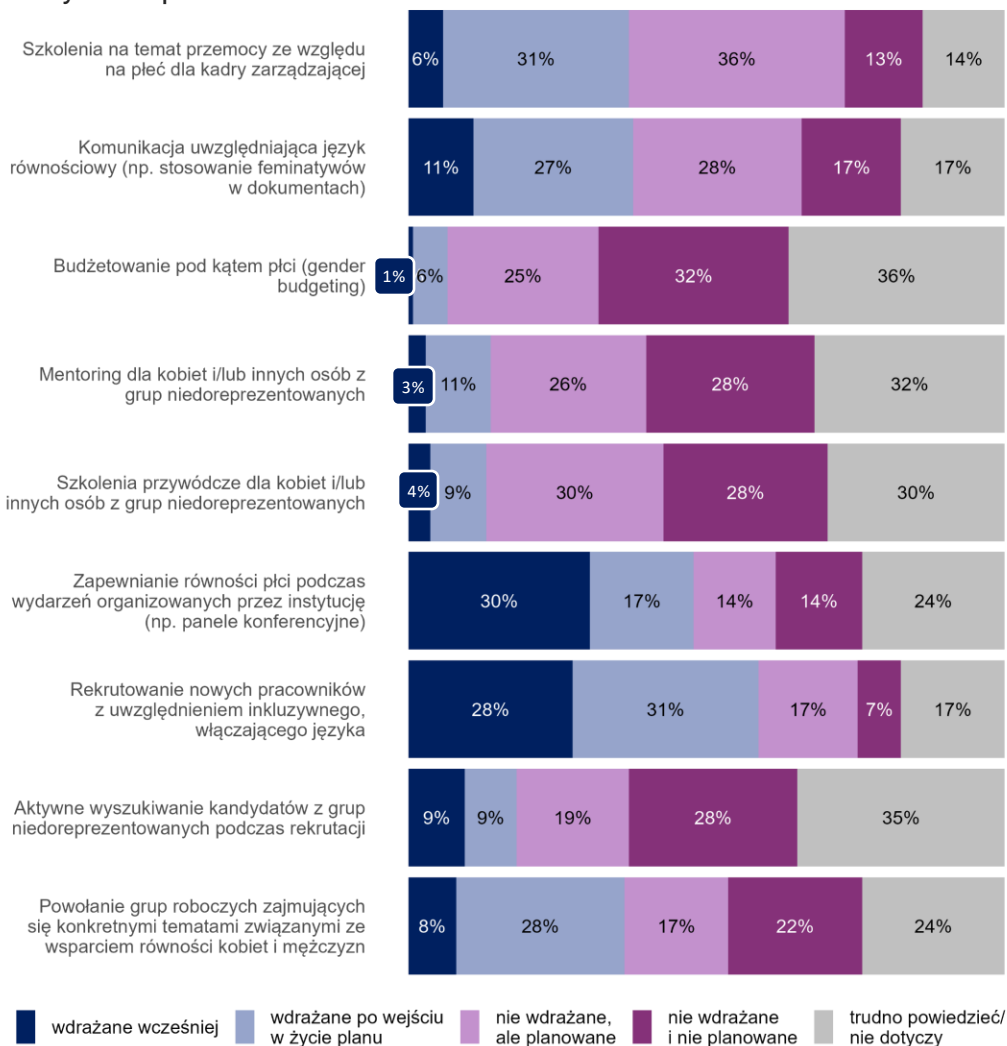
- o zwiększanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym (osoby reprezentujące 51% ankietowanych instytucji działali wcześniej w tym zakresie);
- o wprowadzenie przepisów dotyczących walki z przemocą ze względu na płeć (49%);
- o zwiększanie transparentności powołań do ważnych ciał decyzyjnych w instytucji (42%).

Rysunek 37. Udział odpowiedzi na pytanie „Proszę zaznaczyć działania, które były lub są wdrażane w P. instytucji po wejściu w życie planu równości płci, a które wcześniej, a także działania, które nie są wdrażane” w grupie wszystkich podmiotów



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138. Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Rysunek 37 (ciąg dalszy). Udział odpowiedzi na pytanie „Proszę zaznaczyć działania, które były lub są wdrażane w P. instytucji po wejściu w życie planu równości płci, a które wcześniej, a także działania, które nie są wdrażane” w grupie wszystkich podmiotów



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Z kolei organizacja szkoleń jest tym działaniem, które najczęściej podejmuje się w instytucjach już **po wejściu w życie planów równości płci**. Najprawdopodobniej wiąże się to z tym, że Komisja Europejska uznaje szkolenia z zakresu równości płci za jeden z warunków, które musi spełniać Plan, by organizacja naukowa mogła uczestniczyć w projektach w ramach Horyzontu Europa (por. strona 30). Szkolenia dla osób pracujących w instytucji na temat równości płci zostały wskazane przez 46%, a szkolenia dotyczące nieświadomych uprzedzeń przez 41% badanych.

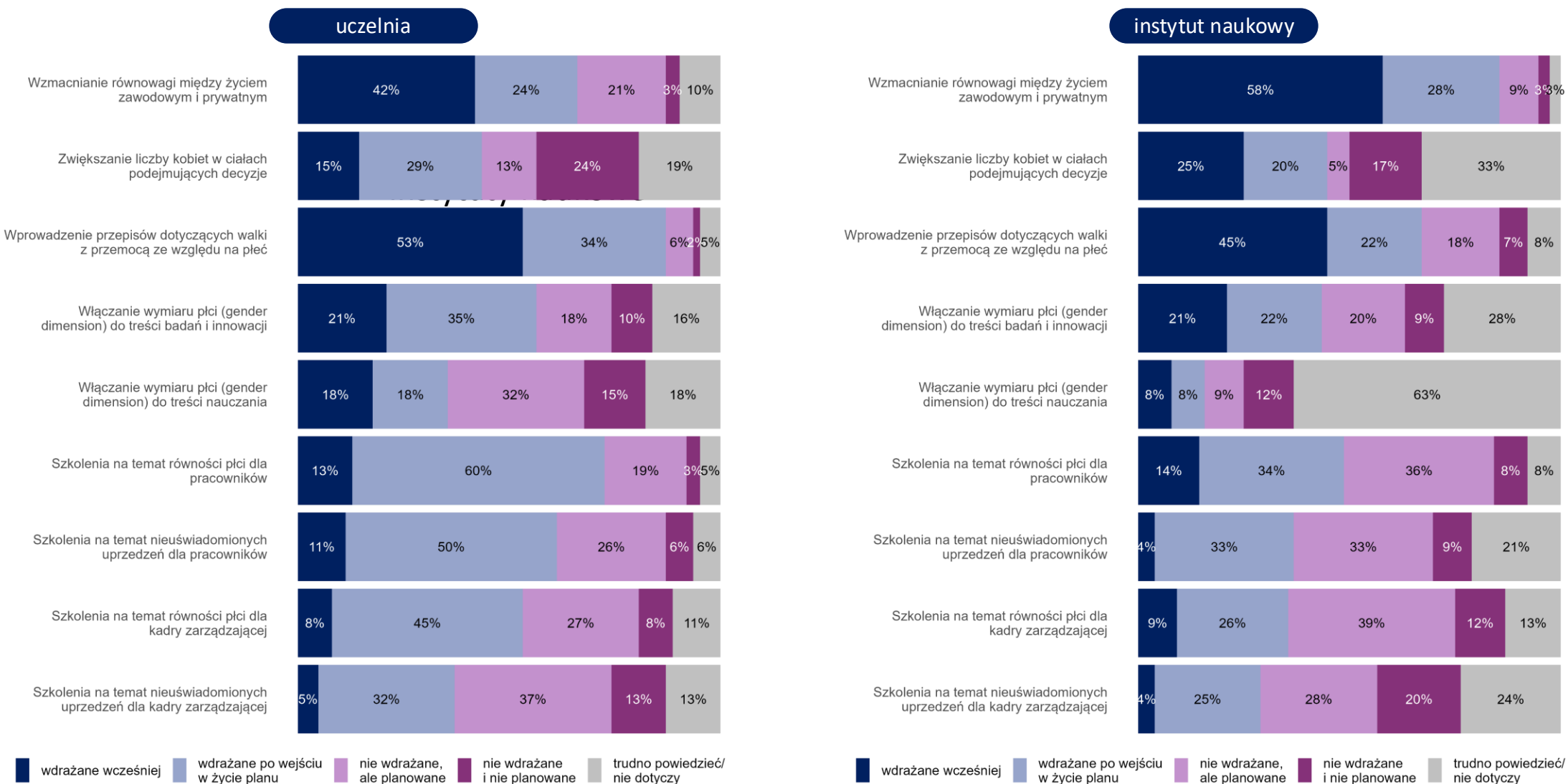
Warto również zwrócić szczególną uwagę na działania, których instytucje **nie zamierzają wprowadzić w życie** w dającej się przewidzieć przyszłości. Najczęściej wskazywano:

- o budżetowanie pod kątem płci (32% ankietowanych instytucji nie planuje tego robić);
- o mentoring dla kobiet i/lub innych grup niedoreprezentowanych (28%);
- o szkolenia przywódcze dla kobiet i/lub innych grup niedoreprezentowanych (28%);
- o aktywne wyszukiwanie kandydatów z grup niedoreprezentowanych podczas rekrutacji (28%).

Dla powyższych zagadnień największy był również udział odpowiedzi „trudno powiedzieć/nie dotyczy”, co może być sygnałem, że osobom ankietowanym brakuje wiedzy, czy i jak mogliby tę tematykę implementować w swoich miejscach pracy.

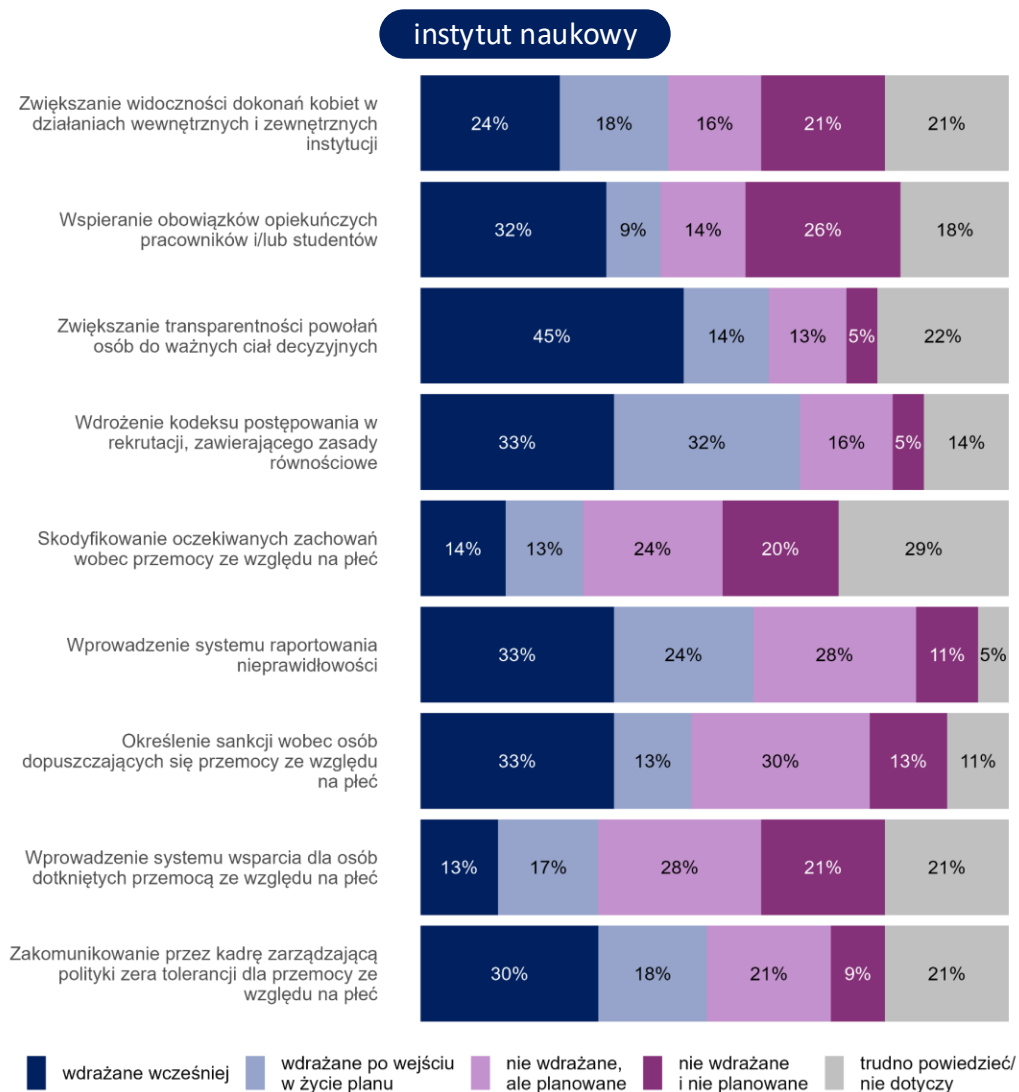
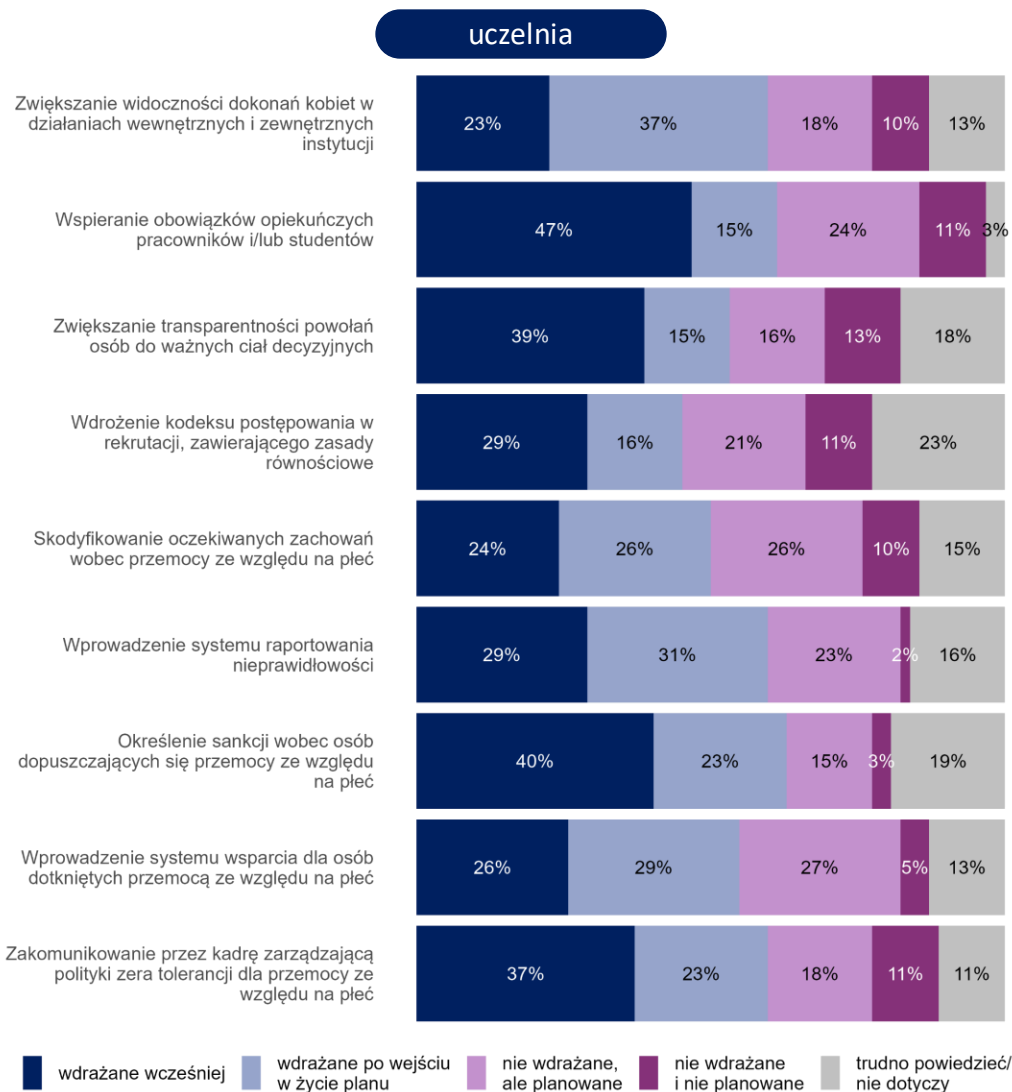
Biorąc pod uwagę tematy rekomendowane przez Komisję Europejską (por. strona 35), w opinii respondentów i respondentek instytucje najczęściej działają na rzecz wzmacniania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz wprowadzają przepisy dotyczące walki z przemocą ze względu na płeć (po 77% wskazań w obu przypadkach). O przejrzyste zasady powołań do ważnych ciał decyzyjnych dba 56% ankietowanych instytucji, taki sam procent wdrożył kodeks postępowania w rekrutacji zawierający zasady równościowe. Wymiar płci w badaniach i innowacjach uwzględniany jest przez 49% badanych organizacji, a wymiar płci w obszarze dydaktyki – przez 24%.

Rysunek 38. Udział odpowiedzi na pytanie „Proszę zaznaczyć działania, które były lub są wdrażane w P. instytucji po wejściu w życie planu równości płci, a które wcześniej, a także działania, które nie są wdrażane” w grupie uczelni i instytutów naukowych



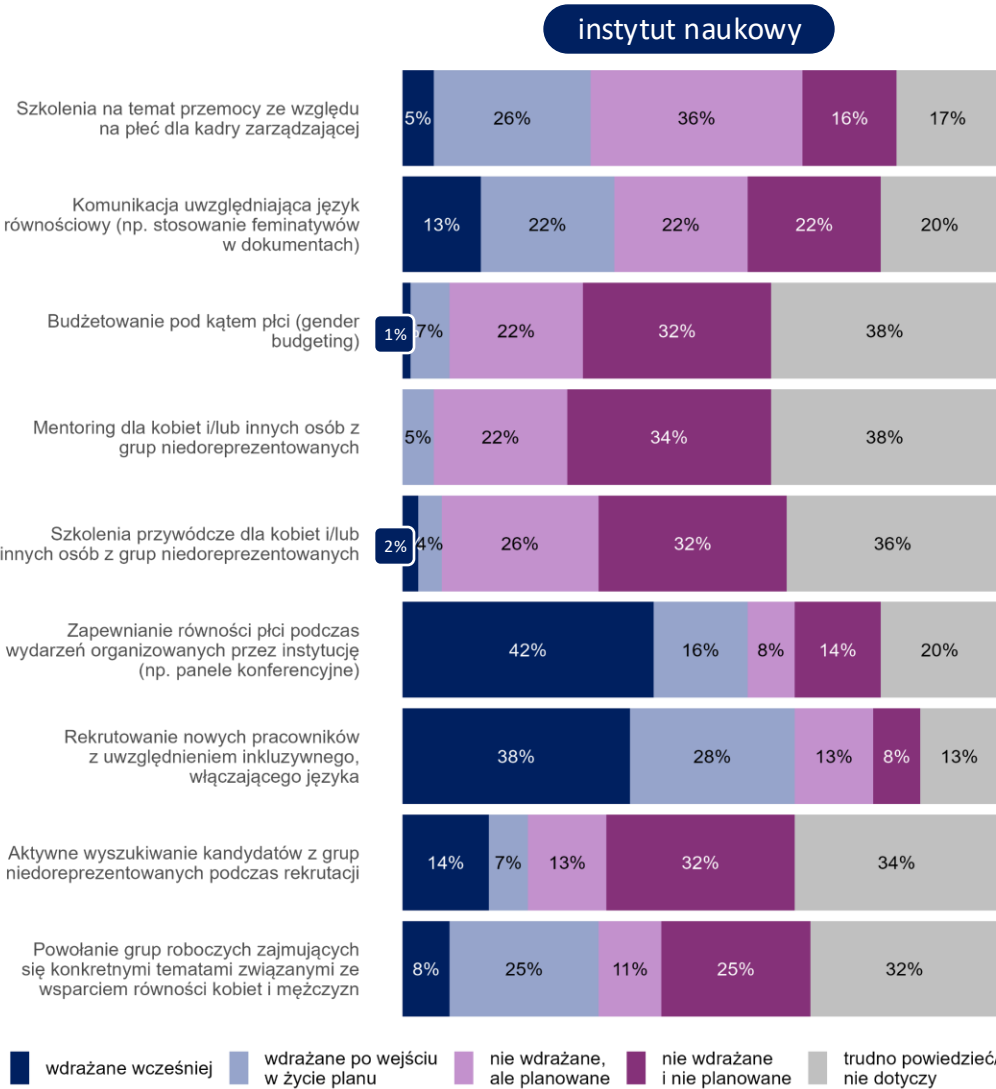
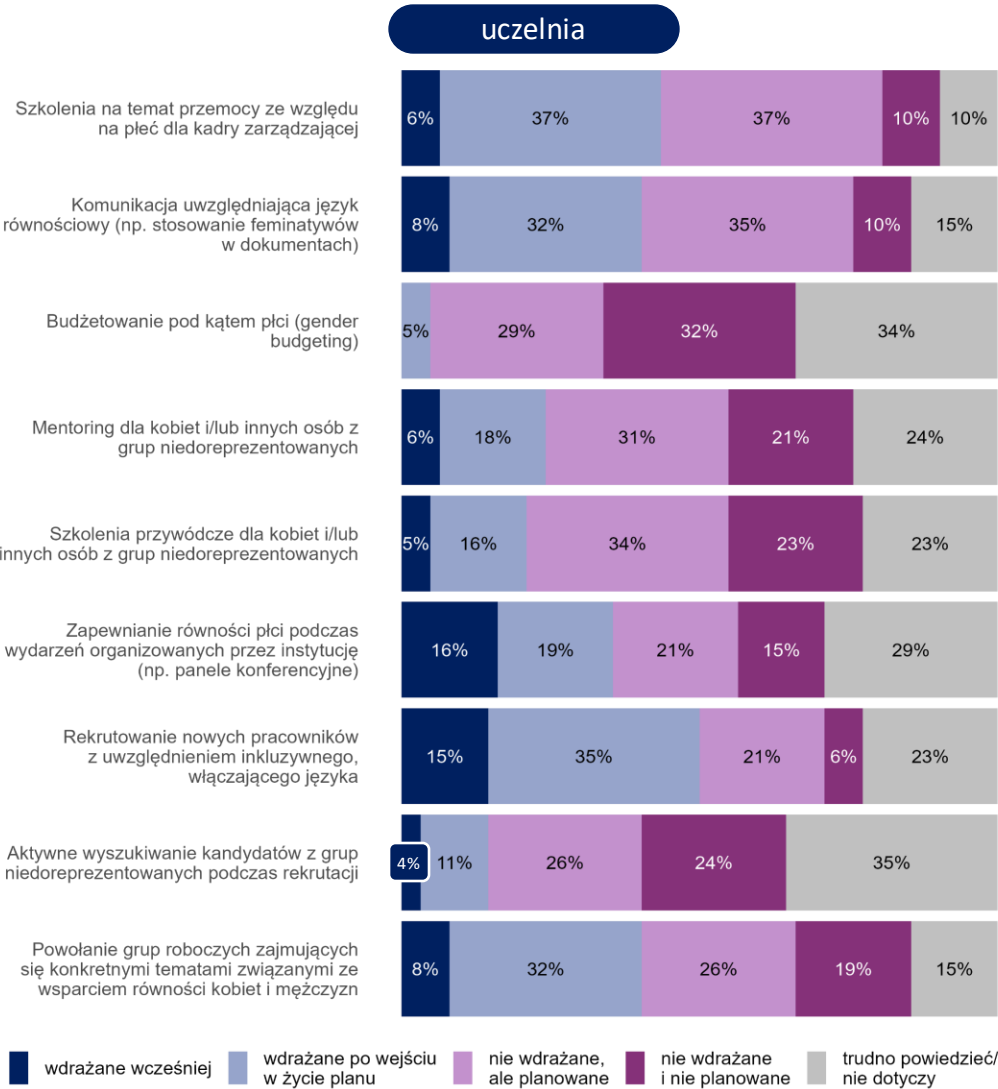
Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138. Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Rysunek 38 (ciąg dalszy). Udział odpowiedzi na pytanie „Proszę zaznaczyć działania, które były lub są wdrażane w P. instytucji po wejściu w życie planu równości płci, a które wcześniej, a także działania, które nie są wdrażane” w grupie uczelni i instytutów naukowych



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138. Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Rysunek 38 (ciąg dalszy). Udział odpowiedzi na pytanie „Proszę zaznaczyć działania, które były lub są wdrażane w P. instytucji po wejściu w życie planu równości płci, a które wcześniej, a także działania, które nie są wdrażane” w grupie uczelni i instytutów naukowych



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), uczelnia: N = 62; instytut naukowy: N = 76. Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Przykłady innych działań podejmowanych przez instytucje naukowe (pytanie otwarte):

- o akcje popularyzujące dyscyplinę naukową reprezentowaną przez instytut w celu zwiększenia zainteresowania kobiet
- o przeciwdziałanie ubóstwu menstruacyjnemu (tzw. różowa skrzyneczka)
- o rekomendowanie używania zaimków adekwatnych do płci w stopce maila
- o organizowanie warsztatów z budowania efektywnych relacji
- o organizowanie szkoleń dotyczących neuroatypowości
- o powołanie konsultantów wydziałowych do spraw równości
- o wsparcie dla społeczności osób transpłciowych (np. diagnoza potrzeb, szybka ścieżka zmiany danych)
- o szkolenia dla opiekunów osób starszych
- o włączenie szkoleń antydyskryminacyjnych do pakietu szkoleń obowiązkowych



Budżetowanie pod kątem płci (*gender budgeting*) to przeznaczanie środków na działania równościowe oraz analiza dochodów i wydatków z perspektywy przeciwdziałania nierównościom.

Gdy spojrzeć na inicjatywy równościowe podejmowane w grupie uczelni i instytutów naukowych, dostrzegalne są pewne różnice. W 84% instytutów prowadzi się działania na rzecz wzmacniania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, podczas gdy dotyczy to tylko 66% uczelni. Uczelnie z kolei częściej niż instytuty wspierają obowiązki opiekuńcze osób zatrudnionych lub studiujących – odpowiednio 62 i 41% badanych stwierdza, że takie inicjatywy były podejmowane albo jeszcze przed wdrożeniem planu równości płci, albo już po jego wejściu w życie.

Instytuty naukowe częściej zapewniają równość płci podczas organizowanych przez siebie wydarzeń, na przykład paneli konferencyjnych – osoby reprezentujące 58% instytutów twierdzą, że uwzględniają ten aspekt, podczas gdy dotyczy to tylko jednej czwartej uczelni.

Uczelnie są bardziej aktywne w przeciwdziałaniu przemocy ze względu na płeć niż instytuty naukowe. Aż 87% uczelni wprowadziło przepisy dotyczące walki z *gender-based violence* (GBV), 63% określiło sankcje dla sprawców, a 55% wdrożyło systemy wsparcia dla ofiar. W instytutach naukowych wskaźniki te wynoszą odpowiednio: 67, 46 i 30%. Wygląda na to, że uczelnie wcześniej zwróciły uwagę na problem GBV, co może wynikać z nagłośnień przypadków niewłaściwych zachowań, które miały tam miejsce i rozpoczęcia działań prewencyjnych. Potwierdzeniem tej tendencji może być fakt, że to instytuty częściej deklarują plany wdrożenia działań przeciwdziałających GBV w przyszłości, mimo że obecnie ich jeszcze nie realizują.



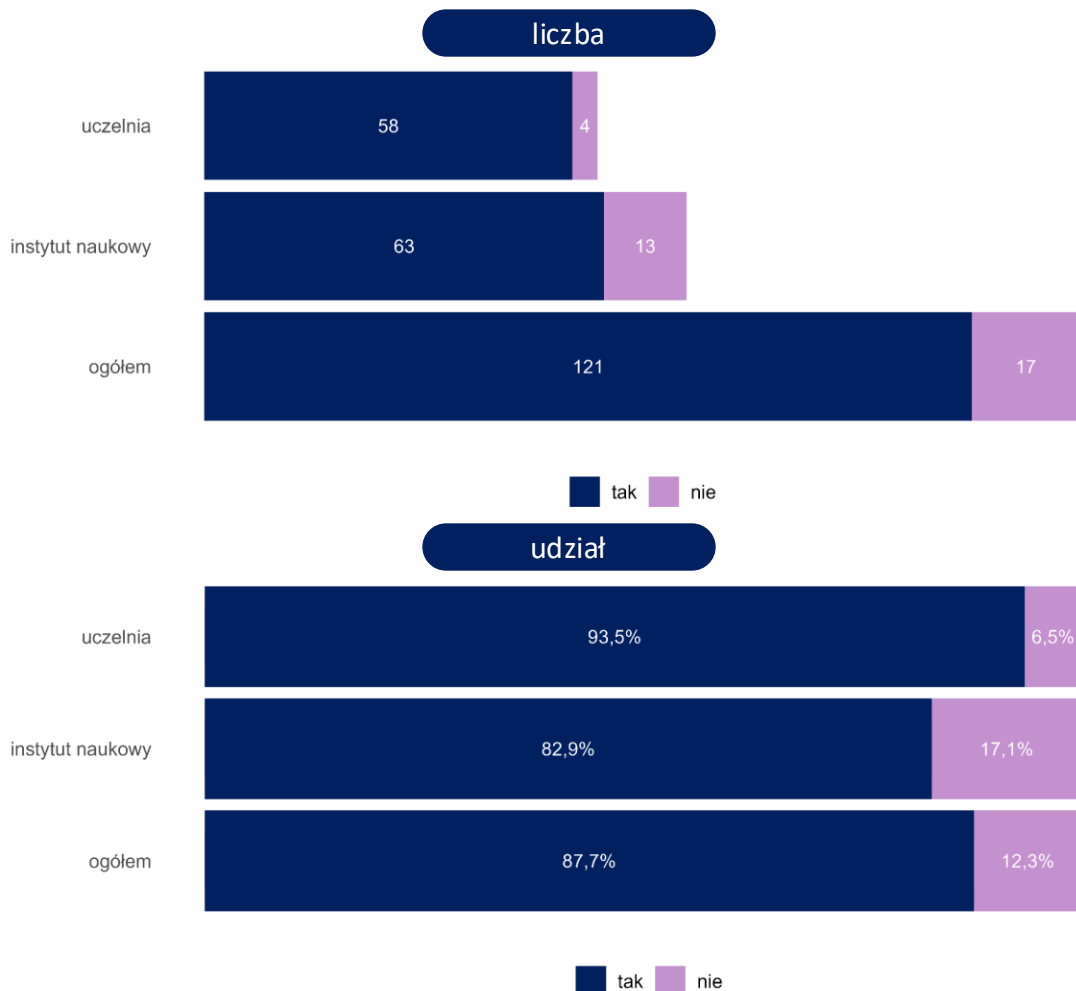
Kadra zarządzająca 60% uczelni i 48% instytutów naukowych zakomunikowała politykę zera tolerancji dla przemocy ze względu na płeć. Systemowe wsparcie dla osób nią dotkniętych, zgodne z unijnym podejściem koncentracji na ofiarach, deklaruje 55% uczelni i 30% instytutów naukowych.



Współpraca, wsparcie
i oczekiwania

Współpraca i wsparcie

Rysunek 39. Liczba i udział odpowiedzi na pytanie „Czy w ramach działań polegających na wdrażaniu planu równości płci współpracuje P. z innymi osobami zatrudnionymi w instytucji?”

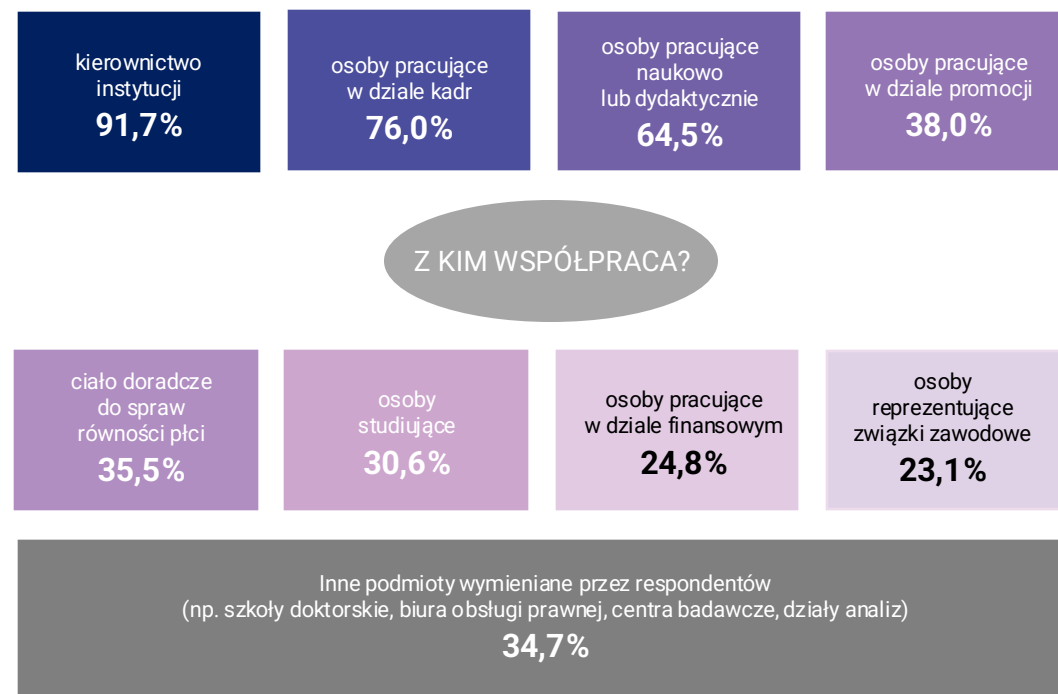


Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Zdecydowana większość osób, które wypełniły ankietę, deklaruje współpracę przy wdrażaniu planu równości płci z innymi osobami zatrudnionymi w instytucji – dotyczy to 88% badanych ogółem i aż 94% przedstawicieli i przedstawielek uczelni. Współpraca dotyczy najczęściej kierownictwa instytucji, pracowników działów HR oraz osób zatrudnionych na etatach naukowych i dydaktycznych. Najrzadziej ankietowani kooperują z działami finansów oraz przedstawicielami związków zawodowych.

Rysunek 40. Udział odpowiedzi na pytanie „Z jakimi osobami P. współpracuje podczas wdrażania planu równości płci?”



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 121 (liczba odpowiedzi „tak” na pytanie „Czy w ramach działań polegających na wdrażaniu planu równości płci współpracuje P. z innymi osobami zatrudnionymi w instytucji?”)

Poczucie otrzymywania wsparcia w działaniach równościowych, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz instytucji ma 70% osób ankietowanych. Częściej na pomoc liczyć mogą przedstawiciele i przedstawicielki uczelni niż instytutów naukowych. Warto zwrócić uwagę na fakt, że co piąta osoba uczestnicząca w badaniu nie wie, jak odpowiedzieć na to pytanie bądź trudno jej na nie odpowiedzieć, co może sugerować niewystarczające wsparcie bądź obawy przed odpowiedzią na to pytanie.

Zbadano również zależność między dwoma podstawowymi pytaniami o współpracę i wsparcie. Wyniki testu wskazują, że nie ma statystycznie istotnej zależności między odpowiedziami. Trudno o jednoznaczną interpretację, jednak być może współpraca z innymi nie jest automatycznie postrzegana jako źródło wsparcia, ale neutralny proces wymiany. Być może jakość współpracy (np. poziom zaufania, otwartości czy zaangażowania) nie jest na tyle wysoka, aby generować poczucie wsparcia.

Tabela 17. Zależność między pytaniami „Czy w ramach działań polegających na wdrażaniu planu równości płci współpracuje P. z innymi osobami zatrudnionymi w instytucji?” i „Czy ma P. poczucie, że w działaniach na rzecz równości w instytucji może P. liczyć na wsparcie (wewnątrz i na zewnątrz instytucji)?”

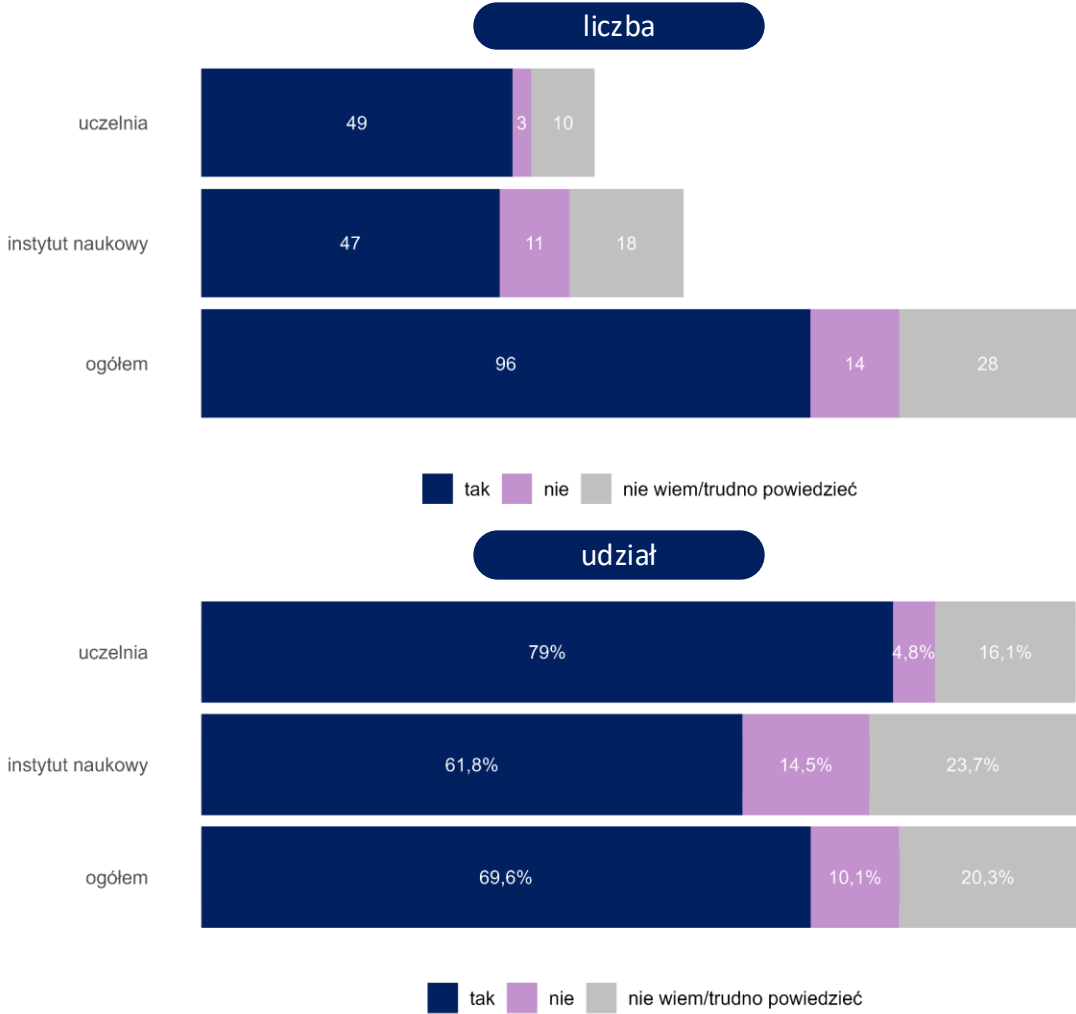
Deklaracja współpracy	Poczucie wsparcia	Brak poczucia wsparcia
tak	87	12
nie	9	2

Pominięto 28 odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć”

Chi-kwadrat = 0.01, *df* = 1, *p* = 0.924

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Rysunek 41. Liczba i udział odpowiedzi na pytanie „Czy ma P. poczucie, że w działaniach na rzecz równości w instytucji może P. liczyć na wsparcie (wewnątrz i na zewnątrz instytucji)?”

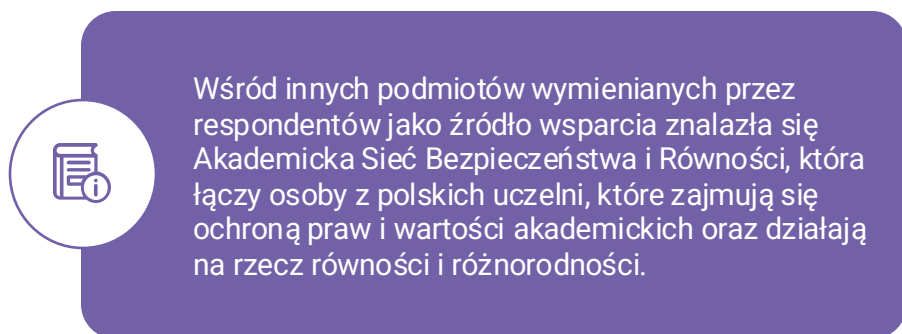


Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Osoby, które deklarują, że mogą liczyć na wsparcie w działaniach na rzecz równości, najczęściej wskazują kierownictwo instytucji jako główne źródło tego wsparcia. To pozytywna obserwacja, ponieważ kierownictwo, z którym ankietowani najczęściej współpracują przy wdrażaniu planów równości płci (por. rysunek 40 na stronie 74), jednocześnie odgrywa rolę kluczowego partnera w tych działaniach. Po pierwsze, osoby na stanowiskach zarządczych mają decydujący wpływ na podejmowanie strategicznych decyzji oraz przydzielanie zasobów finansowych i organizacyjnych. Dzięki ich wsparciu realizacja inicjatyw wymagających formalnego zatwierdzenia lub odpowiednich środków staje się bardziej efektywna. Po drugie, postawa kierownictwa kształtuje kulturę organizacyjną – liderzy otwarcie wspierający równość tworzą środowisko, w którym te działania są postrzegane jako priorytetowe i istotne dla całej instytucji. Po trzecie, aktywne zaangażowanie zarządzających w zmianę systemową zwiększa szanse na trwały sukces.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na potencjalne negatywne konsekwencje braku wsparcia ze strony kadry zarządzającej. Sceptyczne podejście do działań na rzecz równości może znacząco utrudniać realizację planów. Opór na poziomie instytucjonalnym może wynikać z obaw przed zakłóceniem istniejącej hierarchii lub z niedoceniań roli równości płci w osiąganiu doskonałości naukowej⁷.



⁷ Więcej informacji na ten temat oporu instytucjonalnego dostarcza projekt GEARING ROLES, <https://cordis.europa.eu/article/id/435731-overcoming-institutional-resistance-to-gender-equality> [dostęp 9 grudnia 2024].

Osoby badane rzadko wskazują rodzinę i przyjaciół jako źródło wsparcia w działaniach równościowych. Może to świadczyć o wyraźnym oddzieleniu sfery zawodowej od życia osobistego, ale również o tym, że nie stykają się oni z tak poważnymi trudnościami, by potrzebą było pomocy najbliższych. Możliwe jest też, że preferują ograniczenie wsparcia do środowiska zawodowego, co może wynikać z potrzeby zachowania profesjonalizmu lub obawy przed mieszaniem obu sfer. Jednocześnie może to wskazywać na wysoką autonomię badanych w realizacji działań równościowych, co zmniejsza potrzebę szukania wsparcia poza miejscem pracy.

Rysunek 42. Udział odpowiedzi na pytanie „Które osoby stanowią dla P. wsparcie w P. działaniach na rzecz równości w instytucji?”



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 96 (liczba odpowiedzi „tak” na pytanie „Czy ma P. poczucie, że w działaniach na rzecz równości w instytucji może P. liczyć na wsparcie (wewnątrz i na zewnątrz instytucji)?”)

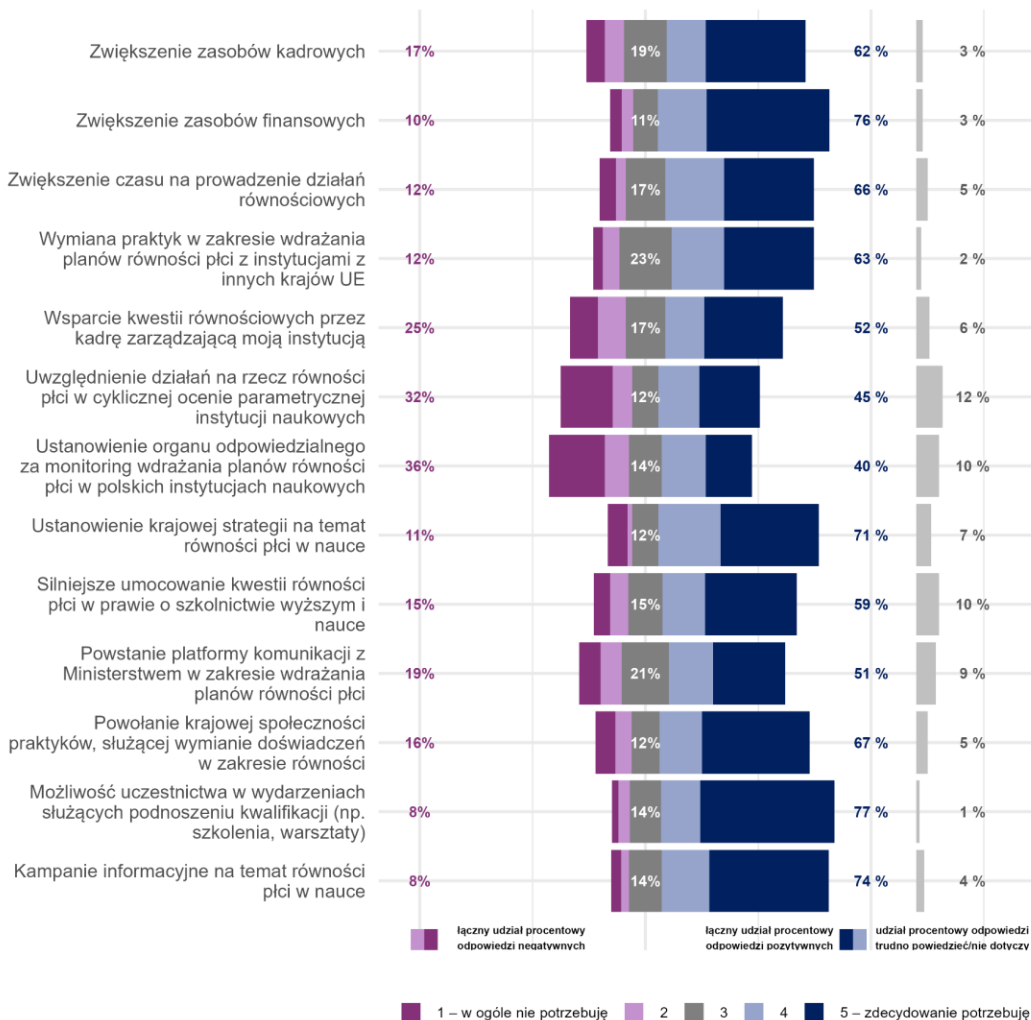
Potrzeby instytucji naukowych

W badaniu kwestionariuszowym zapytano o to, jakiego wsparcia oczekiwali by osoby ankietowane, by efektywnie prowadzić działania na rzecz równości płci (rysunki na tej i kolejnych stronach). W grupie wszystkich podmiotów najczęściej wskazywano możliwość uczestnictwa w szkoleniach czy warsztatach umożliwiających podnoszenie kwalifikacji (77% odpowiedzi pozytywnych) oraz zwiększenie zasobów finansowych (76%). Często wskazywano również na potrzebę prowadzenia kampanii informacyjnych na temat równości płci w nauce (74%) oraz ustanowienie krajowej strategii równości płci w nauce (71%). Wydaje się, że osoby odpowiedzialne za działania równościowe oczekują potwierdzenia zewnętrznego, że ich działania mają sens i wpisują się w szersze inicjatywy na szczeblu państwowym. Może to świadczyć również o potrzebie instytucjonalizacji i profesjonalizacji działań na rzecz równości, ponieważ to pozwoliłoby skuteczniej je prowadzić oraz lepiej uzasadniać wobec społeczności naukowej i opinii publicznej.

Potrzeby wskazywane przez ponad połowę badanych to również: zwiększenie czasu na prowadzenie działań równościowych i zasobów kadrowych, wymiana praktyk z instytucjami z innych państw, silniejsze umocowanie kwestii równości w prawie o szkolnictwie wyższym i nauce, powołanie krajowej społeczności praktyków służącej wymianie doświadczeń między specjalistami do spraw równości oraz wsparcie kwestii równościowych przez kadre zarządzającą instytucją. Warto pochylić się nad tym ostatnim wynikiem – badani, którzy współpracują z innymi podmiotami przy wdrażaniu planów równości płci, najczęściej współpracują właśnie z kierownictwem i uznają je za istotne źródło wsparcia (por. rysunki: 40 na stronie 74 i 42 na stronie 76). Jednocześnie wskazanie przez 52% wszystkie osoby ankietowane (a więc również te, które przyznały, że nie współpracują i nie mogą liczyć na pomoc), że wsparcie zarządzających jest im zdecydowanie potrzebne lub potrzebne, może dowodzić, że postrzegają je jako istotny warunek sukcesu we wdrażaniu planów równości płci.

Osoby badane najrzadziej oczekują ustanowienia organu odpowiedzialnego za monitoring wdrażania planów równości płci w instytucjach naukowych (36% odpowiedzi negatywnych), być może z obawy przed nadmierną biurokratyzacją całego procesu.

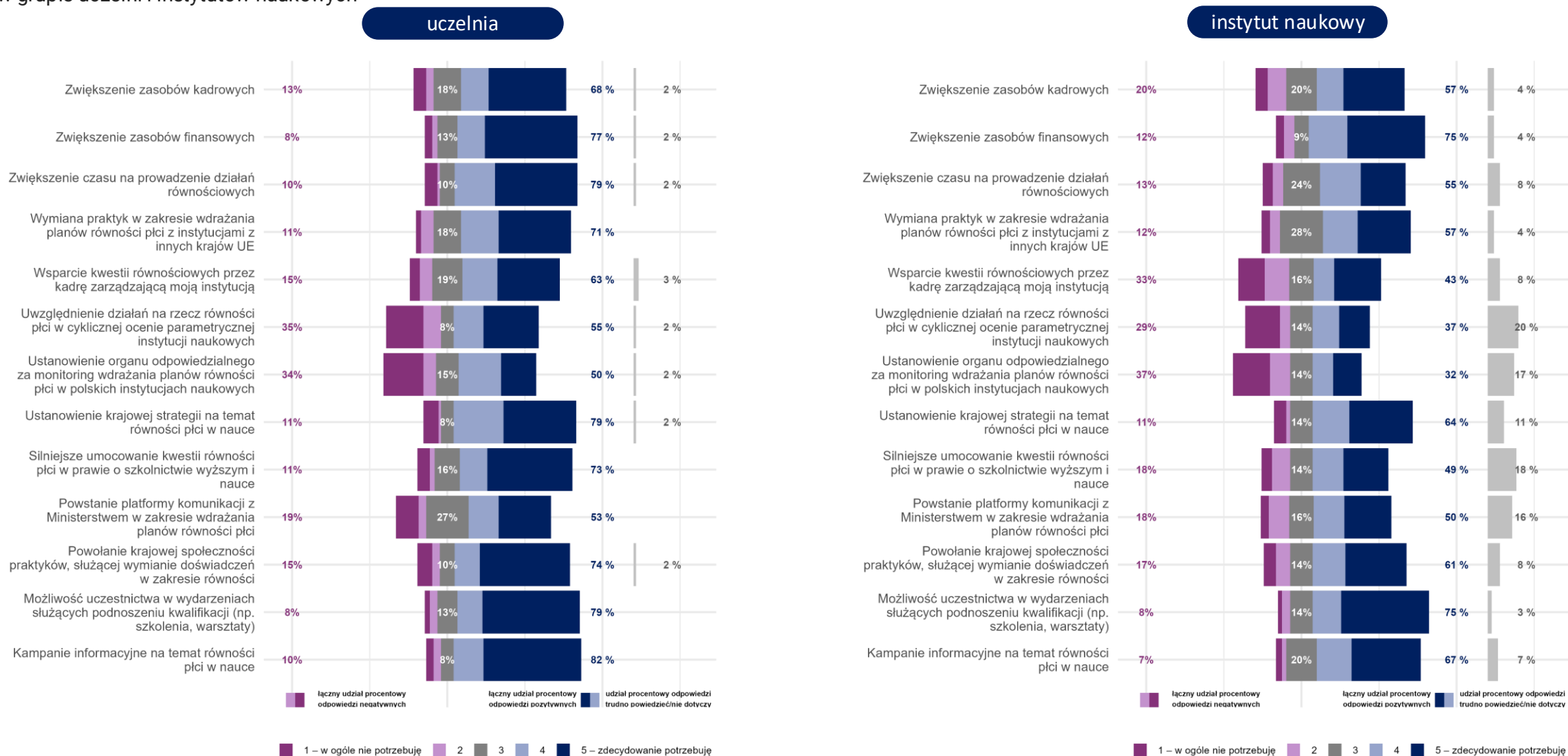
Rysunek 43. Udział odpowiedzi na pytanie „Jakiego wsparcia potrzebowałby P., by móc skutecznie prowadzić działania na rzecz równości określone w planie równości płci?” w grupie wszystkich podmiotów



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Rysunek 44. Udział odpowiedzi na pytanie „Jakiego wsparcia potrzebował_by P., by móc skutecznie prowadzić działania na rzecz równości określone w planie równości płci?” w grupie uczelni i instytutów naukowych



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), uczelnia: N = 62; instytut naukowy: N = 76. Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%

Wśród osób wdrażających plany równości płci z uczelni wszystkie formy wsparcia mają 50% pozytywnych odpowiedzi. Oczekiwaniem szczególnie często artykułowanym przez nich są kampanie informacyjne na temat równości płci w nauce (82% badanych wskazało je jako potrzebne lub zdecydowanie potrzebne). Reprezentanci i reprezentantki uczelni uważają również za istotne możliwość uczestnictwa w wydarzeniach służących podnoszeniu kwalifikacji oraz zwiększenie czasu na prowadzenie działań równościowych (po 79% odpowiedzi pozytywnych).

O ile szkoleń i warsztatów potrzebują również osoby zatrudnione w instytutach naukowych, to oczekiwanie zwiększenia czasu na działania równościowe ma w ich przypadku dużo mniejszy udział wskazań pozytywnych (55%). Prawdopodobnie dla osób pracujących w uczelniach, które są obciążone również obowiązkami dydaktycznymi, wsparcie w postaci zwiększenia czasu na działania równościowe ma dużo większe znaczenie.

Oczekiwanie wobec wsparcia działań równościowych przez kadrę zarządzającą częściej jest wyrażane przez reprezentantów i reprezentantki uczelni (63% odpowiedzi pozytywnych i 15% odpowiedzi negatywnych, podczas gdy w instytutach jest to odpowiednio 43% i 33%). Być może w większych podmiotach kierownictwo uczelni często zajmuje się szerokim zakresem spraw organizacyjnych i strategicznych, przez co może traktować działania na rzecz równości płci jako mniej pilne lub delegować je bez realnego zaangażowania.

Warto zwrócić także uwagę na różnice między uczelniami i instytutami naukowymi w podejściu do uregulowania kwestii równości w płci przez ustawodawstwo krajowe. Osoby wdrażające plany równości płci w uczelniach częściej wskazują, że byłyby im potrzebne takie formy wsparcia jak: ustanowienie krajowej strategii równości płci (79% wskazań pozytywnych, w porównaniu z 64% w instytutach naukowych), silniejsze umocowanie kwestii równości płci w prawie o szkolnictwie wyższym i nauce (odpowiednio 73% i 49% odpowiedzi pozytywnych), uwzględnienie działań na rzecz równości płci w cyklicznej ocenie parametrycznej instytucji naukowych (55% vs 37%), ustanowienie organu odpowiedzialnego za monitoring wdrażania Planów (50% vs 32%) oraz powołanie krajowej społeczności praktyków służącej wymianie doświadczeń między specjalistami do spraw równości (74% vs 61%).



Inne formy wsparcia (odpowiedzi w pytaniu otwartym „Jeśli potrzebowałby P. jakiegokolwiek innego wsparcia, by móc skutecznie prowadzić działania na rzecz równości określone w planie równości płci, może P. o tym napisać”)

- *Pomoc w przygotowaniu ankiet (czy jakichkolwiek narzędzi) dla wszystkich instytucji byłaby mile widziana. Do tej pory każdy wypracowuje własne ankiety, często bez żadnego przygotowania psychologiczno-socjologicznego, a sprawy równościowe są delikatne i wymagają odpowiedniego przygotowania.*
- *Przede wszystkim zwiększenie zasobów finansowych – realizacja założeń planu równości płci nie powinna odbywać się kosztem rezygnacji z innych działań subsydiowanych, a także pula szkoleń, materiałów edukacyjnych w tym temacie w formie bezpłatnej jest mocno ograniczona. Istnieją pewne kwestie, o które chciałbym zapytać osoby doświadczone, ale nie wiem, do kogo mogę się zwrócić (pomysł z platformą komunikacji jest trafny).*
- *Odgórne zmuszenie kierownictwa do przejścia konkretnych szkoleń (nie wybranych przez nas, tylko **wskazanych**) przez wszystkich pracowników instytucji. Kontrola i weryfikacja – coroczna, z ankietami imiennymi od pracowników, które szkolenia przeszli.*
- *Brak odpowiednich zapisów w nadrzędnych aktach prawnych (np. ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym) znacznie utrudnia podejmowanie działań z obszaru równości płci czy też stosowanie języka inkluzywnego. W przywołanej ustawie słowa: „student” i „studenci” pojawiają się aż 215 razy, zatem trudno jest uzasadnić potrzebę stosowania np. osobatywów (osoby studiujące), jeżeli nie ma ich w dokumentach nadrzędnych (podobnie jak w Kodeksie pracy – osoby pracujące).*

• Żeby opracowywać, wdrażać, realizować, monitorować i ulepszać wszystkie działania, w tym działania związane z planem równości płci, konieczne jest zwiększenie finansowania instytucji, co umożliwi zwiększenie wynagrodzeń osób zaangażowanych w działania, zatrudnienie nowych osób, przeprowadzanie szkoleń, kampanii informacyjnych, konsultacji ze specjalistami itp. Dodatkowo, część działań powinna być realizowana i opłacana przez instytucje zewnętrzne, co skutkowałoby na przykład przygotowaniem gotowych rozwiązań, wzorów dokumentów itp. z możliwością nieodpłatnego wykorzystania. Podobnie powinna istnieć możliwość zorganizowania darmowych szkoleń, porad prawnych itp. Instytucje powinny być wspierane, a rozwiązania prawne powinny przynosić nowe możliwości, a nie tylko nowe obowiązki i dodatkowe kontrole.

• Każde działanie, które dorzuca obowiązków związanych z dodatkowym raportowaniem, jest według mnie przeciwnie skuteczne, bo – owszem – kierownictwo będzie zmuszone zwiększyć swoją świadomość na temat równości i realizacji planu równości, ale odbędzie się to kosztem zespołu. To poszczególne działy i osoby odpowiedzialne za kolejne punkty (głównie kobiety) dostaną dodatkowe obowiązki biurokratyczne. Chyba że instytucje miałyby ministerialne granty na zorganizowanie zespołów monitorujących plany i raportujących do Ministerstwa postępy z ich wdrażania.

• Przede wszystkim należy prowadzić systematyczne, długofalowe działania edukacyjne, już od wczesnych etapów edukacji szkolnej, aby móc wymagać zrozumienia tego zagadnienia przez przyszłe pokolenia. My przecieramy szlaki, ale w uczelniach, gdzie zwykle panował patriarchy, a w gronie kolegium rektorskiego jest co najwyżej jedna do dwóch kobiet, trudno oczekiwać przebiecia się treści równościowych. Panowie potakują, a potem i tak robią swoje, a kobiety mają głównie zadania usługodawcze. Mężczyźni są od figurowania i zlecania zadań. Zmiana musi odbyć się na wcześniejszym etapie i wszelkie działania wspierające są oczywiście potrzebne, ale nie łudźmy się, że będą realnie skuteczne.



Dodatkowe wypowiedzi respondentów (odpowiedzi w pytaniu otwartym „Jeśli ma P. jakiegokolwiek dodatkowe przemyślenia na temat równości płci, w tym wdrażania planu równości płci w instytucji, może je P. wpisać tutaj”)

• Motywacja do wdrażania planu jest zazwyczaj prozaiczna – korzystanie ze środków europejskich. Zjawisko to występuje przede wszystkim w instytucjach badawczych. Dopóki nie będzie wprost wyrażonego obowiązku oraz systemu monitorowania wprowadzenia planu, sytuacja nie ulegnie zmianie. Jest to kluczowe dla wprowadzenia dyskursu równościowego w mainstream zagadnień związanych z funkcjonowaniem jednostek naukowych.

• Nadal wymagana jest edukacja na każdym szczeblu – począwszy od szeregowych pracowników, przez kadrę kierowniczą, samych pełnomocników równości, poprzez osoby zarządzające daną jednostką, aż do władz na szczeblu krajowym. Nie da się ukryć, że nasze postępowania wobec siebie są podyktowane nie tylko uwarunkowaniami kulturowymi, ale i wychowaniem w domu rodzinnym. Niektórych wzorców nie sposób zmienić, ale to, co możemy zrobić, to właśnie ustalanie zasad i norm zachowań w pracy. Wyrażam głębokie przekonanie, że tak jak obowiązują zasady dotyczące kodeksu pracy, tak i tematy dotyczące równości płci i równości wśród pracowników, mierzonej tylko ich kwalifikacjami i umiejętnościami, będą podstawą, niczym Konstytucja RP w naszym kraju.

• Plany powinny wziąć pod uwagę kwestię interseksyjności – nie zawsze płeć jest najważniejszym czynnikiem nierówności (aczkolwiek często bardzo istotnym).

• Zdecydowanie potrzebne jest ministerialne wsparcie, i to nie jako granty, bo słabsze czy techniczne ośrodki będą zawsze poszkodowane, tylko jako dotacja celowa, na przykład na wymagany etat do realizacji planu równości.

☛ Dyskryminacja ze względu na płeć jest najmniejszym problemem. Wykluczenie ze względu na język, pochodzenie, wiek, stanowisko, zaburzone relacje między podwładnym i przełożonym... To są tematy, na które warto zwrócić uwagę podczas szkoleń i wdrażania. Trudno jest zmieniać zachowania przełożonych, jeśli oni sami nie widzą swoich złych zachowań. Hierarchia polskiej nauki oraz nietykalność i brak konsekwencji dla osób z tytułem profesora jest największym wyzwaniem.

☛ Część rozwiązań powinna być wdrożona na poziomie ustawy z przewidzianą rekompensatą dla pracodawców (np. jeżeli wdrożone zostaną rozwiązania umożliwiające zmniejszenie wymiaru pracy dla osób opiekujących się małymi dziećmi, to powinny za tym podążać rozwiązania umożliwiające zrekompensowanie pracodawcy utraconego czasu pracy pracownika i możliwość rekompensaty dla osób, które z tego tytułu będą miały zwiększone obowiązki).

☛ Równość płci nie jest podziałem 50/50 na kobiety i mężczyzn zatrudnionych w instytucie. To równy dostęp, równe traktowanie, równe wynagradzanie oraz równe szanse i możliwości.

☛ GEP odbierany jest jako konstruktywizm społeczny (inżynieria społeczna w wersji hard). W mojej organizacji, mam wrażenie, oczekiwania są takie, ażeby GEP odzwierciedlał znacznie bardziej subtelne i ewolucyjne zmiany postrzegania roli, tożsamości i znaczenia „bycia mężczyzną” i „bycia kobietą”.

☛ Dążąc do zachowania równowagi płci w uczelniach, należy podejmować działania znacznie wcześniej, już na etapie szkół podstawowych czy średnich, by zachęcić uczennice do zainteresowania kierunkami technicznymi. Oczywiście uczelnie podejmują tego typu działania, ale pojedyncze inicjatywy tego nie zmieniają. To zadanie dla odpowiedniego ministerstwa, odpowiedniej podstawy programowej i różnego rodzaju działań (np. konkursy organizowane przez kuratoria oświaty itp.).

☛ Niezbędne są regulacje ustawowe w zakresie udziału kobiet w ciałach zarządczych i decyzyjnych oraz wynagrodzenia niezależnego od płci. Warto rozszerzyć plan równości płci na plan równości i różnorodności, który uwzględnia i uznaje różnorodność, aby zapewnić równe szanse dla wszystkich członków wspólnoty akademickiej. Plan ten powinien przeciwdziałać jakimkolwiek formom dyskryminacji, między innymi ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie, przynależność narodowościową lub społeczną (w tym stan materialny), religię, światopogląd lub wyznanie, niepełnosprawność, stan cywilny, ciążę, status rodzicielski lub orientację seksualną.

☛ Plan równości płci jest potrzebny, ale musi się realizować przy jednoczesnych zmianach w realizowaniu badań naukowych. Ponieważ tempo badań, ogromny nacisk na wyniki wpływają także na osoby, które podejmują decyzje niezgodne z Planem równości płci.

☛ Uważam, że kluczową zmianą, która realnie wyrównywałaby szanse kobiet na sukces w nauce, byłaby zmiana definicji sukcesu i kultury organizacyjnej w akademii. Teraz cały system oceny dorobku i ewaluacja pracownicza są indywidualistyczne i oparte na rywalizacji, cenione są tylko działania „produkcyjne” i osiągnięcia naukowe (nawet jeśli są zdobywane kosztem innych pracownic i pracowników, na przykład osoby „niedopensowane” mają po prostu więcej czasu na pisanie, a przeciążone dydaktyką – często właśnie kobiety – nie mają kiedy publikować). W takich kulturach lepiej funkcjonują mężczyźni, bo są do nich socjalizowani od najmłodszych lat. Mają narzędzia, żeby odmawiać zadań, które się „nie oplacają”, są tego nauczani, jak odmówić wzięcia nowego przedmiotu czy jakiejś funkcji, to nikt się nie zdziwi. Kobiety albo mają trudność z odmawianiem, albo spotyka je oburzenie, że zachowały się egoistycznie, albo często nie interesuje je taki rodzaj kariery. Kultura akademicka i system oceny działalności naukowej jest z gruntu dyskryminujący, dowartościowuje to, co wiąże się z męskim genderem, a deprecjonuje to, do czego socjalizowane są kobiety. Póki nie zmieni się definiowanie sukcesu w nauce, wszystkie inne działania będą tylko listkiem figowym.



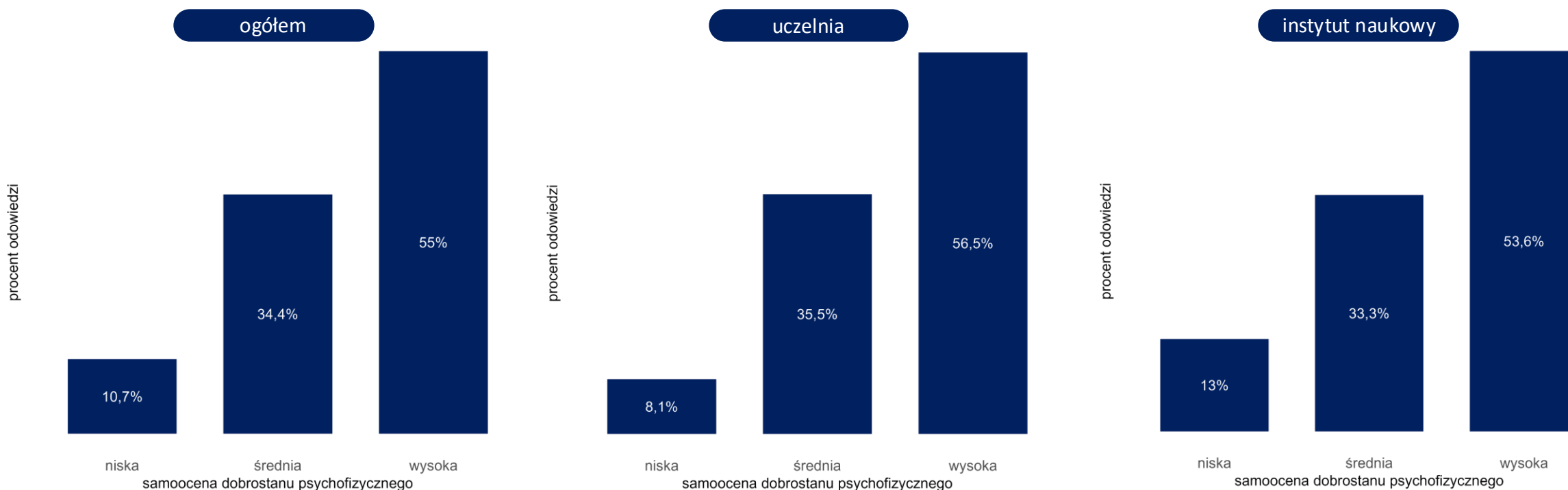
**Dobrostan psychofizyczny
badanych**

W ostatniej części badania poproszono osoby ankietowane o odpowiedź na pytanie o to, jak oceniają swój dobrostan psychofizyczny, gdy myślą o sprawach związanych z prowadzeniem działań na rzecz równości płci, w tym o wdrażaniu planu równości płci w instytucji. Odpowiedzi udzielano na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznaczało „czuję się bardzo źle, mój dobrostan psychofizyczny jest na bardzo niskim poziomie”, a 10 – „czuję się bardzo dobrze, mój dobrostan psychofizyczny jest na bardzo wysokim poziomie”. Następnie podzielono je na trzy przedziały: samoocena niska (0–3), średnia (4–6) i wysoka (7–10). Odpowiedź na to pytanie nie była obowiązkowa, uzyskano 131 odpowiedzi.



Ponad połowa badanych deklaruje wysoki poziom dobrostanu psychofizycznego. Dobrostan osób odpowiedzialnych za wdrażanie planów równości płci w instytutach naukowych jest niższy niż ich odpowiedników i odpowiedniczek z uczelni.

Rysunek 45. Samoocena poziomu dobrostanu psychofizycznego, według rodzaju instytucji naukowej



Źródło: opracowanie własne (badanie kwestionariuszowe), ogółem: N = 131; uczelnia: N = 62; instytut naukowy: N = 69. Uwaga: z uwagi na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

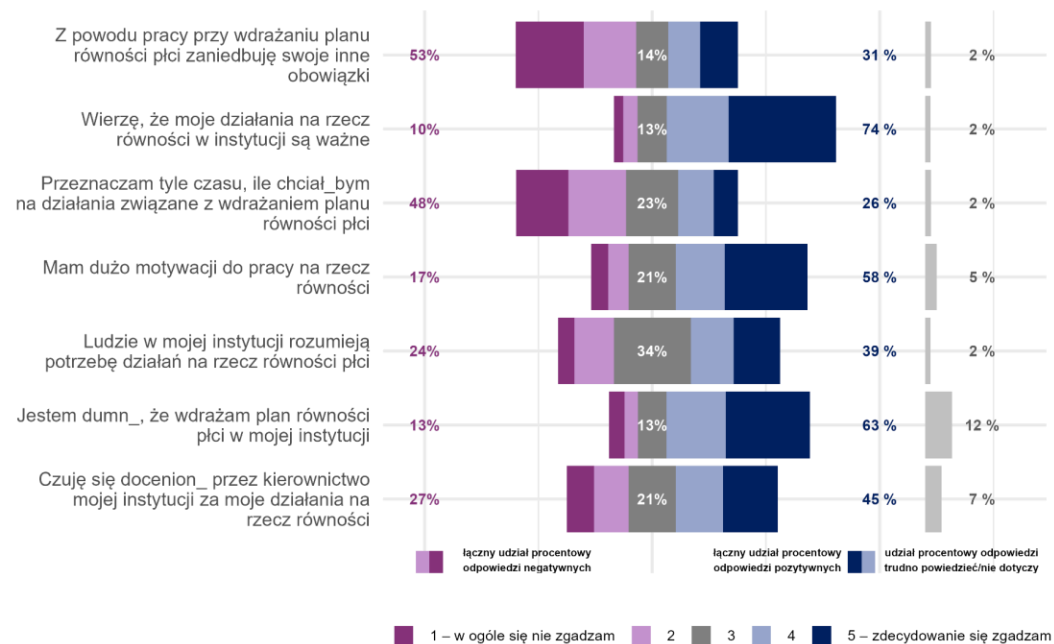
Osoby odpowiedzialne za wdrażanie planów równości płci wyrażały również swoją opinię o niektórych kwestiach, które mogą mieć związek z ich dobrostanem. Najczęściej zgadzano się ze stwierdzeniem „wierzę, że moje działania na rzecz równości w instytucji są ważne” (74%), „jestem dumny, że wdrażam plan równości płci w mojej instytucji” (63%) oraz „mam dużo motywacji do pracy na rzecz równości” (58%). Wyniki te dowodzą, że osoby ankietowane są mocno zaangażowane w sprawy równościowe oraz mają poczucie, że wdrażanie Planów ma znaczenie, a to z pewnością sprzyja skuteczności działań.

Kolejny raz odpowiedzi respondentów i respondentek wskazują, że mimo zaangażowania w działania na rzecz równości płci, nie poświęcają oni wystarczająco dużo czasu na realizację tych zadań, co ujawniało się też przy okazji wskazywanych przeszkód (por. rysunki 29 i 30 na stronach 56–57) i wyrażanych potrzeb (por. rysunki 43 i 44 na stronach 77–78). Stwierdzenie „z powodu pracy przy wdrażaniu planu równości płci zaniedbuję swoje inne obowiązki” zostało odrzucone przez 53% badanych. Ponadto, 48% osób nie zgadza się ze stwierdzeniem „przeznaczam tyle czasu, ile chciałbym, na działania związane z równością płci”, co może wskazywać, że czas poświęcany na te aktywności jest niewystarczający w kontekście ich oczekiwań. Wyniki te sugerują, że osoby odpowiedzialne za wdrażanie planów równości płci traktują tę część obowiązków jako istotną, ale niekoniecznie priorytetową w porównaniu z innymi zadaniami. Rodzi to obawy, że mimo dużego zaangażowania osób odpowiedzialnych za Plany, przy braku czasu i zasobów osiągnięcie zapisanych w nich celów może nie przynieść oczekiwanych rezultatów.



WHO opisuje zdrowie psychiczne jako „stan psychicznego dobrostanu, który pozwala ludziom radzić sobie ze stresem życia, realizować swoje zdolności, dobrze się uczyć i pracować oraz wносить wkład w życie społeczności”.

Rysunek 46. Udział odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się P. lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami, które mogą mieć związek z P. dobrostanem psychofizycznym?” w grupie wszystkich podmiotów



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%

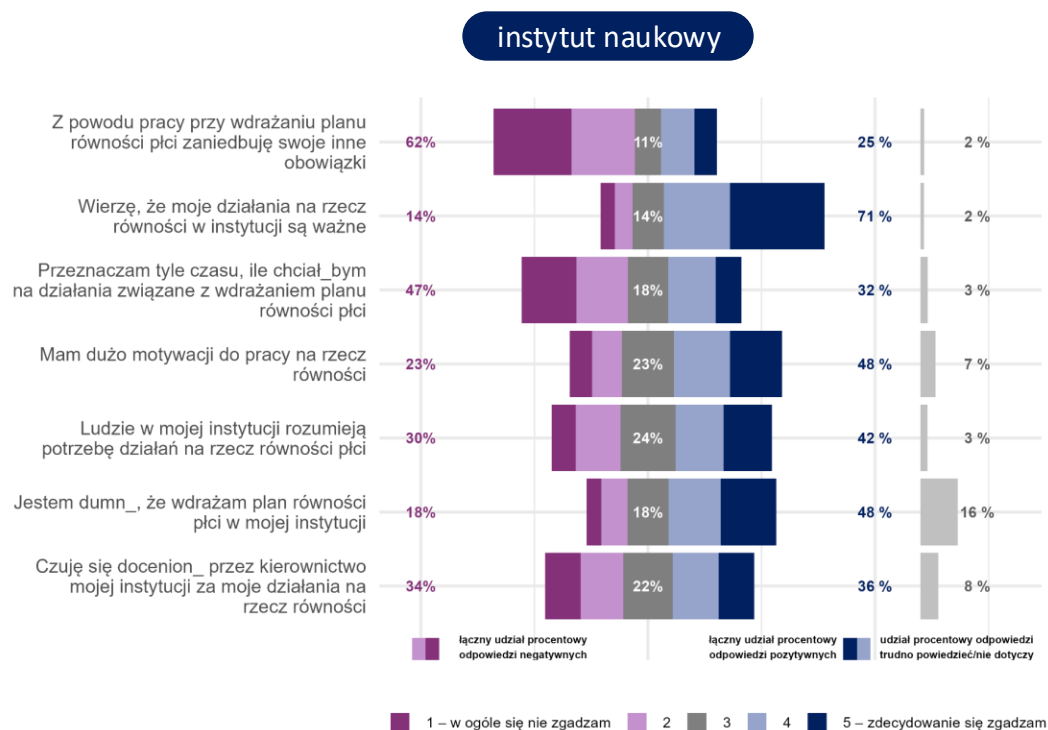
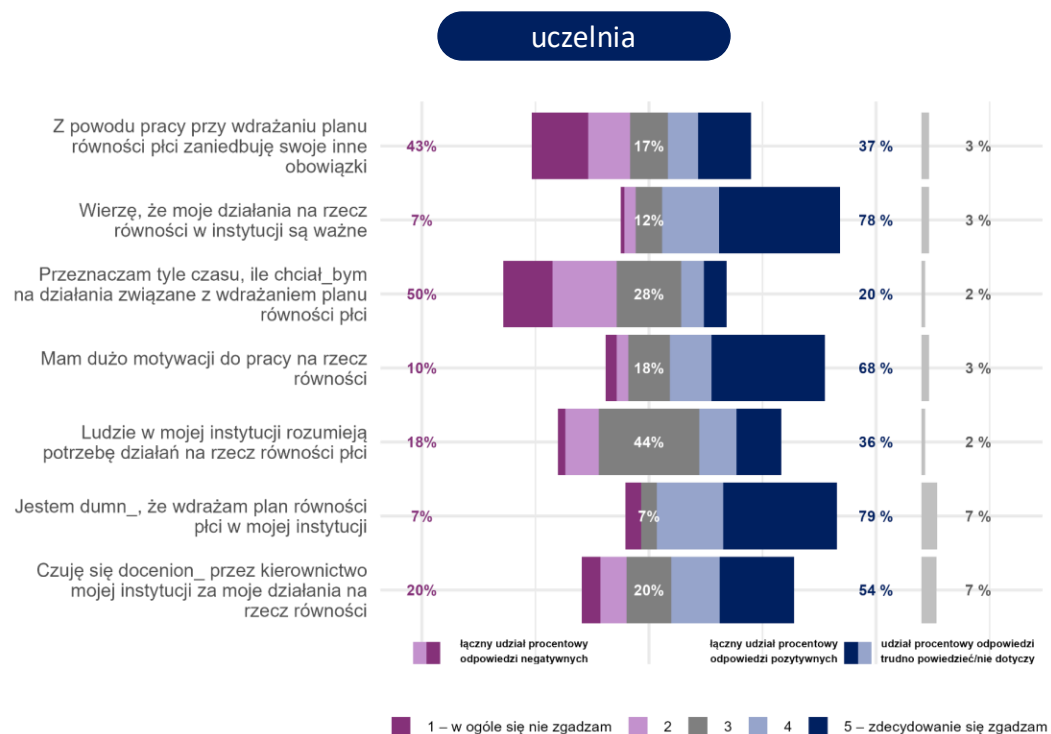


Osoby wdrażające plany równości płci w uczelniach i instytutach naukowych dość często mają poczucie, że koledzy i koleżanki z ich instytucji rozumieją potrzebę działań równościowych (39% odpowiedzi pozytywnych).

Odpowiedzi na pytanie o wybrane aspekty życia i pracy mające związek z dobrostanem psychofizycznym (np. zaniedbywanie innych obowiązków, poczucie dumy, motywacja do pracy, zrozumienie kolegów i koleżanek z pracy, docenienie przez zarządzających) różniły się pomiędzy uczelniami i instytutami naukowymi. Osoby wdrażające plany równości płci w uczelniach częściej zgadzały się ze stwierdzeniem, że są dumne z tej aktywności (79% odpowiedzi pozytywnych, w porównaniu do 48% wśród zatrudnionych w instytutach).

Pracownicy i pracownice uczelni częściej deklarowali również wysoką motywację do pracy na rzecz równości (68% odpowiedzi pozytywnych w porównaniu z 48% w instytutach) oraz poczucie docenienia przez kierownictwo (54% vs 36%). Z kolei osoby odpowiedzialne za plany równości w instytutach naukowych częściej nie zgadzają się ze stwierdzeniem, że ich wdrażanie powoduje zaniedbywanie innych obowiązków (62% odpowiedzi negatywnych w porównaniu z 43% w grupie uczelni). Może to sugerować niższy priorytet działań równościowych w instytutach.

Rysunek 47. Udział odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się P. lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami, które mogą mieć związek z P. dobrostanem psychofizycznym?” w grupie uczelni i instytutów naukowych



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), uczelnia: N = 62, instytut: N = 76. Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.



Równość płci w uczelniach badawczych

Jednym z kluczowych elementów reformy nauki i szkolnictwa wyższego z 2018 roku było wyróżnienie uczelni, które charakteryzują się najwyższą jakością badań naukowych. Ustanowiony w tym celu program Inicjatywa Doskonałości – Uczelnie Badawcza (IDUB) ma wyłaniać i wspierać ośrodki akademickie będące w stanie skutecznie konkurować z najlepszymi uczelniami w Europie i na świecie. Pierwszy konkurs w ramach programu został przeprowadzony przez resort nauki w 2019 roku. Warunki udziału, związane z jakością prowadzonych badań naukowych i zróżnicowaniem profilu działalności, spełniło 20 uczelni. Na lata 2020–2026 zagwarantowano im coroczne zwiększenie finansowania. Dziesięć uczelni uznanych za najlepsze przez międzynarodowy zespół ekspertów otrzymuje dodatkowe środki finansowe w wysokości 10% subwencji z 2019 roku; w przypadku drugiej dziesiątki uczelni subwencja jest zwiększona o 2%⁸.

W pierwszej dziesiątce konkursu znalazły się następujące uczelnie: Uniwersytet Warszawski, Politechnika Gdańska, Akademia Górniczo-Hutnicza imienia Stanisława Staszica w Krakowie, Politechnika Warszawska, Uniwersytet imienia Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Gdański Uniwersytet Medyczny, Politechnika Śląska w Gliwicach, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Uniwersytet Wrocławski.

W drugiej dziesiątce konkursu znalazły się następujące uczelnie: Politechnika Łódzka, Politechnika Wrocławska, Uniwersytet Gdański, Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Medyczny imienia Karola Marcinkowskiego w Poznaniu, Uniwersytet Medyczny w Białymstoku, Uniwersytet Medyczny w Łodzi, Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu oraz Uniwersytet Śląski w Katowicach.

⁸ Więcej informacji na ten temat programu znaleźć można na stronie internetowej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego: <https://www.gov.pl/web/nauka/program-inicjatywa-doskonalosci-uczelnia-badawcza> [dostęp 13 grudnia 2024].

Wszystkie uczelnie wyróżnione w programie IDUB wdrożyły plany równości płci. Warto dodać, że wśród polskich uczelni pierwszy dokument tego typu przyjął w 2020 roku Uniwersytet Warszawski. W badaniu kwestionariuszowym wzięło udział 17 osób reprezentujących uczelnie badawcze, w tym wszystkie z uczelni, które znalazły się w pierwszej dziesiątce konkursu.

Rysunek 48. Udział osób ankietowanych pracujących na określonych stanowiskach w uczelniach badawczych i pozostałych



- A:** stanowisko kierownicze w zespole lub dziale, w którego zakresie obowiązków znajduje się wdrażanie planu równości płci (np. kierownik/kierowniczka działu do spraw równości)
- B:** samodzielne stanowisko, w ramach którego wdrażany jest plan równości płci (np. pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości)
- C:** stanowisko o innej nazwie w innym dziale, ale zawierające obowiązki związane z wdrażaniem planu równości płci (np. specjalista/specjalistka do spraw promocji)
- D:** stanowisko w zespole lub dziale, w którego zakresie obowiązków znajduje się wdrażanie planu równości płci (np. specjalista/specjalistka do spraw równości)

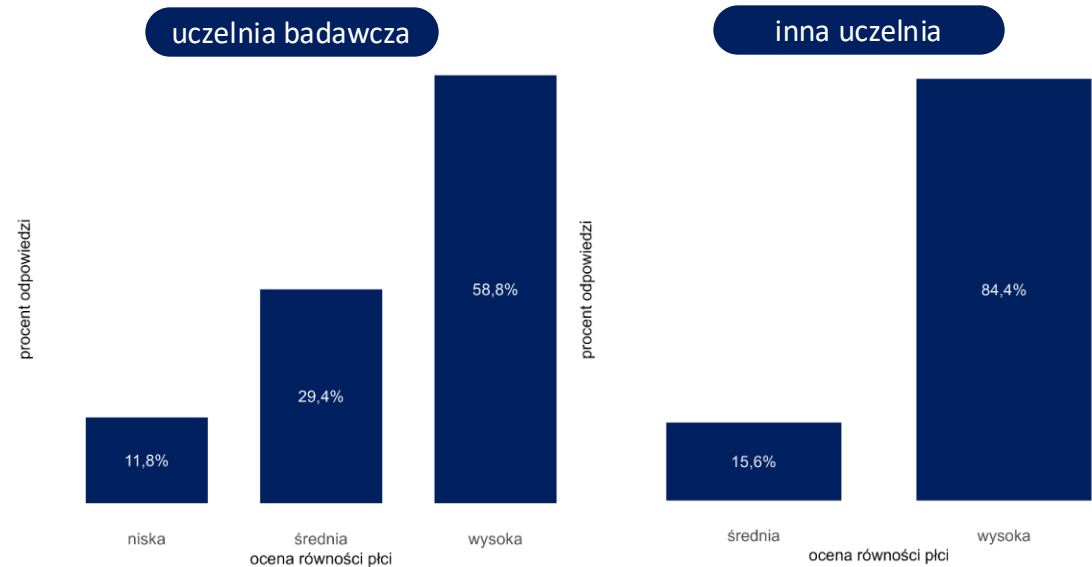
Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 62.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Po pierwsze, sprawdzono, jak osoby wdrażające plany równości płci w uczelniach będących laureatami konkursu IDUB oceniają, w porównaniu do innych uczelni, równość płci w swoich instytucjach. Warto dodać, że w uczelniach badawczych wdrażaniem Planów częściej zajmują się osoby kierujące zespołami pracującymi na rzecz równości lub będące na samodzielnych stanowiskach do spraw równości (por. rysunek 48 na stronie 87).

W uczelniach badawczych postrzegana równość płci jest nieznacznie niższa niż w pozostałych uczelniach, ale jest to różnica istotna statystycznie. Co więcej, tylko w grupie uczelni badawczych respondenci i respondentki określali równość płci jako niską (ocena od 0 do 3). Być może taka różnica wynika z większej wiedzy na temat równości płci oraz świadomości tego, jak powinna się ona przedstawiać w idealnych warunkach, a w związku z tym z surowszej oceny stanu obecnego.

Rysunek 49. Ocena poziomu równości płci w uczelniach badawczych i pozostałych



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), uczelnia badawcza: N = 17, inna uczelnia: N = 45.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Tabela 18. Ocena poziomu równości płci w uczelniach badawczych i pozostałych

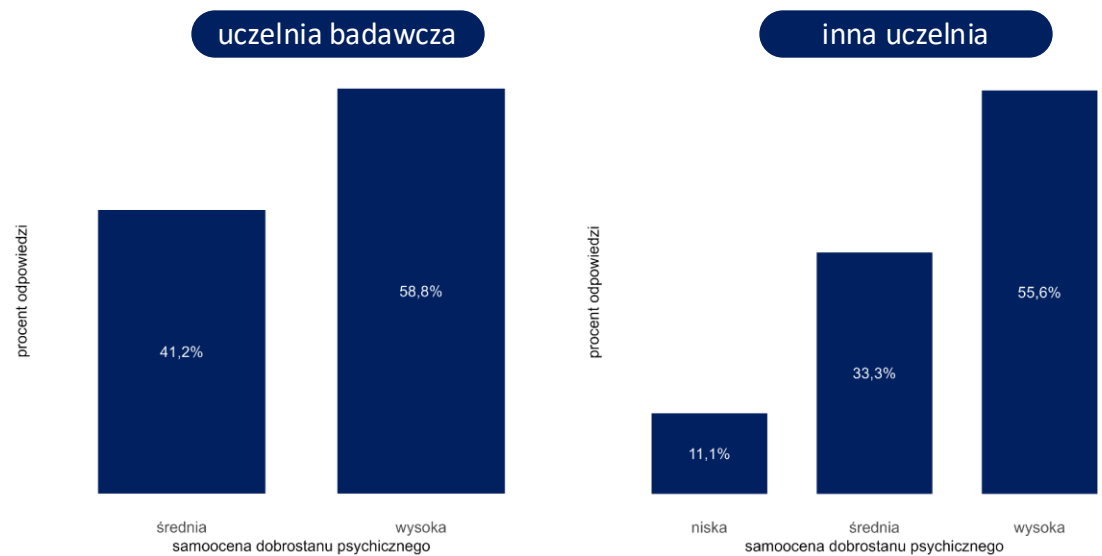
Konkurs IDUB	Średnia ocena równości płci	Liczba odpowiedzi	Analiza
uczelnia badawcza	6,2	17	Różnica istotna statystycznie (test t-Studenta, $p = 0,037$, $d \text{ Cohena} = 0,76$)
inna uczelnia	7,4	45	

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), uczelnia badawcza: N = 17, inna uczelnia: N = 45.

Subiektywna ocena równości płci w instytucji zależy od świadomości różnych aspektów istniejących nierówności, posiadanej wiedzy teoretycznej, wcześniejszych doświadczeń, osobistych oczekiwań czy poziomu zaangażowania w kwestie związane z równouprawnieniem.

Po drugie, przeanalizowano różnice w poziomie dobrostanu psychofizycznego między osobami pracującymi w uczelniach badawczych a zatrudnionymi w pozostałych uczelniach (rysunek 50 i tabela 19 na stronie 89). W tym przypadku nie zauważono jednak istotnych statystycznie różnic w samoocenie dobrostanu. Pracownicy i pracownice szkół wyższych, które są laureatami konkursu IDUB, oceniają swój dobrostan średnio nieznacznie wyżej niż osoby reprezentujące pozostałe uczelnie. Warto również zauważyć, że żadna osoba z grupy uczelni badawczych nie oceniła swojego dobrostanu jako niskiego (oceny od 0 do 3).

Rysunek 50. Samoocena poziomu dobrostanu psychofizycznego w uczelniach badawczych i pozostałych



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), uczelnia badawcza: N = 17, inna uczelnia: N = 45.

Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.

Tabela 19. Samoocena poziomu dobrostanu psychofizycznego w uczelniach badawczych i pozostałych

Konkurs IDUB	Średnia samoocena dobrostanu	Liczba odpowiedzi	Analiza
uczelnia badawcza	6,9	17	Różnica nieistotna statystycznie (test t-Studenta, $p = 0,366$, d Cohena = 0,23)
inna uczelnia	6,4	45	

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), uczelnia badawcza: N = 17, inna uczelnia: N = 45.

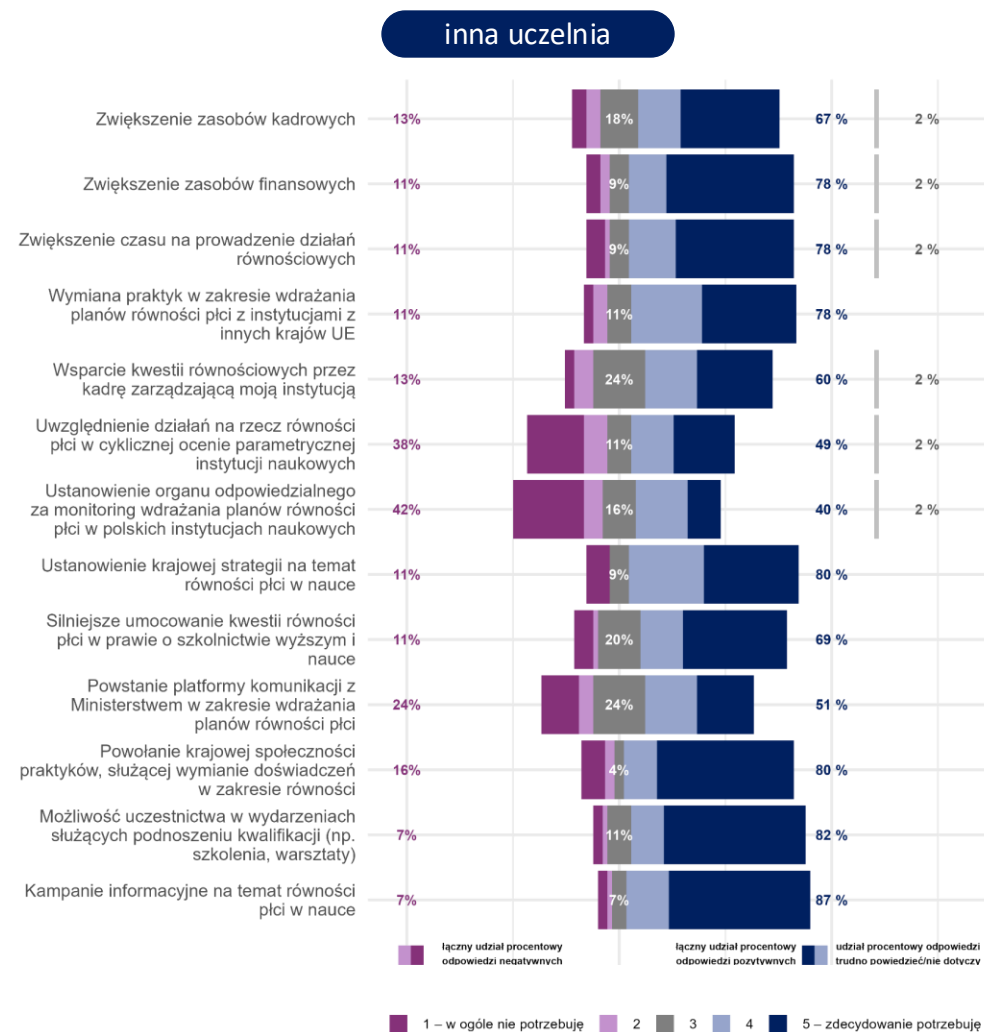
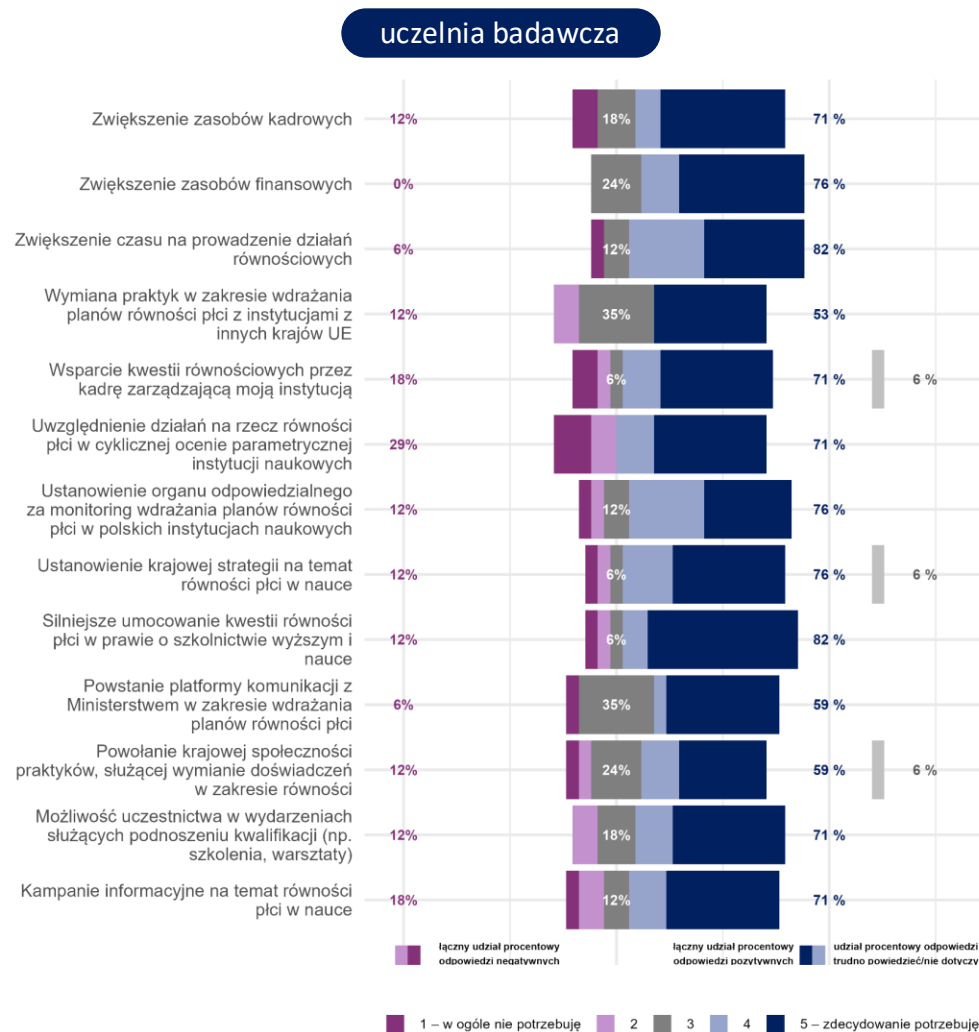
Nieco wyższy poziom dobrostanu osób odpowiedzialnych za wdrażanie planów równości płci w uczelniach badawczych może wynikać z większego poczucia sprawczości w działaniach równościowych, które jest efektem kierowania wyspecjalizowanymi działami lub zajmowania samodzielnego stanowiska do spraw równości.

Po trzecie, sprawdzono, jak osoby z uczelni badawczych postrzegają istniejące przeszkody we wdrażaniu planów równości płci oraz jakiego wsparcia potrzebują (rysunek 51 na stronie 90).

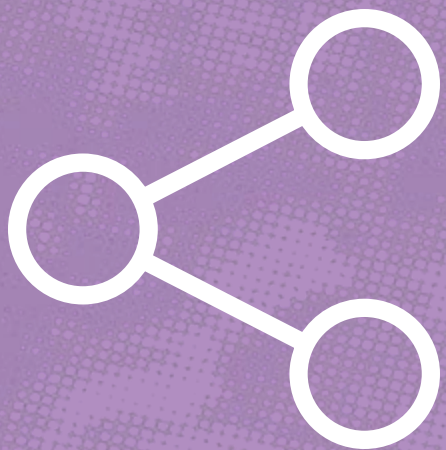
Przedstawiciele i przedstawicielki szkół wyższych będących laureatami konkursu IDUB częściej zauważali zbyt małe zasoby kadrowe na działania związane z wdrażaniem planów równości płci (osoby spoza tej grupy jako najczęściej identyfikowaną przeszkodę wymienili brak czasu na zadania związane z Planem z powodu obciążenia innymi obowiązkami). Respondenci i respondentki uczelni badawczych rzadziej przyznawali, że na przeszkodzie efektywnemu wdrażaniu Planów stoi ich niewystarczająca wiedza lub problemy z angażowaniem osób eksperckich do swoich działań.

Między osobami z uczelni badawczych i pozostałych nie ma różnic pod względem oczekiwanego wsparcia. Drobne różnice między grupami występują w przypadku działań o charakterze systemowym oraz polegających na dzieleniu się dobrymi praktykami. Osoby z uczelni badawczych częściej niż respondenci i respondentki z pozostałych uczelni wskazują na użyteczność włączenia oceny działań związanych z równością płci do oceny parametrycznej jednostek oraz stworzenia ogólnopolskiego organu nadzorującego wprowadzanie w życie planów równości płci. Odwrotną sytuację można zaobserwować dla propozycji powołania krajowej społeczności praktyków – to osoby z uczelni niebędących laureatami konkursu IDUB częściej uznawały tę propozycję za przydatną.

Rysunek 51. Udział odpowiedzi na pytanie „Jakiego wsparcia potrzebował_by P., by móc skutecznie prowadzić działania na rzecz równości określone w planie równości płci?” w grupie uczelni badawczych i pozostałych



Źródło: opracowanie własne (badanie kwestionariuszowe), uczelnia badawcza: N = 17; inna uczelnia: N = 45. Uwaga: ze względu na zaokrąglenia procenty mogą nie sumować się do 100%.



**Zależności między
odpowiedziami**

Przeszkody i dobrostan a inne zmienne

Na ostatnim etapie analizy kwestionariuszy sprawdzono zależności pomiędzy odpowiedziami na pytania o **przeszkody we wdrażaniu planów równości płci, finansowanie planów równości płci, ocenę równości płci w instytucji, współpracę z innymi osobami w instytucji, poczucie wsparcia oraz samoocenę dobrostanu psychofizycznego**. Zbadano zarówno różnice pomiędzy grupami, jak i możliwe korelacje pomiędzy odpowiedziami (rysunek 52 na stronie 94).

Dostrzeżono statystycznie istotne korelacje pomiędzy wskazanymi przez respondentów i respondentki **przeszkodami we wdrażaniu planów równości płci** oraz ich **subiektywną oceną równości płci** w instytucji. Wszystkie wskaźniki korelacji były ujemne, co oznacza, że im bardziej osoby badane zgadzały się ze stwierdzeniem wskazującym na występowanie określonej przeszkody, tym niżej oceniały równość płci w instytucji. Współczynniki korelacji osiągały wartości w przedziale od -0,19 do -0,33, co oznacza słabą lub umiarkowaną silną zależność pomiędzy zmiennymi.

Najsilniejsza korelacja ($r = -0,33$), występowała pomiędzy pytaniem o subiektywnie postrzegany poziom równości płci a przeszkodami w postaci braku długofalowej wizji rozwoju planu równości płci w instytucji oraz braku dostępu do instytucjonalnych danych na temat nierówności. Wskazuje to, że osoby, które źle oceniają równość płci w instytucji, mierzą się z brakiem danych na temat nierówności oraz brakiem strategii działań w dłuższej perspektywie, co może hamować postęp tym obszarze.

Korelacja o wartości pomiędzy -0,25 a -0,30 występowała również w przypadku takich barier, jak: niewdrożenie zasad równości płci do polityk naukowych, brak zrozumienia znaczenia działań równościowych przez kadrę zarządzającą oraz brak czasu na działania związane z wdrażaniem Planu spowodowany innymi obowiązkami zawodowymi.

Po pierwsze, może to sugerować, że nieistnienie formalnych regulacji lub strategii w tej dziedzinie jest problematyczne dla dalszych działań na rzecz równości płci w podmiotach systemu szkolnictwa wyższego i nauki. Po drugie, równości płci nie sprzyja również negatywna postawa osób zarządzających instytucją. Po trzecie wreszcie, może to oznaczać, że w praktyce instytucje napotykają na trudności z realizowaniem działań na rzecz równości płci, gdyż są one postrzegane jako dodatkowe obowiązki, a nie priorytety.

W przypadku barier odnoszących się do niedostosowania wymagań Komisji Europejskiej do lokalnego kontekstu oraz krajowego klimatu politycznego nie-sprzyjającego implementacji działań równościowych, współwystępowanie z niską subiektywną oceną równości płci w instytucji było nieistotne statystycznie.

Silniejsze zależności zaobserwowano pomiędzy **przeszkodami we wdrażaniu planów równości płci a samooceną dobrostanu psychofizycznego** ankietowanych. Wskaźniki korelacji również były tutaj ujemne, a to wskazuje, że niższy poziom dobrostanu deklarowały osoby, które częściej wskazywały na określoną przeszkodę. Najsilniejszą zależność zaobserwowano

dla bariery w postaci zbyt małej wiedzy i umiejętności niezbędnych do wdrażania Planu ($r = -0,43$, korelacja o średniej sile). Drugie w kolejności najsilniejsze korelacje wystąpiły pomiędzy samooceną dobrostanu a trudnościami dotyczącymi zasobów kadrowych oraz brakiem zrozumienia działań na rzecz równości ze strony kadry zarządzającej instytucją ($r = -0,37$). Korelacje z dostrzeganiem pozostałych przeszkód także były istotne, z wyjątkiem niedostosowania wymagań KE do lokalnego kontekstu.

Przeszkody we wdrażaniu planów równości płci mogą negatywnie wpływać na dobrostan psychofizyczny ankietowanych. Być może inwestowanie w szkolenia i podnoszenie kompetencji mogłoby zmniejszyć stres i poprawić ogólny dobrostan osób wdrażających Plan. Podobnie budowanie zrozumienia i zaangażowanie kierownictwa w działania na rzecz równości płci wspiera nie tylko pozytywną ocenę równości płci w organizacjach, ale także dobrostan osób odpowiedzialnych za realizację działań równościowych.

Nie wykazano zależności między odpowiedziami na pytanie o **przeszkody we wdrażaniu planów równości płci** i pytanie o współpracę podczas wprowadzania Planów w życie z innymi pracującymi w instytucji.

Stosując jednoczynnikową analizę wariacji, porównano także, jak **ocena występowania różnego rodzaju przeszkód we wdrażaniu planów równości płci była związana z alokowaniem finansowania na ich realizację**. Istotnego związku z finansowaniem nie wykazano jedynie dla pięciu rodzajów przeszkód: braku czasu na działania związane z wdrażaniem Planów, braku zrozumienia kadry zarządzającej dla znaczenia działań na rzecz równości płci, braku dostępu do danych instytucjonalnych na temat nierówności płci, niezrozumiałości wymagań Komisji Europejskiej lub ich nieprzystawiania do lokalnego kontekstu oraz niesprzyjającego klimatu politycznego na poziomie krajowym (tabela 20 na stronie 95). W przypadku pozostałych barier, istotne różnice w ich występowaniu zauważano najczęściej między grupami badanych z instytucji, które przeznaczają środki na realizację Planów oraz instytucji, w których środki nie są i nie będą alokowane. Trudności częściej występowały tam, gdzie deklarowano nieprzeznaczanie specjalnych funduszy na wprowadzanie Planów w życie.

Spośród **siedmiu wymiarów dobrostanu psychofizycznego**, o które zapytano osoby odpowiadające za wdrażanie planów równości płci, dwa w sposób istotny pozytywnie korelowały ze wskazaniem **wysokiej oceny równości płci w instytucji** (rysunek 53 na stronie 92).

Badani i badane, którzy wskazali, że w ich organizacji jest zachowana równość płci, zaznaczali również, że ich koledzy i koleżanki z pracy rozumieją potrzebę działań na rzecz równości płci oraz że czują się docenieni przez kierownictwo za swoje działania. Współczynniki korelacji wynosiły odpowiednio 0,30

i 0,21, co oznacza istotną i odpowiednio średnią lub słabą zależność pomiędzy zmiennymi. Skuteczne działania na rzecz równości płci mogą nie tylko poprawiać atmosferę i zrozumienie w zespole, ale także wspierać pozytywną ocenę kierownictwa. Nawet jeśli relacje są słabe, są to obszary, które warto rozwijać, aby wpływać na dobrostan osób pracujących. Zależność może również zachodzić w odwrotnym kierunku: zrozumienie ze strony zespołu i kierownictwa ułatwia działania równościowe, wpływając pozytywnie na ocenę równości płci w instytucji.

Większość aspektów dobrostanu ankietowanych pozytywnie korelowała z odpowiedziami na pytanie, czy **osoby odpowiedzialne za wdrażanie Planów mogły liczyć na wsparcie**. Poczucie wsparcia było najsilniej powiązane z byciem docenionym przez kierownictwo ($r = 0,42$) oraz motywacją do pracy na rzecz równości ($r = 0,40$). Umiarkowanie silną korelację odnotowano jeszcze z poczuciem dumy z wdrażania planu równości płci w instytucji ($r = 0,32$) oraz wiarą w ważność działań na rzecz równości ($r = 0,30$). Słabą, ale w dalszym ciągu istotną korelację zauważono w przypadku zrozumienia potrzeby działań na rzecz równości ze strony współpracowników ($r = 0,23$).

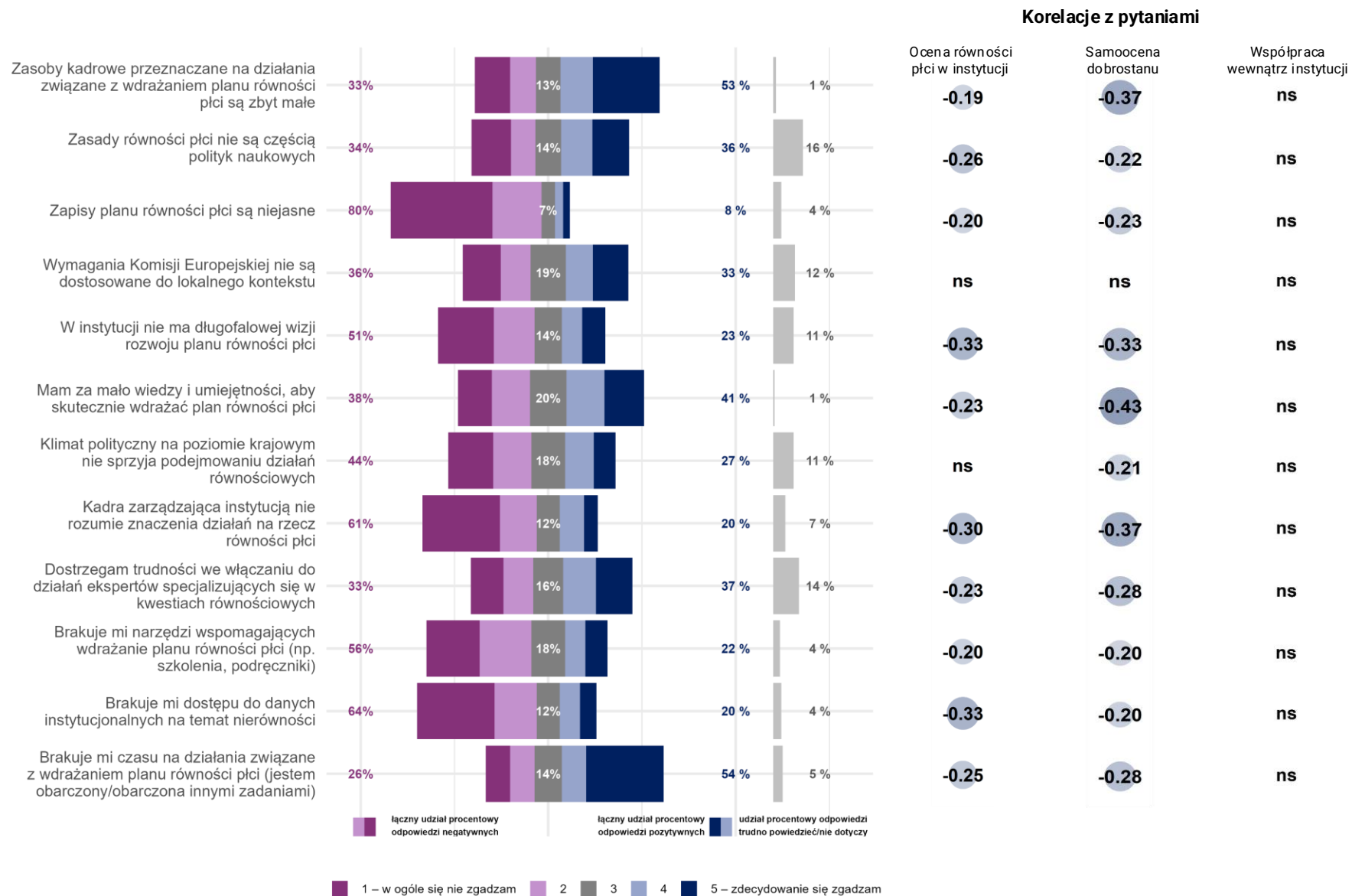
Odpowiedzi na pytanie o **współpracę z innymi osobami pracującymi w instytucji podczas wprowadzania Planów w życie** korelowały w sposób istotny jedynie z dwoma **wymiarami dobrostanu** osób ankietowanych. Były to pytania o bycie dumnym z działania na rzecz równości płci ($r = 0,20$) oraz o przeznaczanie wystarczającej ilości czasu na wprowadzanie Planów w życie ($r = 0,18$).

Związek między **finansowaniem przeznaczonym na realizację planów równości płci** oraz **siedmioma aspektami dobrostanu psychofizycznego** zbadano przy zastosowaniu jednoczynnikowej analizy wariacji. Istotny związek wykazano dla czterech wymiarów dobrostanu: przeznaczania na działania związane z wdrażaniem Planu zadowalającej ilości czasu, dumy związanej z pracą na rzecz jego wdrażania, poczucia bycia docenionym za swoją działalność oraz poczucia, że podejmowane działania są ważne (tabela 21 na stronie 97). W instytucjach, które przeznaczają środki na realizację planów równości płci, zgodność z tymi stwierdzeniami była wyższa niż w instytucjach, które nie alokują na to specjalnych funduszy. Można przypuszczać, że środki finansowe przekładają się na lepsze warunki pracy, większą motywację oraz poczucie uznania i znaczenia wykonywanej pracy.



Aby obliczyć współczynniki korelacji, założono quasi-ciągłość wartości w skali Likerta (od 1 – „w ogóle się nie zgadzam” do 5 – „zdecydowanie się zgadzam”). Pytania o dwóch odpowiedziach zakodowano w ten sposób, że „tak” odpowiadała wartości 1, a „nie” – 0. Współczynniki korelacji wyliczono metodą Pearsona tylko na podstawie tych obserwacji, które miały kompletne wartości dla określonej pary zmiennych.

Rysunek 52. Udział odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się P. lub nie zgadza z wymienionymi stwierdzeniami dotyczącymi przeszkód we wdrażaniu planu równości płci?” w grupie wszystkich podmiotów oraz korelacje odpowiedzi z innymi pytaniami



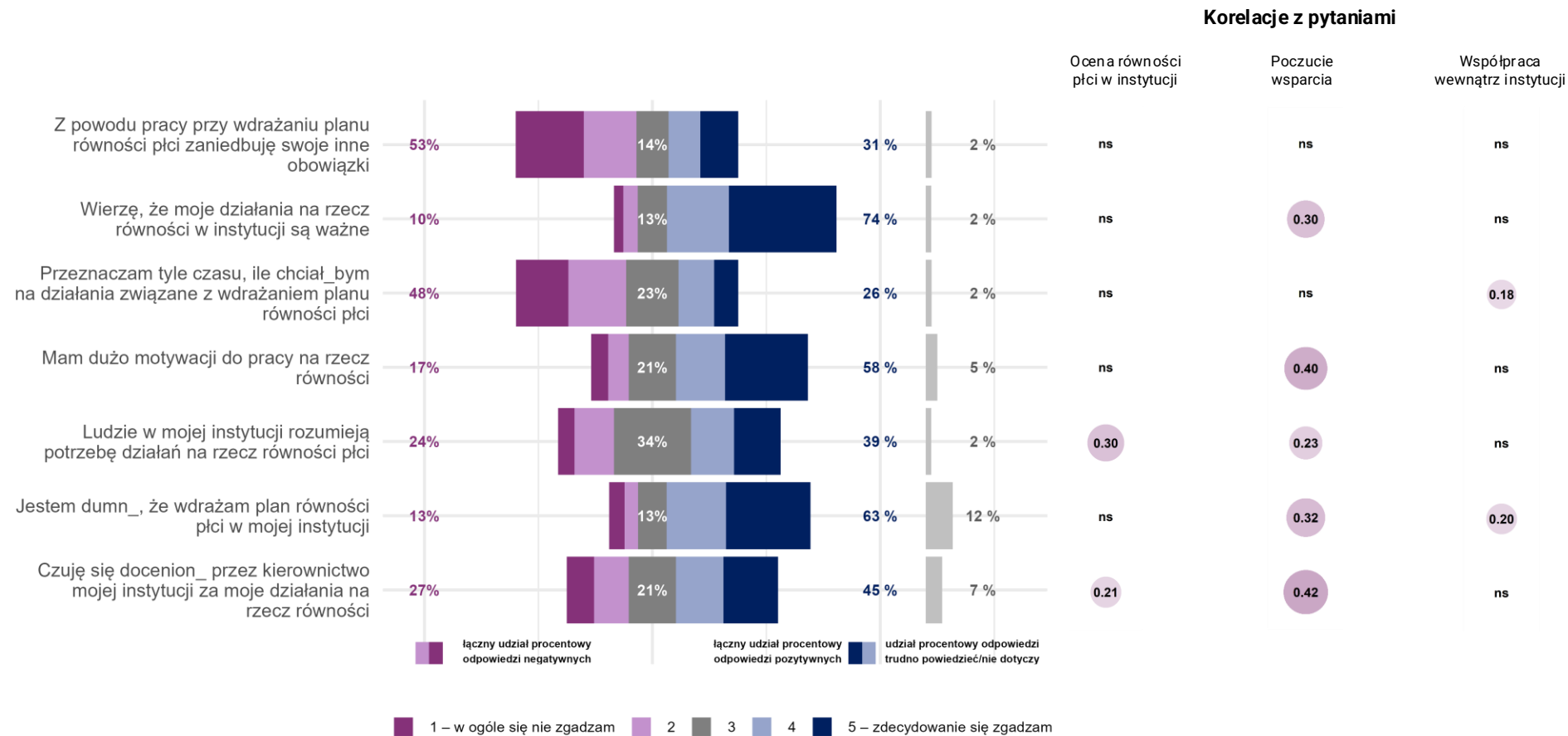
Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138. Skrót „ns” oznacza różnice nieistotne statystycznie.

Tabela 20. Wyniki jednoczynnikowej analizy wariancji badającej związek między zauważaniem poszczególnych przeszkód we wdrażaniu planów równości płci a finansowaniem działań na jej rzecz

Przeszkody we wdrażaniu planów równości płci	Średnia odpowiedź w grupie podmiotów, które przeznaczają środki finansowe	Średnia odpowiedź w grupie podmiotów, które będą przeznaczać środki finansowe	Średnia odpowiedź w grupie podmiotów, które nie przeznaczają środków finansowych	Wartość statystyki <i>F</i> oraz wartość <i>p</i>
Zasoby kadrowe przeznaczane na działania związane z wdrażaniem planu równości płci są zbyt małe	2,75	3,69	3,82	<i>F</i>(2; 99) = 4,68; <i>p</i> = 0,011
Brakuje mi czasu na działania związane z wdrażaniem planu równości płci (jestem obciążony innymi zadaniami)	3,19	3,69	3,72	<i>F</i> (2; 98) = 1,18; <i>p</i> = 0,313
Kadra zarządzająca instytucją nie rozumie znaczenia działań na rzecz równości płci	1,85	2,31	2,65	<i>F</i> (2; 95) = 2,58; <i>p</i> = 0,081
Brakuje mi narzędzi wspomagających wdrażanie planu równości płci (np. szkolenia, podręczniki)	1,85	2,53	2,87	<i>F</i>(2; 97) = 4,76; <i>p</i> = 0,011
Mam za mało wiedzy i umiejętności, aby skutecznie wdrażać plan równości płci	2,43	3,44	3,31	<i>F</i>(2; 100) = 4,59; <i>p</i> = 0,012
Zapisy planu równości płci są niejasne	1,39	2,06	1,86	<i>F</i> (2; 97) = 3,23; <i>p</i> = 0,044
W instytucji nie ma długofalowej wizji rozwoju planu równości płci	2,11	2,50	3,12	<i>F</i>(2; 90) = 3,79; <i>p</i> = 0,026
Wymagania Komisji Europejskiej nie są dostosowane do lokalnego kontekstu	2,58	2,97	3,31	<i>F</i> (2; 91) = 1,86; <i>p</i> = 0,161
Brakuje mi dostępu do danych instytucjonalnych na temat nierówności	1,78	2,36	2,26	<i>F</i> (2; 98) = 1,65; <i>p</i> = 0,198
Dostrzegam trudności we włączaniu do działań ekspertów specjalizujących się w kwestiach równościowych	2,36	3,39	3,29	<i>F</i>(2; 89) = 4,38; <i>p</i> = 0,015
Klimat polityczny na poziomie krajowym nie sprzyja podejmowaniu działań równościowych	2,25	2,74	2,78	<i>F</i> (2; 92) = 1,22; <i>p</i> = 0,299
Zasady równości płci nie są częścią polityk naukowych	2,14	3,00	3,68	<i>F</i>(2; 89) = 7,84; <i>p</i> = 0,001

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe). Uwaga: wyniki analizy wskazujące na istotną statystycznie zależność między finansowaniem a postrzeganymi przeszkodami zostały pogrubione.

Rysunek 53. Udział odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się P. lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami, które mogą mieć związek z P. dobrostanem psychofizycznym?” w grupie wszystkich podmiotów oraz korelacje odpowiedzi z innymi pytaniami



Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe), N = 138. Skrót „ns” oznacza różnice nieistotne statystycznie.

Tabela 21. Wyniki jednoczynnikowej analizy wariancji badającej związek między aspektami dobrostanu psychofizycznego osób wdrażających plany równości płci a finansowaniem działań na jej rzecz

Aspekty dobrostanu psychofizycznego	Średnia odpowiedź w grupie podmiotów, które przeznaczają środki finansowe	Średnia odpowiedź w grupie podmiotów, które będą przeznaczać środki finansowe	Średnia odpowiedź w grupie podmiotów, które nie przeznaczają środków finansowych	Wartość statystyki <i>F</i> oraz wartość <i>p</i>
Ludzie w mojej instytucji rozumieją potrzebę działań na rzecz równości płci	3,46	3,09	3,31	<i>F</i> (2; 97) = 0,75; <i>p</i> = 0,476
Przeznaczam tyle czasu, ile chciałbym na działania związane z wdrażaniem planu równości płci	3,19	2,39	2,28	<i>F</i> (2; 88) = 4,50; <i>p</i> = 0,014
Jestem dumny, że wdrażam plan równości płci w mojej instytucji	4,67	4,21	3,21	<i>F</i> (2; 80) = 13,35; <i>p</i> < 0,001
Z powodu pracy przy wdrażaniu planu równości płci zaniedbuję swoje inne obowiązki	2,63	2,87	2,59	<i>F</i> (2; 87) = 0,30; <i>p</i> = 0,742
Czuję się doceniony przez kierownictwo mojej instytucji za moje działania na rzecz równości	4,12	3,16	2,67	<i>F</i> (2; 84) = 9,54; <i>p</i> < 0,001
Wierzę, że moje działania na rzecz równości w instytucji są ważne	4,59	4,22	3,69	<i>F</i> (2; 88) = 4,96; <i>p</i> = 0,009
Mam dużo motywacji do pracy na rzecz równości	4,22	3,81	3,47	<i>F</i> (2; 86) = 2,44; <i>p</i> = 0,093

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (badanie kwestionariuszowe). Uwaga: wyniki analizy wskazujące na istotną statystycznie zależność między finansowaniem a postrzeganymi przeszkodami zostały pogrubione.



Jednoczynnikowa analiza wariancji to metoda statystyczna, która pozwala na określenie, czy średnie wartości badanej zmiennej różnią się istotnie między wieloma grupami. Następnie, by określić, między którymi konkretnie grupami występują różnice, zastosowano wielokrotne porównania testem t-studenta z poprawką Bonferroniego jako testy *post-hoc*.

- — Podsumowanie
- — badania ankietowego

Wdrażanie planów równości płci w podmiotach systemu szkolnictwa wyższego i nauki przebiega w zróżnicowany sposób. Badanie ankietowe pozwoliło na analizę postępów uczelni i instytutów naukowych we wprowadzaniu Planów w życie. Dzięki odpowiedziom osób odpowiedzialnych za te procesy w poszczególnych instytucjach można było zidentyfikować główne różnice między oboma rodzajami podmiotów, a także poznać najistotniejsze problemy i potrzeby w zakresie działań równościowych.

Z badania wynika, że **osoby odpowiedzialne za wdrażanie Planów w większości poświęcają nie więcej niż pół etatu na aktywności z tym związane**. Kwestie czasu pracy to również jedna z najczęściej wskazywanych przez ankietowanych trudności w implementacji Planów. Oprócz braku czasu z powodu bycia obciążonymi innymi zadaniami, respondenci i respondenci wskazywali na zbyt małe zasoby kadrowe przeznaczane na działania związane z wdrażaniem Planów.

Cykliczna ocena postępów we wdrażaniu planów równości płci odbywa się w 59% podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki: 36 uczelniach i 45 instytutach naukowych. Wśród nich 51 instytucji deklaruje również weryfikację działań i celów określonych w Planach na podstawie wniosków z oceny postępów.

Okazuje się, że **wdrażanie planów równości płci w uczelniach przebiega w bardziej usystematyzowany sposób niż w instytutach naukowych**. Władze uczelni znacznie częściej powierzają obowiązki osobom na wyspecjalizowanych stanowiskach (np. rzeczników

i rzeczniczek do spraw równości) lub tworzą zespoły do spraw równości, podczas gdy w instytutach naukowych bardziej popularną praktyką jest przydzielanie tych zadań osobom z innych działów (np. HR lub promocja). To na uczelniach częściej przeznaczają się specjalne środki finansowe na działania związane z wdrażaniem planów równości płci oraz prowadzi działania promujące równościowe dokumenty strategiczne wśród osób pracujących i studiujących.

Osoby pracujące w instytutach naukowych nieznacznie częściej wskazywały takie **przeszkody we wdrażaniu Planów**, jak brak dostępu do danych instytucjonalnych na temat nierówności oraz trudności we włączaniu do działań osób specjalizujących się w kwestiach równościowych. Respondenci i respondenci zatrudnieni w instytutach nieznacznie częściej wskazywali również obawy, czy cele deklarowane w planach równości płci zostaną osiągnięte.

Co ciekawe, **osoby wdrażające Plany w instytutach naukowych wyżej oceniają poziom równości płci w swoich organizacjach** i jest to różnica istotna statystycznie. Z odpowiedzi na inne pytania można wnioskować, że osoby z uczelni dzięki większym zasobom kadrowym i finansowym mają więcej wiedzy dotyczącej istniejących nierówności, a zarazem są bardziej świadome istniejących braków.

Badanie kwestionariuszowe pozwoliło zidentyfikować **realne zmiany, jakie zaszły w instytucjach dzięki wprowadzeniu planów równości płci**. W wielu przypadkach działania równościowe podejmowano przede wszystkim w celu spełnienia wymogów uczestnictwa

w projektach Horyzontu Europa. Uchwalenie Planów i konieczność pozyskiwania wiedzy na ten temat stanowi jednak dobry punkt wyjścia do dalszych działań i rozwijania strategii równościowych. Choć większość ankietowanych wskazywała, że niektóre akcje zostały zainicjowane jeszcze przed wdrożeniem Planów (np. dbanie o równowagę między życiem prywatnym i zawodowym, przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, zwiększanie przejrzystości rekrutacji do ciał decyzyjnych), to uchwalenie planów pozwoliło usystematyzować te działania.

Co więcej, odpowiedzi w ankiecie umożliwiły rozpoznanie najważniejszych **potrzeb osób odpowiedzialnych za wdrażanie planów równości płci**. W szczególności jest to systemowe zwiększenie nakładów finansowych i kadrowych na działania równościowe, a także ustanowienie krajowej strategii równości płci. W grupie uczelni badawczych (laureatów pierwszej edycji konkursu Inicjatywa Doskonałości Uczelnia Badawcza z 2019 roku) za ważną potrzebę uznano ustanowienie krajowego systemu monitoringu wdrażania planów równości płci.



Rekomendacje

Równość płci jest jedną z nadrzędnych wartości w UE. Jej promowanie ma również pozytywny wpływ na produkt krajowy brutto (PKB). Szacuje się, że do 2050 roku poprawa w tym obszarze doprowadziłaby do wzrostu unijnego PKB na mieszkańca o 6,1 do 9,6%, co daje od 1,95 do 3,15 bln euro⁹. Równość płci jest również istotna z punktu widzenia pełnego wykorzystywania potencjału nauki i innowacji. Różnorodność oraz uwzględnianie rozmaitych perspektyw i doświadczeń prowadzi do bardziej innowacyjnych i wszechstronnych rozwiązań, a to zwiększa szanse sukcesu poszczególnych instytucji i całych gospodarek.

Komisja Europejska postrzega plany równości płci jako kluczowe narzędzie promowania równości w europejskiej przestrzeni badawczej. KE zachęca podmioty systemu szkolnictwa wyższego i nauki do traktowania Planów jako dynamicznych dokumentów, które ewoluują w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby i wyzwania. KE podkreśla znaczenie intersekcyjności, czyli uwzględnienia różnych form dyskryminacji nakładających się na siebie. Centralnym elementem jest zatem inkluzywność – plany równości powinny być odpowiedzią na szeroki wachlarz nierówności i barier, a także brać pod uwagę różnorodność doświadczeń i tożsamości wszystkich osób zaangażowanych w naukę i edukację na poziomie wyższym.

Na podstawie zaleceń KE dotyczących dalszego rozwoju planów równości płci oraz wyników przeprowadzonego badania, opracowano zestaw rekomendacji, które mają na celu usprawnienie wdrażania strategii równościowych w uczelniach i instytutach naukowych w Polsce. Ich realizacja może przyczynić się do bardziej efektywnego osiągania celów związanych z równouprawnieniem, zapewnienia trwałych zmian strukturalnych, a także zwiększenia świadomości i zaangażowania wszystkich interesariuszy tego procesu. Rekomendacje te dotyczą strategii równości płci w nauce, systemu monitorującego wdrażanie planów równości, polityki zera tolerancji dla przemocy ze względu na płeć, działań edukacyjnych i promocyjnych oraz wspierania inkluzywnych planów równości.

⁹ <https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality> [dostęp 13 grudnia 2024].



Rekomendacja 1

Strategia równości płci w nauce

Plany równości płci polskich uczelni i instytutów naukowych zostały opracowane po 2021 roku w odpowiedzi na wymagania programu ramowego Horyzont Europa (jedynie Uniwersytet Warszawski wdrożył taki dokument wcześniej, w roku 2020). Nasze badanie wykazało, że większość z tych planów spełnia kryteria określone przez Komisję Europejską. Aby jednak działania na rzecz równości płci mogły się rozwijać i przynosiły trwałe efekty, konieczne są dalsze kroki. W szczególności wskazane jest opracowanie ogólnokrajowej strategii równości płci w nauce, na co wskazywały również osoby badane.

W obecnej ustawie o nauce i szkolnictwie wyższym kwestie związane z równością płci są ujęte jedynie w kontekście ogólnych zasad dotyczących równości, niedyskryminacji i etyki. Wprowadzenie strategii równości płci w nauce zapewniłoby solidne wsparcie dla osób odpowiedzialnych za wdrażanie planów równości oraz podkreśliłoby znaczenie tego tematu wśród władz instytucji. Ze względu na autonomię uczelni w Polsce, poparcie władz centralnych odgrywa kluczową rolę w skutecznym wdrażaniu działań na rzecz równości. Poza tym, strategia sygnalizowałaby, że równość płci w nauce jest priorytetem politycznym, a równe traktowanie jest kluczowym elementem polityki państwa.

Strategia mogłaby również wyznaczać krajowe wymagania dotyczące działań na rzecz równości, uwzględnione również na gruncie prawnym, na przykład w ustawie o szkolnictwie wyższym i nauce. Obecnie tylko 34% podmiotów należących do systemu szkolnictwa wyższego i nauki

posiada plany równości płci, z czego większość stanowią instytucje uczestniczące w projektach Horyzontu Europa. Ponieważ równość płci odgrywa fundamentalną rolę we wzmacnianiu doskonałości naukowej i innowacyjności, a także sprzyja kształtowaniu kultury pracy mającej wpływ na zatrzymywanie i przyciąganie talentów, wszystkie uczelnie i instytuty naukowe powinny działać na jej rzecz oraz być do takich działań zachęcane przez władze krajowe.

Wprowadzenie obowiązku posiadania planów równości oraz raportowania postępów w ich realizacji mogłoby podnieść jakość podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce, poprawić skuteczność wprowadzania działań równościowych w życie, a jednocześnie komunikować o ich znaczeniu. Takie działania wzmacniają także wkład Polski w rozwój europejskiej przestrzeni badawczej, w której równość płci w nauce odgrywa istotną rolę.



Rekomendacja 2

System monitoringu wdrażania planów równości płci

Monitoring wdrażania planów równości płci może stanowić istotny element cyklu działań podejmowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego na rzecz priorytetyzacji tematu równości płci w nauce i regularnej weryfikacji osiągniętych przez instytucje postępów w tym obszarze. Pozwoli to na cykliczną informację zwrotną w zakresie wdrażania planów, a na tej podstawie adekwatne do potrzeb zaprojektowanie lub adaptację zakresu wsparcia.

Ustanowienie krajowego systemu monitorowania planów równości płci jest zaleceniem opracowanym na poziomie eksperckim. Dokumenty *Guidance on establishment of gender equality plan monitoring systems at national authority level* (Rothwell i Young 2024) oraz *GEP impact evaluation system* (Rothwell, Wroblewski i Young 2024) rekomendują wyznaczenie odpowiedniego organu, który zapewni klarowną linię raportowania, umożliwi efektywną komunikację i udzieli wsparcia. Aby zapewnić skuteczność i trwałość monitoringu, konieczne jest przeznaczenie odpowiednich zasobów finansowych i ludzkich na realizację tych działań. Zaleca się, aby przy opracowywaniu systemu uwzględnić przykłady obiecujących praktyk z innych państw ERA, adaptując je do krajowego kontekstu, zamiast tworzyć nowe rozwiązania od podstaw. Ponadto niezbędne są konsultacje z interesariuszami oraz przeprowadzenie oceny ich potrzeb w zakresie monitorowania i ewaluacji planów równości płci.

Badanie opisane w niniejszym raporcie można uznać za początek tego procesu. W ankiecie często wyrażano sceptycyzm wobec pomysłu

ustanowienia organu odpowiedzialnego za monitoring wdrażania planów równości płci, ale jednocześnie połowa badanych z uczelni oraz jedna trzecia badanych z instytutów naukowych poparła tę ideę.

Warto podkreślić przy tym, że idea organu odpowiedzialnego za monitoring znajduje większe zrozumienie wśród osób reprezentujących uczelnie będące laureatami pierwszego konkursu IDUB z 2019 roku (środki finansowe na wdrażanie działań określonych w planach równości płci mogą być zapewnione – jak pokazują przykłady niektórych uczelni – między innymi poprzez dofinansowanie w ramach IDUB). Można przypuszczać, że pozytywne podejście uczelni badawczych jest ściśle związane z ich dążeniem do naukowej doskonałości oraz spełniania najwyższych standardów jakości. Również w pytaniach otwartych pojawiały się głosy o potrzebie „nadania większego znaczenia przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, monitorowania wdrażania na poszczególnych uczelniach”.

Krajowy system monitoringu planów równości pozwoli na skuteczne śledzenie postępów w osiąganiu zakładanych celów, zapewni większą transparentność oraz ułatwi identyfikację tych obszarów, które wymagają poprawy.



Rekomendacja 3

Polityka zera tolerancji dla przemocy ze względu na płeć

Badanie pokazuje aktywność uczelni i instytutów naukowych w zakresie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć – wiele działań podejmowanych było jeszcze przed wdrożeniem planów równości płci. Jednak polityka zera tolerancji wobec *gender-based violence* została do tej pory zakomunikowana przez kadrę zarządzającą zaledwie połowy instytucji, których przedstawiciele i przedstawicielki wzięli udział w badaniu. Wsparcia ofiarom przemocy udziela 41% podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki.

Strategia Unii Europejskiej na rzecz równości płci 2020–2025 stanowi, że „UE dołoży wszelkich starań, aby zapobiegać przemocy ze względu na płeć i zwalczać tego rodzaju przemoc, wspierać i chronić ofiary takich przestępstw, a także pociągać sprawców do odpowiedzialności” (KE 2020). Być może należy opracować i wdrożyć krajowe przepisy, które zobowiązują instytucje naukowe do wprowadzenia polityki zera tolerancji wobec przemocy oraz ustalają wymagania dotyczące procedur zgłaszania przypadków nadużyć.

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego mogłoby wypracować, we współpracy z ekspertami i ekspertkami, kodeks dobrych praktyk w tym zakresie, zawierający rekomendowane przez władze państwowe rozwiązania (np. zapewnianie możliwości anonimowego zgłaszania incydentów, gwarantowanie osobom poszkodowanym braku konfrontacji ze sprawcą lub sprawczynią, pomoc psychologiczna i prawna dla ofiar, wyrażanie zera tolerancji dla mikroagresji i mowy nienawiści). Niezbędne jest zaadresowanie przy tym kwestii osób

transpłciowych i niebinarnych, w tym postępowania uczelni i instytutów naukowych jeszcze podczas procesu tranzycji takich osób (np. zalecenie, by mogły one zmieniać dane w wewnętrznych systemach).

Przede wszystkim jednak konieczne jest dalsze upowszechnianie wiedzy o przemocy ze względu na płeć, jej formach i przejawach oraz formach przeciwdziałania temu zjawisku, a także zachęcanie podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki do tworzenia bezpiecznych miejsc pracy i edukacji. Uczelnie i instytuty powinny otrzymywać jasne komunikaty, jakich działań się od nich oczekuje, aby zapobiegać przemocy i wspierać osoby poszkodowane, a tym samym położyć fundamenty pod trwałą zmianę kulturową. Walka z przemocą ze względu na płeć powinna również stać się istotnym składnikiem krajowych wymagań wobec planów równości, opisanych w pierwszej rekomendacji.

Szanując autonomię podmiotów tworzących system szkolnictwa wyższego i nauki, Ministerstwo powinno być wyznacznikiem standardów w zakresie promocji równości i przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, która, jak pokazują badania, niestety jest powszechnym zjawiskiem w nauce (np. Lipinsky et al. 2022).



Rekomendacja 4

Działania edukacyjne i promocyjne

Odpowiadając na pytania o oczekiwane wsparcie, uczestnicy badania wskazali na znaczenie wydarzeń podnoszących kwalifikacje oraz kampanii informacyjnych promujących równość płci w nauce. Działania te są prowadzone na poziomie Komisji Europejskiej, na przykład poprzez raporty z serii *She Figures*, Europejski Instytut do spraw Równości Kobiet i Mężczyzn, a także międzynarodowe projekty naukowe (np. GENDERACTIONplus, INSPIRE, UNISAFE). Na poziomie krajowym funkcjonuje chociażby Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości; wydaje się jednak, że potrzebna jest bardziej aktywna promocja jej inicjatyw, również przez MNiSW.

Ponieważ dostęp do wyników projektów, ekspertyz i narzędzi jest utrudniony, warto rozważyć utworzenie centralnej platformy gromadzącej rozmaite materiały. MNiSW mogłoby również dostarczać narzędzia ułatwiające instytucjom diagnozę sytuacji, na przykład metodologię do pomiaru luki płacowej czy wzory kwestionariuszy do badania warunków pracy i równego traktowania – przykładem może być narzędzie GEAM opracowane w ramach projektu INSPIRE. Dodatkowo, przydatne byłoby opracowanie bazy ekspertek i ekspertów w obszarze równości płci, do których osoby zainteresowane mogłyby zwrócić się po poradę. Konieczne jest przekazywanie wiedzy na temat zaawansowanych zagadnień związanych z równością płci, takich jak *gender budgeting*, zbieranie i analiza intersekcyjnych danych, analiza ze względu na płeć etc. Istniejące systemy (np. RAD-on) mogą wspierać wdrażanie i monitorowanie planów równości, więc ich możliwości również należy szerzej rozpropagować.

Jak wskazuje badanie, znacząca część respondentów i respondentek (70%) dostrzega wartość płynącą z tak zwanych społeczności praktyków (*communities of practice*) skupiających osoby wdrażające plany równości w instytucjach naukowych w Polsce. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego mogłoby wspierać działania służące wymianie wiedzy i doświadczeń (w tym wspomnianej już ASBiR), a także formułować propozycje wsparcia w ramach dostępnych instrumentów. Przedstawiciele i przedstawicielki uczelni i instytutów naukowych oczekują w szczególności wsparcia dla działań służących podnoszeniu kwalifikacji.

Kluczowe jest, by osoby odpowiedzialne za wdrażanie planów równości w instytucjach naukowych, a także kadra zarządzająca nimi dostrzegały sens działań równościowych i rozumiały, w jaki sposób mogą one wzmacniać pozycję uczelni i instytutów w obszarze badań naukowych i dydaktyki. Przepisy prawne dotyczące równości płci w badaniach naukowych lub miękkie rekomendacje ze strony MNiSW, a także powiązanie działań na rzecz równości płci z jakością instytucji, również w publicznym dyskursie z udziałem przedstawicieli kierownictwa Ministerstwa, mają szansę zwiększyć wagę tego zagadnienia również w oczach osób sprawujących władzę w instytucjach naukowych. A to – jak wskazuje badanie – ma kluczowe znaczenie dla powodzenia planów równości płci.



Rekomendacja 5

Wsparcie inkluzywnych planów równości

Komisja Europejska kładzie nacisk na rozwój inkluzywnych planów równości, podkreślając, że dyskryminacja wykracza poza nierówność płci. W podejściu intersekcyjnym uwzględnia się związki między płcią a innymi zmiennymi: rasą, klasą społeczną, niepełnosprawnością, pochodzeniem etnicznym, narodowością, tożsamością płciową i orientacją psychoseksualną.

Działania w tym kierunku są podejmowane przez uczelnie i instytuty naukowe, co wskazywano w ankiecie (np. opracowanie rozwiązań pozwalających osobom transpłciowym i niebinarnym na zmianę danych w systemach obsługi studentów, zapewnienie możliwości deklarowania tożsamości płciowej oraz uwzględnianie tej informacji). W przypadku uznania inkluzywnych planów równości za kryterium w kolejnym programie ramowym, uczelnie będą jednak potrzebować wsparcia w ich opracowywaniu i wdrażaniu. Oprócz opisanych wcześniej działań edukacyjnych i promocyjnych, osoby badane podkreślały, jak ważna jest ministerialna pomoc w postaci dotacji na etaty osób realizujących działania na rzecz równości lub szeroko dostępnych grantów na równościowe miniprojekty.

Badanie pokazało, że obecnie nadrzędnym problemem jest brak czasu na realizację celów zapisanych w Planach, a prawie połowa ankietowanych oceniła swój dobrostan psychofizyczny jako średni lub niski. Należy zdać sobie sprawę, że osoby odpowiedzialne za działania równościowe często zmagają się z oporem wobec zmian, krytyką i pasywnym sprzeciwem, a to zwiększa ryzyko wypalenia zawodowego

i pogorszenia stanu zdrowia. Zapewnienie im sieci wsparcia oraz docenienie wysiłków może zwiększyć ich zaangażowanie i skuteczność w dłuższej perspektywie.

Motywatorem mogłoby być na przykład ustanowienie nagrody Ministra w zakresie wdrażania planów równości lub innej formy uznania, która świadczyłaby o randze tej tematyki dla władzy krajowej oraz uznaniu jej znaczenia dla rozwoju instytucjonalnej doskonałości podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce. Warto wspomnieć, że taka nagroda, finansowana w ramach Horyzontu Europa, istnieje na poziomie UE (Gender Equality Champion in Research and Innovation), jednak instytucje z nowych krajów członkowskich, w tym z Polski, nie zostały dotychczas jej laureatami. Wzmocnienie działań MNiSW na rzecz równości płci może przyczynić się do zmiany tej sytuacji.

Powyższe działania wydają się być potrzebne również w kontekście wysiłków na rzecz wzmocnienia udziału polskich organizacji w projektach HE oraz jego następcy. Tematyka równości płci w europejskich programach ramowych będzie zyskiwać na znaczeniu, nie tylko w odniesieniu do kryterium kwalifikowalności jednostki, ale także w kontekście równowagi płci w zespołach badawczych i poszczególnych ról w nich pełnionych oraz ujmowania perspektywy płci w treści projektów badawczych i innowacyjnych. Warto mieć na uwadze, że wzmocnienie równości płci w polskich instytucjach naukowych może przyczynić się do poprawy jakości składanych wniosków i podniesienia współczynnika sukcesu polskich podmiotów.

Plany równości płci stanowią kluczowy element tworzenia doskonałości naukowej i wspierania zrównoważonego rozwoju szkolnictwa wyższego. Jak wskazano w raporcie *Impact of gender equality plans across the European Research Area* (EC 2024, 10), ich wdrażanie jest katalizatorem zmian strukturalnych w instytucjach badawczych i edukacyjnych. Mają one wpływ na powstawanie bardziej inkluzywnego i innowacyjnego środowiska, sprzyjającego rozwojowi talentów oraz rozwiązywaniu globalnych wyzwań.

Istotne jest jednak, aby wdrażanie planów równości płci nie ograniczało się do formalnego wypełniania zobowiązań na szczeblu unijnym (EC 2021) lub krajowym (Knapińska i Chrobak-Tatara 2023). Powinno być postrzegane jako dążenie do stworzenia bezpiecznego środowiska pracy i nauki oraz budowania zdrowych relacji społecznych. Równe traktowanie musi stać się fundamentalnym elementem polityki państwa, obejmującym działania międzysektorowe i angażującym instytucje centralne, takie jak Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej czy Ministerstwo Sprawiedliwości. Koordynacja tych działań powinna wspierać politykę na rzecz równości płci oraz zwiększać świadomość jej znaczenia, tworząc spójne i skuteczne ramy wsparcia.

Realizacja planów równości wymaga odpowiednich zasobów finansowych i kadrowych. Wsparcie systemowe, w tym dostosowanie przepisów prawnych do potrzeb instytucji powinno owocować realnymi możliwościami rozwoju, a nie generowaniem dodatkowych obowiązków czy obciążeń kontrolnych. Tylko takie podejście umożliwi osiągnięcie trwałych zmian strukturalnych, które uczynią równe traktowanie integralną częścią strategii rozwoju podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce. Inwestycja w działania na rzecz równości płci to nie tylko inwestycja w doskonałość naukową, ale także w budowę społeczeństwa sprawiedliwego, otwartego na różnorodność i oferującego bezpieczne warunki do pracy i rozwoju.

Mamy nadzieję, że nasz raport wzbogaci wiedzę na temat planów równości płci w Polsce oraz stanie się narzędziem wspierającym działania polityczne i strategiczne w tym obszarze.



Wykaz terminów

EIGE: Europejski Instytut do spraw Równości Kobiet i Mężczyzn (European Institute for Gender Equality)

ERA: Europejska przestrzeń badawcza (European Research Area)

GBV: przemoc ze względu na płeć (*gender based violence*). Wszelkie formy przemocy, które wynikają z nierówności płciowych i stereotypów związanych z płcią. Może obejmować przemoc fizyczną, seksualną, emocjonalną, psychologiczną lub ekonomiczną, która jest wymierzona przeciwko osobie ze względu na jej płeć, tożsamość płciową lub orientację seksualną.

GEAM: Gender Equality Audit and Monitoring, narzędzie opracowane w ramach projektów ACTonGender i INSPIRE, które pomaga podmiotom systemu szkolnictwa wyższego i nauki oceniać stan równości płci. GEAM umożliwia przeprowadzanie audytów równości płci, zbieranie danych (np. poprzez ankiety) oraz analizowanie wyników, co pozwala na identyfikację wyzwań i planowanie działań wspierających równouprawnienie. Dostępna jest polska wersja językowa.

GEAR: Gender Equality in Academia and Research, narzędzie opracowane przez EIGE, którego celem jest wspieranie instytucji akademickich i badawczych w promowaniu równości płci poprzez tworzenie i wdrażanie planów równości płci. GEAR dostarcza praktyczne wskazówki, narzędzia i zasoby, które pomagają oceniać stan równości płci w organizacjach, identyfikować bariery i wyzwania, projektować i wdrażać Plany, monitorować postępy i oceniać efektywność wdrożonych działań.

Gender budgeting: budżetowanie pod kątem płci, czyli uwzględnianie perspektywy równości płci na każdym etapie procesu budżetowego, w tym analiza dochodów i wydatków, planowanie środków, ich alokacja oraz ocena wpływu polityk publicznych na różne grupy społeczne, w celu przeciwdziałania dyskryminacji i wspierania równości płci.

Gender dimension in research and teaching: uwzględnianie perspektywy płci w procesach badawczych i edukacyjnych. Celem tego podejścia jest zrozumienie i eliminowanie nierówności związanych z płcią oraz uwzględnienie różnic wynikających z płci w analizach naukowych i metodach dydaktycznych.

Gender pay gap: luka płacowa między kobietami a mężczyznami czyli różnica w średnich wynagrodzeniach między obiema grupami. Zjawisko to polega na tym, że na tych samych stanowiskach kobiety zarabiają średnio mniej niż mężczyźni, mimo braku różnic w wykształceniu i doświadczeniu zawodowym.

GEP: plan równości płci (*gender equality plan*)

HE: Horyzont Europa, program ramowy

IDUB: Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza, program wprowadzony ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, stanowiący jeden z kluczowych elementów reformy nauki i szkolnictwa wyższego. Celem programu jest wyłonienie i wsparcie uczelni będących w stanie skutecznie konkurować z najlepszymi ośrodkami akademickimi w Europie i na świecie.

Instytut naukowy: instytut Polskiej Akademii Nauk, instytut badawczy, instytut Sieci Badawczej Łukasiewicz lub instytut międzynarodowy.

KE: Komisja Europejska

LLM: duży model językowy (*large language model*)

MNiSW: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

OPI PIB: Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy

PE: Parlament Europejski

Perspektywa intersekcyjna: ramy analityczne, które badają splecione systemy władzy pomiędzy płcią a innymi kategoriami takimi jak rasa, etniczność, wiek, tożsamość płciowa i seksualna, status społeczno-ekonomiczny czy niepełnosprawność. Krzyżowanie się tych kategorii wpływa na jednostkowe doświadczenie dyskryminacji.

PKB: produkt krajowy brutto

Uczelnia: jednostka stanowiąca część systemu szkolnictwa wyższego i nauki, prowadząca studia na co najmniej jednym kierunku.

Uczelnia akademicka: uczelnia realizująca działalność naukową i posiadająca kategorię naukową A+, A albo B+ w co najmniej jednej dyscyplinie naukowej albo artystycznej.

Uczelnia zawodowa: uczelnia prowadząca kształcenie uwzględniające potrzeby otoczenia społeczno-gospodarczego, która nie realizuje działalności naukowej i nie posiada kategorii naukowej A+, A albo B+ w co najmniej jednej dyscyplinie naukowej albo artystycznej.

Uczelnia badawcza: uczelnia, która jest laureatem programu Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza.

Uczelnia publiczna: uczelnia utworzona przez organ państwa.

Uczelnia niepubliczna: uczelnia utworzona przez osobę fizyczną albo osobę prawną inną niż jednostka samorządu terytorialnego albo państwowa albo samorządowa osoba prawna.

Uczelnia kościelna: uczelnia utworzona i prowadzona przez kościół lub inny związek wyznaniowy. W niniejszym raporcie do uczelni kościelnych zaliczony został Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

UE: Unia Europejska

Unconscious biases: nieuświadomione uprzedzenia, czyli ukryte preferencje, przekonania i stereotypy, które wpływają na nasze postrzeganie i zachowanie wobec różnych osób w zależności od ich płci. Zazwyczaj nie zdajemy sobie z nich sprawy, ale mimo to mają one wpływ na nasze decyzje, interakcje, a nawet na oceny czy oczekiwania wobec innych.



Bibliografia

Chrobak-Tatara M., Knapieńska A. (2022). *Plany równości płci w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich instytucji naukowych*. MEiN – OPI PIB. https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/10/Manual-on-GEPs_PL.pdf [dostęp 13 grudnia 2024].

European Commission (2024). Impact of gender equality plans across the European Research Area. Policy briefs. Directorate-General for Research and Innovation. https://rea.ec.europa.eu/publications/impact-gender-equality-plans-across-european-research-area-0_en [dostęp 13 grudnia 2024].

European Commission (2021). *Horizon Europe guidance on gender equality plans*. Directorate-General for Research and Innovation. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1> [dostęp 13 grudnia 2024].

Knapieńska A., Chrobak-Tatara (2023). *Benchmarking analysis of monitoring/evaluation of GEPs*. GENDERACTIONplus. https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2023/07/GENDERACTIONplus_D6.1_Benchmarking-analysis-of-monitoringevaluation-of-GEPs.pdf

Komisja Europejska (2020). Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> [dostęp 13 grudnia 2024].

Komisja Europejska (2021). Zalecenie Rady w sprawie Paktu na rzecz Badań Naukowych i Innowacji w Europie. COM(2021) 407 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32021H2122> [dostęp 13 grudnia 2024].

Lipinsky A., Schredl C., Baumann H., Humbert A., Tanwar J. (2022). *Gender-based violence and its consequences in European academia, Summary results from the UniSAFE survey*. UniSAFE project no.101006261. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey-prevalence-results_2022.pdf [dostęp 13 grudnia 2024].

Parlament Europejski (2021). Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji Horyzont Europa oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0695> [dostęp 13 grudnia 2024].

R Core Team (2021). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org> [dostęp 13 grudnia 2024].

Rothwell J., Young J.A. (2024). *Guidance on establishment of gender equality plan monitoring systems at national authority level*. GENDERACTIONplus, https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2024/06/GENDERACTIONplus_D6.2_Guidance-on-establishment-of-GEP-monitoring-systems.pdf [dostęp 13 grudnia 2024].

Rothwell J., Wroblewski, A., Young J.A. (2024). *GEP impact evaluation system*. GENDERACTIONplus, https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2024/11/GENDERACTIONplus_D6.3_GEP-impact-evaluation-system.pdf [dostęp 13 grudnia 2024].

Rzecznik Praw Obywatelskich (2018). *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia*. „Prawo i Praktyka”, 25. <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do%C5%9Bwiadczenie%20molestowania%20w%C5%9Br%C3%B3d%20studentek%20i%20student%C3%B3w%2C%202018.pdf>

Ustawa z 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Dz.U. z 2024, poz. 1571.

Strony internetowe

Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości: <https://asbir.pl>

Economic Benefits of Gender Equality in the European Union:
<https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality>

Europejski Instytut do spraw Równości Kobiet i Mężczyzn: <https://eige.europa.eu>

Gender Equality Champions in Research and Innovation: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/prizes/eu-award-gender-equality-champions_en

GEAM Tool: <https://geam.act-on-gender.eu>

GEAR Tool: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?language_content_entity=en

Pismo Ministerstwa Edukacji i Nauki w sprawie planów równości płci:
<https://www.gov.pl/web/edukacja/nowy-program-horyzont-europa--zapraszamy-do-udzialu>

Projekt GENDERACTIONplus: <https://genderaction.eu>

Projekt INSPIRE: <https://inspirequality.eu>

Projekt UNISAFE: <https://unisafe-gbv.eu>

(dostęp do wszystkich stron: 13 grudnia 2024)



Załącznik

Lista uczelni i instytutów

Podmioty, których strony internetowe przeszukiwano, by zidentyfikować plany równości płci (pogrubioną czcionką zapisano te, które posiadają dokumenty tego typu)

1	Akademia Ateneum w Gdańsku
2	Akademia Bialska im. Jana Pawła II
3	Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna w Warszawie
4	Akademia Finansów i Biznesu Vistula w Warszawie
5	Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie
6	Akademia Górnośląska im. Wojciecha Korfanteo w Katowicach
7	Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu
8	Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi
9	Akademia Humanitas w Sosnowcu
10	Akademia im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim
11	Akademia Jagiellońska w Toruniu
12	Akademia Katolicka w Warszawie
13	Akademia Kujawsko-Pomorska w Bydgoszczy
14	Akademia Kultury Społecznej i Medialnej w Toruniu – Akademia Nauk Stosowanych
15	Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie
16	Akademia Łomżyńska
17	Akademia Marynarki Wojennej im. Bohaterów Westerplatte w Gdyni
18	Akademia Mazowiecka w Płocku
19	Akademia Medycznych i Społecznych Nauk Stosowanych w Elblągu
20	Akademia Muzyczna im. Feliksa Nowowiejskiego w Bydgoszczy
21	Akademia Muzyczna im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi
22	Akademia Muzyczna im. Ignacego Jana Paderewskiego w Poznaniu
23	Akademia Muzyczna im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu
24	Akademia Muzyczna im. Karola Szymanowskiego w Katowicach
25	Akademia Muzyczna im. Krzysztofa Pendereckiego w Krakowie
26	Akademia Muzyczna im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku
27	Akademia Nauk Społecznych i Medycznych w Lublinie – Akademia Nauk Stosowanych
28	Akademia Nauk Stosowanych Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu

29	Akademia Nauk Stosowanych Gospodarki Krajowej w Kutnie
30	Akademia Nauk Stosowanych im. Hipolita Cegielskiego w Gnieźnie – Uczelnia Państwowa
31	Akademia Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie
32	Akademia Nauk Stosowanych im. Józefa Gołuchowskiego w Ostrowcu Świętokrzyskim
33	Akademia Nauk Stosowanych im. Księcia Mieszka I w Poznaniu
34	Akademia Nauk Stosowanych im. ks. Jerzego Popiełuszki w Grudziądzu
35	Akademia Nauk Stosowanych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach
36	Akademia Nauk Stosowanych im. Stanisława Staszica w Pile
37	Akademia Nauk Stosowanych Mazovia w Siedlcach
38	Akademia Nauk Stosowanych Stefana Batorego w Skierniewicach
39	Akademia Nauk Stosowanych Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie
40	Akademia Nauk Stosowanych w Bielsku-Białej
41	Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
42	Akademia Nauk Stosowanych we Wrocławiu
43	Akademia Nauk Stosowanych Wincentego Pola w Lublinie
44	Akademia Nauk Stosowanych w Koninie
45	Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu
46	Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Targu
47	Akademia Nauk Stosowanych w Raciborzu
48	Akademia Nauk Stosowanych WSGE im. A. De Gasperi w Józefowie
49	Akademia Nauk Stosowanych w Wałcu
50	Akademia Nauk Stosowanych – Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu
51	Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie
52	Akademia Piotrkowska
53	Akademia Policji w Szczytnie
54	Akademia Polonijna w Częstochowie
55	Akademia Pożarnicza w Warszawie
56	Akademia Sztuki Wojennej w Warszawie

57	Akademia Sztuki w Szczecinie
58	Akademia Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu
59	Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie
60	Akademia Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi
61	Akademia Sztuk Pięknych w Gdańsku
62	Akademia Sztuk Pięknych w Katowicach
63	Akademia Sztuk Pięknych w Warszawie
64	Akademia Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie
65	Akademia Śląska
66	Akademia Tarnowska
67	Akademia Teatralna im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie
68	Akademia WIT w Warszawie
69	Akademia Wojsk Lądowych imienia generała Tadeusza Kościuszki
70	Akademia WSB w Dąbrowie Górniczej
71	Akademia Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha w Krakowie
72	Akademia Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu
73	Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach
74	Akademia Wychowania Fizycznego im. Polskich Olimpijczyków we Wrocławiu
75	Akademia Wychowania Fizycznego i Sportu im. Jędrzeja Śniadeckiego w Gdańsku
76	Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie
77	Akademia Wymiaru Sprawiedliwości w Warszawie
78	Akademia Zamojska
79	Bielska Wyższa Szkoła im. Józefa Tyszkiewicza w Bielsku-Białej
80	Biuro Promocji Nauki PolSCA
81	Bydgoska Szkoła Wyższa
82	Centralne Laboratorium Ochrony Radiologicznej
83	Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
84	Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Izolacji Budowlanej
85	Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego
86	Centrum Astronomiczne im. Mikołaja Kopernika PAN
87	Centrum Badań Kosmicznych PAN
88	Centrum Badań Molekularnych i Makromolekularnych PAN
89	Centrum Fizyki Teoretycznej PAN
90	Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych PAN
91	Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego w Warszawie

92	Centrum Naukowo-Badawcze Ochrony Przeciwpowodzi im. Józefa Tuliszkowskiego – Państwowy Instytut Badawczy
93	Chrześcijańska Akademia Teologiczna w Warszawie
94	Collegium Balticum – Akademia Nauk Stosowanych w Szczecinie
95	Collegium Civitas w Warszawie
96	Collegium Da Vinci w Poznaniu
97	Collegium Humanum – Szkoła Główna Menedżerska w Warszawie
98	Collegium Masoviense – Wyższa Szkoła Nauk o Zdrowiu w Żyrardowie
99	Collegium Verum w Warszawie
100	Collegium Witelona Uczelnia Państwowa w Legnicy
101	Europejska Uczelnia Nauk Medycznych i Społecznych w Warszawie
102	Europejska Uczelnia Społeczno-Techniczna im. Roberta Schumana w Radomiu
103	Europejska Uczelnia w Warszawie
104	Europejska Wyższa Szkoła Prawa i Administracji w Warszawie
105	Europejskie Regionalne Centrum Ekohydrologii PAN
106	Ewangelikalna Wyższa Szkoła Teologiczna we Wrocławiu
107	Gdańska Szkoła Wyższa
108	Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna
109	Gdański Uniwersytet Medyczny
110	Główny Instytut Górnictwa – Państwowy Instytut Badawczy
111	Gnieźnieńska Szkoła Wyższa Milenium
112	Górnośląska Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości im. Karola Goduli w Chorzowie
113	Instytut Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego PAN
114	Instytut Archeologii i Etnologii PAN
115	Instytut Badań Edukacyjnych
116	Instytut Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk
117	Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk
118	Instytut Badawczy Dróg i Mostów
119	Instytut Badawczy Leśnictwa
120	Instytut Biochemii i Biofizyki Polskiej Akademii Nauk
121	Instytut Biocybernetyki i Inżynierii Biomedycznej im. Macieja Nałęcz Polskiej Akademii Nauk
122	Instytut Biologii Doświadczalnej im. Marcelego Nenckiego PAN
123	Instytut Biologii Medycznej PAN
124	Instytut Biologii Ssaków PAN

125	Instytut Biotechnologii Przemysłu Rolno-Spożywczego im. prof. Wacława Dąbrowskiego – Państwowy Instytut Badawczy
126	Instytut Botaniki im. Władysława Szafera PAN
127	Instytut Budownictwa Wodnego PAN
128	Instytut „Centrum Zdrowia Matki Polki”
129	Instytut Chemii Bioorganicznej PAN
130	Instytut Chemii Fizycznej PAN
131	Instytut Chemii i Techniki Jądrowej
132	Instytut Chemii Organicznej PAN
133	Instytut Dendrologii PAN
134	Instytut Ekologii Terenów Uprzemysłowionych
135	Instytut Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej – Państwowy Instytut Badawczy
136	Instytut Energetyki – Państwowy Instytut Badawczy
137	Instytut Farmakologii im. Jerzego Maja PAN
138	Instytut Filozofii i Socjologii PAN
139	Instytut Fizjologii i Patologii Słuchu
140	Instytut Fizjologii i Żywienia Zwierząt im. Jana Kielanowskiego PAN
141	Instytut Fizjologii Roślin im. Franciszka Górskiego PAN
142	Instytut Fizyki Jądrowej im. Henryka Niewodniczańskiego PAN
143	Instytut Fizyki Molekularnej PAN
144	Instytut Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy
145	Instytut Fizyki PAN
146	Instytut Genetyki Człowieka PAN
147	Instytut Genetyki i Biotechnologii Zwierząt PAN
148	Instytut Genetyki Roślin PAN
149	Instytut Geodezji i Kartografii
150	Instytut Geofizyki PAN
151	Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania im. Stanisława Leszczyckiego PAN
152	Instytut Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią PAN
153	Instytut Gruźlicy i Chorób Płuc
154	Instytut Hematologii i Transfuzjologii
155	Instytut Historii im. Tadeusza Manteuffla PAN
156	Instytut Historii Nauki imienia Ludwika i Aleksandra Birkenmajerów PAN

157	Instytut Hodowli i Aklimatyzacji Roślin – Państwowy Instytut Badawczy
158	Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN
159	Instytut Informatyki Teoretycznej i Stosowanej PAN
160	Instytut Inżynierii Chemicznej PAN
161	Instytut Języka Polskiego PAN
162	Instytut Katalizy i Fizykochemii Powierzchni im. Jerzego Habera PAN
163	Instytut Kolejnictwa
164	Instytut Kultur Śródziemnomorskich i Orientalnych PAN
165	Instytut Łączności – Państwowy Instytut Badawczy
166	Instytut Maszyn Przepływowych im. Roberta Szwalskiego PAN
167	Instytut Matematyczny PAN
168	Instytut Matki i Dziecka
169	Instytut Mechaniki Górotworu PAN
170	Instytut Medycyny Doświadczalnej i Klinicznej im. Mirosława Mossakowskiego PAN
171	Instytut Medycyny Pracy im. prof. dr. med. Jerzego Nofera
172	Instytut Medycyny Wsi im. Witolda Chodźki
173	Instytut Metalurgii i Inżynierii Materiałowej im. Aleksandra Krupkowskiego PAN
174	Instytut Meteorologii i Gospodarki Wodnej – Państwowy Instytut Badawczy
175	Instytut Nafty i Gazu – Państwowy Instytut Badawczy
176	Instytut Nauk Ekonomicznych PAN
177	Instytut Nauk Geologicznych PAN
178	Instytut Nauk Prawnych PAN
179	Instytut Niskich Temperatur i Badań Strukturalnych im. Włodzimierza Trzebiatowskiego PAN
180	Instytut Oceanologii PAN
181	Instytut Ochrony Przyrody PAN
182	Instytut Ochrony Roślin – Państwowy Instytut Badawczy
183	Instytut Ochrony Środowiska – Państwowy Instytut Badawczy
184	Instytut Ogrodnictwa – Państwowy Instytut Badawczy
185	Instytut Paleobiologii im. Romana Kozłowskiego PAN
186	Instytut Parazytologii im. Witolda Stefańskiego PAN
187	Instytut Podstaw Informatyki PAN
188	Instytut Podstaw Inżynierii Środowiska PAN
189	Instytut Podstawowych Problemów Techniki PAN
190	Instytut „Pomnik – Centrum Zdrowia Dziecka”

191	Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
192	Instytut Psychiatrii i Neurologii
193	Instytut Psychologii PAN
194	Instytut Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN
195	Instytut Rozwoju Miast i Regionów
196	Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN
197	Instytut Rybactwa Śródlądowego im. Stanisława Sakowicza – Państwowy Instytut Badawczy
198	Instytut Sławistyki PAN
199	Instytut Solidarności i Męstwa imienia Witolda Pileckiego
200	Instytut Sportu – Państwowy Instytut Badawczy
201	Instytut Studiów Politycznych PAN
202	Instytut Systematyki i Ewolucji Zwierząt PAN
203	Instytut Sztuki PAN
204	Instytut Środowiska Rolniczego i Leśnego PAN
205	Instytut Techniczny Wojsk Lotniczych
206	Instytut Techniki Budowlanej
207	Instytut Techniki Górniczej KOMAG
208	Instytut Technologiczno-Przyrodniczy – Państwowy Instytut Badawczy
209	Instytut Technologii Bezpieczeństwa MORATEX
210	Instytut Technologii Paliw i Energii
211	Instytut Teologiczny im. bł. Wincentego Kadłubka w Sandomierzu
212	Instytut Teologiczny im. św. Jana Kantego w Bielsku-Białej
213	Instytut Transportu Samochodowego
214	Instytut Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowy Instytut Badawczy
215	Instytut Włókien Naturalnych i Roślin Zielarskich – Państwowy Instytut Badawczy
216	Instytut Wysokich Ciśnień PAN
217	Instytut Zootechniki – Państwowy Instytut Badawczy
218	Karkonoska Akademia Nauk Stosowanych w Jeleniej Górze
219	Kaszubsko-Pomorska Szkoła Wyższa w Wejherowie
220	Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
221	Koszalińska Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych
222	Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego
223	Krakowska Wyższa Szkoła Promocji Zdrowia
224	Kujawska Szkoła Wyższa we Włocławku

225	Lingwistyczna Szkoła Wyższa w Warszawie
226	Lotnicza Akademia Wojskowa w Dęblinie
227	Lubelska Akademia WSEI
228	Lubelska Szkoła Wyższa w Rykach
229	Łużycka Szkoła Wyższa im. Jana Benedykta Solfy w Żarach
230	Małopolska Uczelnia Państwowa im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu
231	Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie
232	Menedżerska Akademia Nauk Stosowanych w Warszawie
233	Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży
234	Międzynarodowa Wyższa Szkoła Logistyki i Transportu we Wrocławiu
235	Międzynarodowy Instytut Biologii Molekularnej i Komórkowej
236	Międzynarodowy Instytut Mechanizmów i Maszyn Molekularnych PAN
237	Morski Instytut Rybacki – Państwowy Instytut Badawczy
238	Muzeum i Instytut Zoologii PAN
239	Nadbużańska Szkoła Wyższa im. Marka J. Karpia w Siemiatyczach
240	Narodowe Centrum Badań Jądrowych
241	Narodowy Instytut Geriatrii, Reumatologii i Rehabilitacji im. prof. dr hab. med. Eleonory Reicher
242	Narodowy Instytut Kardiologii Stefana Kardynała Wyszyńskiego – Państwowy Instytut Badawczy
243	Narodowy Instytut Leków
244	Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowy Instytut Badawczy
245	Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego PZH – Państwowy Instytut Badawczy
246	Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa – Państwowy Instytut Badawczy
247	Niepaństwowa Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Białymstoku
248	Niepubliczna Wyższa Szkoła Medyczna we Wrocławiu
249	Olsztyńska Szkoła Wyższa
250	Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Budowy Urządzeń Chemicznych CEBEA
251	Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy
252	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie
253	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu
254	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie
255	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych we Włocławku

256	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Krośnie
257	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Nysie
258	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Przemyślu
259	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych we Włocławku
260	Państwowa Uczelnia Zawodowa im. prof. Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach
261	Państwowa Uczelnia Zawodowa im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu
262	Państwowa Wyższa Szkoła Filmowa, Telewizyjna i Teatralna im. Leona Schillera w Łodzi
263	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Koszalinie
264	Państwowy Instytut Geologiczny – Państwowy Instytut Badawczy
265	Państwowy Instytut Medyczny Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji
266	Państwowy Instytut Weterynaryjny – Państwowy Instytut Badawczy
267	Papieski Wydział Teologiczny we Wrocławiu
268	Pedagogium Wyższa Szkoła Nauk Społecznych w Warszawie
269	Podkarpacka Szkoła Wyższa im. bł. ks. Władysława Findysza w Jasle
270	Politechnika Białostocka
271	Politechnika Bydgoska im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich
272	Politechnika Częstochowska
273	Politechnika Gdańska
274	Politechnika Koszalińska
275	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki
276	Politechnika Lubelska
277	Politechnika Łódzka
278	Politechnika Morska w Szczecinie
279	Politechnika Opolska
280	Politechnika Poznańska
281	Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza
282	Politechnika Śląska w Gliwicach
283	Politechnika Świętokrzyska w Kielcach
284	Politechnika Warszawska
285	Politechnika Wrocławska
286	Polska Akademia Nauk – Archiwum
287	Polska Akademia Nauk – Biblioteka Gdańska
288	Polska Akademia Nauk – Biblioteka Kórnicka
289	Polska Akademia Nauk – Muzeum Ziemi

290	Polska Akademia Nauk – Stacja Naukowa w Moskwie
291	Polska Akademia Nauk – Stacja Naukowa w Rzymie
292	Polska Akademia Nauk – Zakład Ichtiobiologii i Gospodarki Rybackiej
293	Polsko-Japońska Akademia Technik Komputerowych w Warszawie
294	„Poltegor-Instytut” Instytut Górnictwa Odkrywkowego
295	Pomorska Szkoła Wyższa w Starogardzie Gdańskim
296	Pomorska Wyższa Szkoła Nauk Stosowanych w Gdyni
297	Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie
298	Powiślańska Szkoła Wyższa w Kwidzynie
299	Powszechna Wyższa Szkoła Humanistyczna „Pomerania” w Chojnicach
300	Prawosławne Seminarium Duchowne w Warszawie
301	Prywatna Wyższa Szkoła Ochrony Środowiska w Radomiu
302	Publiczna Uczelnia Zawodowa w Grudziądzu
303	Radomska Szkoła Wyższa
304	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Górnośląski Instytut Technologiczny
305	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych
306	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Chemii Przemysłowej im. prof. Ignacego Mościckiego
307	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Ciężkiej Syntezy Organicznej „Błachownia”
308	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Elektrotechniki
309	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Inżynierii Materiałów Polimerowych i Barwników
310	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Lotnictwa
311	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Metali Nieżelaznych
312	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Mikroelektroniki i Fotoniki
313	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Nowych Syntezy Chemicznych
314	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Przemysłu Organicznego
315	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technik Innowacyjnych EMAG
316	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji
317	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Tele- i Radiotechniczny
318	Sieć Badawcza Łukasiewicz – ITECH Instytut Innowacji i Technologii
319	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Krakowski Instytut Technologiczny
320	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Łódzki Instytut Technologiczny
321	Sieć Badawcza Łukasiewicz – PORT Polski Ośrodek Rozwoju Technologii
322	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznański Instytut Technologiczny

323	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowy Instytut Automatyki i Pomiarów PIAP
324	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowy Instytut Motoryzacji
325	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Warszawski Instytut Technologiczny
326	Sopocka Akademia Nauk Stosowanych
327	Spółeczna Akademia Nauk w Łodzi
328	Staropolska Akademia Nauk Stosowanych w Kielcach
329	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
330	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
331	Szkoła Główna Krajowa w Warszawie
332	Szkoła Główna Mikołaja Kopernika w Warszawie
333	Szkoła Główna Turystyki i Hotelarstwa Vistula w Warszawie
334	Szkoła Wyższa Ekonomii i Zarządzania w Łodzi
335	Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego w Warszawie
336	Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku
337	Szkoła Wyższa Rzemiosł Artystycznych i Zarządzania we Wrocławiu
338	Śląska Wyższa Szkoła Medyczna w Katowicach
339	Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach
340	Świętokrzyska Szkoła Wyższa w Kielcach
341	Tarnowska Szkoła Wyższa – Akademia Nauk Stosowanych
342	Uczelnia ASBiRO w Łodzi
343	Uczelnia Collegium Intermarium w Warszawie
344	Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach
345	Uczelnia Jańskiego w Łomży
346	Uczelnia Korczaka – Akademia Nauk Stosowanych w Warszawie
347	Uczelnia Lingwistyczno-Techniczna w Przasnyszu
348	Uczelnia Łazarskiego w Warszawie
349	Uczelnia Łukaszewski w Warszawie
350	Uczelnia Medyczna im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie
351	Uczelnia Metropolitalna w Katowicach
352	Uczelnia Nauk Społecznych w Łodzi
353	Uczelnia Państwowa im. Jana Grodka w Sanoku
354	Uczelnia Społeczno-Medyczna w Warszawie
355	Uczelnia Techniczno-Handlowa im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie
356	Uniwersytet Artystyczny im. Magdaleny Abakanowicz w Poznaniu
357	Uniwersytet Bielsko-Bialski

358	Uniwersytet Dolnośląski DSW we Wrocławiu
359	Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
360	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
361	Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
362	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
363	Uniwersytet Gdański
364	Uniwersytet Ignatianum w Krakowie
365	Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
366	Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
367	Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie
368	Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
369	Uniwersytet Kaliski im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego
370	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
371	Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
372	Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie
373	Uniwersytet Łódzki
374	Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
375	Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu
376	Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu
377	Uniwersytet Medyczny w Białymstoku
378	Uniwersytet Medyczny w Lublinie
379	Uniwersytet Medyczny w Łodzi
380	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
381	Uniwersytet Morski w Gdyni
382	Uniwersytet Muzyczny Fryderyka Chopina w Warszawie
383	Uniwersytet Opolski
384	Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie
385	Uniwersytet Pomorski w Słupsku
386	Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu
387	Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie
388	Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu
389	Uniwersytet Radomski im. Kazimierza Pułaskiego
390	Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie
391	Uniwersytet Rzeszowski
392	Uniwersytet SWPS w Warszawie

393	Uniwersytet Szczeciński
394	Uniwersytet Śląski w Katowicach
395	Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
396	Uniwersytet Warszawski
397	Uniwersytet w Białymstoku
398	Uniwersytet Wrocławski
399	Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu
400	Uniwersytet WSB Merito w Gdańsku
401	Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu
402	Uniwersytet WSB Merito w Toruniu
403	Uniwersytet w Siedlcach
404	Uniwersytet Zielonogórski
405	VIAMODA Szkoła Wyższa w Warszawie
406	Warszawska Akademia Medyczna Nauk Stosowanych
407	Warszawska Szkoła Filmowa
408	Warszawska Szkoła Zarządzania – Szkoła Wyższa
409	Warszawska Uczelnia Ekonomiczna
410	Warszawska Uczelnia Medyczna im. Tadeusza Koźłuka
411	Warszawska Wyższa Szkoła Biznesu
412	Warszawska Wyższa Szkoła Informatyki
413	Warszawska Wyższa Szkoła Nauk Społecznych im. Rafała Lemkina
414	Warszawski Uniwersytet Medyczny
415	Wielkopolska Akademia Społeczno-Ekonomiczna w Środzie Wielkopolskiej – Akademia Nauk Stosowanych
416	Wojskowa Akademia Techniczna im. Jarosława Dąbrowskiego w Warszawie
417	Wojskowy Instytut Chemii i Radiometrii
418	Wojskowy Instytut Higieny i Epidemiologii im. gen. Karola Kaczkowskiego
419	Wojskowy Instytut Łączności im. prof. dr. hab. Janusza Groszkowskiego – Państwowy Instytut Badawczy
420	Wojskowy Instytut Medycyny Lotniczej
421	Wojskowy Instytut Medyczny – Państwowy Instytut Badawczy
422	Wojskowy Instytut Techniczny Uzbrojenia
423	Wojskowy Instytut Techniki Inżynieryjnej im. prof. Józefa Kosackiego
424	Wojskowy Instytut Techniki Pancernej i Samochodowej
425	Wrocławska Akademia Biznesu w Naukach Stosowanych

426	Wrocławska Wyższa Szkoła Informatyki Stosowanej
427	Wschodnioeuropejska Akademia Nauk Stosowanych w Białymstoku
428	Wschód-Zachód Szkoła Wyższa im. Henryka Józwiaka w Łodzi
429	WSHIU Akademia Nauk Stosowanych w Poznaniu
430	Wszelchnica Polska Akademia Nauk Stosowanych w Warszawie
431	Wyższa Inżynierska Szkoła Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu
432	Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni
433	Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Kielcach
434	Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Ostrołęce
435	Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Szczecinie
436	Wyższa Szkoła Administracji w Bielsku-Białej
437	Wyższa Szkoła Artystyczna w Warszawie
438	Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa i Ochrony im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Warszawie
439	Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego „Apeiron” w Krakowie
440	Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Wewnętrznego w Łodzi
441	Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa w Poznaniu
442	Wyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi
443	Wyższa Szkoła Biznesu, Mediów i Reklamy w Warszawie
444	Wyższa Szkoła Biznesu – National Louis University w Nowym Sączu
445	Wyższa Szkoła Biznesu w Gorzowie Wielkopolskim
446	Wyższa Szkoła COSINUS w Łodzi
447	Wyższa Szkoła – Edukacja w Sporcie w Warszawie
448	Wyższa Szkoła Edukacji i Terapii im. prof. Kazimierzy Milanowskiej w Poznaniu
449	Wyższa Szkoła Ekologii i Zarządzania w Warszawie
450	Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku
451	Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Stalowej Woli
452	Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej
453	Wyższa Szkoła Ekonomii i Informatyki w Krakowie
454	Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera w Krakowie
455	Wyższa Szkoła Finansów i Informatyki im. prof. Janusza Chechlińskiego w Łodzi
456	Wyższa Szkoła Fizjoterapii we Wrocławiu
457	Wyższa Szkoła Gospodarki i Zarządzania w Mielcu
458	Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy
459	Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Króla Stanisława Leszczyńskiego w Lesznie

460	Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Króla Stanisława Leszczyńskiego w Lesznie
461	Wyższa Szkoła Humanistyczna we Wrocławiu
462	Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna im. J. Zamoyskiego w Zamościu
463	Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Brzegu
464	Wyższa Szkoła Humanistyczno-Przyrodnicza Studium Generale Sandomiriense w Sandomierzu
465	Wyższa Szkoła Informatyki i Umiejętności w Łodzi
466	Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Bielsku-Białej
467	Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie
468	Wyższa Szkoła Informatyki i Zdrowia
469	Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie
470	Wyższa Szkoła Inżynierii Gospodarki w Słupsku
471	Wyższa Szkoła Inżynierii i Zdrowia w Warszawie
472	Wyższa Szkoła Języków Obcych im. Samuela Bogumiła Lindego w Poznaniu
473	Wyższa Szkoła Kadr Menedżerskich w Koninie
474	Wyższa Szkoła Komunikacji i Zarządzania w Poznaniu
475	Wyższa Szkoła Komunikacji Społecznej w Gdyni
476	Wyższa Szkoła Kosmetyki i Nauk o Zdrowiu w Łodzi
477	Wyższa Szkoła Kształcenia Zawodowego we Wrocławiu
478	Wyższa Szkoła Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie
479	Wyższa Szkoła Lingwistyczna w Częstochowie
480	Wyższa Szkoła Logistyki w Poznaniu
481	Wyższa Szkoła Medyczna w Kłodzku
482	Wyższa Szkoła Medyczna w Legnicy
483	Wyższa Szkoła Medyczna w Sosnowcu
484	Wyższa Szkoła Medyczna w Białymstoku
485	Wyższa Szkoła Nauk o Zdrowiu w Bydgoszczy
486	Wyższa Szkoła Nauk Pedagogicznych w Warszawie
487	Wyższa Szkoła Nauk Prawnych i Administracji im. Leona Petrażyckiego w Wołominie
488	Wyższa Szkoła Nauk Stosowanych w Rudzie Śląskiej
489	Wyższa Szkoła Pedagogiczno-Techniczna w Koninie
490	Wyższa Szkoła Planowania Strategicznego w Dąbrowie Górniczej
491	Wyższa Szkoła Prawa i Administracji – Rzeszowska Szkoła Wyższa
492	Wyższa Szkoła Prawa we Wrocławiu
493	Wyższa Szkoła Promocji, Mediów i Show Businessu w Warszawie

494	Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie
495	Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości im. Księcia Kazimierza Kujawskiego w Inowrocławiu
496	Wyższa Szkoła Rehabilitacji w Warszawie
497	Wyższa Szkoła Społeczno-Ekonomiczna w Gdańsku
498	Wyższa Szkoła Społeczno-Gospodarcza w Przeworsku
499	Wyższa Szkoła Sportu w Warszawie
500	Wyższa Szkoła Stosunków Międzynarodowych i Amerykanistyki w Warszawie
501	Wyższa Szkoła Straży Granicznej w Koszalinie
502	Wyższa Szkoła Sztuki i Projektowania w Łodzi
503	Wyższa Szkoła Technik Komputerowych i Telekomunikacji w Kielcach
504	Wyższa Szkoła Technologii Informatycznych w Katowicach
505	Wyższa Szkoła Teologiczno-Humanistyczna im. Michała Beliny-Czechowskiego w Podkowie Leśnej
506	Wyższa Szkoła Teologiczno–Społeczna w Warszawie
507	Wyższa Szkoła Turystyki i Ekologii w Suchej Beskidzkiej
508	Wyższa Szkoła Turystyki i Hotelarstwa w Gdańsku
509	Wyższa Szkoła Turystyki i Języków Obcych w Warszawie
510	Wyższa Szkoła Umiejętności Społecznych im. prof. Michała Iwaszkiewicza w Poznaniu
511	Wyższa Szkoła Umiejętności Zawodowych w Pińczowie
512	Wyższa Szkoła Uni-Terra w Poznaniu
513	Wyższa Szkoła Współpracy Międzynarodowej i Regionalnej im. Zygmunta Glogera w Wołominie
514	Wyższa Szkoła Zarządzania „Edukacja” we Wrocławiu
515	Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie
516	Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości w Wałbrzychu
517	Wyższa Szkoła Zarządzania i Psychologii w Poznaniu
518	Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach
519	Wyższa Szkoła Zarządzania Środowiskiem w Tucholi
520	Wyższa Szkoła Zarządzania w Częstochowie
521	Wyższa Szkoła Zawodowa Łódzkiej Korporacji Oświatowej w Łodzi
522	Wyższa Szkoła Zawodowa Ochrony Zdrowia TWP w Łomży
523	Wyższa Szkoła Zawodowa w Gorzowie Wielkopolskim
524	Wyższa Szkoła Zdrowia, Urody i Edukacji w Poznaniu

525	Wyższa Szkoła Zdrowia w Gdańsku
526	Wyższe Seminarium Duchowne Diecezji Pelplińskiej w Pelplinie
527	Wyższe Seminarium Duchowne Kościoła Polskokatolickiego w Warszawie
528	Wyższe Seminarium Duchowne Towarzystwa Salezjańskiego w Łądzie
529	Wyższe Seminarium Duchowne w Przemyśle
530	Wyższe Seminarium Duchowne w Rzeszowie
531	Wyższe Seminarium Teologiczne im. Jana Łaskiego w Warszawie
532	Wyższy Instytut Teologiczny w Częstochowie
533	Zachodniopomorska Szkoła Biznesu – Akademia Nauk Stosowanych w Szczecinie
534	Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie

O OPI PIB

Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy

Interdyscyplinarny instytut naukowy i lider w przetwarzaniu informacji o polskiej nauce. Posiadamy wiedzę o prawie każdym polskim naukowcu, jego pracach naukowych i projektach, w których uczestniczy.

Naszym głównym zadaniem jest ułatwianie szybkiego dostępu do aktualnej oraz kompleksowej informacji o polskiej nauce. Gromadzimy, analizujemy i tworzymy informacje o sektorze badań i rozwoju, wpływając tym samym na kształt polskiej polityki naukowej.

Tworzymy inteligentne systemy informatyczne dla sektora publicznego oraz rozwiązania o zastosowaniu komercyjnym. Prowadzimy liczne prace badawcze, analizujemy działalność polskiego sektora badań i rozwoju oraz szerzej – świata nauki.

Badamy, w jaki sposób nowe media kształtują społeczeństwo i wpływają na biznes oraz jak rozwija się sztuczna inteligencja. OPI PIB jest jednostką nadzorowaną przez Ministerstwo i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW).

Zatrudniamy ponad dwustu specjalistów programujących w takich językach jak JavaScript, Java, Python, SQL, HTML, CSS, TypeScript, jQuery. Ich rozwiązania doceniane są w prestiżowych konkursach takich, jak PolEval 2019, AI&NLP Workshop Day, Workshop for

Doctoral Students and Young Researchers in Information Technology 2018 (WDSIT 2018) czy międzynarodowy konkurs sieci ekspertów zajmujących się detekcją plagiatu.

W naszej działalności badawczej stawiamy na interdyscyplinarność. Badania prowadzimy w siedmiu laboratoriach badawczych skupiających specjalistów z wielu dziedzin – poza ekspertami od technologii IT w naszym zespole pracują ekonomiści, socjologowie, prawnicy, statystycy, psychologowie. Konfrontacja różnych podejść naukowych sprzyja dogłębnej analizie zagadnień badawczych i pobudza innowacyjność.

Główne obszary badań prowadzonych w OPI PIB to: algorytmy uczenia maszynowego oraz przetwarzania języka naturalnego, analiza sentymentu, sieci neuronowe, odkrywanie wiedzy z danych tekstowych, interakcja człowiek-komputer (HCT), systemy komputerowego wspomaganie decyzji, sztuczna inteligencja.

W 2021 roku uruchomiliśmy **Akademię OPI PIB**, proaktywny projekt popularyzujący naukę z udziałem ekspertów i badaczy z Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego. Jego celem jest budowanie kultury dzielenia się wiedzą, możliwości wymiany doświadczeń i dalszego rozwoju kompetencji na polu nowych technologii. Podcasty udostępniane są bezpłatnie dla wszystkich na kanale YouTube OPI PIB.

Laboratorium Baz Danych i Systemów Analityki Biznesowej

To tu powstają szyte na miarę interaktywne raporty i opracowania o sektorze szkolnictwa wyższego, nauki oraz o polityce badań i rozwoju. Zespół Laboratorium posiada szeroki wachlarz kompetencji programistycznych i analitycznych, umożliwiających obsługę pełnego procesu biznesowego. Obejmuje on projektowanie i implementację baz danych, ich wzajemną integrację (implementacja procesów ETL) oraz wieloaspektową analizę danych, między innymi z wykorzystaniem narzędzi Business Intelligence.

Nasze social media



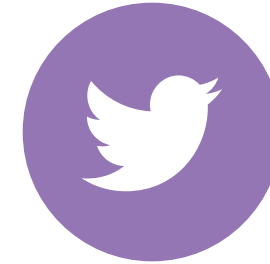
@OsrodekPrzetwarzaniaInformacji



@Ośrodek Przetwarzania Informacji –
Państwowy Instytut Badawczy



@National Information
Processing Institute



@opi_pib



@opi_pib



**OŚRODEK
PRZETWARZANIA
INFORMACJI**
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY

Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy

**al. Niepodległości 188 b
00-608 Warszawa**

Zapraszamy do kontaktu:

dr Anna Knapieńska, Anna.Knapinska@opi.org.pl