



WARSZAWSKI
UNIwersYTET
MEDYCZNY

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 86/2023 Rektora WUM
z dnia 6 kwietnia 2023

Warszawski Uniwersytet Medyczny

**Plan na rzecz Równouprawnienia
dla Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego**

na lata 2022–2024



Wersja 1.0

Warszawa, kwiecień 2023

**Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania
w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym**

Prof. dr hab. Urszula Demkow

Zarządzenie nr 236/2021 Rektora Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego
z dnia 23 grudnia 2021 r.
na podstawie § 12 ust. 7 Statutu Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego



**Komisja ds. równego traktowania
w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym**

1. **prof. dr hab. Marcin Wojnar (WL) - Przewodniczący Komisji**
2. prof. dr hab. Grzegorz Basak (WL) - członek Komisji
3. dr hab. Sadegh Toutounchi (WL) - członek Komisji
4. lek. med. Monika Wojtasik (WL) - członek Komisji
5. dr hab. Patryk Rzońca (WNoZ) - członek Komisji
6. dr Aleksandra Tomaszek (WNoZ) - członek Komisji
7. dr hab. Dominika Gawlak (WLS) - członek Komisji
8. dr hab. Małgorzata Wrzosek (W. Farm.) - członek Komisji
9. dr hab. Ewa Szczepiek (WM) - członek Komisji
10. Agata Andrzejczyk (Student) - członek Komisji
11. Natalia Rzewuska (Doktorant) - członek Komisji
12. mgr Monika Leszczyńska (Adm.) - członek Komisji
13. Marzanna Tkaczyk (Adm.) - członek Komisji
14. mgr Artur Wasilewski (Adm.) - członek Komisji
15. r.pr. Marta Czanik-Kawecka (Adm.) - radca prawny
16. Agnieszka Kierzkowska (Adm.) - sekretarz Komisji

Zarządzenie nr 237/2021 Rektora Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego z dnia 23 grudnia 2021

Spis treści

Preambuła

I. Wprowadzenie

Równouprawnienie – uwarunkowania uczelniane

Równouprawnienie – uwarunkowania krajowe

Równouprawnienie – uwarunkowania europejskie

Powstawanie Planu na rzecz Równouprawnienia

II. Analiza stanu aktualnego

Analiza stanu zatrudnienia

Analiza średnich wynagrodzeń zasadniczych

Ankieta wewnętrzna – zakres problematyki równości

III. Cele i działania

Podniesienie świadomości wprowadzania zasad równouprawnienia

Zapewnienie bezpiecznych i dogodnych warunków studiowania i pracy

Zwiększenie równouprawnienia w rekrutacji, rozwoju naukowym i zawodowym oraz równowagi w organach decyzyjnych

Wprowadzenie ułatwień w łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego

IV. Podsumowanie

Literatura



Preambuła

Zasada równouprawnienia jest nieodłącznym składnikiem kultury akademickiej.

Warszawski Uniwersytet Medyczny (WUM) jest wiodącą uczelnią medyczną w kraju oraz centrum badawczym i innowacyjnym w dziedzinie nauk medycznych i farmaceutycznych. Zgodnie ze swoim Statutem, WUM podejmuje starania, aby wszyscy pracownicy byli szanowani i traktowani na zasadach równouprawnienia. Strategia Uczelni promuje współpracę uczelnianą, krajową i międzynarodową, zmniejszanie barier, podnoszenie świadomości i zwalczanie wszelkich rodzajów dyskryminacji. Respektowanie równości płci i tożsamości płciowej jest jedną z podstawowych zasad i obowiązków wszystkich pracowników WUM. Jednym z elementów planowania strategicznego na rzecz równouprawnienia na WUM jest „Plan na rzecz Równouprawnienia dla Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego na lata 2022–2024”.

Prace zmierzające w tym kierunku zostały zainicjowane przez Jego Magnificencję Rektora WUM w roku 2021 poprzez powołanie Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania w WUM oraz Komisji ds. równego traktowania w WUM z zadaniem, m.in. opracowania „Planu na rzecz Równouprawnienia”.



I. Wprowadzenie

Równouprawnienie – uwarunkowania uczelniane

Warszawski Uniwersytet Medyczny (WUM) jest wspólnotą akademicką o dwuwiekowej historii, która czerpie najlepsze wzory z wielowiekowej tradycji uniwersytetów europejskich



i jest otwarta na świat współczesny. Zgodnie z misją WUM, „szkolnictwo wyższe ma wymiar międzynarodowy i jest oparte na najwyższych wspólnych standardach edukacyjnych i wymianie myśli naukowej pomiędzy uczelniami i instytucjami naukowymi na świecie” (*Statut WUM*, Misja [1]). WUM „dąży do osiągnięcia jak najwyższego poziomu kształcenia w zawodach medycznych, badaniach naukowych, świadczeniu wysokospecjalistycznych usług medycznych”.

Uczelnia jest autonomiczna we wszystkich obszarach swojego działania i kieruje się zasadami wolności nauczania, badań naukowych i twórczości artystycznej (*Statut WUM*, §4, [1]). Budowanie przyjaznej wszystkim wspólnoty opiera się na istniejących regulacjach wewnętrznych i konsekwentnie wprowadzanych zmianach, prowadzących do tworzenia wspólnoty akademickiej o wysokiej kulturze organizacyjnej, kształtowania dobrych praktyk, budowania przyjaznych wszystkim relacji opartych o podstawowe wartości humanistyczne i otwartości na nowe potrzeby. Jednym z celów strategicznych WUM jest „Nauczanie na najwyższym poziomie dzięki efektywnej dydaktyce, nowoczesnym formom kształcenia i infrastrukturze oraz wsparcie i rozwój innowacyjnych badań oraz osiągnięcie statusu uczelni badawczej (*WUM, Strategia na lata 2020-2024*, str. 14, [2]).

Plan na rzecz Równouprawnienia dla WUM na lata 2022 – 2024 (PRR) jest przeznaczony dla całej wspólnoty akademickiej Uczelni. Ma na celu stworzenie podstawy do kontynuowania i rozwijania starań, aby WUM stawał się wspólnotą coraz bardziej przyjazną i otwartą. Uczelnia wspiera rozwój naukowy, zawodowy i osobisty wszystkich osób studiujących i pracujących.



Dzięki *PRR* Uczelnia w jeszcze większym stopniu zapewnia równe traktowanie, wolność od dyskryminacji oraz bezpieczeństwo i komfort w pracy nauce.

PRP odwołuje się do Kanonu Wartości WUM, obejmującego wzajemny szacunek, zaangażowanie, współpracę, profesjonalizm, lojalność i empatię (*Strategia* str. 16, [2]). W sposób szczególny *PRP* odwołuje się do *Mapy Strategicznej WUM* (*Strategia*, str. 14, [2]) zgodnie z którą Uczelnia będzie nadal „wspierała członków społeczności akademickiej na każdym etapie rozwoju zawodowego i naukowego, przestrzegała wartości i dochowywała tradycji WUM.

Równouprawnienie – uwarunkowania krajowe

Zagadnienia dotyczące równouprawnienia znajdują się w aktach normatywnych zarówno na szczeblu krajowym, jaki międzynarodowym i mają one charakter fundamentalny.

Przepisy ustawy zasadniczej, w art. 32 **Konstytucji RP** [3], wyrażają zasadę „1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. 2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.” Wykładni tego przepisu dokonał Naczelny Sąd Administracyjny [4], w stwierdzeniu, że „przepisy art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP wymagają zachowania równości i niestosowania dyskryminacji na płaszczyźnie stanowienia prawa (równość wobec prawa) oraz na płaszczyźnie stosowania prawa (...)”. Art. 33 Konstytucji stwierdza, że 1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. 2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”.



Prawa te znalazły swoje potwierdzenie w odpowiednich podstawowych aktach prawnych: *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* [5], *Kodeks cywilny* (art. 23, art. 24, art. 415) [6], *Kodeks pracy* (art. 18, pkt. 3a – 3e) [7], *Kodeks karny* (art. 119, art. 256) [8] oraz szeregu innych.

Równouprawnienie – uwarunkowania europejskie

W zakresie prawa międzynarodowego, w *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych*, wyrażono zasadę równości wszystkich wobec prawa oraz równości w zakresie ochrony prawnej (art. 7) [9]. *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności* (art. 14) [10], zakazuje dyskryminacji, wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub z jakichkolwiek innych przyczyn. *Traktat o Unii Europejskiej* (art. 3 ust. 3) [11] stwierdza, że (Unia) „Zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka” . *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej* [12] w części III, Równość, w Art. 20 Równość wobec prawa, gwarantuje że, „Wszyscy są równi wobec prawa”. W art. 21, Niedyskryminacja, stwierdza, że „Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Art. 23, Równość kobiet i mężczyzn, stwierdza, że „Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia” oraz że „Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej”.



Analogiczne regulacje prawne dotyczące równości zostały uprzednio zawarte w *Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych* (art. 2 i 3) [13], w *Międzynarodowej Konwencji w Sprawie Likwidacji Wszelkich form Dyskryminacji Rasowej* (art. 5) [14] oraz w *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* (art. 2) [15].

Europejska Karta Naukowca oraz *Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* [16], dokumenty formułujące

oficjalne zalecenia Komisji Europejskiej, podkreślają znaczenie kwestii równości płci w środowisku akademickim.

Plan Równouprawnienia na rzecz Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego został opracowany według wymagań Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych Komisji Europejskiej [17]. Przestrzeganie zasady równości jest również jednym z podstawowych kryteriów w ocenie wniosków grantowych w programach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EEA) [18] i funduszach norweskich [19].

Kwestie równości kobiet i mężczyzn na uczelniach wyższych były podejmowane w badaniach i analizach przeprowadzonych przez Rzecznika Praw Obywatelskich, Helsińską Fundację Praw Człowieka i Narodowe Centrum Nauki Zdaniem Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego [20], „sprawy związane ze zjawiskiem dyskryminacji zasługują na dużą uwagę środowiska akademickiego (...). Rada Główna w pełni podziela opinię Zespołu, który opracował wzór standardu [antydiskryminacyjnego], że przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem (...). Sprawa przeciwdziałania dyskryminacji jest, zdaniem Rady Głównej, na tyle ważna, że wartorozważyć wzbogacenie o stosowne przepisy statutów uczelni jako najważniejszych aktów wewnętrznych regulujących ich działanie”.

Wprowadzanie planu równouprawnienia jest również wymagane do uzyskania przez Uczelnię europejskiego statusu Human Resources Excellence in Research [21]. Posiadanie tego statusu i logo wymaga ustawicznego doskonalenia zasad dotyczących rekrutacji i zagadnień kadrowych, również w zakresie równouprawnienia.

Powstawanie Planu Równouprawnienia na rzecz Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego

Prace zmierzające do opracowania Planu zostały zainicjowane przez Jego Magnificencję Rektora WUM w grudniu 2021 roku. Na podstawie §12 ust.7 Statutu WUM powołany został Zarządzeniem Rektora Nr 236/2021 z dnia 23 grudnia 2021 Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania w WUM oraz Komisja ds. równego traktowania w WUM.

Do zadań Pełnomocnika należy m.in. wdrożenie i nadzór nad realizacją na WUM standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji obowiązujących w Unii Europejskiej, promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania wśród społeczności akademickiej oraz wdrażanie systemowych rozwiązań równościowych. Do zadań tych należy również koordynowanie współpracy krajowej i międzynarodowej w zakresie bezpieczeństwa i równego traktowania, wspieranie inicjatyw i współpracy członków wspólnoty WUM z instytucjami publicznymi, przedsiębiorcami oraz organizacjami pozarządowymi w zakresie upowszechniania zad równego traktowania oraz współpraca z zespołem ds. równego traktowania.



Do zadań Komisji należy, m.in. diagnozowanie, analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania członków wspólnoty WUM, prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji i opracowanie Planu na rzecz Równouprawnienia, współpraca z jednostkami organizacyjnymi WUM w zakresie

opracowania procedur i wskazówek postępowania związanych z: reagowaniem na zdarzenia stanowiące przejaw dyskryminacji wobec członków wspólnoty WUM i realizacją zasady równego traktowania w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych. Do zadań Komisji należy również podejmowanie działań prewencyjnych polegających na prowadzeniu działalności edukacyjnej, informacyjnej i promocyjnej na rzecz bezpieczeństwa osobistego i równego traktowania członków wspólnoty WUM oraz wspieranie i realizowanie działań Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego. Komisja zajmuje się w szczególności przejawami dyskryminacji i jej przeciwdziałaniem ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne i narodowe, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną i tożsamość płciową.

Przeprowadzona została na WUM analiza stanu zatrudnienia kobiet i mężczyzn w przeliczeniu na etaty, zarówno dla całej Uczelni jak i dla poszczególnych wydziałów i jednostek ogólnouczelnianych oraz dla poszczególnych grup pracowniczych i stanowisk. W analizie ujęto wszystkich pracowników zatrudnionych w WUM, na podstawie umowy o pracę lub mianowania, bez względu na źródło finansowania wynagrodzenia pracownika (zatrudnieni w ramach subwencji, projektów i przychodów własnych). Przeprowadzono również analizę średnich wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na umowę o pracę lub mianowanie, których wynagrodzenie finansowane jest z subwencji MEiN. Wynagrodzenia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy zostały przeliczone na pełny etat.

Przeprowadzono wśród pracowników WUM badanie socjologiczne polegające na wypełnieniu ankiety dotyczącej różnorodnych aspektów równouprawnienia. Ankieta jest autorskim opracowaniem dr Marty Witkowskiej z Centrum Badań nad Relacjami Społecznymi, Instytutu Psychologii Szkoły Wyższej Nauk Społecznych. Do udziału w „Ankiecie na temat równego traktowania” została zaproszona cała społeczność WUM. Wypowiedzi pracowników udzielone w ramach Ankiety zostaną wykorzystane do opracowania pełnego Planu Równouprawnienia na rzecz WUM.

W opracowaniu Planu uwzględniono także zakres i sposób opracowania analogicznych planów w niektórych uczelniach ogólnych i medycznych w kraju [22-26].

II. Analiza stanu aktualnego

Analiza stanu zatrudnienia

Analiza została opracowana w marcu 2023 przez panią **Agatę Golon** z Biura d/s Personalnych WUM, kierowanego przez panią **Magdalenę Potentas**. W analizie ujęto wszystkich pracowników zatrudnionych w WUM, na podstawie umowy o pracę lub mianowania, bez względu na źródło finansowania wynagrodzenia pracownika (zatrudnieni w ramach subwencji, projektów i przychodów własnych). Według stanu na 28 lutego 2023, na WUM pracuje obecnie 2478 osób, w przeliczeniu na pełne etaty. Zdecydowaną większość ogółu pracowników zatrudnionych na WUM stanowią kobiety



większość ogółu pracowników zatrudnionych na WUM stanowią kobiety

(Diagram 1). Dysproporcja ta zaznacza się szczególnie w grupie pracowników, którzy nie są nauczycielami akademickimi, w której procentowy udział kobiet jest trzykrotnie wyższy niż mężczyźn. Istotna przewaga kobiet występuje również w grupie nauczycieli akademickich.

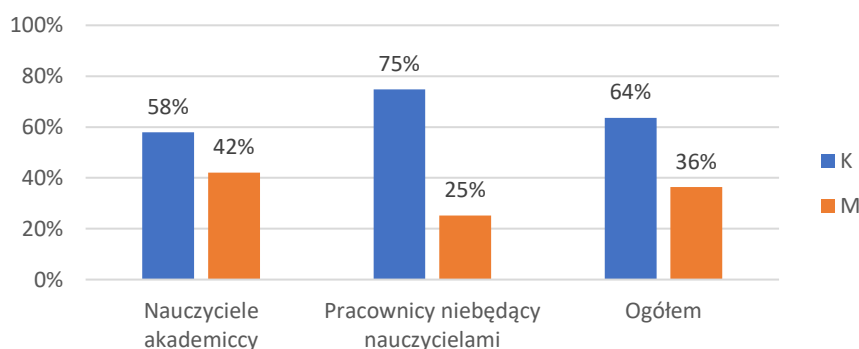


Diagram 1. Procentowy udział kobiet i mężczyźn zatrudnionych na WUM.

Procentowy udział kobiet i mężczyźn w **grupie badawczej (nauczyciele akademicy)** na WUM jest bardzo zróżnicowany (Diagram 2). Na Wydziale Lekarsko-Stomatologicznym i Wydziale Nauk o Zdrowiu zatrudnione są w tej grupie wyłącznie kobiety. Na Wydziale Lekarskim kobiety stanowią w tej grupie zdecydowaną większość (62%). Natomiast na Wydziale Farmaceutycznym zdecydowaną większość (67%) w tej grupie stanowią mężczyźni. W jednostkach ogólnouczelnianych nie są zatrudnieni pracownicy z tej grupy. Ogółem w tej grupie pracowników procentowy udział kobiet (62%) jest zdecydowanie wyższy niż mężczyźn (38%).

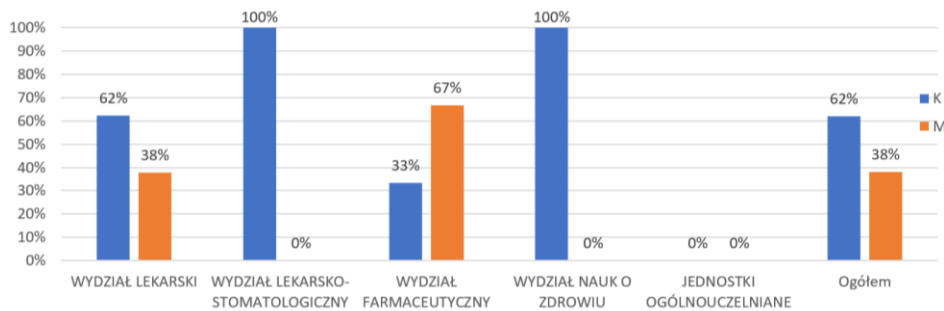


Diagram 2. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w grupie badawczej na poszczególnych wydziałach WUM w grupie nauczycieli akademickich.

W grupie *badawczo-dydaktycznej* (Diagram 3) procentowy udział kobiet i mężczyzn jest bardziej wyrównany niż w poprzedniej grupie. Na Wydziale Lekarskim i na Wydziale Lekarsko-Stomatologicznym procentowe udziały kobiet i mężczyzn są porównywalne. Natomiast procentowy udział kobiet w tej grupie na Wydziale Farmaceutycznym i na Wydziale Nauk o Zdrowiu jest ponad dwukrotnie wyższy niż mężczyźni. W jednostkach ogólnouczeniowych procentowy udział kobiet jest czterokrotnie wyższy niż mężczyźni.

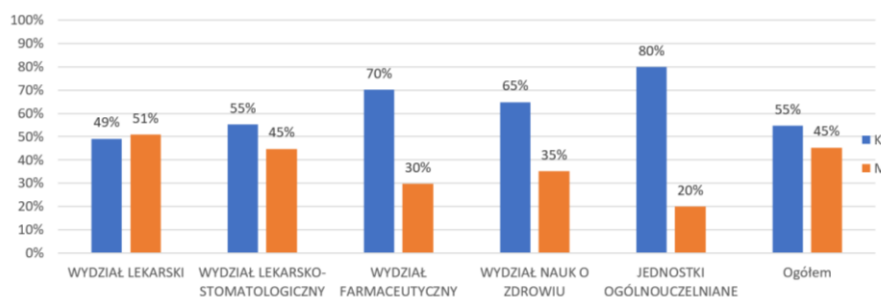


Diagram 3. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w grupie badawczo-dydaktycznej w poszczególnych wydziałach (nauczyciele akademicy).



Również w *grupie dydaktycznej (nauczyciele akademicy)* procentowy udział kobiet i mężczyzn na Wydziale Lekarskim i na Wydziale Lekarsko-Stomatologicznym jest porównywalny (Diagram 4). Natomiast na Wydziale Farmaceutycznym, na Wydziale Nauk o Zdrowiu i w jednostkach ogólnouczeniowych zaznacza się kilkakrotnie wyższy procentowy udział kobiet.

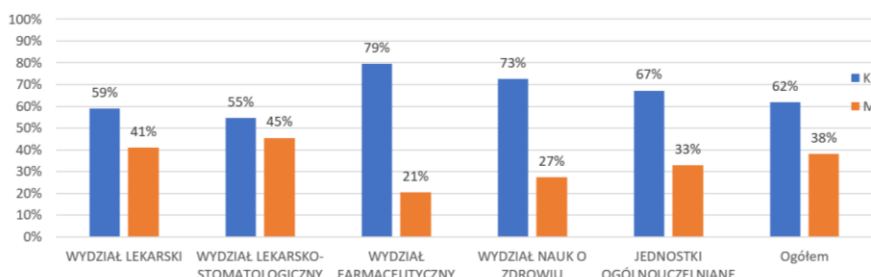


Diagram 4. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w grupie dydaktycznej w poszczególnych wydziałach (nauczyciele akademicy).

Na najwyższych stanowiskach (*profesora* i profesora uczelnianego) procentowy udział mężczyzn (Diagram 5) jest ponad dwukrotnie wyższy niż kobiet. Natomiast na niższych stanowiskach zdecydowanie wyższy jest procentowy udział kobiet.

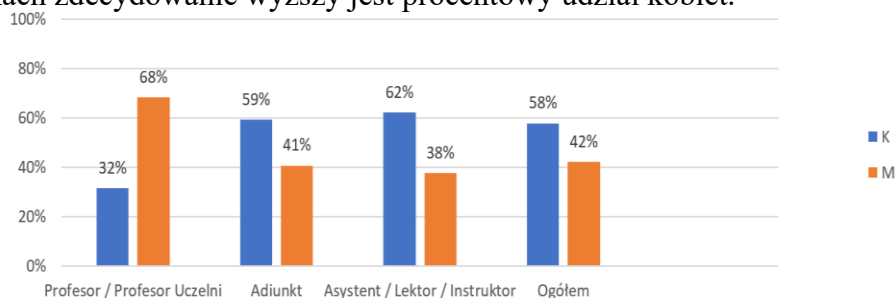


Diagram 5. Procentowy udział kobiet i mężczyzn nauczycieli akademickich na poszczególnych stanowiskach.



Na wszystkich wydziałach WUM procentowy udział mężczyzn na stanowisku profesora lub *profesora* uczelni (Diagram 6) jest blisko dwukrotnie wyższy niż kobiet, a ogółem ponad dwukrotnie wyższy.

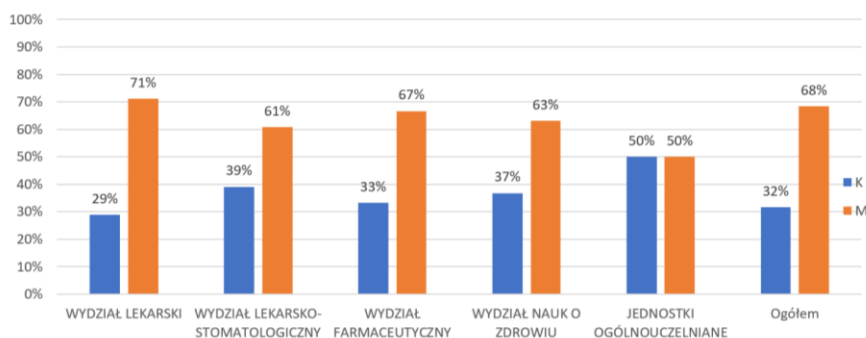


Diagram 6. Procentowy udział kobiet i mężczyzn na stanowisku profesora / profesora uczelni w poszczególnych wydziałach.

Na bezpośrednio niższym stanowisku *adiunkta* (Diagram 7), zdecydowanie wyższy jest procentowy udział kobiet. Na Wydziale Lekarskim i Lekarsko-Stomatologicznym udziały te są porównywalne, natomiast na Wydziale Farmaceutycznym i Wydziale Nauk o Zdrowiu udział kobiet jest ponad dwukrotnie wyższy.

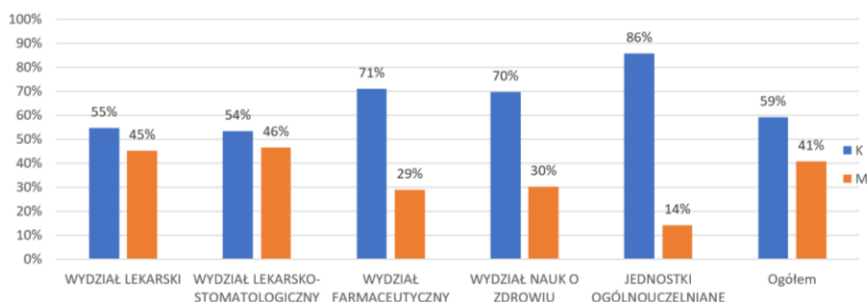


Diagram 7. Procentowy udział kobiet i mężczyzn na stanowisku Adiunkta w poszczególnych wydziałach.

Dopiero na najniższych stanowiskach, *asystenta, lektora i instruktora*, (Diagram 8) zaznacza się wyraźnie wyższy procentowy udział kobiet. Na Wydziałach: Lekarskim i Lekarsko-Stomatologicznym, udział ten jest nieznacznie wyższy niż mężczyźni, natomiast na Wydziale Farmaceutycznym i Nauk o Zdrowiu jest on odpowiednio sześć- i trzykrotnie wyższy, a w jednostkach ogólnouczeniowych blisko dwukrotnie. Ogółem, procentowy udział kobiet jest tu blisko dwukrotnie wyższy niż mężczyźni.

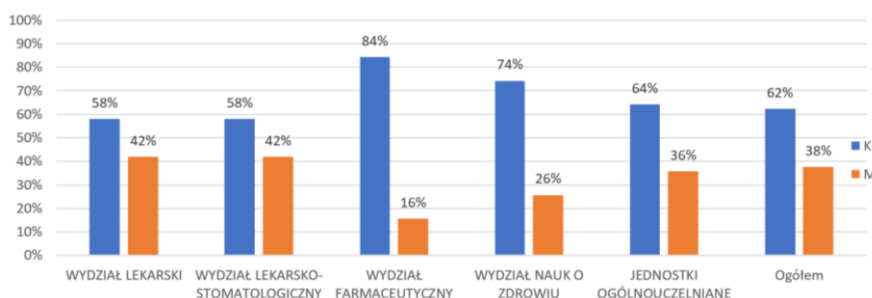


Diagram 8. Procentowy udział kobiet i mężczyzn na stanowisku asystenta / lektora / instruktora w poszczególnych wydziałach.



Na najwyższych stanowiskach kierowniczych, *dyrektora* (Diagram 9), procentowy udział mężczyzn wśród nauczycieli akademickich jest pięciokrotnie wyższy niż kobiet. Na wysokich stanowiskach kierownika katedry jest on dwukrotnie wyższy. Na stanowiskach kierownika kliniki lub zakładu jest on znacznie wyższy, a równy dopiero na stanowiskach kierownika laboratorium. Ogółem, procentowy udział kobiet na stanowiskach kierowniczych stanowi 2/3 procentowego udziału mężczyzn.

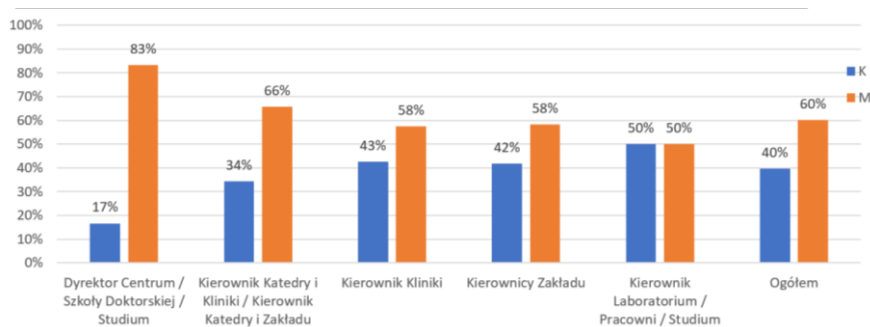


Diagram 9. Procentowy udział kobiet i mężczyzn wśród nauczycieli akademickich na stanowiskach kierowniczych.



Procentowy udział kobiet, w grupie *osób, które nie są nauczycielami akademickimi*, jest, we wszystkich grupach zawodowych, trzykrotnie wyższy niż mężczyzn (Diagram 10).

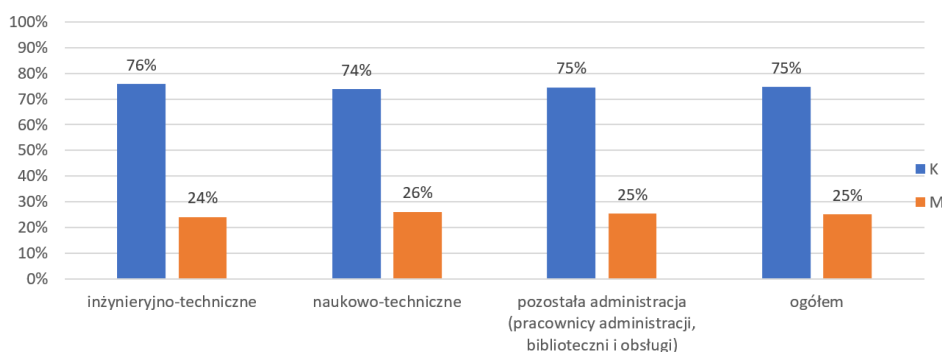


Diagram 10. Procentowy udział kobiet i mężczyzn pracowników, którzy nie są nauczycielami akademickimi w poszczególnych grupach zawodowych.

Procentowy udział mężczyzn w *Radzie Uczelni* (Diagram 11) jest sześciokrotnie wyższy niż kobiet.

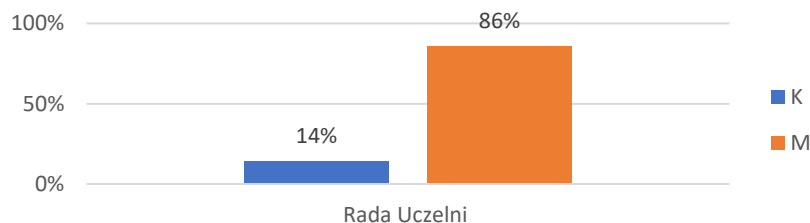


Diagram 11. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w Radzie Uczelni.

Procentowy udział kobiet w *Senacie* WUM (Diagram 12) jest blisko dwukrotnie niższy niż mężczyzn.

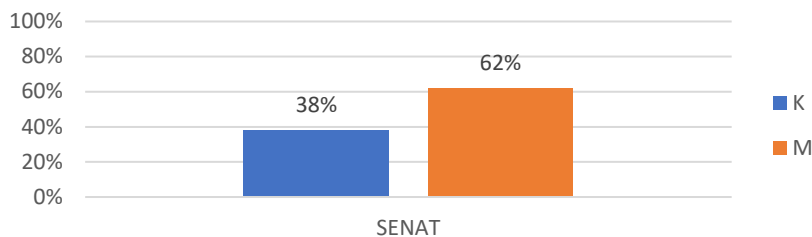


Diagram 12. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w Senacie WUM.

Natomiast procentowy udział kobiet ogółem wśród *władz dziekańskich* (Diagram 13) jest istotnie wyższy niż mężczyzn i zmienny na poszczególnych wydziałach. Na Wydziale Lekarskim procentowy udział kobiet jest dwukrotnie niższy niż mężczyzn, podczas gdy na Wydziale Farmaceutycznym ta relacja jest odwrotna. Na Wydziale Nauk o Zdrowiu procentowy udział mężczyzn jest trzykrotnie wyższy niż kobiet, a na Wydziale Lekarsko-Stomatologicznym we władzach dziekańskich są same kobiety.

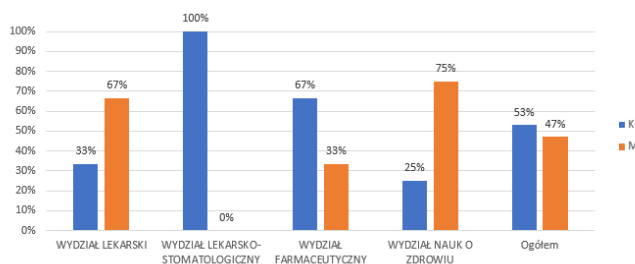


Diagram 13. Procentowy udział kobiet i mężczyzn wśród władz dziekańskich.

Procentowy udział kobiet i mężczyzn w *Radach Dyscyplin Naukowych* (Diagram 14) jest porównywalny, zarówno ogółem jak i w poszczególnych radach. Ogółem, procentowy udział mężczyzn jest nieznacznie wyższy niż kobiet i podobnie jest w Radzie Dyscypliny Nauk Medycznych i Radzie Dyscypliny Nauk o Zdrowiu. Natomiast, w Radzie Dyscypliny Nauk Farmaceutycznych udział kobiet jest znacznie wyższy niż mężczyzn.

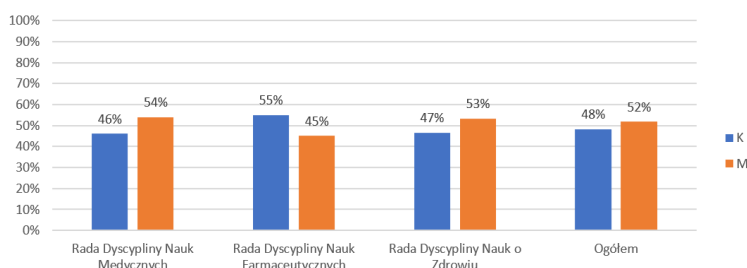


Diagram 14. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w Radach Dyscyplin Naukowych.

Analiza średnich wynagrodzeń zasadniczych

Analizę przeprowadzono dla średnich wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na umowę o pracę lub mianowanie, których wynagrodzenie finansowane jest z subwencji MEiN.

Wynagrodzenia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy zostały przeliczone na pełny etat. Procentowe udziały średnich wynagrodzeń wyliczono następująco: procentowy udział kobiet: $K = K / (K + M) \times 100\%$, procentowy udział mężczyzn $M = M / (K + M) \times 100\%$, gdzie K to średnie wynagrodzenie zasadnicze (w przeliczeniu na etat) dla kobiety, a M to średnie wynagrodzenie zasadnicze (w przeliczeniu na etat) dla mężczyzny.



Średnie wynagrodzenie kobiet (Diagram 15) jest o 6% niższe od średniego wynagrodzenia mężczyzn. Podobna relacja występuje w obu grupach pracowniczych, nauczycieli akademickich i pozostałych pracowników.

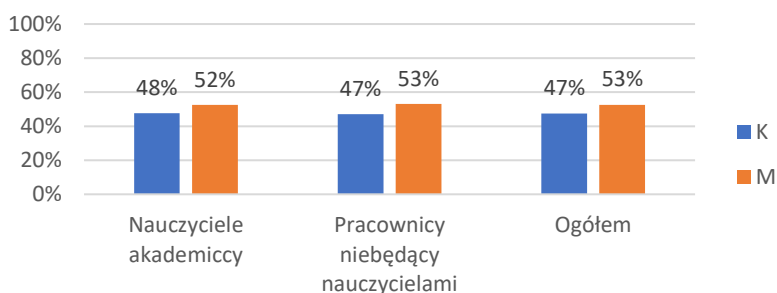


Diagram 15. Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego (w przeliczeniu na etat) kobiet i mężczyzn.

Bardzo podobnie wygląda ta relacja na poszczególnych wydziałach (Diagram 16).

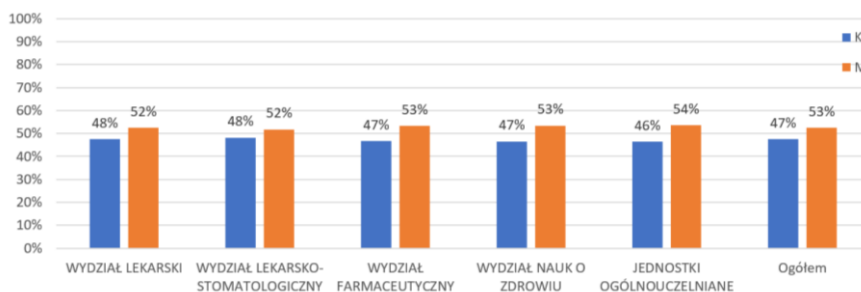


Diagram 16. Procentowy udział średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w grupie badawczo-dydaktycznej (nauczyciele akademicy) w poszczególnych wydziałach.



Zróżnicowanie średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn jest jeszcze mniejsze (2-4%) w **grupie dydaktycznej** (nauczyciele akademicy) w poszczególnych wydziałach (Diagram 17).

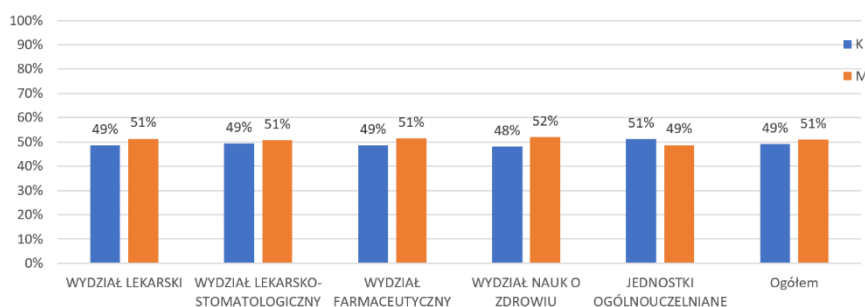


Diagram 17. Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet i mężczyzn w grupie dydaktycznej (nauczyciele akademicki) w poszczególnych wydziałach

Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet *na etacie nauczycieli akademickich* (Diagram 18) jest nieznacznie wyższy na stanowiskach profesorskich niż dla mężczyzn, a równy dla kobiet i mężczyzn na stanowiskach adiunkta oraz asystenta, lektora i instruktora.

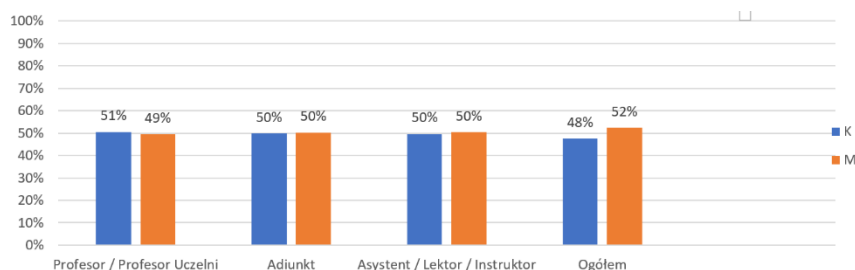


Diagram 18. Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet i mężczyzn na etat nauczycieli akademickich na poszczególnych stanowiskach.

Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet *na stanowisku Profesora / Profesora Uczelni* (Diagram 19) jest ogółem nieznacznie wyższy niż dla mężczyzn. W poszczególnych wydziałach udziały te są zbliżone, a udział kobiet jest nieznacznie wyższy lub nieznacznie niższy niż mężczyzn.

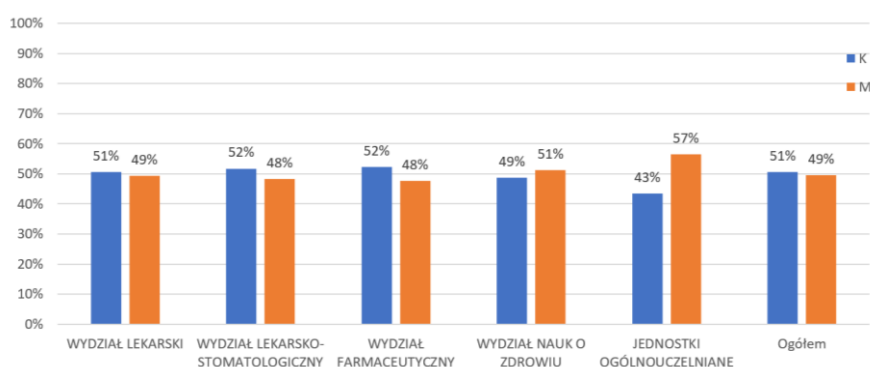


Diagram 19. Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet i mężczyzn na stanowisku Profesora / Profesora Uczelni w poszczególnych wydziałach

Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet i mężczyzn na stanowisku *adiunkta* (Diagram 20) jest jednakowy w poszczególnych wydziałach.

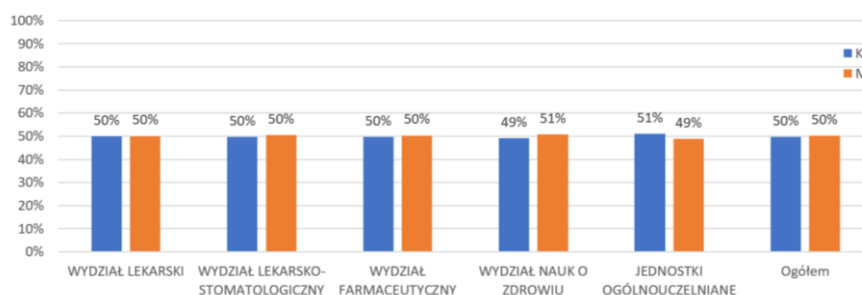


Diagram 20. Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet i mężczyzn na stanowisku adiunkta w poszczególnych wydziałach.



Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet i mężczyzn na stanowisku asystenta / lektora / instruktora (Diagram 21) jest równy w poszczególnych wydziałach.

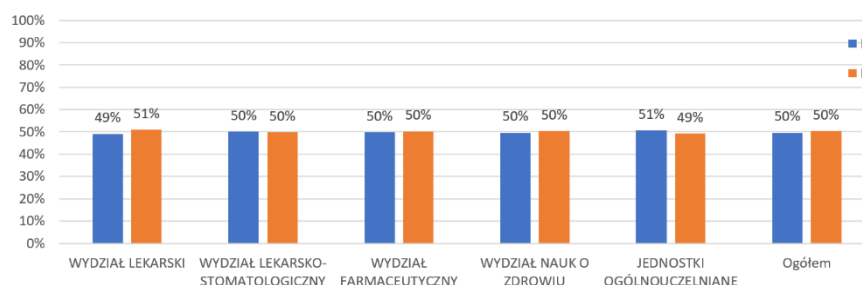


Diagram 21. Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet i mężczyzn na stanowisku asystenta / lektora / instruktora w poszczególnych wydziałach.

Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet wśród *pracowników, którzy nie są nauczycielami akademickimi* ogółem (Diagram 22) jest istotnie niższy niż dla mężczyzn. Podobna relacja jest w grupie pracowników inżynieryjno-technicznych i w pozostałej administracji.

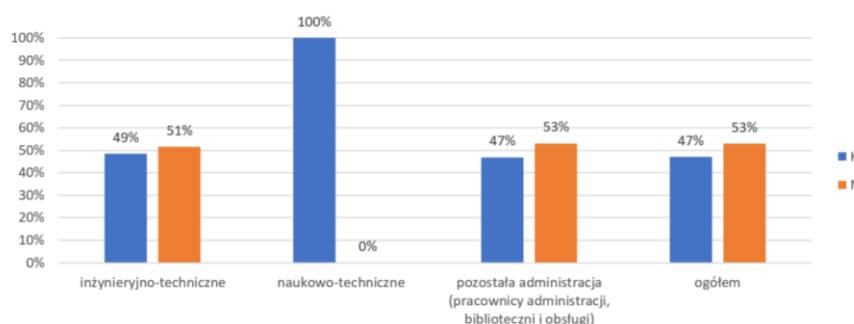


Diagram 22. Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet i mężczyzn wśród pracowników, którzy nie są nauczycielami akademickimi w poszczególnych grupach zawodowych.



Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet ogółem, wśród **nauczycieli akademickich na stanowiskach kierowniczych** (Diagram 23) jest nieznacznie niższy niż mężczyzn. Różnice pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn wahają się na poszczególnych poziomach stanowisk o kilka procent. Na

najwyższych stanowiskach i stanowiskach kierowników klinik i zakładów wynagrodzenia mężczyzn są o kilka procent wyższe, natomiast na stanowiskach kierowników katedry i kierowników laboratoriów są o kilka procent niższe.

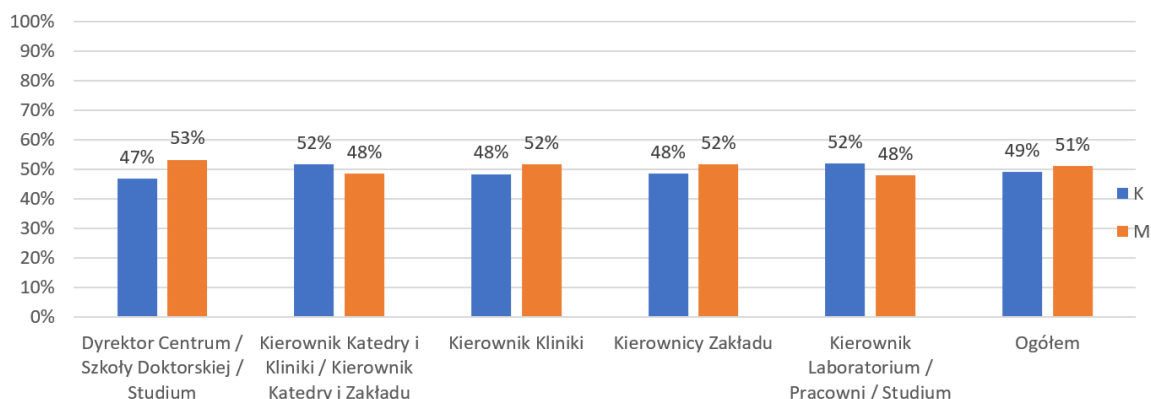


Diagram 23. Procentowy udział średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet i mężczyzn wśród nauczycieli akademickich na stanowiskach kierowniczych.

Ankieta wewnętrzna – zakres problematyki równości

Ankieta stanowi autorskie opracowanie **dr Marty Witkowskiej** (<https://swps.pl/marta-witkowska>). Autorka jest psycholożką społeczną, z Centrum Badań nad Relacjami Społecznymi, Instytutu Psychologii Szkoły Wyższej Nauk Społecznych. Dr Witkowska prowadzi badania naukowe nad językiem sprawczości i dobrostanem psychicznym.

Na wstępie Ankiety zawarto pytania dotyczące przynależności osoby wypełniającej do mniejszości pod względem orientacji seksualnej, pochodzenia etnicznego, koloru skóry, wyznawanej religii, a także do grupy osób z niepełnosprawnością. Organizatorzy zapewnili ankietowanym pełną anonimowość. System dystrybucji, monitorowany przez Centrum Informatyki WUM, uniemożliwiał identyfikację osoby ankietowanej oraz ustalenie, która osoba wypełniła którą ankietę. Tym samym system zagwarantował pełne bezpieczeństwo udziału osób wypełniających Ankietę.



Ankiety były wypełniane dobrowolnie, a uzyskane wyniki są poufne. Oznacza to, że indywidualne dane uzyskane od uczestnika nie są rozpowszechniane w sposób umożliwiający identyfikację osoby, a jedynie przetwarzane w celu opracowania statystyk na poziomie WUM.

Na początku Ankiety osoba ankietowana podawała kilka ogólnych informacji o sobie, w tym o swojej płci, statusie zawodowym i ewentualnej przynależności do grupy mniejszościowej zagrożonej ze względu na orientację seksualną, pochodzenie etniczne, kolor skóry, wyznawaną religię i niepełnosprawność lub ze względu na inne powody.

Następne pytanie dotyczyło tego, czy w przeciągu ostatnich dwóch lat osobie wypełniającej Ankietę zdarzyło się jej **doświadczyć**, niejednoznacznych, nieprzyjemnych lub nieestosownych

sytuacji w obrębie WUM, które mogły nosić znamiona dyskryminacji.

Kolejne pytanie dotyczyło sytuacji, w której dana osoba *słyszała* o tego typu sytuacjach zaistniałych na WUM, a następnie czy była *świadkiem* tego typu sytuacji na WUM.

Dalsze pytania dotyczyły okoliczności, których osoba doświadczyła, o których słyszała lub których była świadkiem, w których dochodziło do naruszenia równości. Należało wskazać, jaki był status osoby dopuszczającej się nierównego traktowania i czy we wskazanych wydarzeniach uczestniczyły osoby trzecie. Następne pytanie dotyczyło tego, jaki był status osób doświadczających się nierównego traktowania oraz kim dla osoby poszkodowanej była osoba dopuszczająca się nierównego traktowania. Kolejne pytanie dotyczyło tego, kim była dla osoby wypełniającej Ankiety osoba dopuszczająca się w stosunku do niej, nierównego traktowania.

W dalszej części Ankiety, pytania dotyczyły zachowania się i reakcji osoby wypełniającej Ankiety i osób trzecich oraz prób przeciwdziałania sytuacjom, w których nastąpiło nierówne traktowanie oraz powodów, dla których osoba nie reagowała na te sytuacje, jeżeli miało to miejsce.

Kolejna część Ankiety dotyczyła reagowania na WUM na sytuacje nierównego traktowania w ostatnich dwóch latach oraz specyficznych warunków dotyczących nierównego traktowania z uwagi na takie sytuacje jak decyzje rodzinne, doświadczane trudności w życiu osobistym, udział w życiu naukowym WUM, awans, udział w dyskusjach, kwestionowanie umiejętności, itp.

Osoba wypełniająca Ankiety miała również możliwość opisanie szczególnych sytuacji, związanych z nierównym traktowaniem, jakich doświadczyła na WUM. Została również poinformowana o możliwości zgłoszenia swoich doświadczeń w tym zakresie do odpowiednich organów WUM, tzn. Komisji ds. równego traktowania, Pełnomocnika Rektora ds. etyki oraz transparentności procedury nadawania stopnia i tytułu naukowego, Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania, jak i do Rektora.

Osoba ta została również poinformowana, że sytuacje dotyczące nierównego traktowania może zgłaszać także do Rzecznika praw i wartości akademickich, do zadań którego należy prowadzenie mediacji w sprawach dotyczących sporów pomiędzy pracownikami, a WUM, a także prowadzenie mediacji w sprawach spornych pomiędzy pracownikami WUM albo pomiędzy pracownikami WUM, a studentami lub doktorantami.

Do udziału w „Ankiecie na temat równego traktowania” została zaproszona cała społeczność WUM. Wypełnianie Ankiety trwało do dnia 31 marca 2023. Wypowiedzi pracowników udzielone w ramach Ankiety zostaną wykorzystane do opracowania pełnego Planu Równouprawnienia na rzecz WUM.

III. Cele i działania

Cele i działania zmierzające do pełnego równouprawnienia wynikają bezpośrednio z dokumentu jakim jest *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej* z roku 2012 [12]. Zostały one przedstawione w tym dokumencie w Tytule III, Równość, w szczególności w art. 20 - 23, i 26. Art. 20, Równość wobec prawa, stwierdza, że „Wszyscy są równi wobec prawa”. Art. 21, Niedyskryminacja, stwierdza m.in., że „zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.” Art. 22, Różnorodność kulturowa, religijna i językowa gwarantuje, że „Unia szanuje różnorodność kulturową, religijną i językową”. Art. 23 Równość kobiet i mężczyzn, stanowi, że „Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia”. Art. 26 Integracja osób niepełnosprawnych, zapewnia, że „Unia uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności”.

Opracowanie wyników Ankiety przyczyni się do ustalenia, w jakim stopniu te ogólne cele i działania zmierzające do pełnego równouprawnienia odnoszą się do sytuacji na WUM.

Poniżej zostały opisane cele ogólne wynikające z Karty Praw Podstawowych UE oraz związane z nimi działania do uwzględnienia w opracowaniu pełnego „Planu na rzecz Równouprawnienia w WUM”.

Podniesienie świadomości zasad równego traktowania

Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie zasad równego traktowania obejmuje uwrażliwienie na przejawy dyskryminacji i wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności, a także aktywne przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji. Podwyższenie świadomości zasad równego traktowania i unikania dyskryminacji może zostać osiągnięte poprzez zorganizowanie na WUM szkoleń otwartych, dostępnych dla wszystkich pracowników WUM. Szkolenia te powinny objąć m.in. osoby pełniące funkcje kierownicze, nauczycieli akademickich i osoby, które nie są nauczycielami akademickimi, członków Samorządu studentów i doktorantów oraz innych pracowników WUM. Działania zmierzające do zwiększenia świadomości dostosowania się do zasad równouprawnienia mogą również objąć szkolenia celowane na wybrane osoby, które chcą się włączyć w realizowanie zasady równości i niedyskryminacji i włączać te zagadnienia do badań naukowych i programów kształcenia. Zwiększaniu świadomości służy również rozbudowanie i stałe uzupełnianie zawartości podstrony WUM poświęconej zagadnieniom równouprawnienia i wsparcia dla osób niepełnosprawnych oraz informowaniu społeczności WUM o uprawnieniach i działalności odpowiednich osób i Komisji powołanych do kształtowania równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Korzystny wpływ na zwiększenia świadomości ma również współpraca i korzystanie z doświadczeń innych uczelni i organizacji, które promują działania równościowe i antydyskryminacyjne.

Zapewnienie bezpiecznych i dogodnych warunków studiowania i pracy

Zapewnienie odpowiednich warunków studiowania i pracy na WUM może wymagać powołania dodatkowych osób i/lub wprowadzenia dodatkowych funkcji powiązanych z odpowiedzialnością za działania antydyskryminacyjne i wprowadzanie Planu do realizacji. Konieczne może być stałe monitorowanie postępów we wprowadzaniu Planu poprzez

podejmowanie regularnych działań i raportowanie wyników. Pomocne może być podsumowanie wyników działań za okres objęty obecnym Planem oraz okresowe przygotowanie zakresu kolejnych działań, zarówno w ramach obecnego Planu jak i jego kolejnej wersji. Pomocne może być stałe monitorowanie występowania spraw zgłaszanych do odpowiednich organów uczelnianych. Wskazane może być przeprowadzenie kolejnych badań ankietowych, po zakończeniu realizacji obecnego Planu, w celu dokonania oceny postępów wynikających z obecnych działań. Zapewnieniu dogodnych warunków może również sprzyjać aktualizacja uczelnianych kodeksów etycznego postępowania, w celu wypracowania rekomendacji do ewentualnych zmian.

Zwiększenie równouprawnienia w rekrutacji, rozwoju naukowym i zawodowym oraz równowagi w organach decyzyjnych

W realizacji tego celu konieczne jest równe wspieranie pracowników, niezależnie od ich różnorodności, w ich rozwoju zawodowym. Pomocne może być tworzenie grup do wymiany doświadczeń i udzielania wzajemnego wsparcia pomiędzy pracownikami o podobnej sytuacji zawodowej. Skuteczne jest przeprowadzenie warsztatów, szkoleń dotyczących uczestniczenia różnych grup pracowników w pracy naukowej i administracyjnej. Ocenie aktualnej sytuacji może służyć prowadzenie okresowych badań statystycznych dotyczących rozwoju zawodowego w zależności od płci, rekrutacji z uwzględnieniem proporcji wśród osób kandydujących i przyjętych, wszczynania i zakończenia postępowań o nadanie stopni naukowych, kierowania i realizacją projektów naukowych, powierzania funkcji z nominacji, wykorzystania urlopów rodzicielskich. Realizacji tego celu sprzyja ciągła analiza luki płacowej oraz wypracowanie rekomendacji do jej zmniejszania.

Wprowadzenie ułatwień w łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego

Realizacji tego celu sprzyja wcześniejsza diagnoza potrzeb pracowników w zakresie łączenia pracy zawodowej i życia prywatnego. W szczególności, przydatne jest ustalenie zasadności wprowadzenia odpowiednich rozwiązań jak ruchomy i indywidualny, czy też zadaniowy czas pracy. Celowe wydają się przeanalizowanie zasadności wymagania mobilności międzynarodowej, trudnej do pogodzenia z obowiązkami rodzinnymi. Pomocne może być opracowanie rekomendacji dotyczących kultury pracy i zasad komunikacji wewnętrznej, respektowanie czasu wolnego pracowników i określenie warunków dopuszczających komunikowanie się z pracownikami w ich czasie wolnym. Specjalnej troski wymaga uwzględnienie problemów pracowników jako rodziców lub opiekunów dzieci, w tym dzieci z



niepełnosprawnościami, osób przewlekle chorych lub osób w podeszłym wieku, wymagających stałej opieki. Wsparcia mogą wymagać pracownicy powracający po długotrwałych urlopach, w tym macierzyńskich lub rodzicielskich oraz z długotrwałych zwolnień lekarskich. W tym ponownego przystosowania lub aktualizującego przeszkolenia do zmienionych obowiązków i nowych zadań.

IV. Podsumowanie

Przestrzeganie standardów równości i niedyskryminowania jest jednym z podstawowych zadań społeczności akademickiej. Podstawą funkcjonowania uczelni jest stworzenie przestrzeni równego traktowania, bezpiecznej i wolnej od dyskryminacji, sprzyjającej efektywnej pracy i rozwojowi kariery.

Prace zmierzające w tym kierunku zostały zainicjowane przez Jego Magnificencję Rektora WUM w roku 2021 poprzez powołanie Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania w WUM oraz Komisji ds. równego traktowania w WUM z zadaniem, m.in. opracowania „*Planu na rzecz Równouprawnienia dla Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego*”. W ramach dotychczasowych prac nad Planem określono uwarunkowania uczelniane, krajowe i europejskie sprzyjające powstaniu Planu.

Przeprowadzona została analiza stanu zatrudnienia kobiet i mężczyzn w przeliczeniu na etaty, zarówno ogółem jak i dla poszczególnych wydziałów i jednostek ogólnouczelnianych oraz dla poszczególnych grup pracowniczych i stanowisk. W analizie ujęto wszystkich pracowników zatrudnionych w WUM, na podstawie umowy o pracę lub mianowania, bez względu na źródło finansowania wynagrodzenia. Przeprowadzono również analizę średnich wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na umowę o pracę lub mianowanie, których wynagrodzenie finansowane jest z subwencji MEiN.

Przeprowadzono wśród pracowników WUM badanie socjologiczne polegające na wypełnieniu, specjalnie w tym celu opracowanej, autorskiej „Ankiety na temat równego traktowania”, dotyczącej różnorodnych aspektów równouprawnienia. Do udziału w Ankiecie została zaproszona cała społeczność WUM. Wypowiedzi pracowników, udzielone w ramach Ankiety, zostaną wykorzystane do opracowania pełnego „Planu Równouprawnienia na rzecz WUM”.

Sformułowano główne cele i działania zmierzające do pełnego równouprawnienia, które wynikają bezpośrednio z dokumentu jakim jest Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Cele te obejmują zwiększenie świadomości wprowadzania zasad równouprawnienia, zapewnienie bezpiecznych i dogodnych warunków studiowania i pracy, zwiększenie równouprawnienia w rekrutacji, rozwoju naukowym i zawodowym oraz równowagi w organach decyzyjnych i prowadzenia ułatwień w łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego.



Opracowanie wyników Ankiety przyczyni się do ustalenia, w jakim stopniu te cele i działania, zmierzające do pełnego równouprawnienia, odnoszą się do sytuacji na WUM.

Literatura

1. Statut Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego z dnia 27 maja 2019, <https://bip.wum.edu.pl/artykuly/275/statut> (według stanu na 26 marca 2023).
2. Strategia Rozwoju Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego na lata 2020-2024, [Strategia Uczelni - Strategia - Biuletyn Informacji Publicznej Warszawski Uniwersytet Medyczny \(wum.edu.pl\)](https://bip.wum.edu.pl/artykuly/275/statut) (według stanu na 26 marca 2023).
3. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz.U. nr 78, poz. 483 z późn. zm., według stanu na 26 marca 2023),
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19970780483/U/D19970483Lj.pdf>.
4. Naczelny Sąd Administracyjny. (2021). Wyrok z dnia 13 kwietnia 2021 r., I GSK 3327/18, LEX nr 3186943.
5. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. Nr 254 poz. 1700,
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20102541700/U/D20101700Lj.pdf>
6. Kodeks cywilny, Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Dz. U. Nr 93 poz. 93 i Dz. U. z 2022 r. poz. 1360, 2337, 2339, z 2023 r. poz. 326, według stanu na 29 marca 2023,
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19640160093/U/D19640093Lj.pdf>
7. Kodeks pracy, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 142, Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140, z 2023 r. poz. 240,
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>
według stanu na 29 marca 2023.
8. Kodeks karny, Dz. U. 1997 Nr 88 poz. 553, Dz.U. z 2022 r. poz. 1138, 1726, 1885, 2339, 2600 z 2023 r. poz. 289, 403,
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19970880553/U/D19970553Lj%20.pdf>, według stanu na 29 marca 2023.
9. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Paryż, 10 grudnia 1948,
<http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html>, według stanu na 29 marca 2023.
10. *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności* (art. 14) [10],
11. Traktat o Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE, PL, 7.6.2016, C 202/1, 1 grudnia 2009, według stanu na 29 marca 2023, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016M/TXT&from=EN>.
12. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, z dnia 26 października 2012, Dz. Urz. UE C326/399, według stanu na 29 marca 2023, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=PL>.
13. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167, według stanu na 29 marca 2023,
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19770380167/T/D19770167L.pdf>.
14. Międzynarodowa Konwencja w Sprawie Likwidacji Wszelkich form Dyskryminacji Rasowej <https://arslege.pl/miedzynarodowa-konwencja-w-sprawie-likwidacji-wszelkich-form-dyskryminacji-rasowej/k1539/>, według stanu na 29 marca 2023.
15. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/miedzynarodowa-konwencja-w-sprawie-likwidacji-wszelkich-form-16787694>, 5 grudnia 1968, Dz. U. 1969.25.187,

według stanu na 29 marca 2023.

16. Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, 2006, według stanu na 29 marca 2023, https://www.euraxess.pl/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf.
17. Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych Komisji Europejskiej, <https://op.europa.eu/pl/web/who-is-who/organization/-/organization/RTD>, według stanu na 29 marca 2023.
18. Europejski Obszar Gospodarczy (EEA), według stanu na 29 marca 2023, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/169/the-european-economic-area-eea-switzerland-and-the-north>.
19. Fundusze norweskie, według stanu na 29 marca 2023, <https://www.eog.gov.pl/>, <https://www.ncn.gov.pl/eeanorwaygrants/info>
20. Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego, <https://rgnisw.nauka.gov.pl/>.
21. HR Excellence in Research Award, <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>, według stanu na 29 marca 2023.
22. „Plan równości płci dla Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2022-2024”, https://www.ur.edu.pl/files/user_directory/951/Dokumenty/Plan%20R%C3%B3wno%C5%9Bci%20P%C5%82ci%20dla%20Uniwersytetu%20Rzeszowskiego.pdf, według stanu na 30 marca 2023.
23. „Plan Równości Płci dla Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu na lata 2022-2025”, https://bip.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0031/381838/ZR-252-2021-2022-Zal..pdf, według stanu na 1 kwietnia 2023.
24. „Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu na lata 2022-2024”, według stanu na 1 kwietnia 2023, https://www.umw.edu.pl/sites/default/files/files/aktualnosci/2022/03/Plan_Ro%CC%81wnos%CC%81ci_Plci.pdf.
25. „Etapy tworzenia Planu Równości Płci na Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku”, https://www.umb.edu.pl/rowni/plan_rownosci_plci, według stanu na 1 kwietnia 2023.
26. „Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego na lata 2020-2023”, <https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/02/plan-rownosci-plci-dla-universytetu-warszawskiego.pdf>, według stanu na 1 kwietnia 2023.