

**Pismo okólne nr 3/2025
z dnia 30 grudnia 2025 r.
Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi**

**w sprawie Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi
na lata 2026-2028**

Uniwersytet Medyczny w Łodzi przyjmuje do realizacji Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi (Gender Equality Plan, GEP), uwzględniający plan działań na lata 2026-2028, stanowiący dokument określający cele, działania i mechanizmy monitorowania na rzecz zapewniania równości szans i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć w działalności badawczej, dydaktycznej, organizacyjnej oraz w polityce kadrowej.

Plan Równości Płci obowiązuje wszystkich pracowników, doktorantów, studentów oraz osoby współpracujące z Uczelnią. Jednostki organizacyjne Uczelni zobowiązuje się do wdrażania działań wskazanych w Planie oraz do współpracy przy monitorowaniu jego realizacji.

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi stanowi załącznik do niniejszego pisma okólnego.

REKTOR: *prof. dr hab. n. med. Janusz Piekarski*

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersYTETU MEDYCZNEGO W ŁODZI

– PLAN DZIAŁANIA NA LATA 2026-2028

Spis treści

I.	WPROWADZENIE	3
II.	DIAGNOZA	4
1.	ANALIZA DANYCH STATYSTYCZNYCH	4
1.1.	STRUKTURA ZATRUDNIENIA	4
1.2.	FUNKCJE KIEROWNICZE I ORGANY KOLEGIALNE	7
1.3.	AWANSE NAUKOWE – POSTĘPOWANIA HABILITACYJNE I PROFESORSKIE	9
1.4.	PROJEKTY BADAWCZE	10
1.5.	NIEOBECNOŚĆ W PRACY	13
1.6.	SPOŁECZNOŚĆ STUDENCKA I DOKTORANCKA	13
1.7.	PROCEDURY ANTYMOBBINGOWE I ANTYDYSKRIMINACYJNE	16
2.	ANALIZA BADAŃ ANKIETOWYCH	17
2.1.	Mocne strony uczelni w obszarach istotnych dla równości płci i różnorodności	17
2.2.	Kluczowe wyzwania i obszary wymagające interwencji	18
3.	DOBRE PRAKTYKI	19
III.	CELE W ZAKRESIE POLITYKI RÓWNOŚCI	21
	BIBLIOGRAFIA:	27

Grudzień 2025

I. WPROWADZENIE

Uniwersytet Medyczny w Łodzi (UMED), jako dynamicznie rozwijająca się uczelnia medyczna, jest świadomy swojej roli w kształtowaniu nowoczesnego, odpowiedzialnego i włączającego środowiska nauki i pracy. W centrum jego wartości znajduje się realne zapewnianie równości szans wszystkim członkom społeczności akademickiej. Dlatego opracowano Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP) na lata 2026–2028 jako kontynuację Planu Równości Płci na lata 2022-2025 oraz element uzupełniający uczelnianej strategii rozwoju.

GEP jest strategicznym dokumentem, który ma na celu systemowe wzmacnianie równości płci w każdym obszarze działalności uczelni. Dotyczy to m.in.:

- tworzenia środowiska pracy i nauki wolnego od dyskryminacji,
- wzmacniania równowagi płci na stanowiskach kierowniczych,
- zapewnienia równych szans rozwoju kariery, w tym kariery naukowej,
- promowania różnorodności w zespołach badawczych,
- zapobiegania przemocy i molestowaniu,
- poprawy warunków godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym.

Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej GEP jest warunkiem formalnym udziału instytucji w programie Horyzont Europa. W praktyce oznacza to, że brak opracowanego i wdrażanego Planu Równości Płci uniemożliwia uczelni ubieganie się o finansowanie w konkursach europejskich. Tym samym posiadanie GEP-u staje się nie tylko wyrazem odpowiedzialności społecznej Uniwersytetu, ale również kluczowym czynnikiem warunkującym rozwój działalności badawczej, dostęp do środków zewnętrznych oraz zwiększenie poziomu umiędzynarodowienia.

Tworząc GEP na lata 2026–2028, Uniwersytet Medyczny w Łodzi opiera się na dobrych praktykach europejskich oraz na krajowych wytycznych dotyczących równości płci w nauce. Dokument uwzględnia zalecenia zaprezentowane m.in. w Przewodniku „Równość płci w projektach badawczych” opracowanym przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (2023), w którym podkreśla się konieczność:

- prowadzenia systematycznej diagnozy i monitoringu sytuacji kobiet i mężczyzn w organizacji,
- uwzględniania perspektywy płci (gender dimension) w projektach badawczych, ich planowaniu i wdrażaniu,
- włączania równości płci w zarządzanie instytucjonalne,
- wdrażania odpowiednich szkoleń, procedur i narzędzi organizacyjnych.

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi zawiera:

- Diagnozę opartą o analizę danych statystycznych oraz badań ankietowych,
- Cele wyznaczone dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi,
- Plan i harmonogram działań, z określonymi wskaźnikami.

UMED zapewni odpowiednie zasoby osobowe i finansowe niezbędne do realizacji zaplanowanych działań.

Przedstawiany dokument jest wyrazem zaangażowania uczelni w budowanie środowiska, które jest bezpieczne i otwarte. GEP nie jest jedynie zbiorem deklaracji, lecz narzędziem rzeczywistej zmiany organizacyjnej. Jest to wspólna inicjatywa całej społeczności akademickiej. Jej skuteczność zależy od zaangażowania wszystkich osób pracujących i studiujących w uniwersytecie. Dzięki realizacji zaplanowanych działań uczelnia tworzy warunki sprzyjające doskonałości naukowej, rozwojowi talentów i budowaniu kultury organizacyjnej, w której równość jest rzeczywistością, a nie tylko deklaracją.

II. DIAGNOZA

1. ANALIZA DANYCH STATYSTYCZNYCH

1.1. STRUKTURA ZATRUDNIENIA

Tab. 1. Liczba nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (nienauczycieli) według płci¹ (stan na listopad 2025)

Liczba pracowników	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
ogółem	1902	940	2842
nauczyciele	1149	680	1829
nienauczyciele	753	260	1013

W uczelni zatrudnionych jest 2 842 osób: 1 902 kobiet i 940 mężczyzn, co oznacza, że kobiety stanowią 66,9% uczelnianej kadry. To potwierdza silną feminizację organizacji na poziomie ogólnym.

¹ Jako nienauczyciele rozumiane są wszystkie pozostałe grupy pracownicze tj. administracja, pracownicy naukowo-techniczni, pracownicy obsługi, obsługi nauki i dydaktyki i lekarze rezydenci.

Wśród nauczycieli akademickich kobiety stanowią 62,8% zatrudnionych, natomiast wśród ninauczycieli 74,3%.

Tab. 2. Struktura wykształcenia pracowników uczelni (stan na listopad 2025)

Wykształcenie	Nauczyciele akademicy		Ninauczyciele	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Profesor	75	98	0	3
Doktor habilitowany	124	92	3	3
Doktor	559	297	125	33
Pozostali	391	193	625	221
OGÓŁEM	1149	680	753	260

W grupie nauczycieli liczebnie dominują kobiety na poziomach doktor (559 K vs 297 M) oraz doktor habilitowany (124 K vs 92 M). Natomiast wśród pracowników z tytułem profesora dominują mężczyźni – 56,6%. To sygnalizuje spadek udziału kobiet u szczytu ścieżki naukowej

Tab. 3. Nauczyciele akademicy – struktura zatrudnienia wg stanowisk (stan na listopad 2025)

Nauczyciele akademicy - podział na stanowiska	Kobiety	Mężczyźni
asystent	469	254
adiunkt	437	247
profesor uczelni	101	73
profesor	75	98
lektor	7	0
instruktor	40	3

starszy lektor	12	3
starszy instruktor	8	2
razem	1149	680

Na stanowiskach asystent/-ka i adiunkt/-ka kobiety stanowią odpowiednio 64,9% i 63,9% (469 K/254 M oraz 437 K/247 M). Na poziomie profesor uczelni udział kobiet to 58,0% (101 K/73 M), natomiast na poziomie profesora spada do 43,4% (75 K/98 M). Ogólny obraz może wskazywać na zjawisko „leaky pipeline” — im wyżej w hierarchii akademickiej, tym mniejszy udział kobiet.

Tab. 4. Liczba nauczycieli akademickich zatrudniona na poszczególnych wydziałach (stan na listopad 2025)

Wydział	Kobiety	Mężczyźni
W. Farmaceutyczny	101	42
W. Lekarski	738	504
W. Nauk o Zdrowiu	273	113
Jednostki ogólnouczelniane	37	21
OGÓŁEM	1149	680

Wśród nauczycieli akademickich najwyższy udział kobiet występuje na Wydziale Nauk o Zdrowiu (70,7%) i Wydziale Farmaceutycznym (70,6%); Wydział Lekarski ma niższy, choć nadal większościowy udział kobiet (59,4%). Zatrudnienie kobiet w jednostkach ogólnouczelnianych kształtuje się na poziomie 63,8% kobiet.

Uczelnia wyróżnia się wysokim odsetkiem kobiet wśród pracowników, zwłaszcza wśród kadry akademickiej (nauczyciele akademicy). Jednocześnie widoczny jest spadek udziału kobiet na najwyższych poziomach (tytuł profesora), co może wskazywać na istnienie bariery awansowej mimo szerokiej puli talentów na wcześniejszych szczeblach kariery.

1.2. FUNKCJE KIEROWNICZE I ORGANY KOLEGIALNE

Analiza reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, w organach kolegialnych oraz w centralnych władzach uczelni stanowi kluczowy element diagnozy równościowej. Dane pokazują, że uczelnia osiągnęła znaczące postępy w zwiększaniu udziału kobiet w wielu obszarach zarządzania, choć nadal istnieją obszary, które wymagają działań wzmacniających udział kobiet w najwyższych szczeblach decyzyjnych.

Funkcję rektora oraz kanclerza uczelni pełnią mężczyźni. Mimo znacznego udziału kobiet na stanowiskach prorektorskich (43% - kobiet) oraz w kierownictwie administracji (zastępcy kanclerza – 100% kobiet), widoczna jest tzw. segregacja pionowa – mężczyźni częściej pełnią funkcje najwyższego szczebla.

Tab. 5. Liczba osób na stanowiskach kierowniczych (stan na listopad 2025)

	Nienauczyciele	Nauczyciele
Kobiety	61	157
Mężczyźni	24	139
Ogółem	85	296

W strukturze stanowisk kierowniczych wśród nienauczycieli kobiety stanowią zdecydowaną większość (61 kobiet wobec 24 mężczyzn), co oznacza aż 71,8% udziału kobiet w tej grupie. Wśród nauczycieli akademickich reprezentacja płci jest bardziej zrównoważona: kobiety – 157, mężczyźni – 139, co daje 53% udziału kobiet

Tab. 6. Liczba kobiet i mężczyzn sprawujących funkcje dziekana/prodziekana z podziałem na wydziały (stan na listopad 2025)

Funkcja	Wydział Lekarski - Oddział Lekarski		Wydział Lekarski - Oddział Stomatologiczny		Wydział Lekarski - Oddział Nauk Biomedycznych		Wydział Farmaceutyczny		Wydział Nauk o Zdrowiu (WNoZ)		WNoZ - Oddział Pielęgniarstwa i Położnictwa		OGÓŁEM	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Dziekan	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	1
Prodziekan	5	4	2	1	-	2	4	-	5	2	3	-	19	9
OGÓŁEM	5	5	2	1	-	2	5	-	6	2	3	-	21	10

Na poziomie wydziałowym kobiety odgrywają kluczową rolę w zarządzaniu. Kobiety zajmują 21 spośród 31 funkcji dziekanów i prodziekanów, co stanowi 67,7% wszystkich pełnionych funkcji kierowniczych na poziomie wydziałów.

Tab. 7. Liczba kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych uczelni (stan na listopad 2025)

Organ	Kobiety	Mężczyźni	OGÓŁEM
Senat	11	14	25
Rada Uczelni	3	4	7
Rada Naukowa Uniwersytetu	17	13	30
Rada Nauk Farmaceutycznych	18	7	25
Rada Nauk Medycznych	78	110	188
Rada Nauk o Zdrowiu	23	11	34
OGÓŁEM	150	159	309

W organach kolegialnych uczelni udział kobiet kształtuje się na poziomie 48,5%, a więc mamy do czynienia z niemal pełną równowagą płci. Największa dysproporcja dotyczy Rady Nauk Medycznych (41% kobiet). W Senacie, mimo wyborczego charakteru, reprezentacja kobiet jest stosunkowo wysoka.

Uczelnia wykazuje znaczące osiągnięcia w zakresie reprezentacji kobiet w strukturach zarządczych i kolegialnych. Aby utrzymać i rozwijać równowagę płci, UMED powinna prowadzić systematyczny

monitoring. W przypadku gremiów wybieralnych, w których uczelnia nie może narzucać składu (np. Senat), możliwe są działania wspierające równość, takie jak: zachęcanie kobiet do kandydowania czy szkolenia lidarskie.

1.3. AWANSE NAUKOWE – POSTĘPOWANIA HABILITACYJNE I PROFESORSKIE

Ocena równości płci w procesach awansów naukowych na Uczelni objęła uzyskiwanie tytułu profesora (lata 2023–2025) oraz uzyskiwanie stopnia doktora habilitowanego (lata 2023-2025), w kontekście monitoringu równościowego oraz realizacji założeń Planu Równości Płci.

W badanym okresie odnotowano łącznie 20 awansów profesorskich, z czego:

- 12 przypadków dotyczyło kobiet,
- 8 przypadków dotyczyło mężczyzn.

Dane te wskazują na ponadparytetowy udział kobiet w awansach profesorskich w latach 2023–2025.

Średni czas awansu od habilitacji do uzyskania tytułu profesora wynosił:

- dla kobiet – ok. 9,7 roku,
- dla mężczyzn – ok. 9,5 roku.

Różnice są nieistotne statystycznie, co wskazuje na brak dysproporcji płciowych w tempie osiągnięcia tytułu profesora. Jednocześnie należy zauważyć występowanie zróżnicowanego rozrzutu wartości w obu grupach (od 3 do 16 lat u kobiet oraz od 4 do 18 lat u mężczyzn), co może wynikać z indywidualnych ścieżek kariery naukowej.

We wszystkich analizowanych latach udział kobiet w awansach był równy lub wyższy niż udział mężczyzn, a także nie zaobserwowano oznak systemowego opóźnienia w ścieżkach awansu dla którejkolwiek płci.

W tym samym okresie odnotowano 40 habilitacji, w tym:

- większość uzyskały kobiety (ok. 55%),
- mężczyźni stanowili ok. 45% wszystkich awansowanych.

Dane wskazują na zachowanie równowagi płci na poziomie habilitacji, z lekką przewagą kobiet.

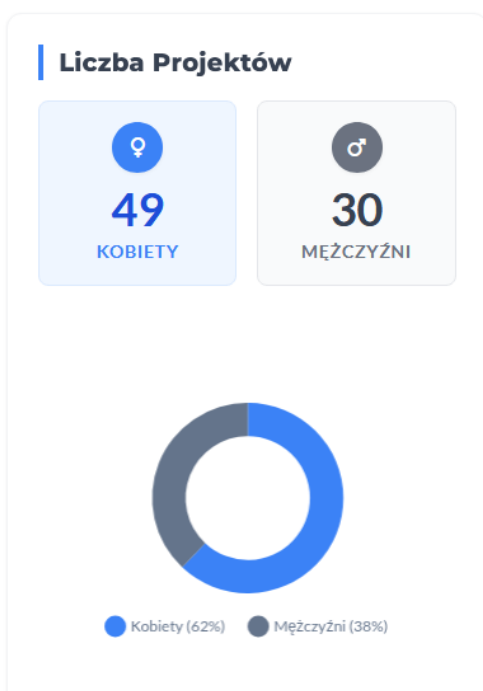
W przypadku obu płci zauważalne są zarówno krótkie ścieżki awansu (4–6 lat), jak i te bardzo długie (15-26 lat).

Dane z lat 2023–2025 wskazują, że uczelnia osiągnęła satysfakcjonujący poziom równości płci w procesie awansów naukowych, z wyraźnie zaznaczoną przewagą kobiet zarówno w habilitacjach, jak i profesurach. Nie zaobserwowano różnic w tempie awansu pomiędzy obiema płciami. Rekomendowane jest jednak dalsze systematyczne monitorowanie procesów awansowych oraz utrzymanie działań wspierających równość płci.

1.4. PROJEKTY BADAWCZE

Analiza danych dotyczących projektów realizowanych na Uczelni ujawnia zróżnicowane wzorce uczestnictwa kobiet i mężczyzn w zależności od rodzaju instytucji finansującej. Szczególnie istotne różnice dotyczą średniej wartości pojedynczego projektu, która jest jednym z kluczowych wskaźników dostępu do większych i bardziej prestiżowych instrumentów finansowania badań.

Wykres 1 (dot. lat 2023-2025)

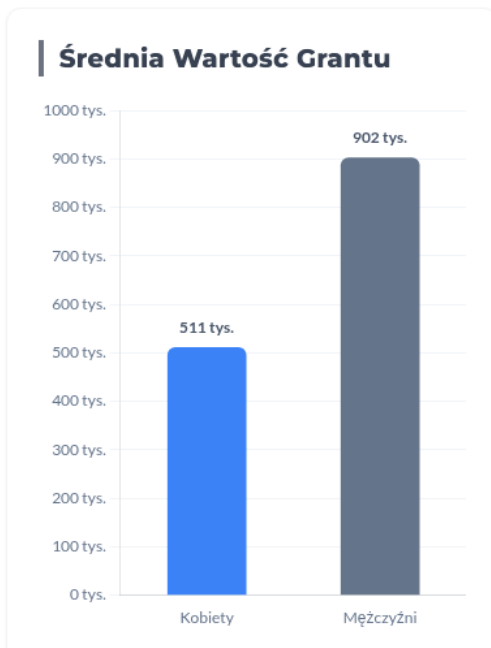


Przeprowadzona analiza danych dotyczących projektów finansowanych w konkursach Narodowego Centrum Nauki wykazała, że kobiety stanowią większość wśród kierowników projektów – 62% wszystkich grantów zostało przyznanych badaczkom, podczas gdy mężczyźni odpowiadają za 38% projektów. Pomimo przewagi liczebnej kobiet, ich udział w całkowitej wartości finansowania jest niższy i wynosi 48%, podczas gdy mężczyźni pozyskali 52% dostępnych środków.

Różnica ta wynika przede wszystkim ze struktury udziału w poszczególnych typach konkursów. Kobiety dominują w grantach o mniejszej skali budżetowej oraz we

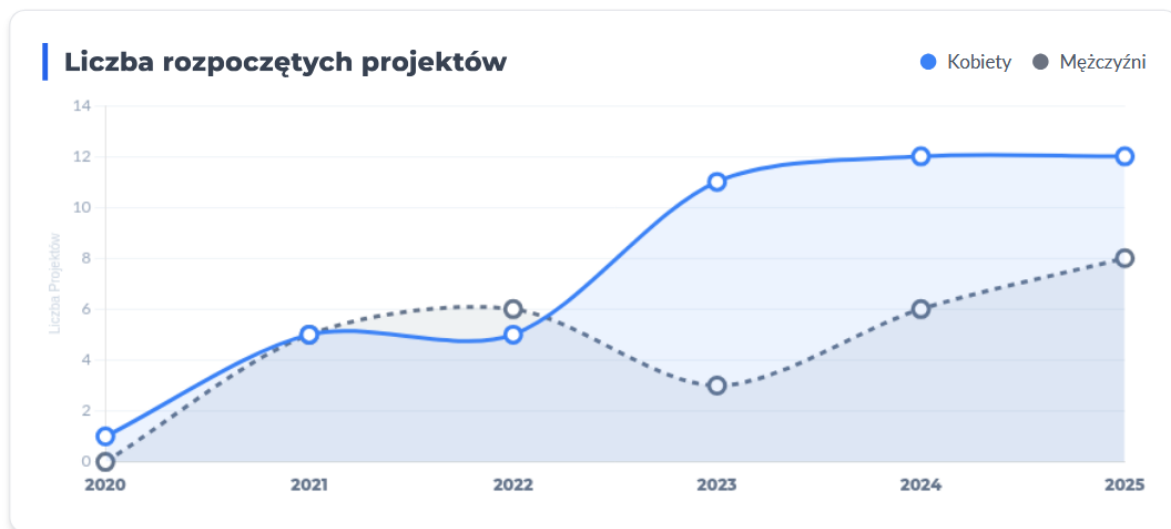
wczesnych etapach ścieżki naukowej (np. MINIATURA, PRELUDIUM), natomiast mężczyźni są wyraźnie silniej reprezentowani w kluczowych konkursach dużych, takich jak OPUS, w których uzyskują zarówno większą liczbę grantów (12 vs 7), jak i ponad dwukrotnie wyższą sumę finansowania (19,9 mln PLN vs 7,9 mln PLN). To zróżnicowanie przekłada się na istotną dysproporcję w średniej wartości pozyskanego grantu: mężczyźni – 902 tys. PLN, kobiety – 511 tys. PLN.

Wykres 2 (dot. okresu 2023-2025)



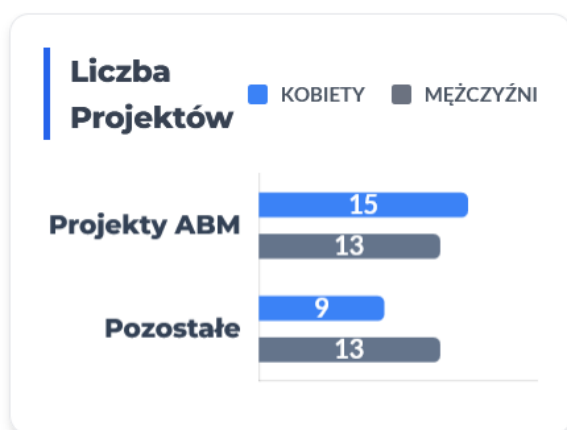
Warto zauważyć, że w ostatnich latach wzrasta liczba projektów rozpoczynanych pod kierownictwem kobiet, co wskazuje na pozytywny trend wzmocniający równowagę płci na wcześniejszych etapach kariery naukowej. Tendencja ta nie przekłada się jednak jeszcze na wyrównanie udziału w konkursach o największym znaczeniu budżetowym, co potwierdza zjawisko tzw. „leaky pipeline” – systematycznego spadku udziału kobiet na kolejnych, bardziej prestiżowych etapach ścieżki grantowej.

Wykres 3 (dot. okresu 2020-2025)



Analiza wykazała także, że projekty kierowane przez mężczyzn cechują się przeciętnie dłuższym okresem realizacji (średnio 43 mies., wobec 36 mies. dla kobiet), co jest spójne z ich większym udziałem w dużych programach badawczych. Zbierając te obserwacje, można stwierdzić, że choć na etapie wejścia do systemu grantowego kobiety radzą sobie bardzo dobrze, to na poziomie najbardziej prestiżowych i finansowo wymagających konkursów pojawiają się wyraźne różnice wskazujące na potrzebę ukierunkowanego wsparcia.

Wykres 4 i 5 (dot. lat 2023-2025)



W przypadku projektów finansowanych przez Agencję Badań Medycznych (ABM) obserwuje się, że kierowniczki projektów osiągają średnio znacznie wyższe wartości pozyskanych grantów niż kierownicy. Średnia wartość projektu ABM prowadzonego przez kobietę wynosi ok. 10,45 mln zł, podczas gdy średnia dla projektów prowadzonych przez mężczyzn to ok. 7,42 mln zł. Dane te wskazują, że w obszarze badań klinicznych – centralnym dla profilu Uczelni – kobiety nie tylko aktywnie i licznie uczestniczą w konkursach, ale również pozyskują projekty o największej skali budżetowej, często obejmujące złożone badania wielośrodkowe i wieloletnie programy terapeutyczne.

Odwrotny trend obserwuje się w przypadku projektów finansowanych przez pozostałe instytucje (Narodowe Centrum Badań i Rozwoju,

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości), jednostki samorządu). W tej grupie projekty kierowane przez mężczyzn cechują się ponad dwukrotnie wyższą średnią wartością niż projekty prowadzone przez kobiety. Średnia wartość projektu mężczyzny to ok. 2,57 mln zł, podczas gdy projekt kierowany przez kobietę osiąga średnio ok. 1,02 mln zł. Obszary dofinansowania w tej grupie obejmują głównie projekty infrastrukturalne, organizacyjne, dydaktyczne, cyfryzacyjne oraz projekty wspierające rozwój instytucjonalny Uczelni – a więc segment, w którym kobiety są znacznie słabiej reprezentowane, zarówno liczbowo, jak i budżetowo.

1.5. NIEOBECNOŚĆ W PRACY

Tab. 8. Liczba pracowników, którzy w latach 2023-2025 korzystali z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych (K/M), liczba dni nieobecności dla każdej grupy

	Nauczyciele akademicy		Ninauczyciele		Łącznie	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Liczba pracowników	174	7	62	4	236	11
Liczba dni nieobecności	65582	686	23111	198	88693	884

Analiza danych dotyczących liczby pracowników korzystających z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych wskazuje na wyraźną nierówność płci w obszarze pełnienia obowiązków rodzicielskich. W badanym okresie z tego rodzaju urlopów skorzystało łącznie 247 osób, z czego 236 stanowiły kobiety, a jedynie 11 mężczyźni. Oznacza to, że ponad 95% wszystkich osób korzystających z urlopów związanych z opieką nad dzieckiem to kobiety.

Dysproporcja ta znajduje odzwierciedlenie także w liczbie dni nieobecności: kobiety wykorzystały łącznie ponad 88 tys. dni urlopów, podczas gdy mężczyźni niecałe 1000 dni. Dane potwierdzają dominujące zaangażowanie kobiet w pełnienie funkcji opiekuńczych oraz niską partycypację mężczyzn w urlopach rodzicielskich.

Tak znacząca różnica świadczy o utrzymującej się nierówności płci w podziale obowiązków rodzinnych, co wpływa na sytuację zawodową kobiet — dłuższe przerwy w zatrudnieniu, utrudnienia w rozwoju kariery, większe ryzyko utraty ciągłości awansu oraz większe obciążenie obowiązkami domowymi. Jednocześnie znikomy udział mężczyzn w urlopach rodzicielskich wskazuje na potrzebę promowania i wspierania ich zaangażowania w opiekę nad dziećmi.

1.6. SPOŁECZNOŚĆ STUDENCKA I DOKTORANCKA

Dane z listopada 2025 roku wskazują, że wśród doktorantów Uniwersytetu Medycznego w Łodzi kobiety stanowią 62,7%, a mężczyźni 37,3% ogółu populacji doktoranckiej, co oznacza utrzymującą się przewagę udziału kobiet.

W procesie rekrutacji występuje jednak tendencja do stopniowego zwiększania udziału mężczyzn. W roku akademickim 2024/2025 udział mężczyzn wśród przyjętych wyniósł 32%, natomiast w roku

2025/2026 wzrósł do 40,5%. Dane te wskazują, że pomimo przewagi kobiet w populacji doktoranckiej, proces rekrutacji zaczyna się stopniowo równoważyć.

Tab. 9. Liczba doktorantów Uniwersytetu Medycznego w Łodzi

Doktoranci	2024/2025		2025/2026	
	Ogółem	W tym kobiety	Ogółem	W tym kobiety
Kandydaci	67	43	115	65
Przyjęci	50	34	74	44
Skreśleni	4	3	13	6

W latach 2023/2024–2025/2026 proporcja płci osób studiujących w uczelni utrzymuje się na stabilnym poziomie: około 70% kobiet i 30% mężczyzn. Na kierunkach prowadzonych w języku polskim proporcje są zbliżone do średnich ogólnouczelnianych, natomiast w programach anglojęzycznych struktura płci jest istotnie bardziej zrównoważona – w roku 2025/2026 udział mężczyzn wynosił 44,4%

Tab. 10. Liczba osób studiujących w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi.

Studenci:	2023/2024		2024/2025		2025/2026	
	Ogółem	W tym kobiety	Ogółem	W tym kobiety	Ogółem	W tym kobiety
na kierunkach prowadzonych w j. polskim	8612	6121	8564	6088	8717	6153
na kierunkach prowadzonych w języku angielskim	702	375	629	348	586	326
OGÓŁEM	9314	6496	9193	6436	9303	6479

Tab. 11. Liczba osób studiujących na poszczególnych kierunkach wg płci.

Nazwa kierunku	Stopień studiów/jednolite	2023/2024		2024/2025		2025/2026	
		Przyjętych ogółem	W tym mężczyźni	Przyjętych ogółem	W tym mężczyźni	Przyjętych ogółem	W tym mężczyźni
Analityka medyczna	jednolite mgr	75	9	81	19	117	9
Biotechnologia	I stopnia	115	31	106	34	99	34
Biotechnologia	II stopnia	28	13	29	8	24	5
Dietetyka	I stopnia	85	12	100	15	90	20
Dietetyka	II stopnia	27	0	41	4	32	8

Elektroradiologia	I stopnia	44	10	53	10	51	16
Elektroradiologia	II stopnia	39	5	25	10	28	3
Farmacja	jednolite mgr	147	42	135	35	171	41
Fizjoterapia	jednolite mgr	192	81	195	80	183	79
Kierunek lekarski	jednolite mgr	500	193	476	192	461	205
Kierunek lekarski (niestacjonarny)	jednolite mgr	60	23	58	17	84	27
Kierunek lekarski MON	jednolite mgr	199	104	207	122	197	104
Kierunek lekarsko-dentystyczny	jednolite mgr	130	30	130	30	119	28
Kierunek lekarsko-dentystyczny (niestacjonarny)	jednolite mgr	31	12	43	16	24	11
Kosmetologia	I stopnia	60	1	67	0	66	1
Kosmetologia	II stopnia	37	0	28	0	34	34
Pielęgniarstwo	I stopnia	225	21	231	16	237	20
Pielęgniarstwo	II stopnia	53	6	70	4	84	8
Położnictwo	I stopnia	71	1	77	0	74	1
Położnictwo	II stopnia	25	0	52	0	52	0
Ratownictwo medyczne	I stopnia	152	69	152	71	154	58
Ratownictwo medyczne	II stopnia	x	x	x	x	51	30
Ratownictwo medyczne (niestacjonarne)	II stopnia	x	x	x	x	31	23
Techniki dentystyczne	I stopnia	49	3	49	6	47	4
Techniki dentystyczne	II stopnia	34	5	21	4	0	0
Zdrowie publiczne	I stopnia	69	21	91	21	80	18
Zdrowie publiczne	II stopnia	37	10	56	20	55	18
Zdrowie publiczne (niestacjonarne)	II stopnia	0	0	0	0	0	0

Analiza danych dotyczących przyjęć w roku akademickim 2025/2026 ujawnia wyraźne różnice pomiędzy kierunkami:

Kierunki o najwyższym udziale mężczyzn

- Ratownictwo Medyczne, II stopnia, niestacjonarne – 74,2% mężczyzn
- Ratownictwo Medyczne, II stopnia – 58,8% mężczyzn
- Kierunek Lekarski – MON – 52,8% mężczyzn
- Kierunek Lekarski – 44,5% mężczyzn
- Fizjoterapia – 43,2% mężczyzn

Kierunki o najniższym udziale mężczyzn

- Położnictwo, I stopnia – 1,4% mężczyzn
- Kosmetologia, I stopnia – 1,5% mężczyzn

- Analityka Medyczna – 7,7% mężczyzn
- Pielęgniarstwo, I stopnia – 8,4% mężczyzn
- Elektroradiologia, II stopnia – 10,7% mężczyzn

Nierównowaga płci nie ma charakteru ogólnouczelnianego, lecz jest silnie skoncentrowana na wybranych kierunkach.

Zgodnie z raportem *Chłopaki do medycznych (czerwiec 2025)* opracowanym przez Stowarzyszenie na rzecz Chłopców i Mężczyzn w skali kraju odsetek mężczyzn przyjmowanych na uczelnie medyczne w latach 2022–2024 wynosił jedynie 23,4%, co wskazuje na znaczną nierównowagę płci w obszarze kształcenia medycznego. Uniwersytet Medyczny w Łodzi został wskazany w raporcie jako uczelnia o jednej z najbardziej wyrównanych proporcji płci w Polsce.

WNIOSKI:

- Ze względu na silne zróżnicowanie proporcji płci między kierunkami konieczne jest wdrażanie działań dopasowanych do danej dyscypliny. Ogólnouczelniane interwencje mogą okazać się nieskuteczne
- Analizy krajowe wskazują, że mniejsza liczba kandydatów mężczyzn wynika głównie z ich wcześniejszych wyborów edukacyjnych. Niezbędne są działania informacyjne odpowiednio adresowane do licealistów
- Obserwowany wzrost udziału mężczyzn wśród nowo przyjętych doktorantów wskazuje na skuteczność dotychczasowych działań oraz potrzebę ich kontynuacji i usystematyzowania.

1.7. PROCEDURY ANTYMOBBINGOWE I ANTYDISKRYMINACYJNE

Na uczelni funkcjonują dwa organy odpowiedzialne za prowadzenie postępowań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu: Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi dla pracowników oraz Zespół ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu dla studentów i doktorantów, o zróżnicowanym składzie i jasno określonych kompetencjach. W ciągu ostatnich 24 miesięcy odnotowano jedno zgłoszenie dotyczące studentów, które zostało w pełni rozpatrzone zgodnie z obowiązującymi procedurami.

Niska liczba zgłoszeń może jednak nie odzwierciedlać rzeczywistej skali zjawiska, lecz wynikać z niedostatecznej znajomości obowiązujących procedur w społeczności akademickiej — co potwierdzają również wyniki ankiety przeprowadzonych na uczelni, wskazujące na niewystarczającą

świadomość dostępnych mechanizmów i niechęć do zgłaszania niepożądanych zachowań. W związku z tym w Planie Równości Płci uczelnia identyfikuje potrzebę wzmocnienia działań informacyjnych, transparentności procesów oraz edukacji w zakresie istniejących ścieżek wsparcia i zgłaszania.

Od 2017 r. w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi prowadzone są badania powodów odejścia z pracy, tzw. exit interview. Udział w badaniu jest dobrowolny. Wyniki ankiet analizowane są co najmniej raz w roku. Zgromadzone dotychczas dane nie wskazują, aby podawane przyczyny odejścia miały związek z kwestiami nierówności czy dyskryminacji.

2. ANALIZA BADAŃ ANKIETOWYCH

W procesie przygotowania Planu Równości Płci wykorzystano wyniki dwóch niezależnych badań przeprowadzonych w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, obejmujących zarówno całą społeczność pracowniczą, jak i grupę badawczo-dydaktyczną w ramach procesu HR Excellence in Research.

Pierwsze z badań – ankieta dotycząca różnorodności i inkluzywności, zrealizowane w sierpniu 2025 r. wśród 181 pracowników – objęło szeroki zakres zagadnień związanych z postrzeganiem różnorodności, inkluzywności, barier, dobrych praktyk oraz jakości środowiska pracy. Badanie było anonimowe i dobrowolne, a jego uczestnikami były osoby o zróżnicowanym stażu pracy, reprezentujące zarówno kadrę naukową, jak i administracyjną. Kobiety stanowiły 77% próby.

Drugie badanie – HR Excellence in Research (2024) – przeprowadzono metodą CAWI w okresie listopad – grudzień 2024 r. i objęło 276 nauczycieli akademickich. Celem badania była ewaluacja warunków pracy, zasad równości, możliwości rozwoju kariery, etyki badawczej oraz transparentności procesów organizacyjnych w świetle Europejskiej Karty Naukowca. Ankieta pozwoliła na zidentyfikowanie czynników wspierających rozwój kadr akademickich, a także istniejących barier utrudniających zapewnienie równości i równych szans.

Wspólna analiza tych dwóch źródeł pozwala na sformułowanie pogłębionej diagnozy instytucjonalnej, niezbędnej do budowy skutecznego Planu Równości Płci.

2.1. Mocne strony uczelni w obszarach istotnych dla równości płci i różnorodności

- **Klimat sprzyjający akceptacji różnorodności**

Badania wskazują, że społeczność UMED w dużej mierze postrzega środowisko pracy jako akceptujące różnorodność. W obszarze inkluzywności najwyżej oceniono równe traktowanie oraz

eliminowanie barier, co potwierdza istnienie pozytywnych podstaw kultury organizacyjnej.

Widoczność różnorodności wiekowej, kulturowej i językowej wskazuje na coraz większą otwartość uczelni — element kluczowy dla polityk równościowych.

- **Wysoka ocena postaw przełożonych wobec różnorodności**

Wyniki dowodzą, że pracownicy w znacznym stopniu odczuwają wsparcie ze strony przełożonych w obszarach związanych z różnorodnością i inkluzywnością — aż 73,5% deklaruje, że ich przełożeni sprzyjają tworzeniu otwartego środowiska pracy. W połączeniu z przekonaniem wielu badanych, że kierownictwo uznaje różnorodność za wartość organizacyjną, stanowi to ważny fundament dla implementacji GEP-u i dalszych działań strategicznych

- **Pozytywna ocena równowagi płci w zespołach badawczych**

W ramach badania HR Excellence in Research odnotowano stosunkowo wysoką ocenę działań uczelni w zakresie równouprawnienia płci w zespołach badawczych — 66% ankietowanych potwierdziło, że różnorodność płciowa jest tam zachowana. Stanowi to istotną mocną stronę, szczególnie w kontekście zgodności z wymogami instytucji europejskich

- **Identyfikacja z wartościami sprzyjającymi równości**

Pracownicy najczęściej wskazują jako najważniejsze wartości takie pojęcia jak jakość, otwartość i równość. Istotne jest, że równość, choć znajduje się na 5. miejscu (11% wskazań), pozostaje jedną z kluczowych wartości uczelnianych i jest postrzegana jako ważna w codziennej pracy. Takie rozumienie wartości organizacyjnych stanowi bazę dla działań wzmacniających kulturę równości płci.

2.2. Kluczowe wyzwania i obszary wymagające interwencji

- **Niska znajomość procedur antydyskryminacyjnych i brak zaufania do ich skuteczności**

W obu badaniach potwierdzono, że duża część pracowników nie zna obowiązujących w uczelni procedur dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingu, zgłaszania konfliktów czy naruszeń etycznych. Ponad połowa badanych nie potrafi ocenić dostępności tych procedur lub przyznaje, że nie są one dla nich zrozumiałe. Jednocześnie pojawia się krytyka dotycząca ich skuteczności, co osłabia zaufanie pracowników i stanowi barierę we wdrażaniu polityk równościowych.

- **Niedostateczne wsparcie dla rodziców i osób łączących obowiązki zawodowe z opiekuńczymi**

W odpowiedziach pojawiają się postulaty dotyczące zwiększenia elastyczności pracy, rozwoju infrastruktury opiekuńczej (np. przedszkole, świetlice wakacyjne), ułatwień dla rodziców oraz lepszego

dostosowania zadań do możliwości osób opiekujących się dziećmi. Jest to obszar o kluczowym znaczeniu dla aktywności zawodowej kobiet, zwłaszcza w nauce i dydaktyce.

- **Poczucie braku przynależności u części pracowników**

Mimo ogólnie pozytywnych ocen inkluzywności, 20–29% badanych sygnalizuje brak poczucia przynależności lub komfortu w wyrażaniu własnych opinii. Wysoki odsetek osób doświadczających konfliktów wynikających z różnic wskazuje na potrzebę wzmocnienia kultury dialogu i szacunku w codziennych relacjach.

3. DOBRE PRAKTYKI

Uniwersytet Medyczny w Łodzi konsekwentnie rozwija politykę równościową, wzmocniającą reprezentację, widoczność i podmiotowość kobiet w nauce oraz w strukturach akademickich. W ostatnich latach wdrożono szereg inicjatyw stanowiących realne wsparcie dla kobiet, obejmujących działania edukacyjne, wizerunkowe, rozwojowe oraz strukturalne. Poniżej przedstawiono wybrane praktyki, które wyróżniają Uczelnię w krajowym i europejskim obszarze szkolnictwa wyższego.

- **Inicjatywa „Uczelnia to Ona” – wzmocnienie widoczności kobiet i przełamywanie stereotypów**

Projekt „Uczelnia to Ona”, realizowany przez Samorząd Studentów i Biuro Obsługi Studiów, powstał jako odpowiedź na zjawisko niskiej widoczności kobiet w środowisku akademickim, mimo że stanowią one ponad 70% społeczności UMED. Inicjatywa została oparta na szeroko zakrojonym badaniu ankietowym obejmującym 815 osób, w tym aż 694 kobiety. Wyniki jednoznacznie potwierdziły utrzymywanie się negatywnych stereotypów oraz przypadki niepożądanych zachowań wobec kobiet, które często pozostają niezgłaszane.

W odpowiedzi na te wnioski Uczelnia zorganizowała cykl wydarzeń kulturalnych, warsztatów, wykładów i dyskusji otwierających przestrzeń do mówienia o doświadczeniach kobiet, a także promujących ich rolę w nauce i medycynie. Projekt przyczynił się do wzrostu świadomości i budowania kultury opartej na szacunku, inkluzywności i równości płci.

- **Wzmocnienie międzynarodowej reprezentacji kobiet – prof. Lucyna Woźniak w zarządzie European Women Rectors Association (EWORA)**

Profesor Lucyna Woźniak, pełniąca obecnie funkcję Prorektora ds. Współpracy Międzynarodowej została powołana (w grudniu 2023 r.) do zarządu European Women Rectors Association (EWORA) – organizacji zrzeszającej liderki szkolnictwa wyższego w Europie. Przynależność ta podnosi rangę UMED na arenie międzynarodowej i wzmocnia wizerunek Uczelni jako instytucji wspierającej równość płci oraz aktywny udział kobiet w zarządzaniu nauką.

Zaangażowanie prof. Woźniak w EWORA wpisuje się w globalne działania na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet w stanowiskach kierowniczych oraz w kreowanie polityki równościowej w szkolnictwie wyższym. Współtworzenie przez nią europejskich standardów i rekomendacji w tym obszarze przekłada się na podnoszenie jakości polityk równościowych w uczelni

- **Projekt „Energia Kobiet 40+” – wsparcie rozwoju i dobrostanu kobiet**

„Energia Kobiet 40+” to kompleksowy program rozwojowo-edukacyjny zrealizowany w latach 2024–2025. Jego celem jest inspirowanie kobiet do dbania o zdrowie, rozwój osobisty i zawodowy oraz do wzmocnienia niezależności i dobrostanu psychofizycznego.

W ramach projektu odbyły się liczne prelekcje z ekspertami, warsztaty integracyjne (np. kulinarne, sportowe, samoobrony), a także wykłady, spektakle i koncerty. Łącznie w wydarzeniach uczestniczyło ponad 2 tysiące osób, co czyni inicjatywę jedną z największych tego typu w regionie. Projekt adresowany był głównie do kobiet 40+, ale jego otwarta formuła umożliwiła udział także pracownikom Uczelni, partnerów akademickich oraz mieszkańców regionu.

- **Projekt „Świat Nauki dla Dziewczyn”**

„Świat Nauki dla Dziewczyn” to program edukacyjny UMED realizowany we współpracy z Fundacją YES – Jestem Kobietą, którego celem jest wspieranie licealistek i młodych studentek zainteresowanych naukami biologicznymi i medycznymi. Projekt rozwija kompetencje przyszłych kobiet nauki poprzez intensywne warsztaty laboratoryjne, podczas których uczestniczki wykonują praktyczne eksperymenty z zakresu biologii molekularnej, diagnostyki i biotechnologii, m.in. izolację RNA i reakcje PCR. Zajęcia prowadzą doświadczone badaczki, pełniące rolę menterek, co pozwala młodym kobietom poznać realne ścieżki kariery w świecie nauki. Program tworzy inspirujące środowisko, wzmocnia pewność siebie uczestniczek oraz przełamuje stereotypy dotyczące kobiet w STEM.

III. CELE W ZAKRESIE POLITYKI RÓWNOŚCI

CEL STRATEGICZNY:

Budowanie bezpiecznego, równego i otwartego środowiska i nauki

CELE OPERACYJNE:

1. Przeciwdziałanie przemocy, dyskryminacji i nierównościami

- a. Systematyczne monitorowanie i analiza równości płac - wdrożenie narzędzi wspierających decyzje kadrowo-płacowe
 - i. Wdrożenie platformy do zarządzania wynagrodzeniami, w tym badanie luki płacowej
 - ii. Opracowywanie cyklicznych raportów płacowych
- b. Doskonalenie procedur rekrutacji, oceny, awansu promujących równość szans bez względu na płeć
 - i. Przegląd i aktualizacja obowiązujących procedur
 - ii. Opracowanie zaleceń dotyczących zrównoważonej reprezentacji osób w wydarzeniach, zespołach projektowych, komisjach eksperckich i innych gremiach niewyborczych.
- c. Podnoszenie kompetencji społeczności akademickiej w zakresie przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji
 - i. Obowiązkowe szkolenia kadry kierowniczej
 - ii. Pakiet informacyjny na temat obowiązujących procedur (zakładka w Intranecie)
 - iii. Kurs e-learningowy dla studentów
- d. Monitorowania i ewaluacja działań na rzecz równości
 - i. Powołanie koordynatora ds. równości

2. Kształtowanie świadomości równościowej

- a. Podnoszenie wiedzy i świadomości poprzez szkolenia
 - i. Warsztaty i szkolenia w zakresie budowania bezpiecznych, wspierających i niewykluczających relacji w środowisku pracy i nauki.
- b. Budowanie rozpoznawalności działań równościowych poprzez organizowane kampanie i wydarzenia
 - i. Konferencja dot. wdrażania polityk równościowych
 - ii. Kampania informacyjno-wizualna

3. Wzmacnianie równości szans i rozwoju zawodowego kobiet

- a. Rozwój kompetencji liderkich kobiet
 - i. Akademia Doskonalenia Liderok – program rozwoju kompetencji liderkich skierowany do kobiet na stanowiskach kierowniczych
- b. Promowanie rozwiązań wspierających równowagę praca-życie
 - i. Warsztaty i szkolenia z zarządzania czasem oraz wsparcie dla kobiet powracających po dłuższych nieobecnościach
 - ii. Program adaptacyjny dla osób powracających do pracy po dłuższych nieobecnościach

4. Wspieranie uwzględniania perspektywy płci w projektach badawczych, programach nauczania oraz stosowanych metodach dydaktycznych

- a. Podnoszenie kompetencji kadr akademickiej w zakresie uwzględniania perspektywy płci w badaniach i procesie kształcenia
 - i. Poradnik dobrych praktyk dla prowadzących zajęcia
 - ii. Wspieranie badaczy w przygotowywaniu projektów (webinar, konsultacje indywidualne, lista kontrolna)

CEL OPERACYJNY	GRUPA DOCELOWA	DZIAŁANIE	PROJEKT / WSKAŹNIK	CZAS REALIZACJI	JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE
1. Budowanie bezpiecznego, równego i otwartego środowiska i nauki					
Przeciwdziałanie przemocy, dyskryminacji i nierównościami	Spółeczność akademicka – nauczyciele akademicy, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, doktoranci, studenci	<ol style="list-style-type: none"> 1. Systematyczne monitorowanie i analiza równości płac - wdrożenie narzędzi wspierających decyzje kadrowo-płacowe 2. Doskonalenie procedur rekrutacji, oceny, awansu promujących równość szans bez względu na płeć 3. Podnoszenie kompetencji społeczności akademickiej w zakresie przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji 4. Monitorowania i ewaluacja działań na rzecz równości 	<p>Ad.1.:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Wdrożenie platformy do zarządzania wynagrodzeniami, w tym badanie luki płacowej; Opracowywanie cyklicznych raportów płacowych <p>Ad. 2.:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Przegląd i aktualizacja obowiązujących procedur; b) Opracowanie zaleceń dotyczących zrównoważonej reprezentacji osób w wydarzeniach, zespołach projektowych, 	<p>Ad 1.:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 2026-2028 <p>Ad 2:</p> <ol style="list-style-type: none"> b) 2027 c) 2027 <p>Ad 3:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 2027-2028 b) 2026 c) 2026 <p>Ad 4.:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 2026 	<p>Ad. 1.:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Biuro Kadr <p>Ad. 2.:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Biuro Kadr b) Biuro Rektora <p>Ad. 3.:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Biuro Kadr b) Biuro Kadr c) Biuro Obsługi Studiów <p>Ad. 4.:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Biuro Kadr

			<p>komisjach eksperckich i innych gremiach niewyborczych</p> <p>Ad. 3:</p> <p>a) Obowiązkowe szkolenia kadry kierowniczej;</p> <p>b) Pakiet informacyjny na temat obowiązujących procedur (zakładka w Intranecie),</p> <p>c) Kurs e-learningowy dla studentów</p> <p>Ad. 4:</p> <p>a) Powołanie koordynatora ds. równości</p>		
Kształtowanie świadomości równościowej	Spółeczność akademicka – nauczyciele akademicy, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi,	<p>1. Podnoszenie wiedzy i świadomości poprzez szkolenia</p> <p>2. Budowanie rozpoznawalności działań równościowych poprzez organizowane kampanie i wydarzenia</p>	<p>Ad. 1. Warsztaty i szkolenia w zakresie budowania bezpiecznych, wspierających i niewykluczających relacji w środowisku pracy i nauki</p> <p>Ad. 2.</p> <p>a) Konferencja dot. wdrażania polityk równościowych;</p>	<p>Ad. 1.: 2026-2028</p> <p>Ad. 2.:</p> <p>a) 2026</p> <p>b) 2026-2008</p>	<p>Ad. 1.: Biuro Kadr</p> <p>Ad. 2.:</p> <p>a) Biuro Rektora</p> <p>b) Biuro Rektora</p>

	doktoranci, studenci		b) Kampania informacyjno- wizualna		
Wzmacnianie równości szans i rozwoju zawodowego kobiet	Społeczność akademicka – nauczyciele akademiccy, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, doktoranci.	1. Rozwój kompetencji liderskich kobiet 2. Promowanie rozwiązań wspierających równowagę praca- życie	Ad. 1.: a) Akademia Doskonalenia Liderek – program rozwoju kompetencji liderskich skierowany do kobiet na stanowiskach kierowniczych Ad. 2.: a) Warsztaty i szkolenia z zarządzania czasem oraz wsparcie dla kobiet powracających po dłuższych nieobecnościach; b) Program adaptacyjny dla osób powracających do pracy po dłuższych nieobecnościach	Ad. 1.: a) 2026-2028 Ad. 2.: a) 2026- 2028 b) 2027	Ad. 1. : a) Biuro Kadr Ad 2.: a) Biuro Kadr b) Biuro Kadr

<p>Wspieranie uwzględniania perspektywy płci w projektach badawczych, programach nauczania oraz stosowanych metodach dydaktycznych</p>	<p>Nauczyciele akademicy, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi</p>	<p>1. Podnoszenie kompetencji kadr akademickiej w zakresie uwzględniania perspektywy płci w badaniach i procesie kształcenia</p>	<p>Ad. 1. a) poradnik dobrych praktyk dla prowadzących zajęcia b) Wspieranie badaczy w przygotowywaniu projektów (webinar, konsultacje indywidualne, lista kontrolna)</p>	<p>Ad. 1. a) 2027 b) 2026-2028</p>	<p>Ad. 1. a) Biuro Obsługi Studiów b) Biuro Nauki, Strategii i Rozwoju</p>
---	---	--	---	--	--

BIBLIOGRAFIA:

PLANY RÓWNOŚCI PŁCI (GEP) W HORYZONCIE EUROPA – Przewodnik dla polskich podmiotów publicznych, Dział Krajowego Punktu Kontaktowego, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa 2023

Chłopaki do medycznych! Raport na temat równości płci wśród studentów uczelni medycznych, Stowarzyszenie na rzecz chłopców i mężczyzn, czerwiec 2025

Raport z badania ilościowego HR Excellence in Research 2024, styczeń 2025

Raport – Strategia Zarządzania Różnorodnością, wrzesień 2025