

Czerwiec 2023

Plan Równości Płci

Opracowany dla Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego

www.cmkp.edu.pl



CENTRUM MEDYCZNE
KSZTAŁCENIA
PODYPLOMOWEGO



Plan Równości Płci

Spis treści

Wprowadzenie	03
1. Diagnoza sytuacji	04
1.1. Zatrudnienie w CMKP w liczbach	04
1.2. Wyniki badań ankietowych	17
2. Plan Równości Płci	20
Podsumowanie	26
Wybrane źródła	27

Wprowadzenie

Plan Równości Płci (*ang. Gender Equality Plan, GEP*) dla Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego jest strategicznym dokumentem utworzonym w celu zapewnienia równości, wolności od dyskryminacji oraz gwarantującym możliwość swobody rozwoju naukowego.

Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego (dalej: CMKP) jest samodzielną placówką naukowo-dydaktyczną, która odpowiada za organizację i integrację medycznego kształcenia podyplomowego w Polsce. Głównym celem funkcjonowania CMKP jest przygotowanie wysoko wykwalifikowanej kadry medycznej do wykonywania zadań w systemie ochrony zdrowia. CMKP prowadzi również działalność badawczą w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu, a także uczestniczy w realizacji zadań szczególnie ważnych z punktu widzenia rozwoju medycyny. Działalność dydaktyczna i badawcza CMKP realizowana jest w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w szpitalach klinicznych oraz w innych podmiotach leczniczych.

Niniejszy Plan Równości Płci dla CMKP składa się z dwóch zasadniczych części:

- 1. Diagnozy**, będącej zarówno zestawieniem danych kadrowych (w tym danych dotyczących osób odbywających studia doktoranckie i osób ubiegających się o nadanie stopnia doktora w trybie eksternistycznym), jak również wyników badań ankietowych na temat praktyk przeciwdziałających dyskryminacji w CMKP.
- 2. Planu Równości Płci**, z uwzględnieniem celów, działań i wskaźników, który stanowi odpowiedź na zdiagnozowane w pierwszej części problemy.

Plan Równości Płci dla CMKP opracowany został przez członków Zespołu ds. Opracowania Planu Równości Płci, powołanego Zarządzeniem nr 57/2023 Dyrektora CMKP z dnia 16 maja 2023 r.

Prezentowany Plan Równości Płci jest odpowiedzią na założenia strategii równości płci Komisji Europejskiej „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025” i wpisuje się w jej priorytety. Realizację Planu Równości Płci dla CMKP zaplanowano na lata 2023–2025. Po tym okresie, zweryfikowana zostanie realizacja założonych planów i działań.

1. Diagnoza sytuacji

1.1. Zatrudnienie w CMKP w liczbach

Zakres diagnozy

Na potrzeby opracowania Planu Równości Płci dla CMKP dokonano diagnozy stanu zasobów kadrowych, która objęła następujące elementy:

- udział kobiet i mężczyzn w zasobach kadrowych;
- udział kobiet i mężczyzn w grupach zatrudnienia w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy;
- udział kobiet i mężczyzn w grupach zatrudnienia na czas określony i nieokreślony;
- udział kobiet i mężczyzn w grupach stanowisk nauczycieli akademickich (profesor, profesor uczelni, adiunkt, asystent);
- udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych;
- udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych jako nauczyciele akademicy w poszczególnych kategoriach kadry zarządzającej (prorektorzy, dziekani, prodziekani, kierownicy klinik i zakładów).

Większość powyższych analiz dokonanych zostało w podziale na nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Dodatkowo, diagnoza objęła informacje dotyczące doktorantów (liczbę kobiet i mężczyzn kształcących się w szkole doktorskiej oraz na studiach doktoranckich), a także osób ubiegających się o nadanie stopnia doktora w trybie eksternistycznym. Do zestawienia włączono również liczbę obron doktorskich kobiet i mężczyzn.

Analiza danych kadrowych CMKP obejmuje lata 2017–2022.

W przypadku informacji dotyczących doktorantów, uwzględniono również stan bieżący (dane na 31 maja 2023 r.).



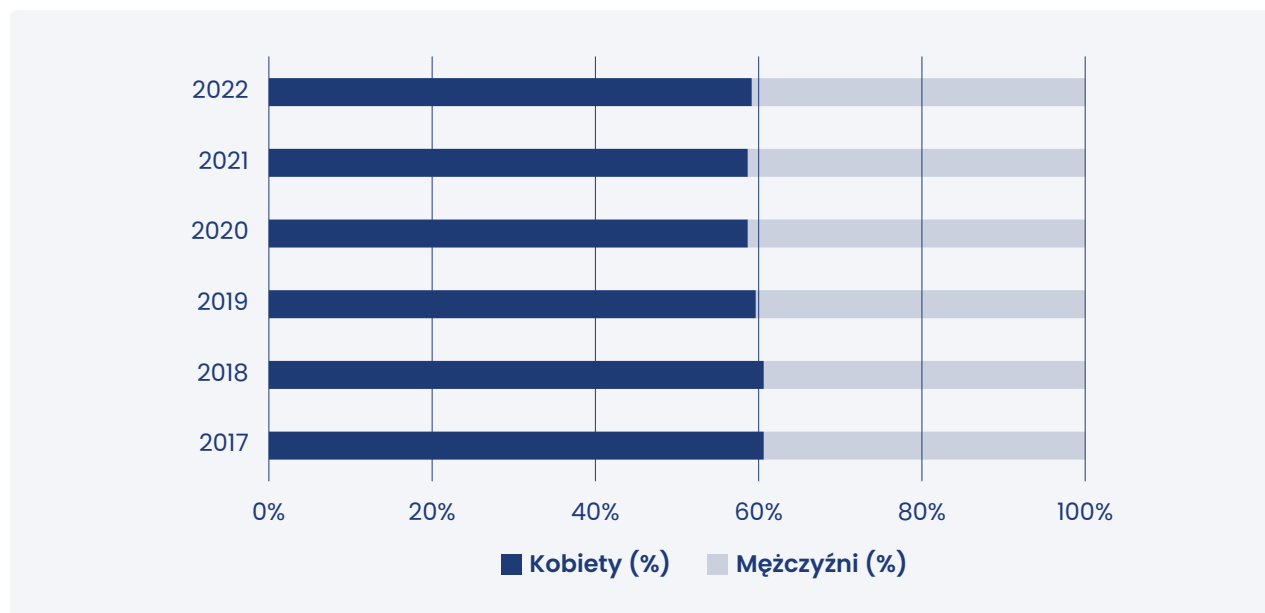
Zasoby kadrowe CMKP

Na koniec 2022 r. CMKP zatrudniało łącznie 718 osób, z czego 59,2% stanowiły kobiety, a 40,8% mężczyźni. Liczba pracowników CMKP rośnie nieprzerwanie od 2017 r., a udział kobiet i mężczyzn w analizowanych latach był zbliżony, z nieznacznym 2% spadkiem udziału kobiet zatrudnionych w CMKP w latach 2017–2020 (Tabela 1, Wykres 1).

Tabela 1. Liczba pracowników CMKP w latach 2017–2022 z podziałem na płeć

Pracownicy CMKP – łącznie					
rok	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)
2017	333	216	549	60,7	39,3
2018	372	241	613	60,7	39,3
2019	412	278	690	59,7	40,4
2020	413	292	705	58,6	41,4
2021	422	297	719	58,7	41,3
2022	425	293	718	59,2	40,8

Wykres 1. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie pracowników CMKP w latach 2017–2022



Podobnie, liczba nauczycieli akademickich zatrudnionych w CMKP w latach 2017–2022 wzrastała rok do roku, z 307 osób w 2017 r. do 431 osób w 2022 r. Udział kobiet i mężczyzn w każdym z analizowanych okresów był zbliżony. W 2022 r. kobiety stanowiły 47,8% nauczycieli akademickich zatrudnionych w CMKP, a mężczyźni 52,2%.

Tabela 2. Liczba nauczycieli akademickich zatrudnionych w CMKP w latach 2017–2022 z podziałem na płeć

Nauczyciele akademicki					
rok	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)
2017	144	163	307	46,9	53,1
2018	172	184	356	48,3	51,7
2019	200	215	415	48,2	51,8
2020	198	225	423	46,8	53,2
2021	205	228	433	47,3	52,7
2022	206	225	432	47,8	52,2

Tabela 3 prezentuje liczbę pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, którzy zatrudnieni byli w CMKP w latach 2017–2022. W 2022 r. kobiety stanowiły 76,3% tej grupy, a mężczyźni 23,7%. W analizowanym okresie zaobserwować można zarówno wzrost zatrudnienia ogółem, jak i rosnący udział mężczyzn w tej grupie pracowników.

Tabela 3. Liczba pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w CMKP w latach 2017–2022 z podziałem na płeć

Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi					
rok	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)
2017	189	53	242	78,1	21,9
2018	200	57	257	77,8	22,2
2019	212	63	275	77,1	22,9
2020	215	67	282	76,2	23,8
2021	217	69	286	75,9	24,1
2022	219	68	287	76,3	23,7

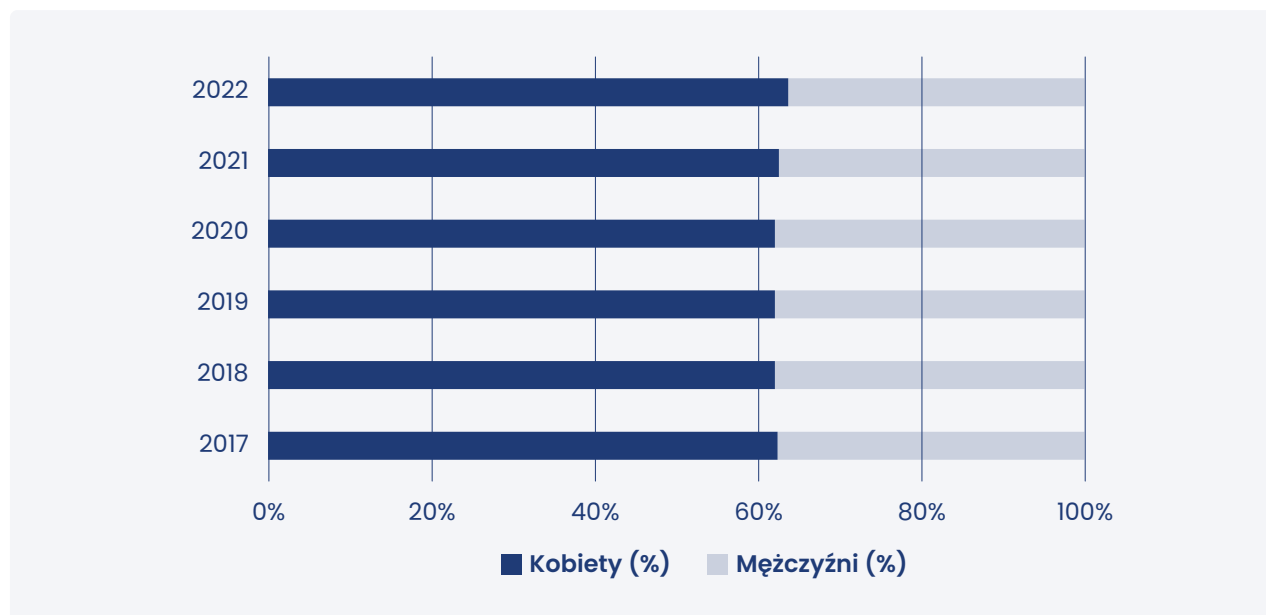
Zatrudnienie w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy

W latach 2017–2022 liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze pracy, zwiększała się (Tabela 4). Odsetki kobiet i mężczyzn zatrudnianych w tych dwóch wymiarach w poszczególnych latach były podobne, wynosząc od 62% kobiet i 38% mężczyzn zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w 2017 r. do 64% kobiet i 36% mężczyzn zatrudnianych w tej formie w 2022 r. (Wykres 2). Odsetki kobiet i mężczyzn zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nieznacznie zmieniły się na korzyść mężczyzn, wynosząc 52% dla kobiet i 48% dla mężczyzn w 2017 r. oraz 49% dla kobiet i 51% dla mężczyzn w 2022 r.

Tabela 4. Zatrudnienie w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy wśród wszystkich pracowników CMKP w latach 2017-2022 z podziałem na płeć

Wszyscy pracownicy					
rok	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem
	pełnozatr.	niepełnozatr.	pełnozatr.	niepełnozatr.	
2017	285	48	172	44	549
2018	297	75	181	60	613
2019	314	98	192	86	690
2020	312	101	190	102	705
2021	314	108	188	109	719
2022	317	108	180	113	718

Wykres 2. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie pracowników CMKP zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w latach 2017-2022



W odniesieniu do nauczycieli akademickich, 45% kobiet i 55% mężczyzn zatrudnionych było w pełnym wymiarze czasu pracy w 2017 r., a odsetek kobiet w tym zakresie nieznacznie wzrósł do 2022 r., kiedy 47% kobiet oraz 53% mężczyzn pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. W niepełnym wymiarze czasu pracy w 2017 r. pracowało 51% kobiet i 49% mężczyzn, natomiast w 2022 r. odsetki te wynosiły 49% dla kobiet i 51% dla mężczyzn (Tabela 5).

W odniesieniu do nauczycieli akademickich, 45% kobiet i 55% mężczyzn zatrudnionych było w pełnym wymiarze czasu pracy w 2017 r., a odsetek kobiet w tym zakresie nieznacznie wzrósł do 2022 r., kiedy 47% kobiet oraz 53% mężczyzn pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. W niepełnym wymiarze czasu pracy w 2017 r. pracowało 51% kobiet i 49% mężczyzn, natomiast w 2022 r. odsetki te wynosiły 49% dla kobiet i 51% dla mężczyzn (Tabela 5).

Tabela 5. Wymiar czasu pracy nauczycieli akademickich CMKP w latach 2017–2022 z podziałem na płeć

Nauczyciele akademickcy					
rok	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem
	pełnozatr.	niepełnozatr.	pełnozatr.	niepełnozatr.	
2017	101	43	122	41	307
2018	102	70	128	56	356
2019	107	93	133	82	415
2020	103	95	127	98	423
2021	100	105	125	103	433
2022	101	105	116	109	431

Tabela 6 prezentuje liczbę pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, którzy zatrudnieni byli w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2017 r. odsetki kobiet i mężczyzn zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiły odpowiednio 79% i 21%, nieznacznie zmieniając się w 2022 r. do 77% dla kobiet i 23% dla mężczyzn. Dla niepełnego wymiaru czasu pracy wartości te wynosiły 62,5% dla kobiet i 37,5% dla mężczyzn w 2017 r. W kolejnych latach odsetek kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy zmniejszył się do 43% i odpowiednio 57% dla mężczyzn w 2022 r.

Tabela 6. Wymiar czasu pracy pracowników CMKP niebędących nauczycielami akademickimi w latach 2017–2022 z podziałem na płeć

Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi					
rok	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem
	pełnozatr.	niepełnozatr.	pełnozatr.	niepełnozatr.	
2017	184	5	50	3	242
2018	195	5	53	4	257
2019	207	5	59	4	275
2020	209	6	63	4	282
2021	214	3	63	6	286
2022	216	3	64	4	287

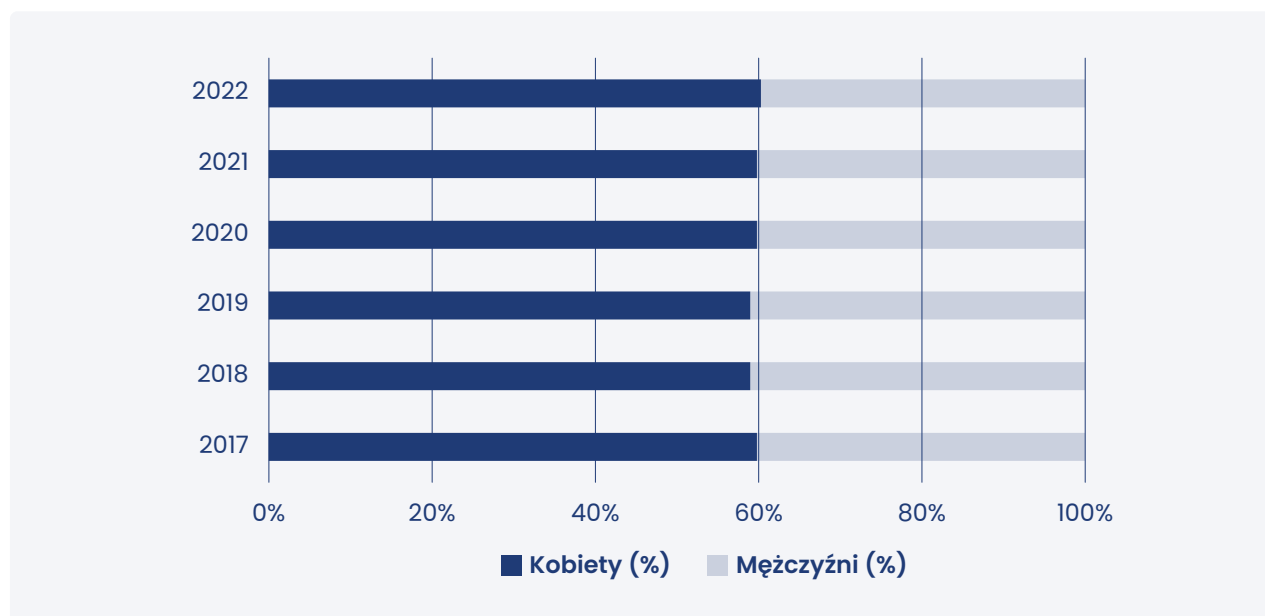
Zatrudnienie na czas określony i nieokreślony

Udział kobiet w ogólnej liczbie pracowników CMKP zatrudnionych na czas nieokreślony w latach 2017–2022 był relatywnie stały i wynosił ok. 60% (Tabela 7, Wykres 3). Odsetek kobiet zatrudnionych na czas nieokreślony systematycznie spadał od niemal 62% w 2017 r. do 57% w 2022 r.

Tabela 7. Zatrudnienie na czas określony i nieokreślony wśród wszystkich pracowników CMKP w latach 2017–2022 z podziałem na płeć

Wszyscy pracownicy					
rok	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem
	cz. nieokreślony	cz. określony	cz. nieokreślony.	cz. określony	
2017	181	152	122	94	549
2018	208	164	145	96	613
2019	228	184	158	120	690
2020	249	164	167	125	705
2021	261	161	175	122	719
2022	271	154	178	115	718

Wykres 3. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie pracowników CMKP zatrudnionych na czas nieokreślony w latach 2017–2022



Wśród nauczycieli akademickich utrzymywała się podobna tendencja. Liczba, a tym samym odsetek kobiet i mężczyzn zatrudnianych w kolejnych latach na czas nieokreślony były proporcjonalne, choć obserwowano dominację mężczyzn (Tabela 8).

W 2017 r. udział kobiet zatrudnionych na czas określony wynosił 43%, natomiast w 2022 r. było to 44%. Odsetki mężczyzn zatrudnionych na czas nieokreślony wynosiły odpowiednio 57% w 2017 r. i 56% w 2022 r.

W grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi zatrudnionymi na czas określony, udział kobiet i mężczyzn był bardziej zbliżony. W 2017 r. na czas określony zatrudnionych było 51% kobiet oraz 49% mężczyzn, a w 2022 r. odsetki te wynosiły 52% dla kobiet i 48% dla mężczyzn.

Tabela 8. Zatrudnienie na czas określony i nieokreślony wśród nauczycieli akademickich pracujących w CMKP w latach 2017–2022 z podziałem na płeć

Nauczyciele akademickcy					
rok	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem
	cz. nieokreślony	cz. określony	cz. nieokreślony.	cz. określony	
2017	68	76	89	74	307
2018	78	94	106	78	356
2019	86	114	113	102	415
2020	88	110	118	107	423
2021	92	113	121	107	433
2022	96	110	122	103	431

W Tabeli 9 zaprezentowano udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych na czas określony i nieokreślony, niebędących nauczycielami akademickimi. W 2017 r. na czas nieokreślony zatrudnionych było 77% kobiet oraz 22% mężczyzn. W 2022 r. było to 76% kobiet oraz 24% mężczyzn. Wśród pracowników zatrudnionych na czas określony w 2017 r. było 79% kobiet i 21% mężczyzn. W kolejnych latach odsetek kobiet zatrudnionych w tej formie nieznacznie spadł (do 75% w 2020 r.), ponownie wynosząc w 2022 r. niemal 79%.

Tabela 9. Zatrudnienie na czas określony i nieokreślony wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi CMKP w latach 2017–2022 z podziałem na płeć

Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi					
rok	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem
	cz. nieokreślony	cz. określony	cz. nieokreślony.	cz. określony	
2017	113	76	33	20	242
2018	130	70	39	18	257
2019	142	70	45	18	275
2020	161	54	49	18	282
2021	169	48	54	15	286
2022	175	44	56	12	287

Zatrudnienie w grupach stanowisk nauczycieli akademickich

Analizując grupy stanowisk akademickich, zauważyć można znaczącą przewagę udziału mężczyzn posiadających tytuł profesora oraz profesora nadzwyczajnego CMKP, choć udział kobiet w tych grupach pracowników w 2022 r. w porównaniu do 2017 r. zwiększył się. W 2022 r. kobiety stanowiły 30,6% osób zatrudnionych na stanowisku profesora oraz 42,9% zatrudnionych na stanowisku profesora CMKP (Tabela 10).

Tabela 10. Zatrudnienie na stanowiskach profesora i profesora CMKP w latach 2017–2022 z uwzględnieniem płci

rok	Profesor zwyczajny*/Profesor**					Profesor nadzwyczajny*/Profesor CMKP**				
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety(%)	Mężczyźni(%)	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety(%)	Mężczyźni(%)
2017	7	18	25	28,0	72,0	10	16	26	38,4	61,6
2018	6	20	26	23,1	76,9	11	18	29	37,9	62,1
2019	13	30	43	30,2	69,8	25	42	67	37,3	62,7
2020	15	36	51	29,4	70,6	24	45	69	34,8	65,2
2021	16	41	57	28,1	71,9	26	46	72	36,1	63,9
2022	19	43	62	30,6	69,4	33	44	77	42,9	57,1

* do dnia 31.12.2018 r.

** od dnia 01.01.2019 r. zmiana nazw i wymogów stanowisk zgodnie z ustawą PoSWiN oraz ustawą o CMKP; na podstawie ustawy PoSWiN na stanowisku profesora może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł naukowy profesora, a od dnia 30.01.2019 r. zgodnie z Uchwałą Nr 1/2019 RN CMKP na stanowisko profesora CMKP może być awansowana osoba ze stopniem naukowym dr hab.

Wśród osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta, proporcje kobiet i mężczyzn w latach 2017–2022 zmieniały się. W 2017 r. na stanowisku adiunkta zatrudnionych było 47,3% kobiet i 52,7% mężczyzn, po czym odsetek kobiet w tej grupie wzrastał aż do 2021 r., osiągając 60,4% i zmniejszając się do 55,6% w 2022 r.



W przypadku osób zatrudnionych na stanowisku asystenta, w analizowanym okresie dominowały kobiety (59,1% w 2017 r., ze spadkiem w kolejnych latach i ponownym wzrostem do 59,6% w 2022 r.) (Tabela 11).

Tabela 11. Zatrudnienie na stanowiskach adiunkta oraz asystenta w CMKP w latach

rok	Adiunkt (w tym z hab.)					Asystent				
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety(%)	Mężczyźni(%)	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety(%)	Mężczyźni(%)
2017	43	48	91	47,3	52,7	55	38	93	59,1	40,9
2018	58	53	111	52,3	47,7	64	54	118	54,2	45,8
2019	42	30	72	58,3	41,4	53	39	92	57,6	42,4
2020	51	37	88	58,0	42,0	51	41	92	55,4	44,6
2021	55	36	91	60,4	39,6	50	42	92	54,3	45,7
2022	50	40	90	55,6	44,4	56	38	94	59,6	40,4

Tabela 12 prezentuje udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach wykładowcy i starszego wykładowcy. W 2017 r. połowę osób na stanowisku starszego wykładowcy stanowiły kobiety, a połowę mężczyźni. W kolejnym roku, odsetek kobiet na tym stanowisku nieznacznie wzrósł, po czym w kolejnych latach spadał aż do poziomu 44,2% w 2022 r.

W odniesieniu do wykładowców, analizowane dane wskazują, że w 2017 r. w tej grupie dominowali stanowili 71,9%. W następnych latach, udział kobiet zatrudnionych na stanowisku wykładowcy wzrastał, do poziomu 50,0% w 2021 r. i 45,3% w 2022 r.

Dodatkowo, od 2018 r. do 2022 r., w CMKP zatrudniony był jeden mężczyzna pracujący na stanowisku instruktora.

Tabela 12. Zatrudnienie na stanowiskach starszego wykładowcy oraz wykładowcy w CMKP w latach 2017–2022 z uwzględnieniem płci

rok	Starszy wykładowca					Wykładowca				
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety(%)	Mężczyźni(%)	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety(%)	Mężczyźni(%)
2017	20	20	40	50,0	50,0	9	23	32	28,1	71,9
2018	23	21	44	52,3	47,7	10	17	27	37,0	63,0
2019	28	33	61	45,9	54,1	39	40	79	49,4	50,6
2020	23	28	51	45,1	54,9	34	37	71	47,9	52,1
2021	23	27	50	46,0	54,0	35	35	70	50,0	50,0
2022	19	24	43	44,2	55,8	29	35	64	45,3	54,7

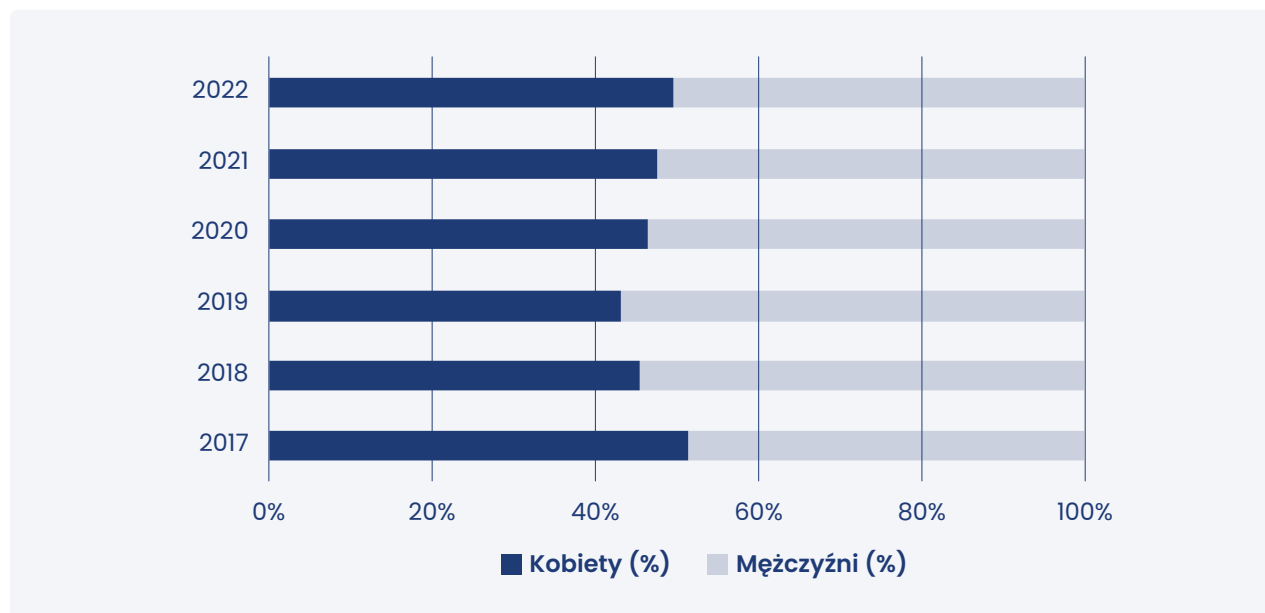
Zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych

Na stanowiskach kierowniczych w CMKP w 2017 r. pracowało 51,5% kobiet oraz 48,5% mężczyzn. W kolejnych latach udział kobiet w tej grupie stanowisk zmniejszył się, osiągając w 2022 r. 49,6% (Tabela 13, Wykres 4).

Tabela 13. Zatrudnienie pracowników CMKP na stanowiskach kierowniczych w latach 2017–2022 z podziałem na płeć

Funkcje kierownicze – łącznie					
rok	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)
2017	53	50	103	51,5	48,5
2018	51	61	112	45,5	54,5
2019	51	67	118	43,2	56,8
2020	58	67	125	46,4	53,6
2021	62	68	130	47,7	52,3
2022	64	65	129	49,6	50,4

Wykres 4. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie pracowników CMKP zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w latach 2017–2022



Wśród pracowników CMKP będących nauczycielami akademickimi, na stanowiskach kierowniczych zatrudnionych było ok. 30% kobiet. W 2017 r. i 2022 r. odsetki te wynosiły niemal 33%, natomiast w latach 2018–2021 były znacznie niższe (Tabela 14).

Wśród pracowników CMKP będących nauczycielami akademickimi, na stanowiskach kierowniczych zatrudnionych było ok. 30% kobiet. W 2017 r. i 2022 r. odsetki te wynosiły niemal 33%, natomiast w latach 2018–2021 były znacznie niższe (Tabela 14).

Tabela 14. Zatrudnienie pracowników CMKP będących nauczycielami akademickimi na stanowiskach kierowniczych w latach 2017–2022 z podziałem na płeć

Funkcje kierownicze - nauczyciele akademicy					
rok	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)
2017	21	43	64	32,8	67,2
2018	19	73	73	26,0	74,0
2019	16	75	75	21,3	78,7
2020	19	78	78	24,4	75,6
2021	24	83	83	28,9	71,1
2022	28	85	85	32,9	67,1

W odniesieniu do pracowników CMKP niebędących nauczycielami akademickimi, na stanowiskach kierowniczych w latach 2017–2022 dominowały kobiety, stanowiąc 82,1% w 2017 r. i 81,8% w 2022 r. (Tabela 15).

Tabela 15. Zatrudnienie pracowników CMKP niebędących nauczycielami akademickimi na stanowiskach kierowniczych w latach 2017–2022 z podziałem na płeć

Funkcje kierownicze - pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi					
rok	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)
2017	32	7	39	82,1	17,9
2018	32	7	39	82,1	17,9
2019	35	8	43	81,4	18,6
2020	39	8	47	83,0	17,0
2021	38	9	47	80,9	19,1
2022	36	8	44	81,8	18,2

Dane dotyczące doktorantów

CMKP prowadzi kształcenie doktorantów w ramach Szkoły Doktorskiej oraz Studiów Doktoranckich. Udział kobiet w ogólnej liczbie doktorantów kształcących się w obu tych formach w 2017 r. wynosił 67,4%, a mężczyzn 32,6%. W kolejnych latach (2018–2020) obserwowany był wzrost udziału kobiet w ogólnej liczbie doktorantów, osiągając w 2020 r. 72,2%, po czym odsetek ten zmalał do 61,9% w 2021 r. i 58,3% w 2023 r. (Tabela 16).

Tabela 16. Ogólna liczba doktorantów w CMKP (Szkoła Doktorska i Studia Doktoranckie) z podziałem na płeć

Liczba doktorantów w CMKP					
rok	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)
2017	29	14	43	67,4	32,6
2018	35	15	50	70,0	30,0
2019	28	11	39	71,8	28,2
2020	26	10	36	72,2	27,8
2021	26	16	42	61,9	38,1
2022	18	12	30	60,0	40,0
2023*	14	10	24	58,3	41,7

* stan na 31.05.2023

Wśród osób ubiegających się o nadanie stopnia doktora w trybie eksternistycznym, w 2017 r. 43,8% stanowiły kobiety, a 56,2% mężczyźni. W kolejnych latach odsetki kobiet i mężczyzn w tej grupie znacząco się wahały osiągając w czerwcu 2023 r. 52,0% dla kobiet oraz 48,8% dla mężczyzn (Tabela 17).

Tabela 17. Osoby ubiegające się o nadanie stopnia doktora w CMKP w trybie eksternistycznym w latach 2017–2023, z podziałem na płeć

Osoby ubiegające się o nadanie stopnia doktora w CMKP (tryb eksternistyczny)					
rok	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)
2017	17	16	33	43,8	56,2
2018	7	12	19	36,8	63,2
2019	27	13	40	67,5	32,5
2020	12	21	33	36,4	63,6
2021	14	12	26	53,8	46,2
2022	15	11	26	57,7	42,3
2023*	13	12	25	52,0	48,8

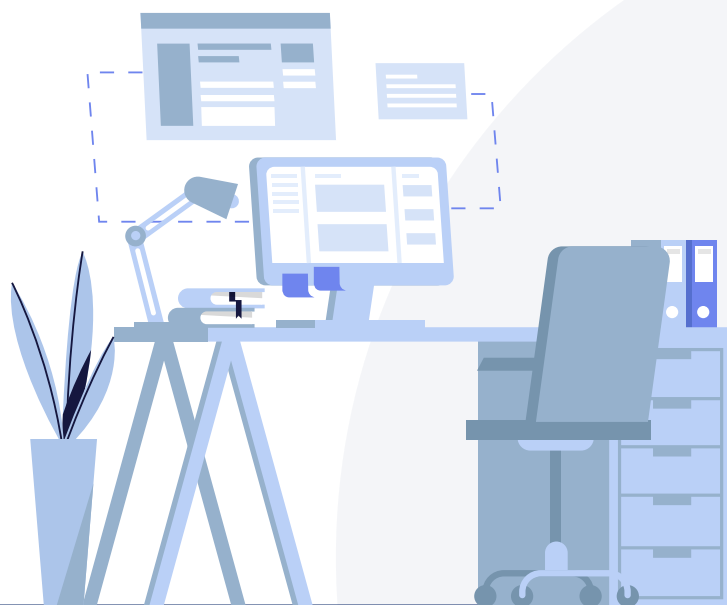
* stan na 31.05.2023

W 2017 r. wśród wszystkich osób, którym nadane zostały stopnie doktorskie, 40,9% stanowiły kobiety, a 59,1% mężczyźni. W tym przypadku podobnie, odsetki kobiet i mężczyzn, którym nadano stopień doktora w kolejnych latach wahały się, osiągając w 2022 r. 76,5% dla kobiet i 23,5% dla mężczyzn oraz w 2023 r. 66,7% dla kobiet i 33,3% dla mężczyzn (Tabela 18).

Tabela 18. Stopnie doktorskie nadane w CMKP w latach 2017-2023, z podziałem na płeć

Liczba doktorantów w CMKP					
rok	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)
2017	9	13	22	40,9	59,1
2018	12	6	18	66,7	33,3
2019	3	12	15	20,0	80,0
2020	5	8	13	38,5	61,5
2021	14	3	17	82,4	17,6
2022	13	4	17	76,5	23,5
2023*	6	3	9	66,7	33,3

* stan na 31.05.2023



1.2. Wyniki badań ankietowych

Wprowadzenie

W związku z opracowywaniem Planu Równości Płci dla CMKP, Dyrektor CMKP, podjął decyzję o przeprowadzeniu badania wśród pracowników CMKP na temat przeciwdziałania dyskryminacji.

Celem badania była diagnoza obecnej sytuacji w zakresie naruszeń równości płci w CMKP, a także określenie problemów, potrzeb i oczekiwań pracowników.

Badanie online było prowadzone w dniach 2-8 czerwca 2023 r. przy wykorzystaniu Microsoft Forms. Kwestionariusz ankiety został przygotowany przez Zespół ds. Opracowania Planu Równości Płci. Inspirację dla Zespołu stanowiło badanie przeprowadzone w Uniwersytecie Warszawskim. Zaproszenie do udziału w badaniu zostało wysłane przez Dyrektora CMKP do wszystkich pracowników CMKP. W zaproszeniu wskazano cele badania. Badanie było dobrowolne.

W ramach badania uzyskano 162 ankiety. Biorąc pod uwagę, że ankieta została wysłana do wszystkich 718 osób zatrudnionych w CMKP (response rate 22,6%), to wyniki badania nie mogą być traktowane jako reprezentatywne dla całej grupy pracowników CMKP.

Charakterystyka badanej grupy

Większość badanych stanowiły kobiety (125 osób, tj. 77%). Wiek respondentów wyniósł średnio 46,4 lat i zawierał się w przedziale od 25 do 75 lat. Staż pracy respondentów w CMKP wynosił średnio 11,2 lat i zawierał się w przedziale od 1 roku do 51 lat. Respondenci w większości byli zatrudnieni na czas nieokreślony (79%) oraz w pełnym wymiarze czasu pracy (93%). Osoby, które wzięły udział w badaniu to w większości pracownicy administracyjni (64%) (Tabela 19). Wśród pracowników będących nauczycielami akademickimi stopień doktora posiadało 85%.

Tabela 19. Respondenci w podziale na grupy zatrudnienia

I.p.	Grupa pracowników	n	%
1.	Pracownicy administracyjni	105	64
2.	Pracownicy techniczni	10	6
3.	Pracownicy naukowo-dydaktyczni	32	20
4.	Pracownicy dydaktyczni	7	4
5.	Pracownicy naukowci	9	6



Praktyki naruszania równości płci

Respondenci zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie: „Czy spotkała/spotkał się Pani/Pan z praktykami naruszania równości płci w CMKP”? Na tak postawione pytanie twierdząco odpowiedziało 21 respondentów (tj. 13%).

Osoby, które odpowiedziały twierdząco, zostały następnie poproszone o udzielenie bardziej szczegółowej odpowiedzi na pytanie: „Proszę wskazać jakie formy naruszania równości płci doświadczyła/doświadczył Pani/Pan w pracy w CMKP”. Z 15-elementowego katalogu praktyk zdefiniowanych jako przejawy dyskryminacji płci można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Najczęściej wskazywano „lepsze lub gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć” oraz „komentarze lub żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci” i „komentarze lub żarty o podtekście seksualnym” (Tabela 20).

Tabela 20. Odpowiedzi respondentów na pytanie o rodzaj praktyk dyskryminacyjnych

I.p.	Rodzaje doświadczanych praktyk dyskryminacyjnych	n	%
1.	Komentarze lub żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci	12	57
2.	Komentarze lub żarty o podtekście seksualnym	9	43
3.	Lepsze lub gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć	13	62
4.	Niestosowne poufałe zwracanie się	7	33
5.	Nieadekwatne komentarze na temat ubioru i wyglądu	8	38
6.	Przypisywanie sobie czyichś osiągnięć przez osoby innej płci	5	24
7.	Kwestionowanie kompetencji jednej z płci	7	33
8.	Kwestionowanie możliwości łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi	5	24
9.	Nieuwzględnianie obowiązków opiekuńczych w ocenie osiągnięć	4	19
10.	Organizacja pracy kolidująca z obowiązkami rodzicielskimi	1	5
11.	Niestosowne naruszanie przestrzeni osobistej	5	24
12.	Natarczywe próby kontaktu w sprawach prywatnych	1	5
13.	Negatywne komentarze na temat orientacji seksualnej	1	5
14.	Propozycje seksualne	0	0
15.	Inne naruszenia, niewymienione powyżej	7	33

% nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Propozycje rozwiązań w celu przeciwdziałania dyskryminacji

Respondenci na sam koniec zostali poproszeni o wskazanie, jakie działania należałoby podjąć w ramach CMKP, aby ograniczyć ewentualne przypadki dyskryminacji ze względu na płeć. Uzyskano 41 sugestii działań. Uzyskane odpowiedzi poddano kategoryzacji. Wyodrębniono pięć grup propozycji, tj. procedury, szkolenia, wynagrodzenia i parytety oraz inne (Tabela 21).

Tabela 21. Propozycje rozwiązań w celu przeciwdziałania dyskryminacji

I.p.	Kategoria	n	%
1.	Parytety	5	12
2.	Procedury	15	37
3.	Szkolenia	10	24
4.	Wynagrodzenia	5	12
5.	Inne	6	15

W ramach kategorii „procedury” wskazywano m.in.: utworzenie jednostki zajmującej się kwestią równości płci, w tym naruszeniami tej równości, a także udostępniania informacji nt. polityki równości płci na stronie internetowej CMKP. W ramach kategorii „parytety” wskazywano m.in.: zagwarantowanie obecności zarówno mężczyzn, jak i kobiet w ciałach kolegialnych (komisjach i zespołach). W kategorii „szkolenia” proponowano m.in.: przeprowadzenie szkoleń nt. kwestii dyskryminacji oraz podejmowanie działań na rzecz uświadamiania społeczności CMKP w zakresie przejawów dyskryminacji i praktyk antydyskryminacyjnych. W kategorii „wynagrodzenia” proponowano m.in. podjęcie działań na rzecz wprowadzenia równości wynagrodzeń na tych samych stanowiskach.

Podsumowanie wyników

- Uzyskane wyniki badania nie mogą być traktowane jako reprezentatywne dla całej grupy pracowników CMKP.
- Z praktykami naruszania równości płci w CMKP zetknęło się 13% respondentów.
- Najczęściej występujące praktyki dyskryminujące miały charakter werbalny (niestosowne żarty i komentarze).
- Propozycje zmian dotyczą kwestii wypracowania procedur w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, organizacji szkoleń, udziału kobiet i mężczyzn w ciałach kolegialnych oraz polityki wynagrodzeń.

2. Plan Równości Płci

Zaprezentowany poniżej Plan Równości Płci dla CMKP oparty został o dokumenty Komisji Europejskiej oraz diagnozę sytuacji omówioną we wcześniejszym rozdziale niniejszego dokumentu.

Plan Równości Płci dla CMKP obejmuje pięć kluczowych obszarów, wskazywanych przez Komisję Europejską, do których należą:

1. Równowaga między życiem prywatnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji.
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych.
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

W ramach Planu Równości Płci dla CMKP zdefiniowane zostały następujące cele:

1. **Zwiększenie świadomości zagadnień dotyczących równości płci wśród pracowników oraz doktorantów CMKP.**
2. **Dbłość o zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach powoływanych w CMKP.**
3. **Umożliwienie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym osób zatrudnionych w CMKP.**
4. **Wspomaganie rozwoju karier kobiet zatrudnionych lub posiadających status doktoranta CMKP.**
5. **Przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji, przemocy i molestowania ze względu na płeć.**

Do każdego z zaprezentowanych celów przypisane zostały działania, realizowane przez konkretne jednostki organizacyjne lub osoby, których efekty monitorowane będą za pomocą określonych wskaźników (Tabele 22–26).

Tabela 22. Działania realizowane w ramach Planu Równości Płci dla CMKP – CEL 1

CEL 1. Zwiększenie świadomości zagadnień dotyczących równości płci wśród pracowników oraz doktorantów CMKP

Działanie	Grupa docelowa	Wskaźniki	Jednostki org. lub osoby odpowiedzialne
1. Utworzenie na stronie internetowej CMKP osobnej zakładki dotyczącej polityki równościowej w CMKP i umieszczenie w niej Planu Równości Płci dla CMKP oraz efektów związanych z realizacją celów założonych w tym planie	Pracownicy CMKP	<ul style="list-style-type: none"> Zakładka dot. polityki równościowej na stronie internetowej CMKP Publikacja Planu Równości Płci dla CMKP w dedykowanej zakładce na stronie internetowej CMKP Regularna publikacja w utworzonej zakładce informacji dotyczących realizacji Planu Równości Płci dla CMKP 	<p>Zespół Komunikacji i Promocji</p> <p>Zespół ds. Opracowania Planu Równości Płci w CMKP</p>
2. Podanie do publicznej wiadomości informacji o przyjęciu Planu Równości Płci dla CMKP i jego podstawowych założeniach	Pracownicy CMKP Kierownicy jednostek organizacyjnych CMKP	<ul style="list-style-type: none"> Informacja dotycząca przyjęcia Planu Równości ogłoszona podczas Rady Naukowej Informacja dotycząca przyjęcia Planu Równości zamieszczona w Newsletterze CMKP 	<p>Dyrektor CMKP</p> <p>Dział Spraw Osobowych i Płac</p> <p>Zespół Komunikacji i Promocji</p>
3. Informowanie osób rozpoczynających pracę lub kształcenie w Szkole Doktorskiej o obowiązujących regulacjach w zakresie polityki równościowej w CMKP	Nowozatrudnieni pracownicy CMKP Nowi doktoranci CMKP	Umieszczenie informacji dot. polityki równościowej w CMKP w dokumentach związanych z zatrudnieniem lub rozpoczęciem kształcenia w Szkole Doktorskiej	<p>Dział Spraw Osobowych i Płac</p> <p>Rada ds. Doktorantów</p>
4. Nagranie wykładu dotyczącego zagadnień równościowych, dostępnego dla wszystkich pracowników CMKP	Pracownicy i doktoranci CMKP	Nagranie wykładu i umieszczenie go w zakładce dot. polityki równościowej w CMKP na stronie internetowej CMKP	<p>Dział e-Learningu</p> <p>Dział Informatyki</p> <p>Zespół ds. Opracowania Planu Równości Płci w CMKP</p> <p>Pełnomocnik ds. równości płci</p>
5. Uwzględnienie treści dotyczących równości płci w zajęciach dydaktycznych oraz badaniach naukowych realizowanych przez pracowników i doktorantów CMKP	Pracownicy będący nauczycielami akademickimi i doktoranci CMKP oraz słuchacze kursów organizowanych przez CMKP	Rekomendacje uwzględnienia treści dotyczących równości płci w zajęciach dydaktycznych i badaniach naukowych, wysłane mailowo przez Kierowników jednostek organizacyjnych CMKP lub Dyrektora CMKP do pracowników będących nauczycielami akademickimi i doktorantów CMKP	<p>Dyrektor CMKP</p> <p>Kierownicy jednostek organizacyjnych CMKP</p> <p>Rada ds. Doktorantów</p>
6. Informowanie pracowników CMKP o szkoleniach i wydarzeniach dotyczących równości płci, organizowanych przez jednostki zewnętrzne	Pracownicy CMKP	Comiesięczne monitorowanie szkoleń i wydarzeń dotyczących równości płci; umieszczanie informacji o tych wydarzeniach w Newsletterze CMKP	<p>Zespół Komunikacji i Promocji</p> <p>Pełnomocnik ds. równości płci</p>

Tabela 23. Działania realizowane w ramach Planu Równości Płci dla CMKP – CEL 2

CEL 2. Dbłość o zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach powoływanych w CMKP

Działanie	Grupa docelowa	Wskaźnik	Jednostki org. lub osoby odpowiedzialne
1. Opracowanie procedur wewnętrznych dotyczących reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach powoływanych w CMKP	Członkowie zespołów i komisji powoływanych w CMKP Pracownicy CMKP	Opracowanie propozycji postanowienia w regulacjach wewnętrznych CMKP dotyczącego zapewnienia po minimum 1 osobie reprezentującej każdą płć w zespołach i komisjach powoływanych w CMKP	Dyrektor CMKP Dział Spraw Osobowych i Płac Dział Organizacyjno-Prawny Pełnomocnik ds. równości płci
2. Regularne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze w CMKP	Pracownicy pełniący funkcje kierownicze w CMKP	Coroczny raport przekazywany do Zespołu ds. Opracowania Planu Równości Płci w CMKP i Dyrektora CMKP	Dział Spraw Osobowych i Płac
3. Regularne monitorowanie składu zespołów i komisji powoływanych w CMKP pod względem płci	Członkowie zespołów i komisji powoływanych w CMKP	Coroczny raport przekazywany do Zespołu ds. Opracowania Planu Równości Płci w CMKP i Dyrektora CMKP	Dział Spraw Osobowych i Płac Pełnomocnik ds. równości płci



Tabela 24. Działania realizowane w ramach Planu Równości Płci dla CMKP – CEL 3

CEL 3. Umożliwienie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym osób zatrudnionych w CMKP

Działanie	Grupa docelowa	Wskaźnik	Jednostki org. lub osoby odpowiedzialne
1. Zidentyfikowanie potrzeb rodziców i opiekunów dotyczących wsparcia ze strony CMKP	Pracownicy i doktoranci CMKP będący rodzicami lub opiekunami dzieci	Przeprowadzenie badania dotyczącego potrzeb rodziców i przygotowanie raportu z badania, który stanowić będzie podstawę dalszych działań równościowych w CMKP	Dyrektor CMKP Zespół ds. Opracowania Planu Równości Płci w CMKP Rada ds. Doktorantów Dział Spraw Osobowych i Płac Pełnomocnik ds. równości płci
2. Uwzględnianie obciążenia obowiązkami opiekuńczymi doktorantów CMKP, będących rodzicami lub opiekunami	Doktoranci CMKP będący rodzicami lub opiekunami dzieci	Wprowadzenie niezbędnych postanowień w regulaminie szkoły doktorskiej, np. uelastycznienie realizacji programu kształcenia doktorantów CMKP	Rada ds. Doktorantów Dział Organizacyjno-Prawny Pełnomocnik ds. równości płci
3. Uwzględnianie obciążenia obowiązkami opiekuńczymi w ocenie okresowej nauczycieli akademickich	Pracownicy CMKP zatrudnieni na stanowiskach nauczycieli akademickich	Wprowadzenie niezbędnych postanowień w Kryteriach Oceny Okresowej Nauczycieli Akademickich CMKP	Dyrektor CMKP Komisja ds. Rozwoju Kadry Naukowej Dział Organizacyjno-Prawny Pełnomocnik ds. równości płci
4. Promowanie rozwiązań ułatwiających łączenie ról opiekuńczych z pracą zawodową przez pracowników CMKP (np. możliwość elastycznego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy)	Pracownicy CMKP	Przegląd regulacji wewnętrznych CMKP pod kątem promowania łączenia roli rodzica lub opiekuna z pracą zawodową oraz opracowanie zaleceń zmian w dokumentach	Dyrektor CMKP Dział Spraw Osobowych i Płac Dział Organizacyjno-Prawny Kierownicy jednostek organizacyjnych CMKP Pełnomocnik ds. równości płci

Tabela 25. Działania realizowane w ramach Planu Równości Płci dla CMKP – CEL 4

CEL 4. Wspomaganie rozwoju karier kobiet zatrudnionych lub posiadających status doktoranta CMKP

Działanie	Grupa docelowa	Wskaźnik	Jednostki org. lub osoby odpowiedzialne
1. Zidentyfikowanie potrzeb kobiet w zakresie wsparcia dotyczącego rozwoju zawodowego	Kobiety zatrudnione na stanowisku nauczycieli akademickich lub posiadające status doktoranta CMKP	Przeprowadzenie badania dotyczącego potrzeb kobiet w zakresie rozwoju zawodowego, a także przygotowanie odpowiednich rekomendacji do dalszych działań	Zespół ds. Opracowania Planu Równości Płci w CMKP Pełnomocnik ds. równości płci Rada ds. Doktorantów Dział Spraw Osobowych i Płac
2. Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w procedurach wszczęcia przewodów doktorskich, nadania stopnia doktora, doktora habilitowanego i tytułu profesora (w tym profesora CMKP)	Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach nauczycieli akademickich oraz doktoranci CMKP	Coroczny raport przekazywany do Pełnomocnika ds. równości płci lub jego odpowiednika	Dział Spraw Osobowych i Płac Pełnomocnik ds. równości płci Rada ds. Doktorantów
3. Monitorowanie liczby wniosków składanych w konkursach grantowych pod względem płci oraz udziału kobiet i mężczyzn w realizowanych projektach (z uwzględnieniem stanowisk kierowniczych)	Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach nauczycieli akademickich oraz doktoranci CMKP	Coroczny raport przekazywany do Pełnomocnika ds. równości płci lub jego odpowiednika	Dział Obsługi Działalności Naukowej i Współpracy z Zagranicą

Tabela 26. Działania realizowane w ramach Planu Równości Płci dla CMKP – CEL 5

CEL 5. Przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji, przemocy i molestowania ze względu na płeć

Działanie	Grupa docelowa	Wskaźnik	Jednostki org. lub osoby odpowiedzialne
1. Powołanie Pełnomocnika ds. równości płci	Pracownicy CMKP	Powołanie oraz określenie zadań Pełnomocnika ds. równości płci	Dyrektor CMKP Zespół ds. Opracowania Planu Równości Płci w CMKP
2. Monitorowanie zgłaszanych skarg dotyczących przejawów dyskryminacji, przemocy i molestowania ze względu na płeć	Pracownicy CMKP	Coroczny raport zgłoszeń dotyczących przejawów dyskryminacji, przemocy i molestowania, z uwzględnieniem płci i rodzaju skargi	Dyrektor CMKP Pełnomocnik ds. równości płci
3. Analiza i ewaluacja obowiązujących regulacji w zakresie polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w CMKP	Pracownicy CMKP	Notatka lub raport dotyczący liczby przeanalizowanych regulacji wraz z rekomendacjami	Dyrektor CMKP Pełnomocnik ds. równości płci Dział Spraw Osobowych i Płac Dział Organizacyjno-Prawny
4. Monitorowanie realizacji celów i działań założonych w Planie Równości Płci dla CMKP	Pracownicy CMKP	Coroczna notatka lub raport z realizacji celów Planu Równości Płci dla CMKP przekazywany Pełnomocnikowi ds. równości płci	Zespół ds. Opracowania Planu Równości Płci w CMKP Pełnomocnik ds. równości płci
5. Uwzględnienie treści dotyczących dyskryminacji, przemocy i molestowania ze względu na płeć w wykładzie dot. zagadnień równościowych (patrz CEL 1)	Pracownicy oraz doktoranci CMKP	Wykład obejmujący wskazane treści umieszczony w zakładce dot. polityki równościowej na stronie internetowej CMKP	Pełnomocnik ds. równości płci Zespół ds. Opracowania Planu Równości Płci w CMKP Dyrektor CMKP

Podsumowanie

Zaprezentowany Plan Równości Płci dla CMKP uwzględnia zarówno pięć kluczowych obszarów wskazywanych przez Komisję Europejską dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, jak i diagnozę sytuacji przygotowaną przez Zespół ds. Opracowania Planu Równości Płci w CMKP.

Dodatkowo, przygotowany dokument spełnia wymogi wskazane jako niezbędne do ubiegania się o środki finansowe w ramach programu Horyzont Europa. Należą do nich:

1. Uznanie Planu Równości Płci za oficjalny, publicznie dostępny dokument, przyjęty przez Dyrektora CMKP i opublikowany na stronie CMKP.
2. Przypisanie odpowiednich zasobów do opracowania i realizacji Planu Równości Płci.
3. Analiza danych dotyczących zatrudnienia kobiet i mężczyzn oraz monitorowanie obszarów równouprawnienia, w których zadeklarowane zostały działania naprawcze w ramach Planu Równości Płci.
4. Zaplanowanie szkoleń i innych wydarzeń równościowych, mających służyć budowaniu potencjału CMKP.

Cele i działania określone w ramach Planu Równości Płci dla CMKP odnoszą się przede wszystkim do podnoszenia wiedzy w zakresie równości płci, wzmacniania postaw prorównościowych oraz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Tym samym, CMKP dba o zapewnienie równości wobec praw i obowiązków wszystkich pracowników, a także osób kształcących się w ramach Szkoły Doktorskiej oraz Studiów Doktoranckich, zapewniając swobodny rozwój naukowy i zawodowy.

Zaprezentowany Plan Równości Płci dla CMKP na lata 2023–2025 stanowić będzie podstawę dalszego rozwoju polityki równościowej.



Wybrane źródła

1. Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli. Plan równości płci – jak to zrobić? https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie_Plan_R%C3%B3wno%C5%9Bci_P%C5%82ci_jak_to_zrobi%C4%87_v1.1.pdf, 12.06.2023.
2. Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego, <https://www.cmkp.edu.pl>, 05.06.2023.
3. Horizon Europe. How to prepare a Gender Equality Plan for Horizon Europe? <https://www.ncp.frs-fnrs.be/files/GEP-webinar-2021.05.20.pdf> 10.06.2023. z dnia 16 maja 2023.
4. Komisja Europejska. Dążenie do Unii równości. Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025. Bruksela 2020.
5. Komisja Europejska. KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW. Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025. Bruksela 2020.
6. Komisja Europejska. WSPÓLNY KOMUNIKAT DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY TRZECI UNIJNY PLAN DZIAŁANIA W SPRAWIE RÓWNOŚCI PŁCI (GAP III) – AMBITNY PROGRAM NA RZECZ RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI I WZMOCNIENIA POZYCJI KOBIET W DZIAŁANIACH ZEWNĘTRZNYCH UE. Bruksela 2020.
7. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 marca 2022 r. w sprawie trzeciego unijnego planu działania w sprawie równości płci (2021/2003(INI)). Strasburg 2022.
8. Zarządzenie nr 57/2023 Dyrektora Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego z dnia 16 maja 2023 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Opracowania Planu Równości Płci w CMKP.



Plan równości płci
opracowany dla Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego