



Politechnika Świętokrzyska
Kielce University of Technology

Załącznik do Zarządzenia Rektora PŚk Nr 9/25

Plan Równości Płci dla Politechniki Świętokrzyskiej na lata 2025-2026

Kielce 2025



Spis treści

Wstęp	3
1. Analiza struktury zatrudnienia według płci w latach 2020-2024.....	5
2. Identyfikacja luki płacowej ze względu na płeć w latach 2020-2024	8
3. Analiza struktury osób studiujących według płci w latach 2020-2024	9
4. Cele i działania w zakresie równości płci na lata 2025-2026.....	15
4.1. Obszar: Zarządzanie Uczelnią.....	15
4.2. Obszar: Działalność dydaktyczna i naukowo-badawcza.....	17
4.3. Obszar: Kształtowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej inkluzywności oraz równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.....	18





Wstęp

Plan Równości Płci dla Politechniki Świętokrzyskiej na lata 2025-2026 jest pierwszym w Uczelni dokumentem analityczno-strategicznym poświęconym wyłącznie zagadnieniu równości płci.

Przed wprowadzeniem Planu, przestrzeganiem zasad równości płci oraz tworzeniem w Uczelni ram organizacyjno-prawnych działalności dotyczącej tego zagadnienia zajmował się Pełnomocnik Rektora do spraw Równego Traktowania w Politechnice Świętokrzyskiej (powołany Zarządzeniem Rektora Nr 11/20 z dnia 31 stycznia 2020 r.). Do zadań Pełnomocnika należała w szczególności analiza obowiązujących przepisów prawa powszechnego i wewnętrznego Uczelni obejmujących przedmiotowe zagadnienie, udzielanie osobom zwracającym się do Pełnomocnika informacji o dostępnych środkach przysługujących im ochrony prawnej oraz wskazówek dotyczących możliwości uzyskania wsparcia i specjalistycznej pomocy. W Uczelni utworzono dedykowaną specjalnie temu zagadnieniu stronę internetową. W 2022 r. na mocy Zarządzenia Rektora Nr 53/22 wprowadzono Politykę zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w Politechnice Świętokrzyskiej, która obejmuje również zagadnienie równości płci. W wyniku wprowadzenia Polityki powołano Komisję ds. zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu. Obecnie w związku z wprowadzeniem Planu zadania dotyczące równości płci i spraw szeroko pojętej dyskryminacji będą rozdzielone.

Tematyka równości płci znajduje odzwierciedlenie w całym systemie aktów prawa wewnętrznego Uczelni. Zgodnie ze Statutem Politechnika tworzy samorządną społeczność nauczycieli akademickich, studentów, doktorantów i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Fundamentem działalności Uczelni jest poszanowanie prawa i standardów etycznych, a w swojej działalności Uczelnia kieruje się zasadami wolności nauczania, wolności badań naukowych oraz autonomii społeczności akademickiej. Strategia Uczelni na lata 2023-27 również opiera się na takich wartościach jak inkluzywność i otwartość. W Regulaminie pracy Uczelnia jako pracodawca zobowiązała się traktować pracowników równo w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na ich płeć.

Opracowanie niniejszego dokumentu jest wyrazem świadomości całej wspólnoty akademickiej Politechniki Świętokrzyskiej znaczenia poszanowania i przestrzegania zasad





równości płci w prawidłowej realizacji działalności dydaktycznej, badawczo-naukowej oraz w obszarze organizacji pracy. Realizacja założonych celów przyczyni się do budowania wizerunku instytucji świadomej oraz odpowiedzialnej społecznie.



1. Analiza struktury zatrudnienia według płci w latach 2020-2024

Analizy dotyczące struktury zatrudnienia przeprowadzono na podstawie danych z wewnętrznego systemu kadrowego wg stanu na dzień 31 grudnia.

Na przestrzeni badanego okresu udział kobiet w strukturze zatrudnienia ogółem wzrósł o 0,6 p.proc. i w 2024 roku wyniósł 48,50% (tabela 1.).

Tabela 1. Struktura zatrudnienia ogółem w podziale na płeć

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	Zmiana 2024 do 2020
Ogółem	858	841	835	831	835	-23
Mężczyźni	447	430	428	422	430	-17
% Mężczyzn	52,10%	51,13%	51,26%	50,78%	51,50%	-0,6 p.p.
Kobiety	411	411	407	409	405	-6
% Kobiet	47,90%	48,87%	48,74%	49,22%	48,50%	+0,6 p.p.

W grupie nauczycieli akademickich udział kobiet w strukturze zatrudnienia zmniejszył się nieznacznie z 39,02% w 2020 roku do 38,08% w 2024 roku (tabela 2.).

Tabela 2. Struktura zatrudnienia w grupie nauczycieli akademickich w podziale na płeć

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	Zmiana 2024 do 2020
Ogółem	428	424	415	423	428	0
Mężczyźni	261	252	250	257	265	4
% Mężczyzn	60,98%	59,43%	60,24%	60,76%	61,92%	+0,94 p.p.
Kobiety	167	172	165	166	163	-4
% Kobiet	39,02%	40,57%	39,76%	39,24%	38,08%	-0,94 p.p.

Odwrotną tendencję obserwujemy w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W 2020 r. kobiety stanowiły 56,61% zatrudnionych, a w 2024 r. 59,46%. Należy

jednak zauważyć, że jest to wynikiem większego spadku liczby zatrudnionych mężczyzn w tej grupie (tabela 3.).

Tabela 3. Struktura zatrudnienia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w podziale na płeć

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	Zmiana 2024 do 2020
Ogółem	431	417	420	408	407	-24
Mężczyźni	187	178	178	165	165	-22
% Mężczyzn	43,39%	42,69%	42,38%	40,44%	40,54%	-2,85 p.p.
Kobiety	244	239	242	243	242	-2
% Kobiet	56,61%	57,31%	57,62%	59,56%	59,46%	+2,85 p.p.

Analizując strukturę zatrudnienia nauczycieli akademickich na poszczególnych wydziałach odnotowujemy duże zróżnicowanie. W przypadku:

- Wydziału Mechatroniki i Budowy Maszyn udział kobiet wyniósł w 2020 roku 17,92% i w analizowanym okresie nieznacznie wzrósł do poziomu 18,63%,
- Wydziału Budownictwa i Architektury udział kobiet wyniósł w 2020 roku 56,67% i w analizowanym okresie spadł do poziomu 53,49%,
- Wydziału Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki udział kobiet wyniósł w 2020 roku 21,52% i w analizowanym okresie spadł do poziomu 19,39%,
- Wydziału Zarządzania i Modelowania Komputerowego udział kobiet wyniósł w 2020 roku 53,01% i w analizowanym okresie wzrósł do poziomu 56,96%,
- Wydziału Inżynierii Środowiska, Geodezji i Energetyki Odnawialnej udział kobiet wyniósł w 2020 roku 53,13% i w analizowanym okresie wzrósł do poziomu 55,17%,
- Centrum Sportu udział kobiet wyniósł w 2020 roku 33,33% i w analizowanym okresie wzrósł do poziomu 40,00%.

Podobnie, znaczące różnice obserwujemy analizując strukturę zatrudnienia w tej grupie w podziale na stanowiska. W przypadku nauczycieli zatrudnionych na stanowisku:

- profesora - udział kobiet wyniósł w 2020 roku 12,82% i w analizowanym okresie wzrósł do poziomu 14,81%,
- profesora uczelni - udział kobiet wyniósł w 2020 roku 25,61% i w analizowanym okresie wzrósł do poziomu 30,95%,



- adiunkta - udział kobiet wyniósł w 2020 roku 44,62% i w analizowanym okresie nieznacznie wzrósł do poziomu 46,50%,
- asystenta - udział kobiet wyniósł w 2020 roku 40,86% i w analizowanym okresie zmniejszył się do poziomu 25,25%,
- starszego lektora i lektora - udział kobiet wyniósł w 2020 roku 93,33% i w analizowanym okresie wzrósł do poziomu 100,00%,
- trenera - udział kobiet wyniósł w 2020 roku 50,00% i w analizowanym okresie zauważalnie zmniejszył się do poziomu 40,00%.

W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w przypadku pracowników:

- administracji - udział kobiet wyniósł w 2020 roku 77,78% i w analizowanym okresie nieznacznie wzrósł do poziomu 78,69%,
- technicznych - udział kobiet wyniósł w 2020 roku 9,78% i w analizowanym okresie nieznacznie wzrósł do poziomu 11,11%,
- obsługi - udział kobiet wyniósł w 2020 roku 59,06% i w analizowanym okresie nieznacznie wzrósł do poziomu do poziomu 59,21%.

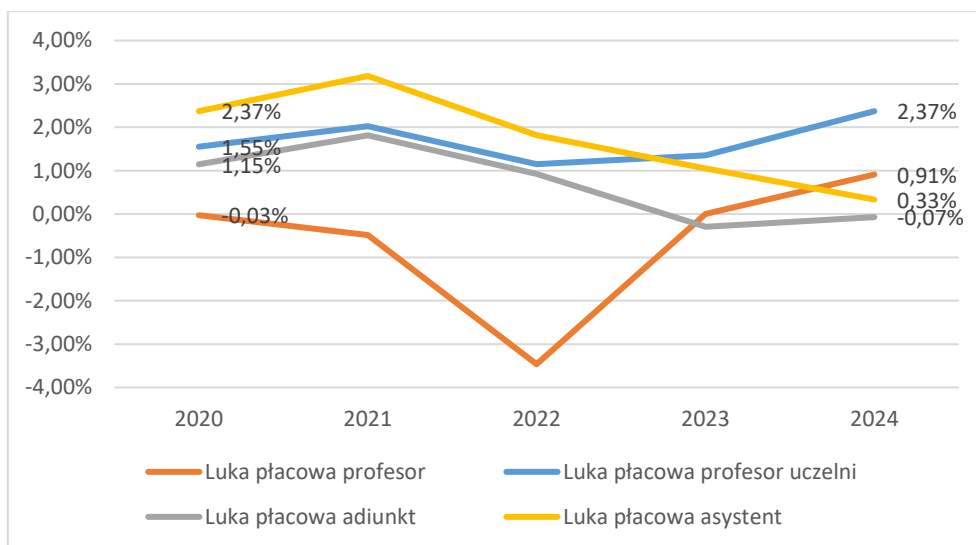
Wśród najwyższej kadry zarządzającej Uczelnią (Rektor, Prorektorzy, Kwestor, Kanclerz) w analizowanym okresie udział kobiet nie zmieniał się i wynosił 14,29%. W przypadku kadry kierowniczej wydziałów (Dziekani, Prodziekani, Dyrektorzy Dyscyplin) również nie obserwujemy zmian, a analizowana zmienna utrzymywała się na poziomie 35,00%. Analiza zatrudnienia dla pozostałych funkcji kierowniczych w grupie nauczycieli akademickich (tj. Kierownicy Katedr i osoby pełniące takie funkcje, Dyrektorzy Centrów, Dyrektor Szkoły Doktorskiej, Kierownicy Wydziałowych Laboratoriów) wskazuje na wzrost udziału kobiet o 13,8 p.proc. do poziomu 48,28%, a w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (tj. Kierownicy Działów i Sekcji, Dyrektorzy Centrów i Biblioteki, Zastępca Kwestora, Zastępcy Kanclerza) spadek o 5,31 p.proc. do poziomu 60,00%.



2. Identyfikacja luki płacowej ze względu na płeć w latach 2020-2024

Istotnym elementem analiz dotyczących realizacji zasady równości jest identyfikacja tzw. luki płacowej, tzn. wskaźnika zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (GPG, *gender pay gap*). W Polsce wskaźnik GPG w 2022 r. wg danych Głównego Urzędu Statystycznego wyniósł 7,8%. Oznacza to, że mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie o 7,8% wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto kobiet.

Analiza wynagrodzeń pracowników Politechniki Świętokrzyskiej została oparta o dane odnoszące się do wysokości wynagrodzenia zasadniczego. W analizowanym okresie przedmiotowy wskaźnik zarówno w grupie nauczycieli akademickich (ogółem), jak i w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi systematycznie zmniejszał się. Wyniki analizy wynagrodzeń nauczycieli akademickich w podziale na stanowiska pracy przedstawiono na rysunku 1.



Rysunek 1. Poziom luka płacowej w grupie nauczycieli akademickich w podziale na stanowiska pracy w latach 2020-2024

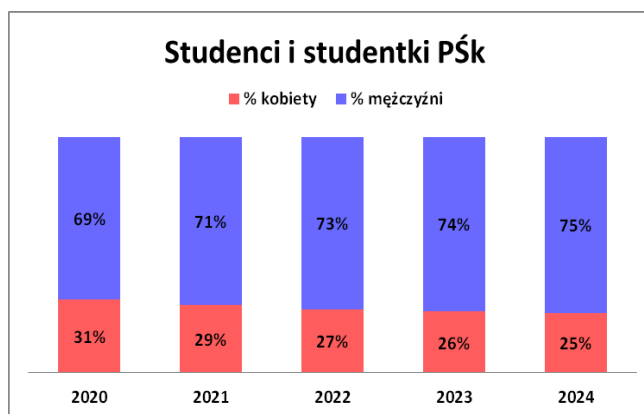


3. Analiza struktury osób studiujących według płci w latach 2020-2024

Analizy dotyczące studentów i studentek oraz doktorantów i doktorantek przeprowadzono na podstawie danych z systemu POL-on (dotyczą stanu na dzień 31 grudnia).

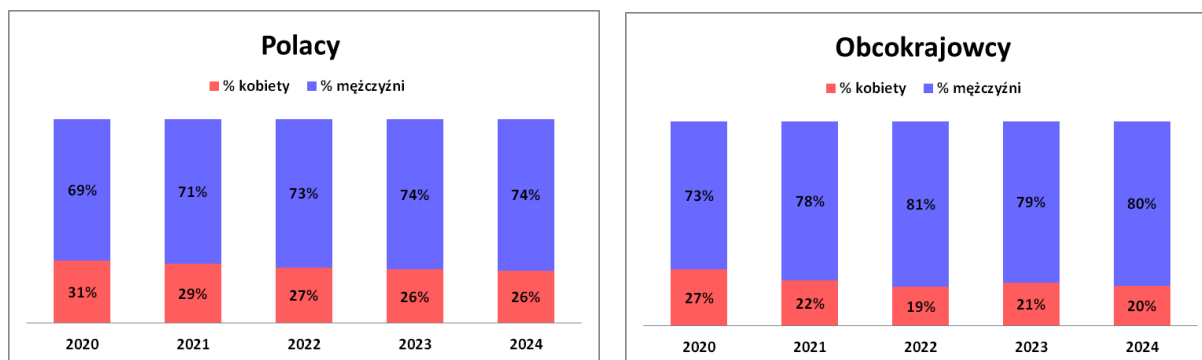
W latach 2020-2024 Politechnika Świętokrzyska prowadziła 33-34 kierunki studiów (na I i II stopniu kształcenia), z których większość stanowiły kierunki inżynierskie. Wśród kandydatów na studia, zarówno I stopnia, jak i II stopnia, od lat przeważają mężczyźni. W analizowanych latach udział kobiet-kandydatek był stabilny i wahał się między 27-28%, z tym że na studiach I stopnia nieznacznie wzrósł z 24% do 26%, a na studiach II stopnia zmieniał się w zależności od roku i wynosił najmniej 29% (2023 r.), a najwięcej 40% (2020 r.).

Wśród osób studiujących, mężczyźni również stanowili większość, przy czym na przestrzeni ostatnich lat odsetek kobiet nieznacznie zmniejszył się z 31 % w 2020 r. do 25 % w 2024 r. (rysunek 2.).



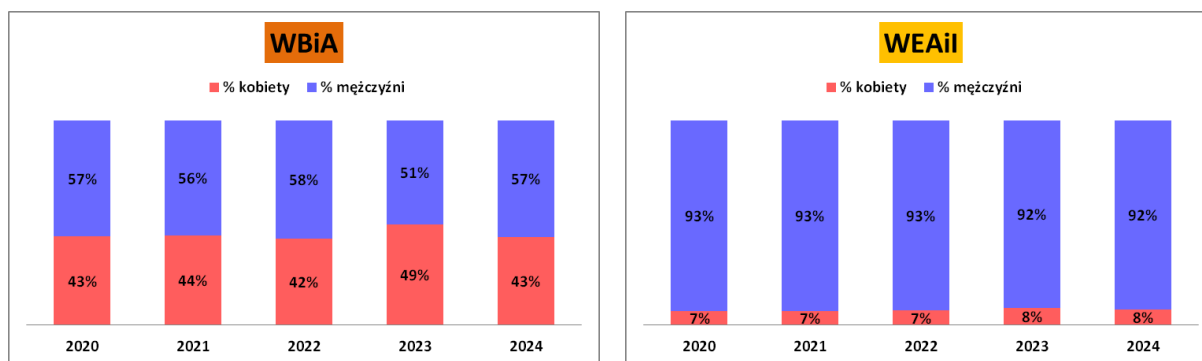
Rysunek 2. Udział kobiet i mężczyzn wśród osób studiujących na Politechnice Świętokrzyskiej w latach 2020-2024

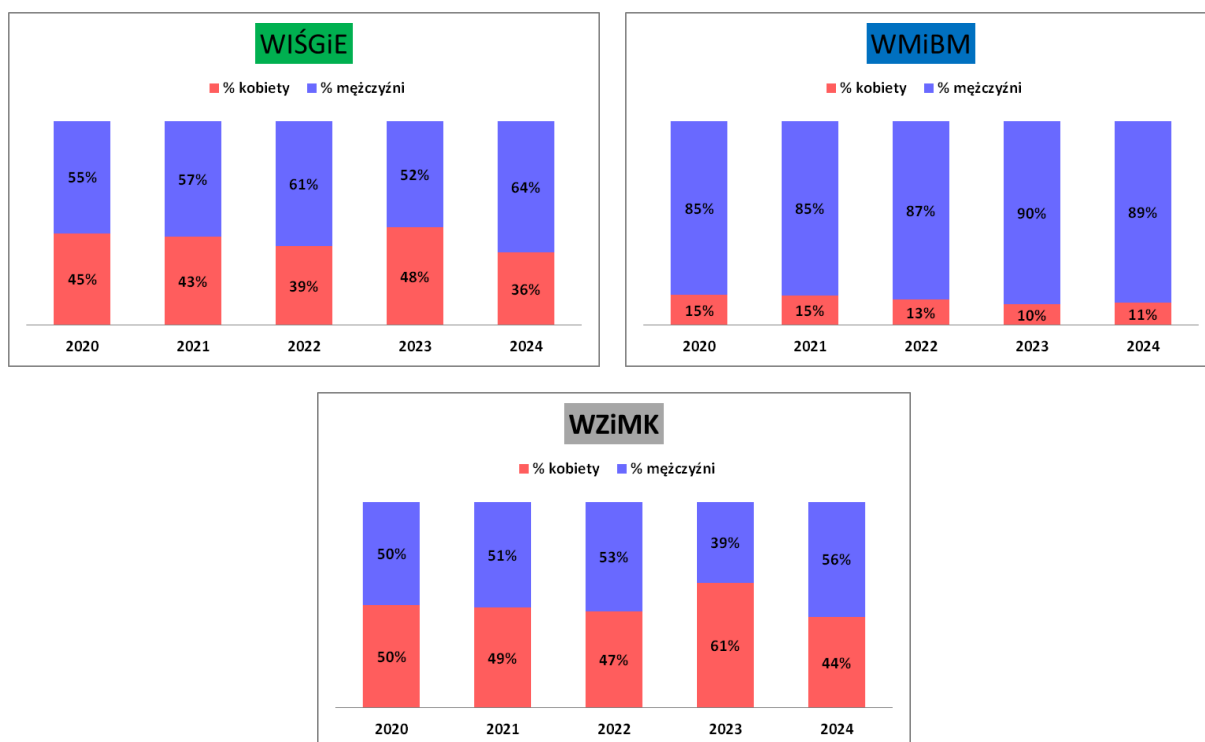
Biorąc pod uwagę podział osób studiujących z polskim obywatelstwem i obcokrajowców tendencja jest podobna – zdecydowaną większość stanowią mężczyźni i ich udział w ogóle studiujących w analizowanym okresie wzrósł o 7 p.proc. (rysunek 3.).



Rysunek 3. Udział kobiet i mężczyzn wśród osób studiujących na Politechnice Świętokrzyskiej z podziałem na osoby z polskim obywatelstwem i obcokrajowców w latach 2020-2024

Analizowana zmienna przedstawia się różnie na poszczególnych wydziałach, a także przy uwzględnieniu poziomu i formy studiów. Największy odsetek mężczyzn studiuje na Wydziałach: Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki oraz Mechatroniki i Budowy Maszyn. Odsetek kobiet na tych wydziałach jest niewielki i właściwie niezmienny, w granicach 7-8% dla WEAiI oraz 10-15% dla WMiBM, z tym że na tym ostatnim zauważalna jest tendencja malejąca. Na pozostałych trzech wydziałach udział kobiet – studentek jest znacznie większy i wynosi w zależności od roku i wydziału od 36% (2024 r. na WIŚGiE) do 61% (2023 r. na WZiMK), i nie ma stałej tendencji zmian (rysunek 4.).





Rysunek 4. Udział kobiet i mężczyzn wśród osób studiujących na poszczególnych wydziałach w latach 2020-2024

W 2024 roku najmniejszy odsetek studiujących, kobiety stanowiły na następujących kierunkach:

- Elektrotechnika II stopień (0% - WEAiI),
- Automatyka i robotyka II stopień (0% - WMiBM),
- Informatyka przemysłowa I stopień (0% - WMiBM),
- Mechanika i budowa maszyn II stopień (0% - WMiBM),
- Automatyka i elektrotechnika przemysłowa I stopień (2% - WEAiI),
- Informatyka II stopień (2% - WEAiI),
- Automatyka i robotyka I stopień (2% - WMiBM).

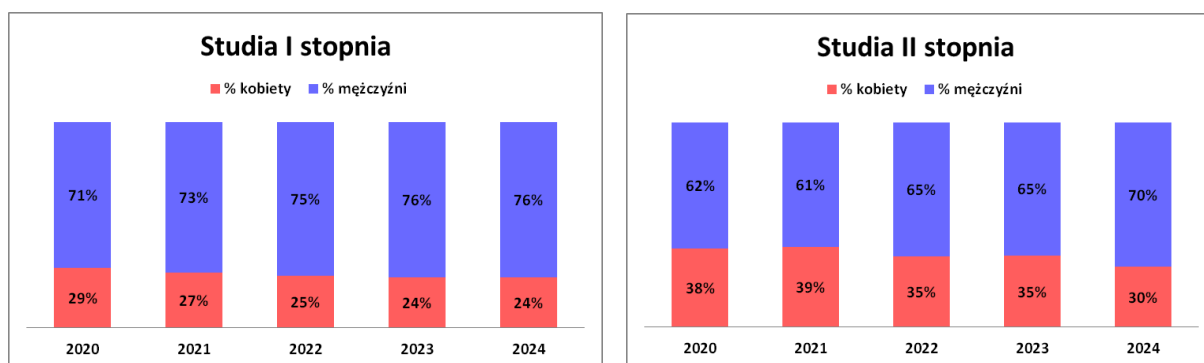
Z kolei największy odsetek studiujących kobiet odnotowujemy na kierunkach takich jak (2024 rok):

- Architektura I stopień (82% - WBiA),
- Geodezja i kartografia II stopień (81% - WIŚGiE),
- Wzornictwo przemysłowe I stopień (78% - WMiBM),
- Inżynieria biomedyczna I stopień (67% - WZiMK),

- Architektura II stopień (64% - WBiA),
- Zarządzanie i inżynieria produkcji I stopień (63% - WZiMK),
- Ekonomia I stopień (60% - WZiMK).

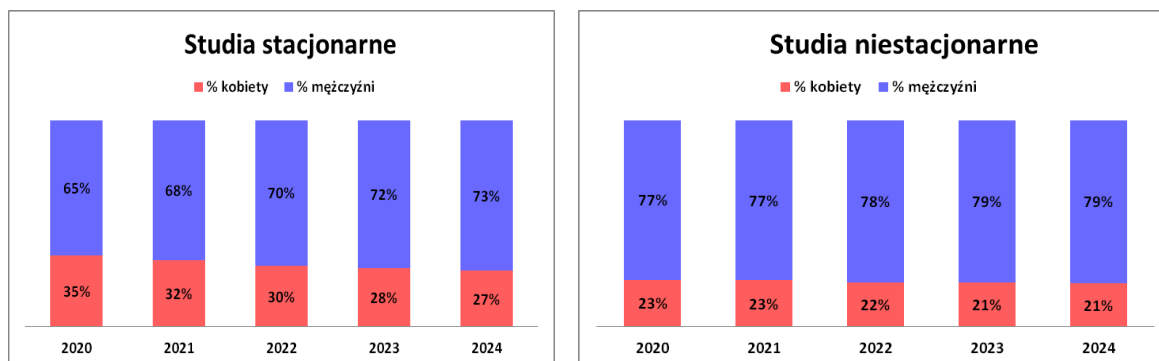
Największe dysproporcje pojawiają się na kierunkach inżynierskich związanych z elektrotechniką, mechatroniką, informatyką i automatyką.

Analizując dostępne dane można stwierdzić, że proporcje udziału płci wśród osób studiujących różnią się na studiach I stopnia i II stopnia (rysunek 5.). Udział kobiet na studiach II stopnia w każdym z badanych lat jest wyższy o kilka punktów procentowych w porównaniu do studiów I stopnia.



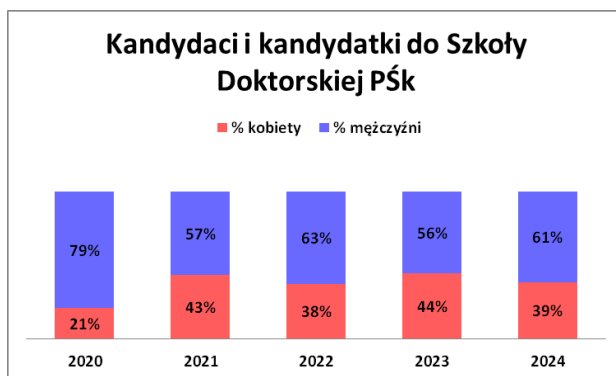
Rysunek 5. Udział kobiet i mężczyzn wśród osób studiujących z podziałem na poziomy studiów w latach 2020-2024

Pewne zróżnicowanie pojawia się także pomiędzy studiami stacjonarnymi i niestacjonarnymi (rysunek 6.). W tym przypadku na studiach niestacjonarnych odsetek kobiet jest mniejszy niż na studiach stacjonarnych.



Rysunek 6. Udział kobiet i mężczyzn wśród osób studiujących z podziałem na formy studiów w latach 2020-2024

Politechnika Świętokrzyska do roku 2024 prowadziła w Szkole Doktorskiej kształcenie tylko w dyscyplinach z zakresu nauk technicznych, a to było jedną z przyczyn, że zarówno kandydatami, jak i doktorantami w przeważającej mierze byli mężczyźni. Podczas rekrutacji do Szkoły Doktorskiej w roku 2020 przyjęto 21% kobiet i 79% mężczyzn. W latach 2021-2024 udział kobiet-kandydatek był większy i wahał się między 38-43 % (rysunek 7.).



Rysunek 7. Udział kobiet i mężczyzn wśród kandydatów do Szkoły Doktorskiej Politechniki Świętokrzyskiej w latach 2020-2024

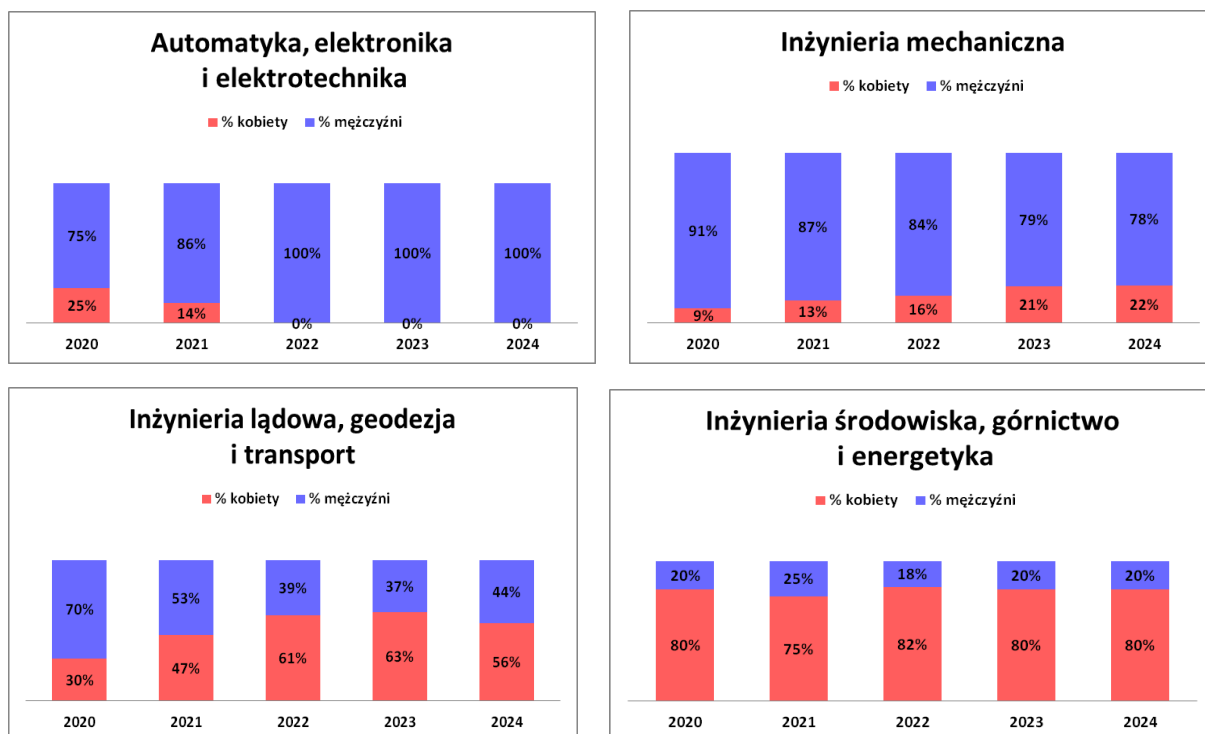
Wśród osób kształcących się w Szkole Doktorskiej PŚk mężczyźni również stanowili większość, przy czym na przestrzeni ostatnich lat odsetek kobiet zwiększył się z 30 % w 2020 r. do 34 % w 2024 r. (rysunek 8.).



Rysunek 8. Udział kobiet i mężczyzn wśród osób kształcących się w Szkole Doktorskiej Politechniki Świętokrzyskiej w latach 2020-2024

Analizowana zmienna przedstawia się różnie w poszczególnych dyscyplinach. Największy odsetek mężczyzn kształci się w dyscyplinie *Automatyka, elektrotechnika, elektronika*

i technologie kosmiczne (do 2022 roku Automatyka, elektronika i elektrotechnika). W tej dyscyplinie od roku 2022 nie kształci się żadna kobieta. W dyscyplinie Inżynieria mechaniczna mężczyźni również stanowili większość, przy czym na przestrzeni ostatnich lat odsetek kobiet zwiększył się o 13 p.proc. (z 9 % w 2020 r. do 22 % w 2024 r.). Z kolei największy odsetek kształcących się kobiet w Szkole Doktorskiej PŚk odnotowujemy w dyscyplinie *Inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka*, gdzie odsetek kobiet jest w zasadzie stabilny i oscyluje w granicach 80%. W dyscyplinie *Inżynieria lądowa, geodezja i transport* (do 2022 *Inżynieria lądowa i transport*) odsetek kobiet waha się między 30% a 63% w zależności od roku, z zauważalną tendencją rosnącą (rysunek 9.).



Rysunek 9. Udział kobiet i mężczyzn wśród osób kształcących się w Szkole Doktorskiej PŚk z podziałem na dyscypliny w latach 2020-2024

4. Cele i działania w zakresie równości płci na lata 2025-2026

4.1. Obszar: Zarządzanie Uczelnią

Cel 1.1: Zwiększenie świadomości potrzeby równego traktowania oraz wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania z uwagi na płeć

Działanie	1.1.1. Powołanie Pełnomocnika Rektora ds. Równości Płci
Czas	Do końca I kwartału 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Rektor Politechniki Świętokrzyskiej
Wskaźnik	Powołanie Pełnomocnika ds. Równości Płci

Działanie	1.1.2. Powołanie Komisji ds. Równości Płci
Czas	Do końca I kwartału 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Rektor Politechniki Świętokrzyskiej
Wskaźnik	Powołanie Komisji ds. Równości Płci

Działanie	1.1.3. Upowszechnienie Planu Równości Płci dla PŚk na lata 2025-2026 wśród pracowników i pracownic, studentów i studentek oraz doktorantów i doktorantek PŚk
Czas	Do końca II kwartału 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Komisja ds. Równości Płci
Wskaźnik	Publikacja Planu na stronie internetowej oraz w mediach społecznościowych PŚk

Działanie	1.1.4. Opracowanie programów szkoleń dla kadry zarządzającej, pracowników i pracownic, studentów i studentek oraz doktorantów i doktorantek na temat zarządzania różnorodnością i równością płci
Czas	Do końca III kwartału 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Komisja ds. Równości Płci
Wskaźnik	Programy szkoleń dla poszczególnych grup

Działanie	1.1.5. Organizacja i przeprowadzenie szkoleń dla kadry zarządzającej, pracowników i pracownic, studentów i studentek oraz doktorantów i doktorantek na temat zarządzania różnorodnością i równością płci
Czas	Do końca II kwartału 2026 r.
Jednostki odpowiedzialne	Komisja ds. Równości Płci
Wskaźnik	Liczba przeszkolonych pracowników i pracownic, studentek i studentów oraz doktorantów i doktorantek

Cel 1.2: Monitorowanie inkluzywności oraz doskonalenie praktyk równościowych

Działanie	1.2.1. Badanie opinii i doświadczeń pracowników i pracownic, studentów i studentek oraz doktorantów i doktorantek w zakresie inkluzywności oraz praktyk równościowych
Czas	Do końca III kwartału 2026 r.
Jednostki odpowiedzialne	Komisja ds. Równości Płci
Wskaźnik	Raport z badania

Działanie	1.2.2. Bieżący monitoring aktów prawnych PŚk pod kątem uwzględnienia zasady równości płci
Czas	2025-2026
Jednostki odpowiedzialne	Dział Organizacyjno-Prawny
Wskaźnik	Raport z monitoringu

Działanie	1.2.3. Monitorowanie struktury obsady organów i stanowisk kierowniczych w PŚk pod względem zróżnicowania płci
Czas	Do końca I kwartału 2026 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Kadrowo-Płacowy
Wskaźnik	Raport z monitoringu

Działanie	1.2.4. Przygotowanie w oparciu o przeprowadzone badanie (działanie 1.2.1.) oraz monitoring (działania 1.2.2. oraz 1.2.3.) „Planu równości płci dla PŚk na lata 2027-2028”
Czas	Do końca 2026 r.
Jednostki odpowiedzialne	Komisja ds. Równości Płci
Wskaźnik	Plan Równości Płci dla PŚk na lata 2027-2028

4.2. Obszar: Działalność dydaktyczna i naukowo-badawcza

Cel 2.1. Włączanie treści z zakresu równości płci w obszarze dydaktycznym

Działanie	2.1.1. Analiza możliwości modyfikacji programów studiów na poszczególnych wydziałach pod kątem włączenia treści związanych z zarządzaniem różnorodnością i równością płci do grup przedmiotów HES
Czas	2025-2026
Jednostki odpowiedzialne	Dziekani
Wskaźnik	Raport z analizy

Działanie	2.1.2. Analiza możliwości modyfikacji programu kształcenia w Szkole Doktorskiej pod kątem włączenia treści związanych z zarządzaniem różnorodnością i równością płci
Czas	2025-2026
Jednostki odpowiedzialne	Dyrektor Szkoły Doktorskiej
Wskaźnik	Raport z analizy

Cel 2.2. Włączanie treści z zakresu równości płci do prac badawczo-naukowych

Działanie	2.2.1. Przygotowanie i organizacja międzywydziałowego seminarium naukowego na temat zarządzania równością płci
Czas	Do końca 2026 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dyrektorzy dyscyplin
Wskaźnik	Organizacja seminarium

Działanie	2.2.2. Przygotowanie i realizacja kampanii informacyjno-promocyjnej na temat absolwentek PŚk, które odniosły sukces w obszarze badawczo-naukowym
Czas	Do końca 2026 r.
Jednostki odpowiedzialne	Komisja ds. Równości Płci, Dział Promocji
Wskaźnik	Organizacja kampanii

4.3. Obszar: Kształtowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej inkluzywności oraz równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym

Cel 3.1: Monitorowanie i podnoszenie satysfakcji z pracy

Działanie	3.1.1. Diagnoza potrzeb osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony PŚk
Czas	III kwartał 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Komisja ds. Równości Płci, Dział Kadrowo-Płacowy
Wskaźnik	Raport z diagnozy

Działanie	3.1.2. Opracowanie oraz upowszechnienie wewnętrznych wytycznych dotyczących posługiwania się feminatywami
Czas	2026 r.
Jednostki odpowiedzialne	Komisja ds. Równości Płci
Wskaźnik	Opracowanie wytycznych

Działanie	3.1.3. Analiza możliwości organizacji miejsc typu <i>relax zone</i> dla pracowników
Czas	2026 r.
Jednostki odpowiedzialne	Kanclerz
Wskaźnik	Rekomendacje