



Polityka równościowa na uczelniach

Przewodnik po dobrych praktykach



USA • EUROPA • POLSKA

Bydgoszcz 2026

Wprowadzenie

Oddajemy do rąk Czytelników przewodnik po wybranych praktykach równościowych funkcjonujących na uczelniach zagranicznych i polskich. Celem opracowania jest pokazanie, w jaki sposób szkoły wyższe mogą tworzyć bardziej bezpieczne, sprawiedliwe i włączające środowisko pracy, studiowania i prowadzenia badań.

Wychodzimy z założenia, że polityka równościowa w szkolnictwie wyższym nie sprowadza się wyłącznie do przyjęcia dokumentu strategicznego. Najbardziej interesujące i trwałe rozwiązania powstają tam, gdzie plan równości łączy się z konkretnymi procedurami, dostępnymi ścieżkami wsparcia, działaniami edukacyjnymi, monitoringiem danych, rozwiązaniami wspierającymi godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz z włączaniem perspektywy płci do badań, dydaktyki i kultury organizacyjnej uczelni.

W przewodniku uwzględniono te uczelnie, które wyróżniają się szczególnie ciekawymi, zróżnicowanymi i dobrze udokumentowanymi rozwiązaniami. Kryterium doboru nie było więc samo posiadanie planu równości płci, lecz obecność praktyk wykraczających poza formalne minimum: rozbudowanych systemów reagowania na naruszenia, programów szkoleniowych, działań mentoringowych, narzędzi wspierających osoby transpłciowe i niebinarne, rozwiązań dla rodziców i opiekunów, inicjatyw badawczych czy mechanizmów wzmacniających równość w rekrutacji, awansach i życiu wspólnoty akademickiej.

Zestawienie obejmuje przykłady z uczelni amerykańskich, europejskich i polskich. Perspektywa porównawcza pozwala zobaczyć, że polityka równościowa może być rozwijana w odmiennych modelach instytucjonalnych i prawnych: jako system silnie oparty na przepisach i procedurach, jako element szerszej strategii równości, różnorodności i inkluzji albo jako zestaw praktyk stopniowo osadzanych w codziennym funkcjonowaniu uczelni. Różnice te nie osłabiają wartości porównania – przeciwnie, pozwalają lepiej dostrzec, które rozwiązania mogą być inspirujące i możliwe do twórczego wykorzystania w polskim szkolnictwie wyższym.

Mamy nadzieję, że przewodnik będzie użyteczny zarówno dla władz uczelni, jak i dla osób zajmujących się polityką równościową, wsparciem studentów i pracowników, dydaktyką, zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz organizacją badań. Opracowanie to należy traktować nie jako zamknięty katalog, lecz jako punkt wyjścia do dalszej dyskusji o tym, jak rozwijać kulturę akademicką opartą na szacunku, odpowiedzialności, równości szans i poszanowaniu różnorodności.

Opracowanie i skład:
dr Joanna Wieczorek-Orlikowska

***Rektorska Komisja ds. Równości Płci
Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego
w Bydgoszczy***

Stany Zjednoczone Ameryki

Do części poświęconej uczelniom amerykańskim wybrano te uniwersytety, które – obok realizowania obowiązków wynikających z prawa federalnego – wypracowały szczególnie ciekawe i zróżnicowane rozwiązania instytucjonalne w obszarze równości płci i szerzej rozumianej polityki antydyskryminacyjnej. Zestawienie obejmuje więc nie tylko uczelnie posiadające sprawne struktury odpowiedzialne za zgodność działań z przepisami, lecz także te, które rozwijają rozbudowane centra wsparcia, programy mentoringowe, rozwiązania dla osób łączących pracę lub studia z rodzicielstwem, praktyki wspierające osoby transpłciowe i niebinarne, a także zaplecze badawcze wpływające na debatę publiczną i polityki równościowe poza samym kampusem.

Ogólne podstawy prawne polityk równościowych na uczelniach w Stanach Zjednoczonych mają przede wszystkim charakter federalny. Kluczowe znaczenie ma tu **Title IX of the Education Amendments of 1972**, który zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć w programach i działaniach edukacyjnych finansowanych ze środków federalnych. Uzupełniają go inne akty prawne regulujące szersze kwestie równościowe, w szczególności **Title VI of the Civil Rights Act of 1964** dotyczący dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry i pochodzenie narodowe, **Section 504 of the Rehabilitation Act** oraz **Title II of the Americans with Disabilities Act** w obszarze dostępności i praw osób z niepełnosprawnościami, a w odniesieniu do zatrudnienia także **Title VII of the Civil Rights Act** oraz przepisy chroniące osoby w ciąży. Ważnym elementem otoczenia regulacyjnego pozostaje również **Clery Act** wraz z poprawkami VAWA, które nakładają na uczelnie obowiązki związane z ujawnianiem danych, procedurami i programami dotyczącymi przemocy seksualnej, przemocy domowej, przemocy w relacjach i stalkingu. W praktyce oznacza to, że amerykański model polityki równościowej jest silnie osadzony w prawie antydyskryminacyjnym, obowiązkach proceduralnych i odpowiedzialności instytucjonalnej, a dopiero na tym fundamencie poszczególne uczelnie budują własne, bardziej rozbudowane rozwiązania organizacyjne i kulturowe.



HARVARD UNIVERSITY

Ramy prawne

Podstawą polityki równości płci na Harvardzie jest **Title IX** – federalna ustawa z 1972 r., zakazująca dyskryminacji ze względu na płeć we wszystkich programach edukacyjnych finansowanych ze środków publicznych. Title IX stanowi kluczowy instrument równościowy w amerykańskim szkolnictwie wyższym (U.S. Department of Justice, 2015).

Na Harvardzie Title IX obejmuje: równość dostępu do edukacji i zasobów akademickich, równość w zatrudnieniu, przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i przemocy ze względu na płeć, ochronę osób w ciąży i rodziców, a także – na poziomie wewnętrznych polityk uczelni - kwestie tożsamości płciowej i ekspresji płciowej, choć od 2025 r. ochrona ta nie jest już formalnie wymagana przez regulacje federalne. Uczelnia posiada szczegółowe regulacje, w tym m.in. **Interim Title IX Sexual Harassment Policy**, które precyzyjnie określają procedury zgłaszania, dochodzenia i sankcjonowania naruszeń. Każda jednostka organizacyjna Harvardu posiada wyznaczonego koordynatora Title IX, co tworzy silnie zdecentralizowany system nadzoru (Harvard University, 2026a).

Struktura instytucjonalna

Kluczową rolę w realizacji polityki równości płci oraz wdrażaniu Title IX na Harvard University odgrywa **Office for Community Support, Non-Discrimination, Rights and Responsibilities (CSNDR)**. Jednostka ta stanowi centralną strukturę instytucjonalną w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, przemocy i molestowaniu ze względu na płeć, a także naruszeniom zasad równego traktowania.

W ramach CSNDR funkcjonuje zespół **NDAB & Title IX Compliance**, odpowiedzialny za: koordynację działań związanych z Title IX, informowanie członków społeczności akademickiej o przysługujących im prawach i dostępnych środkach wsparcia, obsługę procedur formalnych i nieformalnych (w tym zgłoszeń naruszeń), zapewnianie dostępu do środków ochronnych, nadzór nad zgodnością uczelni z politykami dotyczącymi niedyskryminacji, przeciwdziałania molestowaniu i przemocy.

Dyrektorka CSNDR pełni jednocześnie funkcję **University Title IX Coordinator**, co wzmacnia spójność systemu nadzoru i egzekwowania polityk równościowych na poziomie całej uczelni. Równolegle na Harvardzie funkcjonują jednostki o charakterze bardziej kulturowym i programowym, odpowiedzialne za działania prewencyjne, edukacyjne i wspierające zmianę kultury instytucjonalnej (m.in. zespoły zajmujące się prewencją, szkoleniami i inicjatywami określanymi jako culture change) (Harvard University, 2026b).

Przykłady dobrych praktyk

1 Polityki antydyskryminacyjne i proceduralne

Harvard posiada rozbudowany zestaw publicznie dostępnych polityk antydyskryminacyjnych, obejmujących: zakaz dyskryminacji ze względu na płeć i tożsamość płciową, przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu, równe traktowanie w rekrutacji i zatrudnieniu, ochronę osób w ciąży i rodziców. Istotnym elementem podejścia Harvardu jest inkluzja wykraczająca poza binarny podział płci. Pracownicy i studenci mogą rejestrować swoje zaimki i tożsamość płciową w systemach uniwersyteckich, co wpływa na oficjalną komunikację - praktyki te funkcjonują na podstawie wewnętrznych polityk uczelni, niezależnie od zmian w zakresie federalnej ochrony gender identity wprowadzonych w 2025 r.

Dodatkowo na kampusie funkcjonują mapy łazienek neutralnych płciowo, stanowiące element wsparcia dla osób niebinarnych i transpłciowych. Uniwersytet oferuje także: rozbudowane urlopy rodzicielskie, polityki wspierające osoby w ciąży i rodziców, elastyczne modele pracy akademickiej i programy ułatwiające powrót do pracy po przerwach opiekuńczych (Harvard University, 2026c).

2 Badania

Harvard łączy politykę równości z intensywną działalnością badawczą. Na Harvard Kennedy School działa **Women and Public Policy Program (WAPPP)** – centrum badawcze dostarczające danych empirycznych dotyczących m.in. redukcji luki płacowej i zwiększania udziału kobiet w przywództwie (Harvard University, 2026d). Uniwersytet prowadzi również **Gender Action Portal** – publiczną bazę badań nad skutecznością polityk równościowych, która służy zarówno decydentom publicznym, jak i instytucjom akademickim na całym świecie (Harvard University, 2026e).

Ciekawostka

Harvard składa się z autonomicznych szkół (m.in. Harvard Law School, Harvard Medical School, Harvard College), które posiadają znaczną samodzielność organizacyjną. W konsekwencji nie istnieje jeden dokument wyznaczający cele równości płci dla całego uniwersytetu, a działania równościowe są realizowane poprzez prawo, procedury i instytucje, a nie poprzez scentralizowany plan strategiczny.

Struktura instytucjonalna

Na UCLA polityka równości płci realizowana jest w ramach **Civil Rights Office (CRO)**, które obejmuje kilka wyspecjalizowanych jednostek. W obszarze równości płci kluczową rolę pełni **Title IX Office**, odpowiedzialne za zapobieganie molestowaniu seksualnemu, przemocy seksualnej oraz dyskryminacji ze względu na płeć, a także za prowadzenie postępowań, organizowanie szkoleń i wdrażanie środków zaradczych. Obok niego funkcjonują również **Staff Diversity & Compliance (SD&C)** oraz **Discrimination Prevention Office (DPO)**. Jednostki te zajmują się sprawami dotyczącymi dyskryminacji i molestowania ze względu na inne cechy chronione, takie jak rasa, pochodzenie, religia czy wiek, przy czym SD&C rozpatruje sprawy, w których osobą, której dotyczy zgłoszenie, jest pracownik (University of California, 2026a).

Przykłady dobrych praktyk

1 Obowiązkowe szkolenia

Jednym z charakterystycznych elementów polityki równościowej UCLA jest obowiązkowe szkolenie **TITLE IX SHAPE** (Sexual Harassment and Anti-Discrimination Prevention Education). Szkolenie obejmuje trzy moduły: zapobieganie przemocy i molestowaniu seksualnemu, politykę antydyskryminacyjną oraz test końcowy, który należy zaliczyć z wynikiem 100%. Niewykonanie szkolenia w wyznaczonym terminie skutkuje blokadą rejestracji na koncie studenckim, co uniemożliwia zapis na zajęcia i korzystanie z części usług kampusowych. To rozwiązanie pokazuje, że UCLA realizuje politykę równości płci nie tylko poprzez deklaracje i procedury, ale także przez twarde mechanizmy egzekwowania obowiązkowej edukacji antydyskryminacyjnej (University of California, 2026b).

2 System wsparcia dla osób dotkniętych przemocą i dyskryminacją

Istotnym elementem systemu jest **CARE Program** (Campus Assault Resources and Education), który zapewnia wsparcie osobom dotkniętym przemocą seksualną i przemocą ze względu na płeć. Program oferuje indywidualne konsultacje i pomoc, edukację prewencyjną oraz działania ukierunkowane na budowanie bezpieczniejszej społeczności kampusowej (University of California, 2026c).

3 Williams Institute

Ważnym elementem ekosystemu równościowego UCLA jest **Williams Institute** przy UCLA School of Law – jeden z najważniejszych ośrodków badawczych zajmujących się prawem i polityką publiczną dotyczącą orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. Instytut, założony w 2001 r., dostarcza danych i analiz wykorzystywanych przez decydentów, prawodawców i sądy, pokazując, że polityka równości może być wspierana także przez badania mające bezpośredni wpływ na debatę publiczną University of California, 2026d).

4 LGBTQ Campus Resource Center

Istotnym elementem infrastruktury równościowej na UCLA jest **LGBTQ Campus Resource Center**, działające od 1995 r. na rzecz studentów, pracowników i kadry akademickiej. Centrum łączy działania edukacyjne i wspólnotowe z konkretnymi formami wsparcia dla osób LGBTQ+. Oferuje m.in. zasoby dla osób transpłciowych i niebinarnych, informacje o zmianie imienia i oznaczenia płci w systemach uczelnianych, wsparcie w obszarze zdrowia i dobrostanu oraz sieci wsparcia dla pracowników i kadry. W centrum działa także biblioteka LGBTQ+, licząca blisko 4000 książek i czasopism (University of California, 2026e).



JOHNS HOPKINS UNIVERSITY

Polityka antydyskryminacyjna

Polityka równości płci na Johns Hopkins University opiera się na wewnętrznych regulacjach uczelni dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i przemocy. Kluczowe znaczenie mają tu dwa dokumenty: **Sexual Misconduct Policy and Procedures**, dotyczący przemocy i innych naruszeń o charakterze seksualnym (Johns Hopkins University, 2026a) oraz **Discrimination and Harassment Policy and Procedures**, odnoszący się do innych form dyskryminacji i molestowania (Johns Hopkins University, 2026b). Taki podział porządkuje procedury i pozwala dostosować tryb postępowania do charakteru zgłaszanej sprawy. Szerszy kontekst dla tych działań stanowi strategiczny dokument uczelni **Realizing Our Promise: The Second JHU Roadmap on Diversity, Equity, and Inclusion**, odnoszący się do budowania bardziej równościowego i włączającego środowiska akademickiego (Johns Hopkins University, 2026c).

Struktura instytucjonalna

Centralną jednostką odpowiedzialną za realizację polityki równościowej na Johns Hopkins University jest **Office of Institutional Equity (OIE)**. Biuro nadzoruje zgodność działań uczelni z politykami antydyskryminacyjnymi i antymobbingowymi, prowadzi postępowania dotyczące przemocy seksualnej, dyskryminacji i molestowania, a także odpowiada za rozpatrywanie spraw dotyczących niepełnosprawności, praktyk religijnych i związanych z ciążą. OIE łączy w jednej strukturze sprawy dotyczące Title IX, ochrony przed dyskryminacją oraz wybranych form wsparcia instytucjonalnego (Johns Hopkins University, 2026d).

Równolegle na poziomie całego uniwersytetu działa **Office of Diversity and Inclusion (ODI)**, które pełni funkcję strategiczną i koordynacyjną. Biuro to odpowiada za rozwijanie i nadzorowanie uczelnianego strategicznego planu działań na rzecz różnorodności, równości i włączenia, przyjętego w 2021 r. Plan obejmuje dwadzieścia cztery cele ukierunkowane na wzmacnianie i rozszerzanie zobowiązań uczelni w tym obszarze (Johns Hopkins University, 2026e).

Przykłady dobrych praktyk

1 Wsparcie rodzicielskie i work-life balance

Istotnym elementem polityki równościowej Johns Hopkins University są rozwiązania wspierające rodzicielstwo i godzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym. Uczelnia oferuje pracownikom dwa typy płatnego urlopu dla nowych rodziców: sześć tygodni płatnego urlopu po porodzie (Birth Recovery Leave) oraz cztery tygodnie płatnego urlopu rodzicielskiego (Parental Leave) dla uprawnionych rodziców, niezależnie od płci. Program obejmuje także rodziców adopcyjnych, partnerów tej samej płci oraz rodziców dzieci urodzonych z udziałem surogatki. Politykę tę uzupełniają program wsparcia laktacyjnego oraz **The Hopkins Village** – grupa networkingowa dla rodziców wracających do pracy. Odrębne rozwiązania przewidziano również dla pełnoetatowych doktorantów i osób odbywających staż podoktorski, którym przysługuje osiem tygodni akomodacji po pojawieniu się nowego dziecka, bez utraty stypendium i świadczeń (Johns Hopkins University, 2026f).

2 Inkluzywność płciowa i wsparcie osób LGBTQ+

Johns Hopkins University rozwija konkretne rozwiązania wspierające inkluzywność płciową oraz osoby transpłciowe i niebinarne. W 2022 r. uczelnia rozszerzyła zakres świadczeń związanych z tranzycją płciową, obejmując nimi m.in. terapię głosową i wybrane zabiegi rekonstrukcyjne, wdrożyła też możliwość używania

wybranego imienia i zaimków w systemach uczelnianych (Johns Hopkins University, 2026g), a także zapewnia zasoby kampusowe takie jak **Gender Affirming Closet**, zakwaterowanie inkluzywne płciowo oraz informacje o toaletach neutralnych płciowo. Działania te uzupełniają usługi zdrowotne i doradcze skierowane do osób potrzebujących wsparcia w obszarze afirmacji płci (Johns Hopkins University, 2026h).

3 Women and Gender Resources – wsparcie studenckie

Istotnym elementem infrastruktury wsparcia jest **Women and Gender Resources**, które prowadzi programy wspierające rozwój akademicki, osobisty i zawodowy studentek oraz działania edukacyjne dotyczące równości płci. Jednostka organizuje m.in. warsztaty dotyczące luki płacowej i negocjacji wynagrodzeń, wspiera udział studentek w **National Conference for College Women Student Leaders** oraz współprowadzi **Masculinity Project**, poświęcony refleksji nad męskością i jej wpływem na kulturę kampusu (Johns Hopkins University, 2026i).

4 Zaplecze badawcze

Johns Hopkins posiada również rozwinięte zaplecze akademickie w obszarze studiów nad płcią. Na poziomie dydaktycznym ważną rolę odgrywa **Program for the Study of Women, Gender, and Sexuality**, oferujący studentom możliwość realizacji dodatkowego programu z zakresu studiów nad płcią i seksualnością, a także stypendia badawcze dla studentów i doktorantów (Johns Hopkins University, 2026j). Uzupełnieniem tego zaplecza jest **Center for Global Women's Health and Gender Equity** działające przy Bloomberg School of Public Health, koncentrujące się na badaniach nad zdrowiem kobiet, równością płci i przemocą uwarunkowaną płcią oraz na działaniach szkoleniowych i badaniach stosowanych (Johns Hopkins University, 2026k).



UNIVERSITY OF VIRGINIA

Polityka antydyskryminacyjna

Podstawą polityki równości płci na UVA jest federalny **Title IX** oraz uczelniana **Policy on Sexual and Gender-Based Harassment and Other Forms of Interpersonal Violence** (HRM-041). Polityka ta zakazuje m.in. molestowania seksualnego, napaści seksualnej, przemocy w relacjach intymnych, przemocy domowej, stalkingu, odwetu oraz innych form przemocy i nadużyć o charakterze seksualnym lub genderowym (University of Virginia, 2026a). Równoległe uczelnia wskazuje, że zakazuje dyskryminacji m.in. ze względu na płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową i ekspresję płciową (University of Virginia, 2026b).

Struktura instytucjonalna

Centralną jednostką odpowiedzialną za realizację polityki równościowej jest **Office for Equal Opportunity and Civil Rights (EOCR)**. W jego ramach funkcjonują również struktury odpowiedzialne za sprawy Title IX oraz za procedury dotyczące dyskryminacji, molestowania i odwetu. EOCR odpowiada za przyjmowanie zgłoszeń, prowadzenie postępowań, udostępnianie zasobów edukacyjnych i wyjaśnianie polityk uczelni dotyczących równego traktowania, w tym zagadnień związanych z inkluzywnością płciową (University of Virginia, 2026c).

Przykłady dobrych praktyk

1 Maxine Platzer Lynn Women's Center

Jednym z najbardziej charakterystycznych elementów infrastruktury równościowej UVA jest **Maxine Platzer Lynn Women's Center**, które pełni funkcję centrum wsparcia, edukacji i rozwoju kompetencji społecznych. Oferuje ono bezpłatne i elastyczne poradnictwo, zasoby informacyjne oraz programy łączące kształcenie akademickie z praktyką społeczną. Ważnym elementem działalności centrum są programy mentoringowe **Young Women Leaders Program** i **Men's Leadership Project**, w ramach których studenci wspierają młodzież szkolną, jednocześnie rozwijając kompetencje mentorskie, przywódcze i społeczne. Pomimo swojej nazwy centrum kieruje ofertą do całej społeczności akademickiej i akcentuje inkluzywne podejście do problemów związanych z płcią, ciałem, przemocą i społecznymi oczekiwaniami wobec ról płciowych (University of Virginia, 2026d).

2 Inkluzywność płciowa i wsparcie osób LGBTQ+

Istotnym elementem polityki równościowej University of Virginia jest rozwinięta infrastruktura wsparcia dla osób LGBTQ+, w tym osób transpłciowych i niebinarnych. Od 2001 r. na uczelni działa **LGBTQ Center**, które prowadzi działania edukacyjne, wspólnotowe i wspierające, skierowane do studentów, pracowników, kadry i absolwentów. Uzupełnieniem tej działalności są rozbudowane zasoby informacyjne dotyczące m.in. zmiany danych używanych na co dzień oraz oznaczenia płci w systemach uczelnianych, zasad dotyczących danych widniejących na dyplomie, legitymacji i innych dokumentach uczelni, dostępu do zakwaterowania zgodnego z tożsamością płciową, korzystania z toalet i innych przestrzeni zgodnie z tożsamością płciową oraz dostępnych usług zdrowotnych związanych z tranzycją płciową (University of Virginia, 2026e).

3 Wsparcie rodzicielskie i work-life balance

Istotnym elementem polityki uczelni są także rozwiązania wspierające rodzicielstwo i godzenie życia zawodowego z prywatnym: osoby zatrudnione na stanowiskach akademickich mogą skorzystać z maksymalnie ośmiu tygodni urlopu rodzicielskiego z pełnym wynagrodzeniem albo szesnastu tygodni przy połowie wynagrodzenia po narodzinach dziecka, adopcji, umieszczeniu dziecka w rodzinie lub przejęciu prawnej opieki nad dzieckiem poniżej osiemnastego roku życia. Dodatkowo polityka dotycząca zatrudnienia kadry na ścieżce prowadzącej do stałego zatrudnienia przewiduje możliwość automatycznego rocznego wydłużenia okresu próbnego w związku z kwalifikującymi zdarzeniami rodzicielskimi (University of Virginia, 2026a).

4 Zaplecze badawcze i dydaktyczne

Na UVA funkcjonuje również rozwinięte zaplecze akademickie w obszarze studiów nad płcią. **Department of Women, Gender & Sexuality** prowadzi interdyscyplinarne kształcenie na poziomie studiów licencjackich oraz oferuje program certyfikacyjny dla osób studiujących na poziomie magisterskim i doktoranckim. Program obejmuje kursy poświęcone m.in. studiom nad płcią, studiom queer, feministycznym studiom nad nauką, zagadnieniom seksualności oraz relacjom między płcią a nierównościami społecznymi (University of Virginia, 2026f).



STANFORD UNIVERSITY

Ramy prawne

Stanford opiera politykę równości płci na **Title IX of the Education Amendments of 1972**, zakazującym dyskryminacji ze względu na płeć w edukacji i zatrudnieniu. Polityki uczelni obejmują równość dostępu do edukacji i zatrudnienia, przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i przemocy ze względu na płeć oraz ochronę osób w ciąży, rodziców oraz osób transpłciowych i niebinarnych.

Struktura instytucjonalna

Kluczową jednostką odpowiedzialną za równość płci na Stanfordzie jest **SHARE Title IX and Title VI Office** – organ łączący nadzór nad zgodnością działań uczelni z przepisami, prowadzenie postępowań i prewencję. SHARE oferuje: poufne konsultacje i wsparcie psychologiczne dla osób doświadczających molestowania lub przemocy (w tym całodobową infolinię), prowadzenie postępowań formalnych i nieformalnych, szkolenia i działania prewencyjne oraz – od jesieni 2024 r. – nadzór nad przypadkami dyskryminacji rasowej (*Title VI*).

■ Stany Zjednoczone Ameryki

SHARE łączy w jednej strukturze funkcje związane z zapewnianiem zgodności działań uczelni z przepisami, prowadzenia postępowań wyjaśniających, zapewniania środków wsparcia dla osób dotkniętych naruszeniami, a także realizacji obowiązkowych szkoleń i działań edukacyjnych (Stanford University, 2026a).

Przykłady dobrych praktyk

1 Inkluzywność

Istotnym elementem dobrych praktyk równościowych na Stanford University jest rozwijanie inkluzywnych praktyk dydaktycznych, koordynowanych m.in. przez **Teaching Commons**. Uczelnia udostępnia wytyczne dotyczące uwzględniania różnorodności płciowej w procesie nauczania, w tym w zakresie posługiwania się imionami i zaimkami studentów oraz reagowania na błędy w sposób nieobciążający studentów. Praktyki te są oparte na danych z badań doświadczeń studentów i kadry oraz wspierane przez infrastrukturę informatyczną uczelni, co sprzyja ograniczaniu barier partycypacji i tworzeniu równościowego środowiska dydaktycznego (Stanford University, 2026b).

2 Work-life balance i wsparcie kariery akademickiej

Jednym z najbardziej cenionych obszarów dobrych praktyk jest systemowe wsparcie dla rodziców i osób łączących karierę akademicką z życiem rodzinnym. Stanford oferuje m.in.: rozbudowane płatne urlopy rodzicielskie, programy wsparcia powrotu do pracy po urloпах opiekuńczych, elastyczne modele zatrudnienia akademickiego, czasowe zmniejszenie obciążeń dydaktycznych po narodzinach dziecka i rozbudowaną infrastrukturę opieki nad dziećmi na kampusie (m.in. centra opieki nad dziećmi i mieszkalnictwo rodzinne na kampusie) (Stanford University, 2026c).

3 Badania i zaplecze eksperckie

Stanford posiada silne zaplecze badawcze w obszarze płci, pracy i nierówności, rozwijane m.in. w ramach: Stanford Graduate School of Business (badania nad przywództwem i równością), Stanford Law School (prawo antydyskryminacyjne) oraz interdyscyplinarnych inicjatyw dotyczących równości i innowacji społecznych. Badania te często łączą perspektywę genderową z analizą rynku pracy, technologii i innowacji. Dodatkowo Stanford Graduate School of Business oferuje prestiżowy **Executive Program in Women's Leadership**, który – będąc otwartym dla osób wszystkich płci – uczy, jak radzić sobie z unikalnymi barierami i stereotypami dotyczącymi kobiety w zarządzaniu, opierając się na badaniach empirycznych (Stanford University, 2026d).

UC Berkeley

UNIVERSITY OF CALIFORNIA, BERKELEY

Ramy prawne

Polityka równości płci na Berkeley opiera się na trzech warstwach regulacyjnych: prawie federalnym (**Title IX**), stanowym prawie Kalifornii (m.in. **California Fair Employment and Housing Act, Gender Recognition Act** z 2017 r.) oraz politykach systemowych University of California (UC Office of the President). Szczególne znaczenie ma polityka **UC Office of the President RD4.1** z 2015 r. (zaktualizowana w 2021 r.), dotycząca zapewniania inkluzywnych płciowo obiektów, obejmująca m.in. wymóg przekształcania istniejących toalet jednoosobowych w toalety neutralne płciowo oraz budowy co najmniej jednej toalety inkluzywnej na każdym piętrze w nowych budynkach Berkeley (University of California, Berkeley, 2026a).

Struktura instytucjonalna

Centralnym organem ds. równości płci na UC Berkeley jest **Office for the Prevention of Harassment and Discrimination (OPHD)**, pełniące jednocześnie funkcję biura Title IX i Title VI. OPHD odpowiada za nadzór nad zgodnością uczelni z politykami zakazującymi dyskryminacji i molestowania wobec studentów, kadry i pracowników – ze względu na płeć, gender, orientację seksualną, rasę, niepełnosprawność, religię i inne cechy chronione (University of California, Berkeley, 2026b).

Drugim kluczowym ośrodkiem jest **Gender Equity Resource Center (GenEq)** – centrum kampusowe, którego program obejmuje cztery główne obszary: wsparcie kobiet, społeczność LGBTQ+, przeciwdziałanie molestowaniu i przemocy seksualnej oraz reagowanie na przestępstwa z nienawiści i incydenty motywowane uprzedzeniami (University of California, Berkeley, 2026c). Na poziomie kadry akademickiej istotną rolę odgrywa również **Office for Faculty Equity and Welfare (OFEW)**, odpowiedzialne za polityki rodzinne, równość w awansach i wsparcie godzenia pracy naukowej z życiem rodzinnym (University of California, Berkeley, 2026d).

Przykłady dobrych praktyk

1 Polityka Gender Recognition and Lived Name (GRLN)

Od 2020 r. UC Berkeley wdraża ogólnouniwersytecką politykę **Gender Recognition and Lived Name**, która wymaga zapewnienia co najmniej trzech równorzędnych opcji płci w systemach uczelnianych (kobieta, mężczyzna, osoba niebinarna) oraz umożliwienia wskazania imienia i nazwiska używanego w życiu codziennym,

Stany Zjednoczone Ameryki

stosowanego we wszystkich sytuacjach niewymagających podania danych urzędowych (University of California, Berkeley, 2026e). Studenci i pracownicy aktualizują te dane (imię, zaimki, tożsamość płciową) w systemach, skąd trafiają one automatycznie na listy studenckie, do systemu nauczania i korespondencji. Celowe i uporczywe stosowanie nieaktualnego imienia lub niewłaściwych zaimków może być zgłoszone jako naruszenie polityki antydyskryminacyjnej (University of California, Berkeley, 2026f).

2 Infrastruktura inkluzywna

Berkeley systematycznie rozbudowuje sieć toalet inkluzywnych płciowo: na kampusie działa interaktywna mapa, obejmująca toalety inkluzywne, toalety dostępne dla osób z niepełnosprawnościami, przewijaki i dozowniki bezpłatnych produktów menstruacyjnych (University of California, Berkeley, 2026g). W 2018 r. uczelnia otworzyła universal locker room – szatnię inkluzywną o powierzchni ok. 420 m² z indywidualnymi przebieralniami, prywatnymi prysznicami i toaletami, zaprojektowaną z myślą o osobach transpłciowych, niebinarnych i osobach z niepełnosprawnościami (Kozub, 2018).

3 Wsparcie rodzicielskie i work-life balance

Kadra akademicka ma dostęp do płatnego urlopu macierzyńskiego, programu **Pay for Family Care and Bonding** (100% wynagrodzenia przez 8 tygodni), mechanizmu **Active Service Modified Duties** (zmniejszenie obciążeń dydaktycznych na jeden semestr) oraz możliwości uzyskania do dwóch dodatkowych lat na spełnienie wymogów awansowych, aby opieka nad dzieckiem nie odbywała się kosztem kariery naukowej (University of California, Berkeley, 2026). Na kampusie działa **Early Childhood Education Program** – pięć centrów opieki nad dziećmi od wieku niemowlęcego do przedszkolnego, z priorytetem dla rodzin związanych z uczelnią i możliwością bezpłatnej lub obniżonej opieki dla studentów-rodziców (University of California, Berkeley, 2026).



MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY

Polityka antydyskryminacyjna

MIT zajmuje wyjątkowe miejsce w historii instytucjonalnej walki z nierównością płci w świecie akademickim. Opublikowany w 1999 r. raport **A Study on the Status of Women Faculty in Science** ujawnił systemową dyskryminację kobiet na wydziale nauk ścisłych i wywołał debatę wykraczającą daleko poza samą uczelnię – zmieniając sposób, w jaki amerykańskie uniwersytety podchodzą do kwestii równości płci w STEM (National Research Council, 2010).

Ramy prawne

Podstawą polityki równości płci na MIT jest – jak w przypadku innych uczelni amerykańskich – **Title IX**. Dodatkowy kontekst stanowi prawo stanowe Massachusetts, w tym **Massachusetts Paid Family and Medical Leave Act** (PFMLA), zapewniający rozszerzone płatne urlopy rodzicielskie i opiekuńcze, wykraczające poza minimalne wymogi federalne (Commonwealth of Massachusetts, 2026).

Struktura instytucjonalna

Centralnym organem ds. przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu na MIT jest **Institute Discrimination and Harassment Response Office (IDHR)**, pełniące funkcję biura Title IX i Title VI. IDHR przyjmuje zgłoszenia naruszeń, prowadzi postępowania formalne i nieformalne oraz koordynuje sieć **Deputy Title IX Coordinators** w poszczególnych jednostkach uczelni (Massachusetts Institute of Technology, 2026a).

Do 2025 r. funkcję centralnego biura ds. równości i różnorodności pełnił **Institute Community and Equity Office (ICEO)** - w maju 2025 r. ogłoszono jego likwidację w ramach reorganizacji. Decyzja ta – podjęta w kontekście presji administracji federalnej na likwidację struktur DEI w szkolnictwie wyższym – stanowi istotny przypadek oddziaływania polityki krajowej na instytucjonalne ramy równości płci (Massachusetts Institute of Technology, 2025).

Przykłady dobrych praktyk

1 Raport z 1999 r. i podejście oparte na danych

Przełomowym momentem w polityce równości płci na MIT było opublikowanie w 1999 r. raportu **A Study on the Status of Women Faculty in Science**. Badanie, zainicjowane przez prof. Nancy Hopkins, udokumentowało systemową marginalizację kobiet na wydziale nauk ścisłych: mniejszą przestrzeń laboratoryjną, niższe wynagrodzenia i mniej zasobów badawczych niż u mężczyzn na porównywalnych stanowiskach (Massachusetts Institute of Technology, 2026b). Wdrożono reformy: rewizję procedur rekrutacyjnych, powołanie komitetów ds. statusu kobiet w każdej ze szkół MIT oraz przebudowę polityk urlopowych i rodzinnych. MIT zainicjowało również współpracę dziewięciu czołowych uczelni (m.in. Harvard, Stanford, Caltech, Princeton, UC Berkeley) nad wspólnym monitoringiem równości płci (Schroeder, 2024).

2 Infrastruktura inkluzywna

W latach 2022–2023 MIT przeprowadziło **Campus Inclusive Restroom Study** obejmujące blisko 700 publicznych toalet na kampusie, w wyniku którego opracowano wytyczne projektowe dla trzech typów toalet: tradycyjnych jednopłciowych, wielofunkcyjnych inkluzywnych oraz jednoosobowych neutralnych płciowo. Lokalizacje ok. 80 istniejących toalet „all-gender” są dostępne na interaktywnej mapie (Massachusetts Institute of Technology, 2026c).

Studenci i pracownicy mogą wskazać w systemach uczelnianych imię używane na co dzień, niezależne od imienia urzędowego, bez konieczności postępowania prawnego. Umowa zbiorowa z MIT Graduate Student Union uznaje intencjonalne i uporczywe zwracanie się do osoby jej dawnym imieniem lub używanie wobec niej niewłaściwych form płciowych za formę nękania objętą polityką antydyskryminacyjną i zobowiązuje uczelnię do zapewnienia bezpłatnych produktów menstruacyjnych w co najmniej 50 toaletach na kampusie (Massachusetts Institute of Technology, 2026d) (MIT Graduate Student Union, 2026).

3 Wsparcie rodzicielskie i work–life balance

Pracownicy MIT korzystają z dwudziestu dni płatnego urlopu rodzicielskiego (100% wynagrodzenia), z możliwością przedłużenia o kolejne osiem tygodni urlopu opiekuńczego. Ponadto kadra akademicka może uzyskać zwolnienie z dydaktyki na semestr przy zachowaniu obowiązków badawczych lub skorzystać z urlopu rodzicielskiego w wymiarze do dwunastu tygodni. Na kampusie działają też uczelniane centra opieki nad dziećmi (Massachusetts Institute of Technology, 2026e).

4 Badania i dydaktyka

Od 1984 r. na MIT działa interdyscyplinarny **Program in Women's and Gender Studies** (WGS) (Massachusetts Institute of Technology, 2026f). MIT jest również gospodarzem **Consortium for Graduate Studies in Gender, Culture, Women, and Sexuality** (GCWS) – konsorcjum dziewięciu uczelni bostońskich oferującego wspólne kursy magisterskie i doktoranckie z zakresu studiów genderowych (The Consortium for Graduate Studies in Gender, Culture, Women, and Sexuality, 2026).



UNIVERSITY OF MICHIGAN

Ramy prawne

Polityka równości płci na U-M opiera się na prawie federalnym (*Title IX*), prawie stanowym Michigan oraz wewnętrznych politykach uczelni. Polityka antydyskryminacyjna U-M obejmuje ochronę przed dyskryminacją ze względu

■ Stany Zjednoczone Ameryki

na tożsamość płciową, ekspresję płciową, orientację seksualną, stan cywilny, wzrost, wagę i status weterana. Dodatkową warstwę ochronną stanowi **Michigan Elliott-Larsen Civil Rights Act**, rozszerzony w 2022 r. o ochronę orientacji seksualnej i tożsamości płciowej.

Struktura instytucjonalna

Centralnym organem ds. równości jest **Equity, Civil Rights and Title IX Office** (ECRT), pełniące funkcję biura Title IX. ECRT odpowiada za prewencję, edukację, prowadzenie postępowań wyjaśniających oraz zapewnianie środków wsparcia wobec studentów, kadry i pracowników na wszystkich trzech kampusach (Ann Arbor, Dearborn, Flint) oraz w Michigan Medicine. Wszyscy pracownicy dydaktyczni i administracyjni są zobowiązani do zgłaszania ECRT informacji o molestowaniu i dyskryminacji w ciągu 48 godzin (University of Michigan, 2026a). Do marca 2025 r. funkcjonował również **Office of Diversity, Equity and Inclusion** (ODEI) oraz **Office for Health Equity and Inclusion** (OHEI) – oba zlikwidowane w ramach reorganizacji.

Przykłady dobrych praktyk

1 Program ADVANCE

Jednym z najbardziej rozpoznawalnych elementów polityki Michigan jest **ADVANCE Program**, finansowany pierwotnie przez National Science Foundation, uruchomiony w 2001 r. Program ten koncentruje się na zwiększaniu reprezentacji kobiet w STEM, wsparciu ich kariery akademickiej, budowaniu inkluzywnego klimatu pracy, wsparciu nowozatrudnionych, zmianach strukturalnych w procesach rekrutacji i awansu, a także szkoleniach ukierunkowanych na ograniczanie wpływu uprzedzeń w komisjach konkursowych (University of Michigan, 2026b). To przykład działań skierowanych bezpośrednio na usuwanie barier strukturalnych w karierze akademickiej.

2 Wsparcie rodzicielskie i work-life balance

Uniwersytet Michigan przewiduje odrębne, płatne urlopy związane z narodzinami dziecka: do sześciu tygodni płatnego urlopu z tytułu porodu, przeznaczonego na rekonwalescencję po urodzeniu dziecka oraz do sześciu tygodni płatnego urlopu rodzicielskiego dla wszystkich rodziców (wymiar zależny od stażu zatrudnienia) (University of Michigan, 2025). Kadra akademicka może ponadto skorzystać z mechanizmu czasowego ograniczenia obowiązków dydaktycznych po narodzinach lub adopcji dziecka oraz z wydłużenia okresu oceny w ścieżce prowadzącej do stałego zatrudnienia (tenure) (University of Michigan, 2024). Rozwiązania te mają charakter strukturalny i służą ograniczaniu barier w karierze akademickiej, zwłaszcza w przypadku kobiet.

3

Inkluzywność i infrastruktura wsparcia osób LGBTQ+

Na University of Michigan istotnym elementem polityki równościowej jest rozwój infrastruktury wspierającej osoby LGBTQ+. Funkcjonujące od 1971 r. **Spectrum Center** – uznawane za jedno z pierwszych centrów kampusowych poświęconych tej społeczności – prowadzi działania edukacyjne, szkoleniowe oraz oferuje wsparcie indywidualne dla studentów i pracowników (University of Michigan, 2026c). Uczelnia wdrożyła również rozwiązania instytucjonalne sprzyjające inkluzywności płciowej, w tym możliwość posługiwania się imieniem używanym w życiu codziennym w systemach uczelnianych, tworzenie inkluzywnych wspólnot mieszkaniowych oraz – zgodnie z prawem stanu Michigan – zapewnienie prawa do korzystania z infrastruktury sanitarnej zgodnej z tożsamością płciową (University of Michigan, 2026d).

4

Centrum Wspierania Edukacji Kobiet (CEW+) i zaplecze badawcze

Na University of Michigan istotną rolę odgrywa **Center for the Education of Women+**, działające od 1964 r. i uznawane za jedno z najstarszych centrów wspierających kobiety w edukacji i rozwoju zawodowym w Stanach Zjednoczonych. Centrum oferuje poradnictwo edukacyjne i zawodowe, programy stypendialne oraz granty interwencyjne wspierające kontynuację studiów (University of Michigan, 2026e). Od 1973 r. na uniwersytecie funkcjonuje również **Department of Women's and Gender Studies** – interdyscyplinarna jednostka akademicka prowadząca badania i kształcenie w obszarze studiów nad płcią, władzą i nierównościami społecznymi. Departament stanowi istotne zaplecze intelektualne dla polityk równościowych uczelni, łącząc refleksję teoretyczną z analizą praktyk instytucjonalnych (University of Michigan, 2026f). Wsparcie dla osób z grup niedoreprezentowanych w naukach ścisłych i technicznych zapewnia również **Women in Science and Engineering Residence Program**, funkcjonujący jako wspólnota mieszkaniowo-akademicka. Program łączy zamieszkanie w jednej przestrzeni z mentoringiem rówieśniczym, wsparciem dydaktycznym oraz inicjatywami rozwoju zawodowego, wzmacniając poczucie przynależności i kompetencji w obszarach STEM (University of Michigan, 2026g).

Yale

YALE UNIVERSITY

Polityka antydyskryminacyjna

Polityka równości płci na Yale University opiera się przede wszystkim na federalnym **Title IX**. Ramy te uzupełnia prawo stanowe Connecticut w zakresie płatnych urlopów rodzinnych oraz wewnętrzna **Yale University Policy Against Discrimination, Harassment, and Sexual Misconduct (Policy 9000)**, która obejmuje studentów, pracowników i kadre akademicką. Dokument ten zakazuje dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, orientację seksualną, tożsamość i ekspresję płciową, a także ze względu na ciążę i status rodzicielski (Yale University, 2026a).

Struktura instytucjonalna

System zarządzania równością płci na Yale opiera się na współdziałaniu kilku wyspecjalizowanych jednostek. Centralną rolę odgrywa **Title IX Office**, odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń, prowadzenie postępowań oraz wdrażanie środków wsparcia. Formalne skargi dotyczące przemocy seksualnej rozpatruje **University-Wide Committee on Sexual Misconduct**, w którego skład wchodzi przedstawiciele kadry akademickiej, administracji i studentów (Yale University, 2026b). Równolegle funkcjonuje **SHARE Center** – jednostka zapewniająca poufne wsparcie psychologiczne i doradcze dla osób doświadczających przemocy seksualnej (Yale University, 2026c).

Charakterystyczną cechą modelu Yale jest umożliwienie uzyskania pomocy bez konieczności wszczynania formalnego postępowania. Dodatkowo w każdej szkole i jednostce organizacyjnej działają lokalni koordynatorzy ds. dyskryminacji i molestowania, co tworzy zdecentralizowaną sieć nadzoru (Yale University, 2026d).

Przykłady dobrych praktyk

1 Prewencja i zmiana kultury kampusu

Na Yale istotnym elementem polityki równości płci są działania o charakterze prewencyjnym i edukacyjnym, ukierunkowane na kształtowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej równości i bezpieczeństwu. W tym zakresie ważną rolę odgrywa **Office of Gender and Campus Culture (OGCC)**, które prowadzi programy edukacyjne oraz inicjatywy wspierające budowanie norm społecznych opartych na wzajemnym szacunku i odpowiedzialności. W ramach OGCC funkcjonuje program **Communication and Consent Educators**, oparty na modelu edukacji rówieśniczej. Przeszkoleni studenci prowadzą warsztaty, spotkania i działania informacyjne w swoich środowiskach akademickich, co pozwala docierać do różnych grup społeczności studenckiej (Yale University, 2026e). Uczelnia wymaga także regularnych szkoleń z zakresu przeciwdziałania przemocy seksualnej dla studentów i pracowników. Program obejmuje m.in. warsztaty dla studentów pierwszego roku, szkolenia z zakresu interwencji świadków oraz moduły online dla kadry. Działania te mają charakter systemowy i stanowią element szerszej strategii wzmocnienia kultury równości i bezpieczeństwa na kampusie.

2 Wsparcie rodzicielstwa i kariery akademickiej

Yale stawia na rozwiązania sprzyjające godzeniu życia zawodowego i prywatnego. Nowi rodzice wśród kadry akademickiej mogą korzystać z semestralnego zwolnienia z obowiązków dydaktycznych przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia, a także z automatycznego rocznego wydłużenia okresu oceny w ścieżce stałego zatrudnienia. Uczelnia oferuje również płatne urlopy rodzicielskie dla pracowników administracyjnych (Yale University, 2026f).

3 Infrastruktura LGBTQ+ i zaplecze akademickie

Na Yale funkcjonuje **Yale LGBTQ Center**, zapewniające wsparcie społecznościowe i programowe osobom nieheteronormatywnym i transpłciowym (Yale University, 2026g). Uczelnia umożliwia korzystanie z imienia używanego w życiu codziennym w systemach administracyjnych oraz oferuje opiekę zdrowotną obejmującą procedury afirmujące płeć w ramach **Yale Health**. W obszarze dydaktyki i badań działa program **Women's, Gender, and Sexuality Studies**, który stanowi zaplecze intelektualne dla refleksji nad płcią, władzą i nierównościami społecznymi (Yale University, 2026h).

4 Inicjatywa Belonging at Yale (2020–2025)

W latach 2020–2025 Yale realizowało pięcioletnią inicjatywę strategiczną **Belonging at Yale**, ukierunkowaną na wzmacnianie różnorodności, równości i inkluzywności w całej społeczności akademickiej. Program zakończono zgodnie z harmonogramem w 2025 r., w okresie nasilonej debaty federalnej dotyczącej programów DEI. Władze uczelni zadeklarowały kontynuację działań antydyskryminacyjnych w ramach istniejących struktur instytucjonalnych, bez utrzymywania odrębnej inicjatywy strategicznej (Yale University, 2026i).



PRINCETON UNIVERSITY

Struktura instytucjonalna

Na Princeton University za kwestie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji oraz realizację obowiązków wynikających z prawa federalnego odpowiada **Office of Institutional Equity and Diversity (OIED)**, działające w ramach **Office of the Provost**. Jednostka ta koordynuje działania uczelni dotyczące studentów, kadry akademickiej, pracowników oraz osób odbywających staże podoktorskie. W strukturze OIED funkcjonują wyspecjalizowane zespoły odpowiedzialne m.in. za prowadzenie postępowań dotyczących molestowania seksualnego i dyskryminacji ze względu na płeć w ramach administracji Title IX, doradztwo w zakresie procedur rekrutacji i awansu, zapewnianie dostępności osobom z niepełnosprawnościami oraz rozwijanie inicjatyw na rzecz różnorodności i inkluzywności w środowisku akademickim (Princeton University, 2026a).

Drugą istotną jednostką jest **Office of Diversity and Inclusion – Campus Life (ODI)**, którego działalność ma głównie charakter edukacyjny i wspólnotowy. ODI prowadzi programy dotyczące tożsamości, równości i sprawiedliwości społecznej, organizuje szkolenia oraz wspiera inicjatywy studenckie wzmacniające poczucie przynależności do społeczności akademickiej. W ramach tej struktury działają również wyspecjalizowane centra wsparcia dla różnych grup studentów, w tym **Gender + Sexuality Resource Center** (Princeton University, 2026b).

Przykłady dobrych praktyk

1 **Wsparcie rodzicielstwa i kariery akademickiej**

Jednym z elementów polityki równościowej Princeton są rozwiązania wspierające pogodzenie kariery akademickiej z życiem rodzinnym. Uczelnia oferuje płatne urlopy rodzicielskie oraz możliwość czasowego ograniczenia obowiązków dydaktycznych po narodzinach lub adopcji dziecka. Kluczowym instrumentem jest automatyczne wydłużenie okresu oceny w ścieżce stałego zatrudnienia dla nowych rodziców, wprowadzające dodatkowy rok na ocenę dorobku naukowego za każde dziecko (Princeton University, 2026c). Mechanizm ten – uznawany za jedno z wcześniejszych tego typu rozwiązań w amerykańskim szkolnictwie wyższym – ma na celu ograniczenie negatywnego wpływu przerw opiekuńczych na przebieg kariery akademickiej oraz zmniejszenie stygmatyzacji związanej z indywidualnym wnioskowaniem o przedłużenie okresu oceny. Uczelnia rozwija także programy wsparcia dla rodzin pracowników, w tym dostęp do opieki nad dziećmi oraz inicjatywy sprzyjające równowadze między pracą a życiem prywatnym.

2 **Programy wspierające kobiety w nauce**

Istotnym elementem infrastruktury równościowej Princeton jest **Gender+ Sexuality Resource Center (GSRC)**, uruchomione w 2021 r. jako wspólna struktura integrująca wcześniejsze inicjatywy uczelni w obszarze równości płci i wsparcia społeczności LGBTQ+. GSRC prowadzi programy edukacyjne, mentoringowe i wsparcia dla studentów, w tym inicjatywy dotyczące tożsamości płciowej i orientacji seksualnej oraz grupy wsparcia dla osób transpłciowych i niebinarnych. Centrum zarządza również przestrzeniami wspólnotowymi na kampusie oraz współpracuje z innymi jednostkami uczelni w zakresie budowania inkluzywnego środowiska akademickiego. Działania te uzupełniają rozwiązania infrastrukturalne uczelni, takie jak dostęp do toalet inkluzywnych płciowo czy polityki mieszkaniowe umożliwiające neutralny płciowo przydział pokoi w akademikach (Princeton University, 2026d).

3 **Zaplecze badawcze i refleksja akademicka**

Na Princeton działa **Program in Gender and Sexuality Studies**, skupiający się na badaniach i kształceniu w obszarze studiów nad płcią, seksualnością i nierównościami społecznymi. Pełni rolę zaplecza intelektualnego dla refleksji nad problematyką równości płci, łącząc działalność dydaktyczną z badaniami nad strukturami władzy i mechanizmami wykluczenia (Princeton University, 2026e).

4 **Praktyki symboliczne i wspólnotowe**

Elementem kultury inkluzywności na Princeton są również inicjatywy wspólnotowe celebrujące różnorodność doświadczeń studentów. Uczelnia organizuje m.in. **Rose**

■ Stany Zjednoczone Ameryki

Graduation, wydarzenie podkreślające osiągnięcia kobiet i osób identyfikujących się z kobiecą tożsamością, oraz **Lavender Graduation**, celebrujące osiągnięcia studentów należących do społeczności LGBTQ+. Tego typu ceremonie funkcjonują na wielu uczelniach amerykańskich jako uzupełnienie oficjalnych uroczystości ukończenia studiów i mają na celu symboliczne uznanie doświadczeń grup, które historycznie były niedostatecznie reprezentowane w szkolnictwie wyższym (Princeton University, 2026f).



NORTHWESTERN UNIVERSITY

Struktura instytucjonalna

Centralną rolę w realizacji polityki równości płci pełni **Office of Civil Rights and Title IX Compliance**, odpowiedzialne za egzekwowanie zasad niedyskryminacji oraz nadzorowanie zgodności działań uczelni z przepisami prawa. Biuro przyjmuje i rozpatruje zgłoszenia dotyczące dyskryminacji, molestowania i przemocy seksualnej, zapewnia wsparcie osobom dotkniętym naruszeniami oraz prowadzi działania edukacyjne i szkoleniowe dla społeczności akademickiej. Jednostka ta odpowiada również za wdrażanie i aktualizowanie polityk instytucjonalnych dotyczących równego traktowania oraz za zapewnianie odpowiednich dostosowań dla osób z niepełnosprawnościami, kobiet w ciąży czy osób wymagających uwzględnienia praktyk religijnych (Northwestern University, 2026a).

Przykłady dobrych praktyk

1 Infrastruktura równościowa

Polityka równości płci na Northwestern realizowana jest również poprzez rozbudowaną sieć jednostek wsparcia i programów edukacyjnych. Ważną rolę odgrywa **Center for Student Advocacy and Wellness (CSAW)**, które oferuje programy profilaktyczne, konsultacje dotyczące zdrowia seksualnego, wsparcie dla osób doświadczających przemocy oraz działania edukacyjne dotyczące zgody seksualnej, zdrowych relacji i interwencji świadków przemocy (Northwestern University, 2026b). Równolegle funkcjonuje **Gender and Sexuality Resource Center (GSRC)**, które zapewnia wsparcie dla osób LGBTQ+, oferując programy edukacyjne, wydarzenia społecznościowe i przestrzeń dla inicjatyw studenckich związanych z różnorodnością płciową i seksualną (Northwestern University, 2026c). Charakterystyczną cechą modelu Northwestern jest także silna obecność organizacji studenckich i sieci społecznościowych, takich jak **Rainbow Alliance** czy **Queer Pride Graduate Student Association**, które uzupełniają działania instytucjonalne poprzez inicjatywy oddolne (Northwestern University, 2026d).

2 Programy wspierające równość w nauce

Na Northwestern funkcjonują inicjatywy wspierające reprezentację kobiet w nauce i technologii. Przykładem jest **Women's Center**, które prowadzi programy mentoringowe, warsztaty rozwoju zawodowego oraz inicjatywy badawcze dotyczące równości płci w środowisku akademickim. Centrum współpracuje z innymi jednostkami uczelni w zakresie organizowania wydarzeń edukacyjnych, programów mentoringowych oraz działań wspierających rozwój kariery kobiet w różnych dziedzinach nauki (Northwestern University, 2026e).

3 Katalog cech chronionych

Istotnym elementem polityki antydyskryminacyjnej Northwestern jest szeroki katalog tzw. cech chronionych. Zgodnie z polityką uczelni zakazana jest dyskryminacja m.in. ze względu na rasę, religię, pochodzenie narodowe, płeć, ciążę, orientację seksualną, tożsamość płciową, wiek, niepełnosprawność czy status weterana. Lista ta obejmuje również mniej typowe kategorie, takie jak kasta, status rodzicielski, decyzje dotyczące zdrowia reprodukcyjnego, wzrost czy waga (Northwestern University, 2025).

Ciekawostka

Istotnym elementem historii Northwestern jest stosunkowo wczesne otwarcie uczelni na edukację kobiet. Northwestern University rozpoczął przyjmowanie studentek w 1869 r., co czyni go jedną z wcześniejszych koedukacyjnych uczelni badawczych w Stanach Zjednoczonych. Dla porównania pełną koedukację na Princeton University oraz Yale University wprowadzono dopiero w 1969 r.



COLUMBIA UNIVERSITY

Ramy prawne

Polityka równości płci na Columbia University opiera się przede wszystkim na przepisach federalnych regulujących przeciwdziałanie dyskryminacji w szkolnictwie wyższym, w szczególności na **Title IX of the Education Amendments of 1972**. Na poziomie uczelni zasady te rozwijane są w ramach **Title IX & Related Misconduct Policy and Procedures for Students**, obejmującej m.in. molestowanie seksualne, przemoc seksualną, przemoc w relacjach intymnych, stalking, wykorzystywanie seksualne oraz działania odwetowe. Polityka ta podkreśla obowiązek uczelni w zakresie zapobiegania takim zjawiskom, prowadzenia postępowań wyjaśniających oraz zapewniania wsparcia osobom doświadczającym naruszeń (Columbia University, 2026a).

■ Stany Zjednoczone Ameryki

Struktura instytucjonalna

Kluczową rolę w realizacji polityki równości na uczelni pełni **Office of Institutional Equity (OIE)**, powołane w sierpniu 2024 r. jako centralna jednostka odpowiedzialna za koordynację działań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu. OIE zajmuje się przyjmowaniem zgłoszeń dotyczących naruszeń zasad równego traktowania, prowadzeniem postępowań wyjaśniających oraz monitorowaniem zgodności działań uczelni z przepisami prawa federalnego, stanowego i lokalnego. Jurysdykcja biura obejmuje m.in. sprawy wynikające z polityki Title IX, polityk antydyskryminacyjnych dotyczących studentów, kadry akademickiej i pracowników oraz innych regulacji dotyczących równości i niedyskryminacji (Columbia University, 2026b).

Przykłady dobrych praktyk

1 Raportowanie

OIE publikuje coroczne raporty dotyczące przypadków dyskryminacji, molestowania oraz przemocy ze względu na płeć, które zawierają dane statystyczne dotyczące zgłoszeń, opis procedur dochodzeniowych oraz informacje o działaniach prewencyjnych i szkoleniowych podejmowanych przez uczelnię. Raporty te mają na celu nie tylko dokumentowanie skali zgłaszanych naruszeń, lecz także angażowanie społeczności akademickiej w działania na rzecz budowania środowiska wolnego od przemocy i dyskryminacji (Columbia University, 2026c).

2 Wsparcie dla rodziców

Istotnym elementem polityki równościowej na Columbia University jest rozwijanie infrastruktury wspierającej równowagę między pracą akademicką a życiem prywatnym. Koordynacją tych działań zajmuje się **Office of Work/Life**, którego celem jest wspieranie dobrostanu pracowników, studentów i ich rodzin w łączeniu obowiązków zawodowych, naukowych i opiekuńczych. Biuro oferuje szeroki zakres usług i programów, obejmujących m.in. pomoc w znalezieniu opieki nad dziećmi i osobami starszymi, wsparcie w relokacji i poszukiwaniu mieszkań, programy krótkoterminowej opieki zastępczej (backup care), a także inicjatywy wspierające rodziców i opiekunów. W ramach infrastruktury kampusowej funkcjonują również specjalne pomieszczenia laktacyjne oraz programy dotyczące elastycznej organizacji pracy. Office of Work/Life prowadzi także warsztaty i wydarzenia edukacyjne dotyczące m.in. zdrowia psychicznego, dobrostanu pracowników oraz wyzwań związanych z opieką nad dziećmi i osobami zależnymi (Columbia University, 2026d).

3 Zaplecze badawcze

Jedną z charakterystycznych cech Columbi jest wyjątkowo rozbudowana infrastruktura badawcza w obszarze studiów nad płcią i seksualnością. Kluczową rol

rolę odgrywa **Institute for the Study of Sexuality and Gender**, interdyscyplinarna jednostka prowadząca badania i programy dydaktyczne z zakresu studiów feministycznych, queerowych oraz trans studies (Columbia University, 2026e). Badania w tym obszarze prowadzone są również w innych jednostkach uczelni, m.in. w **Center for Gender and Sexuality Law** (Columbia University, 2026f), w programach zdrowia publicznego dotyczących zdrowia osób LGBTQ+ oraz w licznych inicjatywach interdyscyplinarnych.

4 Programy i sieci mentoringowe

Na Columbia University rozwijane są również inicjatywy wspierające rozwój przywództwa kobiet oraz budowanie sieci współpracy między środowiskiem akademickim a praktyką zawodową. Jednym z przykładów jest program **Women, Peace and Leadership**, realizowany przez **Advanced Consortium on Cooperation, Conflict, and Complexity**. Program koncentruje się na analizie roli kobiet w procesach pokojowych, negocjacjach międzynarodowych oraz przywództwie politycznym. Jego działalność obejmuje projekty badawcze, wydarzenia naukowe oraz cykl spotkań z udziałem zaproszonych ekspertek i liderki życia publicznego, poświęconych zwiększaniu udziału kobiet w procesach decyzyjnych (Columbia University, 2026g).

Równolegle na uczelni funkcjonują inicjatywy studenckie rozwijające kompetencje przywódcze i zawodowe kobiet. Przykładem jest **Columbia Women's Business Society**, jedna z największych organizacji studenckich na kampusie, zrzeszająca studentki Columbi i Barnard College. Organizacja ta prowadzi wydarzenia edukacyjne, programy mentoringowe oraz konferencje networkingowe z udziałem kobiet zajmujących stanowiska kierownicze w biznesie i sektorze publicznym (Columbia Women's Business Society, 2025).

Struktura instytucjonalna

Centralną jednostką odpowiedzialną za wdrażanie zasad dotyczących równości płci jest **Office for Institutional Equity (OIE)**, które zajmuje się przyjmowaniem zgłoszeń dotyczących dyskryminacji i przemocy seksualnej, prowadzeniem postępowań wyjaśniających oraz działaniami edukacyjnymi i szkoleniowymi dla społeczności akademickiej. OIE nadzoruje również zgodność polityk uczelni z przepisami prawa federalnego i stanowego (Duke University, 2026a).

Na Duke University ważną rolę odgrywa **Women's Center**, działające od 1989 r., skoncentrowane na promowaniu równości płci, intersekcjonalności i sprawiedliwości społecznej. W 2022 r. z centrum wydzielono obszar prewencji przemocy

ze względu na płeć do odrębnej jednostki (**Gender Violence Prevention and Intervention**), co pozwoliło mu skupić się na programach mentoringowych, edukacyjnych i wspólnotowych, skierowanych zwłaszcza do kobiet i osób identyfikujących się z kobiecą perspektywą. Centrum pozostaje otwarte dla całej społeczności akademickiej zaangażowanej w działania na rzecz równości. Wśród innych charakterystycznych inicjatyw znajdują się m.in. **Her Garden: Women of Color Mentoring Initiative**, a także rozwijane w poprzednich latach programy przywódcze i społeczne, takie jak **Baldwin Scholars Program** czy **Moxie Project**. Women's Center pełni tym samym rolę nie tylko przestrzeni wsparcia, lecz także ośrodka budowania kultury opartej na równości płci i współpracy między różnymi grupami studentów (Duke University, 2026b).

Przykłady dobrych praktyk

1 Women's Initiative i reformy instytucjonalne

Jednym z ważniejszych momentów w rozwoju polityki równościowej na Duke University była **Women's Initiative**, uruchomiona w 2002 r. jako szeroko zakrojony proces diagnozy sytuacji kobiet na uczelni. Inicjatywa objęła analizę danych instytucjonalnych oraz konsultacje z pracownikami i studentami. Opublikowany w 2003 r. raport końcowy wskazał kilka kluczowych obszarów wymagających zmian, m.in. równowagę między pracą a życiem prywatnym, mentoring, rozwój kariery akademickiej kobiet oraz kulturę organizacyjną. W kolejnych latach uczelnia wdrażała rekomendacje wynikające z raportu, w tym rozbudowę infrastruktury opieki nad dziećmi, rozwój programów mentoringowych oraz zmiany w polityce urlopów rodzicielskich. Choć sama Women's Initiative miała charakter czasowej inicjatywy diagnostyczno-reformatorskiej, jej efekty zostały trwale wpisane w późniejsze rozwiązania instytucjonalne uniwersytetu (Minai, 2006).

2 Wsparcie dla społeczności LGBTQ+

Na uczelni działa **Center for Sexual and Gender Diversity**, które prowadzi programy edukacyjne, mentoringowe i integracyjne dla studentów oraz pracowników należących do społeczności LGBTQ+. Centrum organizuje wydarzenia takie jak **Lavender Graduation** czy **National Coming Out Day** i współpracuje z organizacjami lokalnymi wspierającymi osoby LGBTQ+ (Duke University, 2026c).

3 Badania i dydaktyka

Ważnym elementem polityki równościowej Duke jest także rozwinięte zaplecze dydaktyczno-badawcze w obszarze studiów nad płcią. Program **Gender, Sexuality and Feminist Studies** koncentruje się na analizie tożsamości płciowych, relacji społecznych i instytucji związanych z płcią, a także na ich powiązaniach z klasą, rasą, kulturą i seksualnością. Dzięki temu równość płci funkcjonuje na uczelni

■ Stany Zjednoczone Ameryki

nie tylko jako kwestia polityki instytucjonalnej, lecz również jako przedmiot systematycznej refleksji akademickiej (Duke University, 2026d).

4 Zmiany w polityce równościowej po 2025 r.

W 2025 r. Duke zaczął ujmować swoje działania równościowe w formule **inclusive excellence**, silniej łącząc je z jakością badań, dydaktyki i środowiska pracy. W praktyce oznaczało to zmianę języka komunikacji instytucjonalnej oraz podkreślanie, że programy mają być formalnie otwarte dla wszystkich, nawet jeśli nadal odpowiadają na potrzeby określonych grup. Najbardziej widocznym przykładem tej zmiany było otwarcie programu **Baldwin Scholars**, wcześniej przeznaczonego dla kobiet, na osoby wszystkich płci (Criner, 2025).



CORNELL UNIVERSITY

Ramy prawne

Polityka równości płci na Cornell University opiera się przede wszystkim na **Title IX of the Education Amendments of 1972**, a także na prawie stanu Nowy Jork. Podstawowym dokumentem regulującym ten obszar na uczelni jest **Policy 6.4: Prohibited Bias, Discrimination, Harassment, and Sexual and Related Misconduct**, dotycząca zakazu dyskryminacji, molestowania oraz przemocy seksualnej (Cornell University, 2026a). Warto dodać, że Cornell często odwołuje się do własnej tradycji „uniwersytetu otwartego dla wszystkich”. Uczelnia podkreśla, że już w XIX wieku deklarowała dostępność edukacji niezależnie od płci, co stanowi ważne historyczne tło dla współczesnych polityk równościowych (Cornell University, 2026b).

Struktura instytucjonalna

W czerwcu 2025 r. Cornell scentralizował obsługę zgłoszeń dotyczących dyskryminacji, molestowania i przemocy, tworząc **Cornell Office of Civil Rights (COCR)**. Nowa jednostka zastąpiła wcześniejsze **Office of Institutional Equity and Title IX** i przejęła rozpatrywanie wszystkich spraw z zakresu **Policy 6.4**. **COCR** odpowiada za zgłoszenia dotyczące studentów, pracowników i kadry akademickiej, a także zachowuje nadzór nad sprawami związanymi z Title IX, przemocą i innymi naruszeniami o charakterze seksualnym.

Przykłady dobrych praktyk

1 Wsparcie rodzicielstwa i work-life balance

Jednym z elementów polityki równościowej na Cornell University są rozwiązania wspierające rodziców w środowisku akademickim. Uczelnia przewiduje

■ Stany Zjednoczone Ameryki

automatyczne zatrzymanie biegu okresu oceny awansowej dla pracowników naukowych znajdujących się na ścieżce prowadzącej do stałego zatrudnienia, a także możliwość czasowego ograniczenia obowiązków po narodzinach lub adopcji dziecka (Cornell University, 2026c). Cornell wskazuje również, że polityka rodzicielska dla pracowników administracyjnych i kadry akademickiej obejmuje zarówno urlopy uczelniane, jak i możliwość korzystania z nowojorskiego programu **Paid Family Leave** (Cornell University, 2026d). W niektórych jednostkach uczelni rozwijane są także bardziej szczegółowe formy wsparcia, np. fundusze pomagające pokryć koszty podróży służbowych odbywanych z dzieckiem (Cornell University, 2026e).

2 Inkluzywność płciowa i wsparcie dla osób LGBTQ+

Cornell rozwija zasoby wspierające osoby LGBTQ+, w tym osoby transpłciowe. Uczelnia udostępnia przewodniki dotyczące tranzycji i afirmacji płci w miejscu pracy, zachęca do aktualizacji danych dotyczących imienia i tożsamości płciowej w systemach HR oraz publikuje osobne materiały informacyjne dla kadry. Na poziomie studenckim dostępne są informacje i narzędzia ułatwiające posługiwanie się imieniem używanym na co dzień oraz preferowanymi zaimkami, a także informacje o łazienkach i prysznicach neutralnych płciowo dostępnych w części akademików (Cornell University, 2026f). Na uczelni działa ponadto **LGBTQ+ Colleague Network Group**, która wspiera kontakty, wzajemną pomoc i poczucie przynależności wśród pracowników LGBTQ+ (Cornell University, 2026g).

3 Zaplecze dydaktyczne i badawcze

Istotnym elementem ekosystemu równościowego Cornell jest rozwinięte zaplecze akademickie w obszarze studiów nad płcią. Kluczową rolę odgrywa **Feminist, Gender & Sexuality Studies Program**, oferujący zajęcia i programy dydaktyczne z perspektywy feministycznej i LGBTQIA, w ujęciu globalnym i z wyraźnym odniesieniem do kwestii sprawiedliwości społecznej. Program ten analizuje, w jaki sposób płeć i seksualność są osadzone w strukturach społecznych, kulturowych i politycznych oraz jak przecinają się z rasą, klasą i innymi wymiarami nierówności (Cornell University, 2026h).



UNIVERSITY
OF PENNSYLVANIA

Struktura instytucjonalna

Centralną rolę w systemie reagowania na naruszenia pełni **Office of the Associate Vice President for Equity and Title IX Officer**, które jest głównym punktem przyjmowania zgłoszeń w sprawach objętych uczelnianą polityką dotyczącą

przemocy i naruszeń seksualnych. Biuro to nadzoruje prowadzenie postępowań oraz inne formy rozwiązywania zgłoszeń (University of Pennsylvania, 2026a).

Istotnym elementem polityki równościowej na University of Pennsylvania jest także **Office of Equal Opportunity Programs**, odpowiedzialne za wdrażanie uczelnianych polityk równego traktowania i niedyskryminacji. Do jego zadań należy m.in. nadzór nad realizacją polityk równości szans, prowadzenie szkoleń i działań informacyjnych, wspieranie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz badanie zgłoszeń dotyczących dyskryminacji (University of Pennsylvania, 2026b). Biuro stanowi ważne uzupełnienie struktur odpowiedzialnych za Title IX, rozszerzając politykę równościową uczelni poza kwestie przemocy i molestowania ze względu na płeć.

Przykłady dobrych praktyk

1 Penn Women's Center

Jednym z charakterystycznych elementów polityki równościowej uniwersytetu jest **Penn Women's Center**, założone w 1973 r. po protestach przeciwko przemocy seksualnej na kampusie. Jest to jedno z najstarszych centrów tego typu w Stanach Zjednoczonych. Centrum określa swoją misję jako wspieranie sprawiedliwości i równości płci w całej społeczności uczelni, z uwzględnieniem perspektywy interseksyjnej. Prowadzi działania w obszarze reprezentowania interesów społeczności akademickiej, mentoringu, edukacji i wsparcia, a także organizuje konferencje, szkolenia i warsztaty dotyczące m.in. sprawiedliwości reprodukcyjnej, zdrowych relacji, równości płci oraz społecznych wzorców męskości. Penn Women's Center oferuje także poufne konsultacje kryzysowe i doradcze - kieruje do odpowiednich zasobów w sprawach takich jak molestowanie, przemoc seksualna, przemoc w relacjach, stalking, dyskryminacja, kwestie rodzicielstwa czy aborcja (University of Pennsylvania, 2026c).

2 Wsparcie rodzicielstwa i work-life balance

Istotnym elementem modelu uczelni są rozwiązania wspierające godzenie pracy akademickiej z życiem rodzinnym. Zasoby w tym obszarze rozwijane są przede wszystkim przez **Penn Human Resources** (University of Pennsylvania, 2026d) oraz **Family Resource Center** (University of Pennsylvania, 2026e) i obejmują m.in. wsparcie w organizacji opieki nad dziećmi, informacje o edukacji i szkołach, opiekę zastępczą, pomieszczenia laktacyjne, elastyczne rozwiązania organizacyjne oraz pomoc dla osób łączących obowiązki zawodowe z opieką nad bliskimi. Uzupełnieniem tych działań są warsztaty i materiały informacyjne dotyczące dobrostanu psychicznego, opieki i życia rodzinnego. Uniwersytet rozwija także rozwiązania dla studentów w ciąży i rodziców - studenci nie mogą ponosić

■ Stany Zjednoczone Ameryki

negatywnych konsekwencji z powodu medycznie koniecznej przerwy związanej z ciążą, porodem, poronieniem, aborcją lub rekonwalescencją (University of Pennsylvania, 2026d) (University of Pennsylvania, 2026e).

3 Wsparcie dla społeczności LGBTQ+

Istotnym elementem infrastruktury równościowej na University of Pennsylvania jest także **LGBT Center**, działające od ponad czterech dekad. Centrum wspiera studentów, pracowników, kadre akademicką i absolwentów LGBTQ+ - prowadzi wydarzenia, dyżury konsultacyjne i współpracę z organizacjami studenckimi, a także udostępnia praktyczne zasoby dotyczące m.in. zaimków, organizacji LGBTQ+ oraz toalet neutralnych płciowo. Ważnym elementem jego działalności są również inicjatywy o charakterze intelektualnym i kulturalnym, takie jak **Scholars-in-Residence Program**, wzmacniające obecność problematyki queer i trans w życiu akademickim uczelni (University of Pennsylvania, 2026f).

4 System anonimowych zgłoszeń

University of Pennsylvania umożliwia anonimowe zgłaszanie naruszeń uczelnianej polityki dotyczącej przemocy i innych incydentów o charakterze seksualnym za pośrednictwem systemu **215-P-COMPLY**, dostępnego telefonicznie i online. System ten pozwala na przekazywanie informacji i dalszy kontakt z uczelnią bez ujawniania tożsamości osoby zgłaszającej, co może ułatwiać zgłaszanie spraw szczególnie delikatnych (University of Pennsylvania, 2026g).



UNIVERSITY OF WASHINGTON

Struktura instytucjonalna

Centralną jednostką odpowiedzialną za realizację polityki równościowej na University of Washington jest **Civil Rights Compliance Office (CRC)**. Biuro odpowiada za zgodność działań uczelni z przepisami prawa oraz polityką uniwersytecką w zakresie dyskryminacji, molestowania, przemocy seksualnej, ciąży i warunków z nią związanych, dostępności oraz innych form nierównego traktowania. CRC pełni również funkcję biura Title IX i łączy działania interwencyjne, edukacyjne i prewencyjne (University of Washington, 2026a).

Istotnym elementem tego modelu jest także **Civil Rights Steering Committee** - organ odpowiedzialny za ukierunkowywanie działań uczelni w obszarze praw obywatelskich, równego dostępu i przeciwdziałania dyskryminacji. Uzupełnieniem tego modelu jest **Civil Rights Community Partners** oraz grupy doradcze, które zajmują się m.in. dostępnością i włączeniem, co wzmacnia współpracę między jednostkami uczelni (University of Washington, 2026b).

Przykłady dobrych praktyk

1 UW ADVANCE

Charakterystycznym elementem polityki równościowej University of Washington jest **UW ADVANCE**, działające od 2001 r. w ramach **Office for Academic Personnel and Faculty**. Jednostka ta pełni funkcję kampusowego i ogólnokrajowego ośrodka dobrych praktyk w zakresie wspierania rozwoju zawodowego kadry akademickiej, przygotowania do pełnienia funkcji kierowniczych, zmiany kultury organizacyjnej oraz przekształcania polityk instytucjonalnych w obszarze nauk ścisłych, technicznych i inżynierskich. Celem UW ADVANCE jest stworzenie takiego środowiska akademickiego, w którym pracownicy naukowcy w obszarze STEM będą mieli takie same warunki rozwoju, awansu i uczestnictwa w życiu uczelni. Program realizuje ten cel poprzez współpracę z jednostkami STEM na rzecz zmian systemowych dotyczących rekrutacji, zatrudniania, utrzymywania kadry, awansów i pełnienia funkcji kierowniczych (University of Washington, 2026c).

2 Wsparcie kariery akademickiej

Istotnym elementem polityki uczelni są rozwiązania wspierające godzenie kariery akademickiej z rodzicielstwem. University of Washington przewiduje możliwość rocznego zwolnienia z biegu okresu oceny awansowej i/lub prowadzącej do stałego zatrudnienia dla osób zatrudnionych na stanowiskach objętych takim trybem oceny, m.in. w przypadku narodzin lub adopcji dziecka. Mechanizm ten wydłuża okres zatrudnienia o jeden rok i służy ograniczaniu wpływu obowiązków opiekuńczych na rozwój kariery naukowej (University of Washington, 2026d).

3 Zaplecze badawcze i dydaktyczne

University of Washington dysponuje również rozwiniętym zapleczem akademickim w obszarze studiów nad płcią. **Department of Gender, Women & Sexuality Studies**, działający od 1970 r., należy do najstarszych tego typu jednostek w USA. Prowadzi studia licencjackie, doktoranckie oraz programy certyfikacyjne poświęcone problematyce płci, seksualności i studiów feministycznych. Charakterystyczną cechą tej jednostki jest łączenie analizy płci i seksualności z refleksją nad rasą, klasą, nierównościami społecznymi i ruchami na rzecz zmiany społecznej (University of Washington, 2026e).

4 Alene Moris Women's Center

Ważnym elementem polityki równościowej University of Washington jest także **Alene Moris Women's Center**, które działa jako centrum wsparcia, edukacji i wzmacniania kompetencji społecznych oraz zawodowych. Oferuje ono programy, warsztaty i wydarzenia wspierające osoby doświadczające trudności edukacyjnych i zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem osób, które jako pierwsze w rodzinie podejmują studia, osób powracających do edukacji oraz studentów

realizujących mniej typową ścieżkę kształcenia. Centrum rozwija również działania związane z przeciwdziałaniem przemocy i wzmacnianiem równości płci, łącząc wsparcie indywidualne z budowaniem wspólnoty (University of Washington, 2026f).

5 Wsparcie osób LGBTQ+

Ważnym elementem polityki równościowej jest **Q Center**, utworzone w 2005 r., po kilku latach działań studentów na rzecz stworzenia bezpiecznej przestrzeni dla osób queer i transpłciowych. Centrum oferuje wsparcie, mentoring, działania edukacyjne i wydarzenia wspólnotowe, a także konkretne usługi, takie jak doradztwo indywidualne, mentoring akademicki i zawodowy, pomoc w nagłych i trudnych sytuacjach, bezpłatne testy HIV i STI oraz dostęp do bezpłatnych produktów menstruacyjnych uwzględniających różnorodność potrzeb użytkowników. Ważnym uzupełnieniem tej infrastruktury są aktualizowane zasoby dotyczące toalet neutralnych płciowo na kampusie (University of Washington, 2026g).



UNIVERSITY OF CHICAGO

Ramy prawne

Podstawą polityki równości płci na University of Chicago jest **Policy on Harassment, Discrimination, and Sexual Misconduct**, która zobowiązuje uczelnię do zapewnienia środowiska wolnego od dyskryminacji, molestowania i przemocy. Dokument obejmuje m.in. molestowanie seksualne, napaść seksualną, przemoc domową, przemoc w relacjach oraz stalking, a także zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową i inne prawnie chronione cechy (University of Chicago, 2026a).

Struktura instytucjonalna

Centralną rolę w realizacji polityki równościowej pełni **Equal Opportunity Programs**, które odpowiada za przyjmowanie zgłoszeń dotyczących dyskryminacji, molestowania i naruszeń związanych z płcią, a także za działania edukacyjne i informacyjne. Biuro łączy funkcje związane z równym traktowaniem, dostępnością oraz Title IX (University of Chicago, 2026b).

Przykłady dobrych praktyk

1 Wsparcie dla osób doświadczających przemocy i molestowania

Istotnym elementem systemu jest **UChicago CARES** (Center for Awareness, Resolution, Education, and Support), które zajmuje się zarówno zapobieganiem, jak i reagowaniem na zgłoszenia dotyczące molestowania, dyskryminacji i naruszeń o charakterze seksualnym. Kontakt z tym biurem ma charakter prywatny, lecz nie w pełni poufny, co oznacza, że w określonych sytuacjach informacje mogą zostać przekazane osobom odpowiedzialnym za dalsze działania instytucjonalne. Jednocześnie zgłoszenie do UChicago CARES nie uruchamia automatycznie formalnej procedury dyscyplinarnej, dzięki czemu osoby zgłaszające mogą najpierw uzyskać wsparcie i informacje o dostępnych możliwościach działania (University of Chicago, 2026c).

2 Inkluzywność płciowa i wsparcie dla osób LGBTQ+

University of Chicago rozwija także konkretne rozwiązania wspierające osoby transpłciowe i niebinarne. Strona **Trans@UChicago** gromadzi praktyczne informacje dotyczące zmiany imienia w systemach uczelnianych, zasobów zdrowotnych i psychologicznych, warunków mieszkaniowych oraz infrastruktury kampusu. Uczelnia udostępnia też informacje o toaletach neutralnych płciowo i odsyła studentów do wyspecjalizowanych zasobów **LGBTQ Student Life** w ramach **Center for Identity + Inclusion** (University of Chicago, 2026d).

3 Badania i dydaktyka

Jednym z najmocniejszych elementów modelu University of Chicago jest rozwinięte zaplecze akademickie w obszarze studiów nad płcią i seksualnością. Kluczową rolę odgrywa **Center for the Study of Gender and Sexuality**, które integruje badania i dydaktykę z zakresu studiów nad kobietami, płcią i seksualnością z główną misją badawczą i dydaktyczną uczelni (University of Chicago, 2026e). Uczelnia jest znana z wkładu w teorię queer i koncepcje feministyczne, sięgające prac takich badaczek jak Lauren Berlant i Judith Butler.

Europa

Do części poświęconej uczelniom europejskim wybrano te uniwersytety, które – obok realizowania obowiązków wynikających z prawa krajowego i unijnego – wypracowały szczególnie ciekawe, zróżnicowane i dobrze udokumentowane rozwiązania w obszarze równości płci. Zestawienie obejmuje więc nie tylko uczelnie posiadające formalne plany równości, lecz także te, które rozwijają rozbudowane systemy wsparcia, narzędzia monitorowania nierówności, rozwiązania na rzecz osób rodzicielskich, praktyki wspierające osoby transpłciowe i niebinarne, działania edukacyjne oraz mechanizmy włączania perspektywy płci do badań i dydaktyki. Przegląd ten nie ma charakteru pełnego katalogu wszystkich europejskich uczelni prowadzących politykę równościową, lecz koncentruje się na przykładach najlepiej pokazujących różnorodność modeli instytucjonalnych funkcjonujących w Europie.

Ogólne podstawy prawne polityk równościowych na uczelniach europejskich mają charakter wielopoziomowy. Tworzą je z jednej strony krajowe ustawy antidyskryminacyjne, przepisy prawa pracy i regulacje dotyczące szkolnictwa wyższego, a z drugiej – szersze ramy wyznaczane przez Unię Europejską. W obszarze badań naukowych i szkolnictwa wyższego szczególne znaczenie ma program **Horizon Europe**, w którym posiadanie **Gender Equality Plan** lub równoważnego dokumentu strategicznego pozostaje warunkiem udziału dla uczelni, organizacji badawczych i podmiotów publicznych ubiegających się o finansowanie. Równocześnie europejskie podejście do równości płci rozwijane jest w szerszym kontekście polityki Unii na rzecz równości oraz działań wspierających włączanie perspektywy płci do badań, zarządzania instytucjami i kultury organizacyjnej. W praktyce oznacza to, że uczelnie europejskie funkcjonują na styku prawa krajowego, wymogów unijnych i własnych strategii instytucjonalnych, co przekłada się na dużą różnorodność przyjmowanych modeli działania.

Ramy prawne

Uniwersytet w Cambridge posiada rozbudowaną strategię równości, różnorodności i inkluzji (**Equality, Diversity & Inclusion – EDI**), w ramach której kwestie płci stanowią integralny element polityki uczelni oraz jej codziennych działań operacyjnych. Jednocześnie uniwersytet nie publikuje formalnego, samodzielnego *Gender Equality Plan* (GEP) w rozumieniu wymogów Komisji Europejskiej, charakterystycznego dla instytucji realizujących projekty w ramach programu Horyzont Europa. Zamiast tego Cambridge realizuje politykę równości płci poprzez zintegrowany model instytucjonalny, w którym zagadnienia płci są trwale osadzone w szerokiej strategii EDI, obejmującej zarówno sferę zatrudnienia, badań naukowych, jak i kształcenia oraz kultury organizacyjnej (University of Cambridge, 2026a).

Podstawą działań uczelni w zakresie równości jest brytyjska ustawa **Equality Act 2010**, która zapewnia ochronę przed dyskryminacją m.in. ze względu na płeć, tożsamość płciową, ciążę i macierzyństwo oraz inne cechy chronione. Uniwersytet wdraża te regulacje poprzez szczegółowe procedury dotyczące rekrutacji, zatrudnienia, awansów akademickich, dostępu do studiów oraz warunków pracy. Te regulacje występują także w dokumentach dotyczących luki płacowej i zasad rekrutacyjnych (University of Cambridge, 2026b).

Struktura instytucjonalna

W strukturze uczelni funkcjonuje **Gender Equality Steering Group** (GESG) – organ odpowiedzialny za monitorowanie wdrażania strategii równości płci. GESG pełni istotną rolę doradczą i koordynacyjną oraz wpływa na kształt strategii i kultury organizacyjnej, co odróżnia go od czysto symbolicznych ciał konsultacyjnych spotykanych w wielu instytucjach akademickich (University of Cambridge, 2026f).

Przykłady dobrych praktyk

1 Athena SWAN

Uniwersytet aktywnie uczestniczy w **Athena SWAN Charter** – brytyjskim systemie akredytacji i benchmarkingu instytucji akademickich zaangażowanych w poprawę sytuacji kobiet w nauce. Mechanizm ten wymaga od uczelni i jej jednostek: diagnozy nierówności strukturalnych, opracowywania planów działań i regularnego monitorowania postępów. Cambridge posiada akredytację **Athena SWAN Silver** na poziomie instytucji, a opracowany **Athena SWAN Action Plan 2024–2029** określa cele, działania i mechanizmy monitoringu dotyczące

kluczowych aspektów polityki równości płci – w tym zmniejszenia luki płacowej, promowania równości w rekrutacji i awansach, oraz wspierania kobiet na stanowiskach kierowniczych (University of Cambridge, 2026c).

2 Przeciwdziałanie luce płacowej (Gender Pay Gap)

Cambridge regularnie publikuje szczegółowe raporty dotyczące luki płacowej między kobietami i mężczyznami. Równoległe uczelnia wdraża **Diverse Recruitment Framework**, który obejmuje m.in.: szkolenia z zakresu nieuświadomionych uprzedzeń (unconscious bias) dla komisji rekrutacyjnych, audyt języka ogłoszeń o pracę pod kątem jego inkluzywności i ujednolicone standardy oceny kandydatów. Celem tych działań jest ograniczenie mechanizmów reprodukcji nierówności płciowej już na etapie rekrutacji i awansów (University of Cambridge, 2026d).

3 Wsparcie systemowe i work-life balance

Uniwersytet rozwija rozwiązania sprzyjające godzeniu życia zawodowego i prywatnego, w tym: promuje **Shared Parental Leave** (dzielony urlop rodzicielski), oferuje programy wsparcia dla osób wracających do pracy naukowej po przerwach opiekuńczych. Wsparcie to realizowane jest poprzez połączenie polityk HR, programów mentoringowych i rozwiązań organizacyjnych, a także – w zależności od jednostki – poprzez czasowe instrumenty finansowe umożliwiające utrzymanie ciągłości badań lub ograniczenie obciążeń dydaktycznych. Działania te stanowią istotny element przeciwdziałania zjawisku tzw. *leaky pipeline* – mniejszej reprezentacji kobiet na wyższych szczeblach kariery akademickiej (University of Cambridge, 2026e).

Ciekawostka

UCL zostało założone w 1826 r. jako pierwszy uniwersytet w Londynie i pierwszy w Anglii, który przyjmował studentów niezależnie od wyznania, poza tym przyjął kobiety na równych zasadach z mężczyznami. Te założycielskie wartości – otwartość, równość i humanizm – pozostają fundamentem instytucjonalnej tożsamości uczelni i stanowią istotny kontekst dla współczesnych polityk równościowych (Mole i Ohene-Yeboah, 2025).

Struktura instytucjonalna

Działania UCL w zakresie równości płci są prowadzone w ramach szerszej infrastruktury równości, różnorodności i inkluzji, koordynowanej przez uczelniany zespół **Equality, Diversity & Inclusion (EDI)**, działający w strukturze **Office of the President and Provost**. Zespół ten pełni funkcję strategiczną: wspiera wydziały i jednostki w rozwijaniu inicjatyw równościowych, pomaga włączać te działania do podstawowych procesów funkcjonowania uczelni oraz współpracuje z grupami sterującymi, sieciami i lokalnymi liderami odpowiedzialnymi za wdrażanie polityk równościowych (University College London, EDI Team, 2026). Szersze ramy dla tych działań wyznacza **Equality, Diversity and Inclusion Strategic Plan 2025/26–2029/30**, który przewiduje m.in. wzmacnianie równości w rekrutacji i awansach, rozwój szkoleń dla kadry kierowniczej, ograniczanie przemocy, molestowania i szkodliwych zachowań, a także budowę bardziej przejrzystego modelu zarządzania i odpowiedzialności w obszarze równości (University College London, 2026).

Przykłady dobrych praktyk

1 Monitorowanie luki płacowej

Istotnym elementem polityki równościowej UCL jest regularne monitorowanie luki płacowej ze względu na płeć, pochodzenie etniczne i niepełnosprawność. W raporcie z 2025 r. uczelnia wskazała, że mediana luki płacowej ze względu na płeć wyniosła 6,8%, a średnia 12,8%. Jednocześnie UCL podkreśla, że głównym źródłem tych różnic pozostaje nierówna reprezentacja kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach zatrudnienia, a nie znaczące różnice w wynagrodzeniu za pracę tej samej wartości. Raport pokazuje także, że uczelnia łączy diagnozę z konkretnymi działaniami, takimi jak rozwój programów wspierających awans kobiet i osób z grup niedoreprezentowanych, przegląd ścieżek awansu dla pracowników na wcześniejszych etapach kariery, wzmacnianie działań pozytywnych w rekrutacji oraz planowane rozszerzenie uprawnień związanych z urlopami rodzicielskimi (University College London, 2026).

2 Wsparcie rodzicielskie i work-life balance

UCL rozwija rozwiązania wspierające rodzicielstwo i godzenie pracy z życiem prywatnym. Obejmują one polityki dotyczące urlopów macierzyńskich, ojcowskich, adopcyjnych i współdzielonych urlopów rodzicielskich, wytyczne dla rodziców i opiekunów oraz wsparcie dla studentek w ciąży. Szczególnie istotne jest to, że polityka *shared parental leave* przewiduje możliwość elastycznego dzielenia urlopu między rodzicami, ochronę ciągłości zatrudnienia i wsparcie przy powrocie do pracy, a w przypadku pracowników naukowych także semestr zwolnienia z obowiązków dydaktycznych po dłuższym urlopie w celu odbudowy aktywności badawczej (University College London, 2026).

3 Wsparcie osób LGBTQ+

University College London wyróżnia się rozbudowanym wsparciem dla osób LGBTQ+, łącząc formalne rozwiązania instytucjonalne z działaniami wspólnymi. Uczelnia publikuje szczegółowe wytyczne dotyczące wspierania osób transpłciowych w pracy i w toku studiów, a także udostępnia praktyczne zasoby dotyczące zaimków, toalet neutralnych płciowo i tworzenia bezpiecznego środowiska dla osób LGBTQ+ (University College London, 2026). Ważną rolę odgrywa tu **LGBTQ+ Equality Steering Group (LESG)**, promująca równość osób LGBTQ+ i doradzająca uczelni w zakresie polityk oraz praktyk instytucjonalnych (University College London, 2026), a także **Out@UCL** – sieć społecznościowa dla pracowników i doktorantów LGBTQ+ (University College London, 2026).



SORBONNE UNIVERSITÉ

Polityka antydyskryminacyjna

W przeciwieństwie do modelu anglosaskiego, opartego przede wszystkim na egzekwowaniu przepisów antydyskryminacyjnych i odpowiedzialności proceduralnej (jak Title IX w USA) lub na systemach akredytacyjnych (jak Athena SWAN w Wielkiej Brytanii), model francuski opiera się na ustawowym obowiązku opracowywania przez instytucje publiczne wieloletnich planów działań na rzecz równości zawodowej kobiet i mężczyzn. W tym właśnie kontekście Sorbonne Université przyjął **Plan d'action 2024–2026 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (Plan działania na lata 2024–2026 na rzecz równości zawodowej kobiet i mężczyzn) (Sorbonne Université, 2024), który spełnia wymogi *Gender Equality Plan* w rozumieniu programu Horizon Europe Komisji Europejskiej. Działania te uczelnia osadza także we własnych dokumentach ramowych, takich jak **Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes** (Karta na rzecz równości kobiet i mężczyzn) oraz **Charte de lutte contre toutes les formes de discrimination** (Karta walki ze wszystkimi formami dyskryminacji) (Sorbonne Université, 2026).

Struktura instytucjonalna

Uniwersytet powołał **Mission Égalité** (Grupę ds. Równości), czyli uczelnianą jednostkę odpowiedzialną za rozwijanie polityki równości kobiet i mężczyzn, wspieranie równego traktowania studentek i studentów oraz przeciwdziałanie dyskryminacji związanej z płcią. W oficjalnych materiałach uczelnia wskazuje, że **Mission Égalité** odpowiada m.in. za działania dotyczące wskaźników równości, przeciwdziałania stereotypom płciowym, wsparcia osób doświadczających

przemocy seksualnej, kwestii związanych z używaniem imienia używanego na co dzień oraz zagadnień rodzicielstwa i równości zawodowej. Dodatkowo każdy z trzech wydziałów uczelni posiada własne zespoły ds. równości oraz sieć referentek i referentów równościowych (Sorbonne Université, 2023).

Przykłady dobrych praktyk

1 Wskaźniki równości i analiza różnic płacowych

Istotnym elementem polityki równościowej uczelni jest podejście oparte na analizie danych. Sorbonne Université korzysta z formalnych narzędzi pomiaru nierówności płacowych i publikuje wskaźniki pozwalające oceniać postępy w tym obszarze. Uczelnia uzyskała indeks równości na poziomie 84/100, ale jednocześnie podkreśla, że zbiorczy wynik nie powinien przesłaniać utrzymujących się dysproporcji: ogólna różnica w wynagrodzeniach pracowników etatowych nadal wynosi 14,9% na korzyść mężczyzn (Sorbonne Université, 2024).

2 Przeciwdziałanie przemocy seksualnej, molestowaniu i zachowaniom o charakterze seksistowskim

Jednym z najbardziej rozwiniętych elementów polityki Sorbonne Université jest system przeciwdziałania przemocy seksualnej, molestowaniu i zachowaniom o charakterze seksistowskim. Uczelnia prowadzi specjalny portal zgłoszeniowy, dostępny zarówno dla osób pokrzywdzonych, jak i świadków. W sprawach dotyczących przemocy seksualnej i zachowań związanych z płcią Sorbonne Université powierzyła przyjmowanie zgłoszeń, poradnictwo i wsparcie zewnętrznej organizacji **CIDFF de Paris**, wyspecjalizowanej w pracy z ofiarami i świadkami takich zdarzeń. Rozwiązanie to obejmuje całą społeczność uczelni – pracowników oraz osoby studiujące – i łączy formalną procedurę zgłoszeniową z dostępem do bezpłatnego, wyspecjalizowanego wsparcia (Sorbonne Université, 2026).

3 Kalendarz działań równościowych – miesiące tematyczne

Charakterystycznym elementem polityki Sorbonne Université jest coroczny cykl trzech miesięcy tematycznych: **Mois du Genre** (Miesiąc problematyki płci) w listopadzie, **Mois de l'Égalité** (Miesiąc Równości) w marcu oraz **Mois de la Diversité** (Miesiąc Różnorodności) na przełomie kwietnia i maja. Wydarzenia te obejmują wykłady, debaty, warsztaty, projekcje filmowe, wystawy i inicjatywy edukacyjne, angażujące społeczność akademicką. Rozwiązanie to sprawia, że problematyka równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji zostaje trwale wpisana w rytm życia uczelni, a nie ogranicza się do jednorazowych akcji. Sorbonne Université podkreśla również znaczenie komunikacji wolnej od stereotypów płciowych oraz stosowania równościowej formy języka, tak aby każda osoba należąca do społeczności akademickiej mogła czuć się reprezentowana i widoczna (Sorbonne Université, 2025).

Polityka antydyskryminacyjna

KU Leuven stanowi przykład uczelni, która realizuje politykę równości płci w oparciu o zintegrowany *Gender Equality Plan*, osadzony w szerszej polityce różnorodności i inkluzji. Podstawowym dokumentem jest **Integrated Gender Equality Plan KU Leuven 2021**, który obejmuje studentów, pracowników, badania i dydaktykę (KU Leuven, 2021a).

Struktura instytucjonalna

KU Leuven realizuje politykę równości płci poprzez rozbudowaną strukturę sieciową, obejmującą zarówno poziom centralny, jak i wydziałowy. Za kierunki polityki odpowiadają władze uczelni oraz **Diversity Council**, natomiast działania koordynuje **Diversity Policy Office**. Ważną rolę odgrywają także *diversity teams* funkcjonujące we wszystkich wydziałach i jednostkach oraz *gender and diversity vanguards*, wspierający równościową i wolną od uprzedzeń ocenę w procedurach rekrutacyjnych i awansowych. Taki model sprawia, że polityka równości nie pozostaje wyłącznie na poziomie centralnych deklaracji, lecz jest wdrażana w całej strukturze uczelni (KU Leuven, 2025a).

Przykłady dobrych praktyk

1 Monitorowanie równości i różnorodności w komisjach oceniających

Jednym z elementów modelu KU Leuven jest wprowadzenie *gender and diversity vanguards* w wydziałowych komisjach oceniających. Ich zadaniem jest zwracanie uwagi na to, czy procedury rekrutacyjne i awansowe są prowadzone w sposób wrażliwy na kwestie płci i możliwie wolny od nieświadomych uprzedzeń. Rozwiązanie to wprowadzono w okresie realizacji **Gender Action Plan 2014–2017**, a następnie rozszerzono jego zakres także na inne wymiary różnorodności (KU Leuven, 2025b).

Ważnym elementem tego modelu jest systematyczne wsparcie ze strony **Diversity Policy Office**, które organizuje szkolenia dotyczące inkluzywnych procedur oceny oraz wpływu nieświadomych uprzedzeń na decyzje rekrutacyjne i awansowe (KU Leuven, 2021b). Działania te przynoszą efekty, ale nie zlikwidowały jeszcze wszystkich nierówności. KU Leuven wskazuje, że kobiety stanowią 35,8% *assistant professors*, a jednocześnie są wyraźnie słabiej reprezentowane na wyższych szczeblach kariery akademickiej. Dane te pokazują, że mimo postępów uczelnia nadal mierzy się z pionową segregacją płci w strukturze akademickiej (KU Leuven, 2025c).

2 Inkluzywność i wsparcie osób LGBTQI+

KU Leuven rozwija wsparcie osób LGBTQI+ w ramach szerszej polityki inkluzywności, bezpieczeństwa i szacunku. We wrześniu 2020 r. uczelnia przyjęła oficjalne oświadczenie o inkluzywności, a następnie powołała grupę roboczą odpowiedzialną za przełożenie tych zasad na konkretne zobowiązania instytucjonalne. Równoległe działa **grupa robocza ds. LGBTQI+**, która rozwija ramy polityki dotyczącej tej społeczności, obejmujące rzetelną informację, dobrostan psychiczny oraz przeciwdziałanie dyskryminacji, nękanii i przemocy (KU Leuven, 2025d). Wśród wdrożonych rozwiązań znajdują się m.in. możliwość używania imienia używanego na co dzień, zmiana danych w adresie e-mail, procedura uzyskania nowego dyplomu po zmianie imienia w związku z tranzycją płciową, a także punkt kontaktowy dla osób LGBTQI+ i **Harassment Help Desk**, pomagający w przypadkach dyskryminacji, nękania, agresji i molestowania (KU Leuven, 2025a).

3 Wsparcie rodzicielstwa

KU Leuven wspiera rodzicielstwo przede wszystkim poprzez ułatwianie korzystania z rozwiązań przewidzianych w belgijskim systemie prawnym oraz zapewnianie wsparcia informacyjnego studentom i pracownikom. Uczelnia oferuje wskazówki dotyczące ciąży i rodzicielstwa, studentkom w ciąży umożliwia uzyskanie indywidualnych dostosowań w toku studiów, a pracownikom i doktorantom przekazuje informacje o świadczeniach oraz systemach urlopowych ułatwiających godzenie pracy z życiem rodzinnym. W belgijskim systemie możliwe jest m.in. czasowe zmniejszenie wymiaru zatrudnienia o 100%, 50% lub 20%, a w ramach urlopu rodzicielskiego także o 10%, przy częściowej rekompensacie dochodu ze środków publicznych (KU Leuven, 2026a).



HELSINGIN YLIOPISTO

Polityka antydyskryminacyjna

Polityka równości płci w fińskich uczelniach rozwijana jest przede wszystkim w ramach ogólnych obowiązków ustawowych. **Act on Equality between Women and Men (609/1986)** zobowiązuje uniwersytety do opracowywania planów równościowych, obejmujących m.in. kwestie zatrudnienia, wynagrodzeń, warunków pracy, godzenia życia zawodowego z prywatnym, studiowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu (Act on Equality between Women and Men, 1986). Uniwersytet Helsiński realizuje politykę równości płci w ramach szerszej polityki równości i różnorodności, obejmującej również

dostępność, przeciwdziałanie dyskryminacji, działania antyrasistowskie oraz integrację społeczności międzynarodowej. Podstawowym dokumentem w tym obszarze jest **Equality and Diversity Plan 2025–2028**, oparty na wartościach uczelni, takich jak inkluzywność, wolność i odpowiedzialność wspólnotowa. Na lata 2025–2028 uczelnia wyznaczyła trzy główne obszary działań: rozwijanie zróżnicowanej, dostępnej, niedyskryminującej i antyrasistowskiej kultury studiowania i pracy, wzmacnianie otwartej komunikacji oraz przejrzystych praktyk, a także wspieranie integracji społeczności międzynarodowej i rozwijanie inkluzywnych praktyk językowych (University of Helsinki, 2024).

Struktura instytucjonalna

Polityka równości i różnorodności na Uniwersytecie Helsińskim jest koordynowana przez **Equality and Diversity Committee**, który monitoruje sytuację uczelni, wspiera realizację celów wynikających z przepisów o równości i niedyskryminacji oraz przygotowuje plan równości i różnorodności. Wdrażanie tych działań wspiera **equality adviser** oraz sieć **equality and accessibility liaisons** - osób kontaktowych, które upowszechniają dobre praktyki i pomagają kierować sprawę do odpowiednich jednostek wsparcia (University of Helsinki, 2025a).

Przykłady dobrych praktyk

1 Helsinki Pride i wsparcie mniejszości seksualnych i płciowych

Uniwersytet Helsiński regularnie uczestniczy w **Helsinki Pride**, organizując różne wydarzenia towarzyszące i podkreślając widoczność wsparcia dla społeczności LGBTQIA+. W 2021 r. uczelnia przygotowała wydarzenie **Academic Rainbow**, związane z ważnymi rocznicami w historii praw osób LGBTQIA+ w Finlandii (University of Helsinki, 2021). Symboliczne formy wsparcia łączą się tu z bardziej trwałymi działaniami instytucjonalnymi: uczelnia analizowała m.in. możliwość uwzględniania większej różnorodności oznaczeń płci w formularzach, a w planie na lata 2025–2028 wprost zadeklarowała potrzebę uwzględniania dobrostanu osób należących do mniejszości płciowych i seksualnych oraz rozwijania działań antyrasistowskich, dostępnościowych i inkluzywnych (University of Helsinki, 2024).

2 Integracja społeczności międzynarodowej i inkluzywne praktyki językowe

Ciekawym elementem modelu uniwersytetu jest silne powiązanie polityki równościowej z internacjonalizacją. Uczelnia zakłada rozwijanie praktyk uwzględniających różnorodność językową, wspieranie integracji zagranicznych studentów i pracowników oraz ich rodzin, a także wzmacnianie poczucia przynależności do wspólnoty akademickiej. To wyróżnia Helsinki na tle uczelni, które koncentrują się głównie na klasycznych wskaźnikach reprezentacji płci (University of Helsinki, 2024).

3 Zaplecze badawcze i dydaktyczne

Uniwersytet Helsiński posiada rozwinięte zaplecze akademickie w obszarze studiów nad płcią. Jednostka **Gender Studies** prowadzi interdyscyplinarne badania obejmujące m.in. feministyczną teorię polityczną, struktury pracy i organizacji, studia nad męskością, *queer studies*, *trans studies*, badania nad mniejszościami oraz feministyczne analizy przemocy. Badania te mają wyraźnie intersekcyjny charakter, są silnie umiędzynarodowione i powiązane ze współpracą z organizacjami publicznymi oraz społecznymi (University of Helsinki, 2025b).



UNIVERSITEIT LEIDEN

Polityka antydyskryminacyjna

Uniwersytet w Lejdzie w 2014 r. wprowadził ogólnouniwersytecką politykę różnorodności, ukierunkowaną na tworzenie inkluzywnego środowiska nauki i pracy dla wszystkich studentów i pracowników. W 2021 r. uczelnia przyjęła **Gender Equality Plan**, w odpowiedzi na wymóg Komisji Europejskiej, zgodnie z którym od 2022 r. wszystkie instytucje ubiegające się o finansowanie z Horizon Europe muszą posiadać taki dokument. Model uczelni opiera się na założeniu, że równość płci powinna być wpisana w codzienne funkcjonowanie instytucji – poprzez dedykowane zasoby, monitoring, szkolenia oraz działania dotyczące przywództwa, rekrutacji, awansów, *work-life balance*, badań, dydaktyki i przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć (Leiden University, 2021a).

Struktura instytucjonalna

Kluczową rolę operacyjną w kontekście polityki różnorodności i inkluzji pełni **Diversity and Inclusion Expertise Office**, które doradza władzom uczelni i współpracuje z wydziałami, centrami eksperckimi oraz administracją. Biuro koncentruje się na budowaniu świadomości i kompetencji, a także na wdrażaniu polityki różnorodności i inkluzji w środowisku nauki i pracy. Wspiera jednostki uczelni poprzez doradztwo, wytyczne i narzędzia, a także współpracuje z sieciami D&I organizującymi wydarzenia i inicjatywy wspólnotowe. Leiden wyraźnie wzmacnia również odpowiedzialność wydziałów za wdrażanie polityki równościowej. W dokumentach uczelni podkreślono potrzebę rozwijania wydziałowych planów D&I i powoływania osób odpowiedzialnych za ten obszar (Leiden University, 2026a).

Przykłady dobrych praktyk

1 Oparcie polityki na monitorowaniu i celach liczbowych

Uniwersytet w Lejdzie regularnie monitoruje udział kobiet na kolejnych szczeblach kariery akademickiej i wiąże politykę równościową z konkretnymi celami procentowymi. W 2020 r. kobiety stanowiły 30,2% profesorów, a celem uczelni było osiągnięcie poziomu 35% do 2025 r. (Leiden University, 2021b). Według nowszych danych w 2024 r. udział ten wzrósł do 34,2%, a uczelnia przyjęła nowy cel: 40% kobiet wśród profesorów do 2030 r. Jednocześnie dane pokazują utrzymującą się pionową nierówność kariery: kobiety stanowią 47,6% *assistant professors*, 36,6% *associate professors* i 29,9% *professors* (Leiden University, 2025).

2 Wsparcie osób LGBTQ+

Uniwersytet w Lejdzie rozwija wsparcie dla osób LGBTQ+ m.in. poprzez **LGBT+ Network**, która łączy funkcję wspólnotową, edukacyjną i doradczą. Sieć angażuje się w działania na rzecz widoczności społeczności LGBTQ+ oraz współkształtuje politykę uczelni, czego przykładem są postulaty dotyczące toalet *all-gender*. Organizuje również wykłady, konferencje i inicjatywy akademickie związane z tematyką płci i seksualności, współpracując zarówno z jednostkami uczelni, jak i organizacjami zewnętrznymi (Leiden University, 2026b).

3 Komunikacja i kultura debaty

Uzupełnieniem polityki równościowej uczelni jest **Leiden Inclusion Blog**, prowadzony jako forum wymiany doświadczeń i dyskusji o bieżących kwestiach związanych z różnorodnością i inkluzją. Platforma umożliwia członkom społeczności uczelni dzielenie się wiadomościami, działaniami i refleksjami, wzmacniając tym samym komunikacyjny i wspólnotowy wymiar polityki D&I (Leiden University, 2026c).

4 Wsparcie rodzicielstwa i work-life balance

Uczelnia przewiduje konkretne rozwiązania wspierające godzenie pracy z życiem rodzinnym. Oferuje różne typy urlopów dla rodziców i opiekunów, w tym urlop macierzyński, adopcyjny, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy. Pracownicy mogą również elastycznie wykorzystywać czas wolny i część uprawnień pracowniczych, m.in. dzięki **Terms of Employment Individual Choices Model**, które pozwala zamieniać wybrane składniki zatrudnienia na dodatkowe godziny wolne (Leiden University, 2026d). Dodatkowym udogodnieniem są pokoje do karmienia dostępne we wszystkich budynkach wydziałowych (Leiden University, 2026e).



TRINITY COLLEGE DUBLIN

Ramy prawne

Polityka równości płci na Trinity College Dublin jest osadzona w irlandzkim prawie antydyskryminacyjnym. **Employment Equality Act 1998** zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na dziewięć cech chronionych, w tym płeć, obejmującą również tożsamość i ekspresję płciową, natomiast **Equal Status Act 2000** zakazuje dyskryminacji w dostępie do usług, w tym edukacji. Uczelnia wskazuje również, że promowanie równości płci należy do celów uniwersytetu w świetle **Universities Act 1997**. Dodatkowym elementem irlandzkiego kontekstu prawnego jest **Gender Recognition Act**, który umożliwia osobom dorosłym uzyskanie prawnego uznania tożsamości płciowej. W przypadku Trinity College Dublin istotne znaczenie ma także fakt, że instytucjonalny plan działań w ramach Athena SWAN spełnia jednocześnie wymogi **Gender Equality Plan** w programie **Horizon Europe** (Trinity College Dublin, 2026).

Struktura instytucjonalna

Trinity College Dublin oparło swoją politykę równościową na **Equality, Diversity and Inclusion Unit** – to jednostka, która koordynuje strategię i polityki EDI, wspiera działania związane z **Athena Swan**, planami równościowymi i projektem **Trinity Inclusive Curriculum** (włączającym zasady równości, dostępności i inkluzji do całego procesu kształcenia). Zespół ma charakter multidyscyplinarny i zapewnia wsparcie eksperckie, organizacyjne i analityczne w całej strukturze uczelni. Istotną rolę odgrywa także **University Athena Swan Committee**, który monitoruje realizację celów uczelni i wdrażanie instytucjonalnego planu działań. EDI Unit współpracuje ponadto bezpośrednio ze poszczególnymi jednostkami uczelni, pomagając im w analizie danych, identyfikowaniu barier i rozwijaniu lokalnych działań w ramach Athena Swan (Trinity College Dublin, 2024).

Przykłady dobrych praktyk

1 Athena Swan

Trinity College Dublin rozwija politykę równości płci przede wszystkim poprzez Athena SWAN, traktowane jako narzędzie trwałej zmiany organizacyjnej. W 2023 r. uczelnia uzyskała instytucjonalne wyróżnienie **Silver**, po wcześniejszych akredytacjach **Bronze** z 2015 i 2018 r. Znaczenie uczelni wykracza jednak poza poziom własnej instytucji: Trinity odegrało ważną rolę w rozszerzeniu Athena SWAN na irlandzkie szkolnictwo wyższe, a w 2023 r. zostało także wyróżnione przez Komisję Europejską jako **EU Sustainable Gender Equality Champion** (Trinity College Dublin, 2023a).

2 Wzrost udziału kobiet w organach decyzyjnych

Jednym z konkretnych efektów polityki równościowej Trinity College Dublin jest bardziej zrównoważona reprezentacja płci w organach decyzyjnych. W 2023 r. udział kobiet w kluczowych komitetach instytucjonalnych osiągnął 54%, czyli o 11 punktów procentowych więcej niż w 2015 r. Trinity wiąże ten efekt m.in. z zasadą, zgodnie z którą skład każdego komitetu nie powinien przekraczać 60% jednej płci (Advance HE, 2023).

3 Wsparcie osób LGBTQIA+ i polityka tożsamości płciowej

Trinity College Dublin rozwija zarówno formalne, jak i wspólnotowe mechanizmy wsparcia dla osób LGBTQIA+. Działająca od 2015 r. **LGBT+ Staff Network** reprezentuje pracowników LGBTQIA+, współtworzy bardziej inkluzywne środowisko pracy i angażuje się w konsultowanie polityk uczelnianych. Szczególnie ważne jest to, że sieć współuczestniczyła w opracowaniu i wdrażaniu **Gender Identity and Gender Expression Policy**, określanej przez uczelnię jako pierwsza tego typu polityka w Irlandii. Trinity wyraźnie akcentuje też wsparcie dla osób trans i niebinarnych oraz dla osób doświadczających marginalizacji (Trinity College Dublin, 2025).

4 Wsparcie rodzicielstwa i opieki

W Trinity College Dublin polityka równościowa obejmuje także konkretne rozwiązania wspierające godzenie studiów z obowiązkami rodzinnymi i opiekuńczymi. Uczelnia przyjęła odrębną **Policy on Supports for Student Parents, Student Carers and Students Experiencing Pregnancy**, obejmującą studentów będących rodzicami, opiekunami oraz osoby doświadczające ciąży. Dokument ten zakłada, że taki student powinien mieć możliwość powrotu do studiów od momentu ich przerwania, zamiast powtarzania całego roku. Omawiana polityka przewiduje również elastyczne i praktyczne formy wsparcia, takie jak indywidualne plany zarządzania studiami, dostosowania harmonogramów i terminów, uwzględnianie sytuacji nagłych, związanych z opieką nad osobami zależnymi, a także rozwiązania infrastrukturalne. Uczelnia prowadzi grupę dla studentów-rodziców, oferuje opiekę żłobkową i przedszkolną na kampusie oraz deklaruje status **Breastfeeding Friendly Campus** (Trinity College Dublin, 2023b).

Ramy prawne

Podstawą działań uczelni są zasady równego traktowania oraz uczelniane **Guidelines for Equal Treatment**, które porządkują najważniejsze pojęcia i proce-

dury. Dokument ten wyjaśnia, czym jest dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne, molestowanie ze względu na płeć, dyskryminacja pośrednia, wiktymizacja, polecenie dyskryminujące oraz nękanie. Ważnym elementem obecnego modelu jest przyjęty na początku 2026 r. **Gender Equality Plan 2026–2030**, który wskazuje cztery główne cele. Są to: szersze wdrażanie zasad równego traktowania i wzmocnienie działań prewencyjnych, rozwijanie warunków sprzyjających godzeniu pracy z życiem prywatnym i uwzględnianiu obciążeń opiekuńczych, zapewnianie równych szans w rekrutacji, awansach i rozwoju kariery oraz zwiększanie różnorodności w organach decyzyjnych, a także silniejsze powiązanie badań i dydaktyki z zasadami równości płci i równego traktowania (University of Tartu, 2026a).

Struktura instytucjonalna

Jednym z charakterystycznych elementów systemu Uniwersytet w Tartu jest sieć pracowników określanych jako **equal treatment support persons**. Są to przeszkolone osoby, do których mogą zwrócić się zarówno pracownicy, jak i studenci, jeśli doświadczają dyskryminacji lub nękania albo obserwują takie sytuacje wobec innych. Ich rola polega na wysłuchaniu, pomocy w rozeznaniu sytuacji oraz wyjaśnieniu procedury składania skargi (University of Tartu, 2026b). W 2026 r. uczelnia rozpoczęła również rekrutację na stanowisko **equality officer**, odpowiedzialne za wspieranie członków społeczności akademickiej w przypadkach nierównego traktowania oraz za zapewnianie sprawiedliwego i profesjonalnego prowadzenia takich spraw. Do zadań tej osoby mają należeć doradztwo, udział w rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych, rozwijanie procedur, działania prewencyjne oraz podnoszenie świadomości (University of Tartu, 2026c).

Przykłady dobrych praktyk

1 Diagnoza i edukacja

W 2026 r. uczelnia zapowiedziała badanie dotyczące doświadczeń studentów i pracowników w zakresie molestowania seksualnego, dyskryminacji i nękania. Wyniki mają posłużyć do dalszego rozwijania działań instytucjonalnych. Równoległe zapowiedziano doprecyzowanie zasad równego traktowania, aby procedury były bardziej przejrzyste, a osoby zgłaszające mogły liczyć na większe bezpieczeństwo. Szczególnie interesującym rozwiązaniem jest plan stworzenia podstawowego kursu z zakresu równego traktowania, który ma zostać włączony do programów wdrożeniowych dla pracowników i studentów. Uczelnia podkreśla, że celem jest nie tylko przekazanie wiedzy o zasadach, lecz także budowanie kultury życzliwej komunikacji, reagowania na niewłaściwe zachowania i większej wrażliwości na przemoc oraz nierówne traktowanie (University of Tartu, 2026d).

2 Przełamywanie stereotypów płciowych

Istotnym elementem polityki równościowej Uniwersytet w Tartu są również działania symboliczne i edukacyjne wzmacniające widoczność kobiet w nauce. W lutym 2026 r. uczelnia zorganizowała **Women in Science theme week**, której celem było podkreślenie roli kobiet i dziewcząt w nauce, przełamywanie stereotypów płciowych oraz zachęcanie kobiet do wyboru kariery naukowej. Szczególnie interesujące jest to, że wydarzenia te połączono z refleksją nad wpływem sztucznej inteligencji na równość, zwracając uwagę na ryzyko utrwalania nierówności przez dane i algorytmy. Program obejmował także dyskusję panelową, kampanię w mediach społecznościowych promującą osiągnięcia kobiet oraz działania popularyzujące historię kobiet, których wkład w rozwój nauki bywał marginalizowany (University of Tartu, 2026e).



UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Ramy prawne

Podstawowym dokumentem strategicznym jest **Gender Equality Plan 2025–2027**, w którym uczelnia deklaruje wdrażanie działań służących ograniczaniu nierówności płci oraz wzmacnianiu różnorodności m.in. ze względu na wiek, kulturę, sprawność, orientację seksualną czy wielojęzyczność. Uczelnia podkreśla, że jako instytucja szkolnictwa wyższego ma obowiązek tworzyć środowisko wolne od uprzedzeń i stereotypów oraz wspierać zmianę kultury organizacyjnej w kierunku większej równości, zaufania i poczucia przynależności. **GEP** Uniwersytetu Bolońskiego wpisuje się w kontekst włoskiego prawa antydyskryminacyjnego oraz w wymogi Komisji Europejskiej dotyczące Horizon Europe. Istotnym uzupełnieniem planu jest **Gender Equality Annual Report**, czyli coroczny raport równościowy. Uczelnia traktuje go jako podstawowe narzędzie integrowania perspektywy płci z całością swoich polityk oraz diagnozowania utrzymujących się nierówności (University of Bologna, 2024).

Struktura instytucjonalna

Kluczowym organem odpowiedzialnym za równe szanse, dobrostan pracowników i przeciwdziałanie dyskryminacji na Uniwersytecie Bolońskim jest **Guarantee Committee for Equal Opportunities, Employee Wellbeing and Non-Discrimination at Work (CUG)**. Jest to organ złożony z przedstawicieli pracowników i uczelni, realizujący zadania doradcze i monitorujące (University of Bologna, 2026a). Uzupełnieniem tej struktury jest **Delegate for Equity, Inclusion and Diversity**, odpowiedzialny za przeciwdziałanie dyskryminacji i nierównościom, działania przeciw przemocy uwarunkowanej płcią, wspieranie edukacji, szkoleń,

badan i dzialan spolecznych w obszarze rownosci oraz zwiększanie przejrzystosci informacji o procedurach i organach odpowiedzialnych za polityke rownoscia (University of Bologna, 2026b).

Przyklady dobrych praktyk

1 Coroczny raport monitorowania nierownosci

Uniwersytet Boloński regularnie publikuje **Gender Equality Annual Report**, który uczelnia traktuje jako istotne narzedzie integrowania perspektywy plci z wlasnymi politykami. Raport sluzi nie tylko prezentowaniu danych, lecz takze diagnozowaniu utrzymujacych sie nierownosci. W edycji z 2025 r. wskazano m.in. na utrzymywanie sie zjawiska stopniowego zmniejszania sie udzialu kobiet na kolejnych etapach kariery akademickiej, segregacji poziomej miedzy obszarami studiow oraz wiekszego obciazenia kobiet obowiazkami opiekuńczymi (University of Bologna, 2026c).

2 Helpdesk against gender based violence

Istotnym elementem polityki rownosciaowej uczelni jest **Helpdesk against gender based violence**, oferujacy bezplatne wsparcie calaj spolecznosci akademickiej. Helpdesk zapewnia indywidualne konsultacje z ekspertka lub ekspertem ds. przemocy ze wzgledu na plec, wsparcie telefoniczne, pomoc w sytuacjach naglych, podstawowe informacje prawne oraz posrednictwo w kontakcie z lokalna siecia wyspecjalizowanych sluzb i organizacji. Uczelnia podkreśla, ze uslug dziala z poszanowaniem anonimowosci, poufności i praw osoby zgłaszajacej, a jej podejscie ma charakter intersekcjonalny, obejmujac nie tylko przemoc, lecz takze dyskryminacje, seksizm i molestowanie związane z plcia, tozsamoscia plciowa i orientacja seksualna (University of Bologna, 2026d).

3 Wsparcie osob transplciowych i niebinarnych

Istotnym elementem polityki inkluzywnosci na uniwersytecie jest **Alias Career**, czyli rozwiazanie umozliwiajace osobom, ktorzy imie urzedowe nie odpowiada ich tozsamosci, poslugiwanie sie na uczelni imieniem uzywanym na co dzien. W praktyce ma ono ulatwiac funkcjonowanie w srodowisku akademickim i ograniczac napiecia związane z nieadekwatnoscia danych formalnych wobec codziennej tozsamosci osoby studiujacej. W szerszym kontekście wloskiego szkolnictwa wyzsze rozwiazanie to jest opisywane jako istotne narzedzie wzmacniajace bezpieczenstwo, uznanie i dobrostan osob transplciowych i niebinarnych w uczelni (Micoli et al., 2025).



Ramy prawne

Podstawowym dokumentem regulującym politykę równości płci na Uniwersytecie w Lund jest **Equal Opportunities Plan 2022–2027**, który spełnia wymogi Komisji Europejskiej odnoszące się do GEP w programie Horizon Europe. Plan wyznacza cztery główne cele: zapewnienie niedyskryminacyjnych procesów rekrutacji i rozwoju kariery, wzmacnianie wiedzy i świadomości równościowej w organizacji, rozwijanie systematycznych działań prewencyjnych przeciw dyskryminacji, a także profesjonalne zapobieganie przypadkom wiktyimizacji, molestowania i molestowania seksualnego. Uczelnia odwołuje się przy tym do szwedzkiej ustawy z 2008 r., **Discrimination Act**, przepisów dotyczących środowiska pracy oraz do wcześniejszych badań i projektów dotyczących skali molestowania i nierównego traktowania na uczelni (Lund University, 2021).

Struktura instytucjonalna

Centralną rolę w polityce równościowej Uniwersytetu w Lund odgrywa **Council for Gender Equality and Equal Opportunities**, skupiający przedstawicieli władz wydziałów, centralnej administracji, studentów i związków zawodowych. Rada pełni funkcję strategiczną i doradczą: przygotowuje dokumenty strategiczne, aktualizuje polityki i wspiera uczelnię w działaniach na rzecz równości płci, równych praw i przeciwdziałania dyskryminacji. Uzupełnieniem tej struktury jest działający od 2021 r. **SFAD team**, który odpowiada za koordynację systematycznych działań prewencyjnych przeciw dyskryminacji, wspiera menedżerów i HR oraz współpracuje z siecią wydziałowych koordynatorów SFAD. Model ten łączy więc poziom strategiczny z poziomem operacyjnym i wdrożeniowym (Lund University, 2021).

Przykłady dobrych praktyk

1 Równościowa analiza rekrutacji i ścieżek kariery

Jednym z elementów polityki uczelni jest powiązanie równości płci z procedurami rekrutacji i awansu. Uczelnia zakłada, że procesy rekrutacyjne i ścieżki kariery mają być wolne od dyskryminacji, a wszystkie oceny powinny opierać się na dorobku i kompetencjach kandydatów. W tym celu rekrutacje na stanowiska profesorskie mają być poprzedzone analizą kwalifikowanych kandydatów, przy założeniu, że wśród osób spełniających wymagania powinny znajdować się kandydaci obu płci. Podobne rozwiązania mają obejmować również inne kategorie stanowisk, a uczelnia rozwija procedury rekrutacyjne i awansowe, które mają ograniczać wpływ nieświadomych i nieistotnych czynników mogących zaburzać ocenę kandydatów (Lund University, 2021).

2 Systematyczna prewencja antydyskryminacyjna (SFAD)

Uniwersytet w Lund prowadzi systematyczne działania prewencyjne przeciw dyskryminacji (SFAD), które podlegają corocznemu przeglądowi. Celem tego przeglądu jest ocena, jak uczelnia w poprzednim roku pracowała nad zapobieganiem dyskryminacji i promowaniem równych szans oraz jakie obszary wymagają dalszego doskonalenia. Dzięki temu polityka równościowa jest nie tylko planowana, ale także regularnie oceniana pod kątem skuteczności i zgodności z wymogami prawa (Lund University, 2026a).

3 Wsparcie studentów-rodziców

Uczelnia przewiduje wsparcie dla osób łączących studia z rodzicielstwem. Studenci będący rodzicami lub oczekujący dziecka mogą korzystać z pomocy w planowaniu toku studiów, a także z rozwiązań ułatwiających organizację nauki, takich jak wcześniejszy dostęp do harmonogramów zajęć, sylabusów oraz terminów egzaminów. Rozwiązania te sprawiają, że polityka równościowa obejmuje nie tylko przeciwdziałanie dyskryminacji, lecz także warunki umożliwiające kontynuowanie studiów osobom sprawującym opiekę nad dziećmi (Lund University, 2025).

4 Przestrzenie refleksji i kontemplacji

Uzupełnieniem polityki równościowej Uniwersytetu w Lund są także **rooms for reflection and contemplation** – ogólnodostępne, niewymagające rezerwacji przestrzenie przeznaczone do medytacji, refleksji lub modlitwy. Są one dostępne dla studentów i pracowników niezależnie od wyznania czy światopoglądu. To rozwiązanie pokazuje, że uczelnia rozumie inkluzywność szerzej niż tylko jako przeciwdziałanie dyskryminacji i uwzględnia również potrzebę tworzenia warunków sprzyjających dobrostanowi oraz poszanowaniu różnorodności przekonań (Lund University, 2026b).

Ramy prawne

Polityka równości płci na Uniwersytecie Wiedeńskim jest silnie osadzona w austriackich ramach prawnych dotyczących szkolnictwa wyższego. Szczególne znaczenie ma tu **Universities Act 2002**, który zobowiązuje uczelnie publiczne do przyjmowania planów na rzecz awansu kobiet i równości jako części statutu uczelni. W tym kontekście podstawowym dokumentem na uniwersytecie jest **Affirmative Action Plan for the Advancement of Women and Gender Equality**, obejmujący wszystkich członków wspólnoty uniwersyteckiej oraz osoby ubiega-

Europa

jące się o zatrudnienie lub przyjęcie na studia. Dokument odwołuje się także do **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** (ustawa o równym traktowaniu w organach federalnych). W praktyce polityka równościowa uczelni obejmuje m.in. równe warunki pracy, równe szanse awansu, równą płacę za pracę o równej wartości, godzenie pracy i studiów z obowiązkami opiekuńczymi oraz budowanie środowiska wolnego od molestowania seksualnego, bullyingu i innych form przemocy (University of Vienna, 2019).

Struktura instytucjonalna

Kluczową rolę w systemie pełni **Equal Opportunities Working Party**, która łączy funkcje doradcze, interwencyjne i kontrolne. Organ ten udziela wsparcia i doradztwa w przypadkach dyskryminacji, bullyingu i molestowania seksualnego, monitoruje przestrzeganie zasad równości w procedurach rekrutacyjnych, uczestniczy doradczo w procedurach habilitacyjnych, może też składać skargi do uczelnianej komisji arbitrażowej. Uzupełnieniem tej struktury są jednostki odpowiedzialne za rozwijanie polityki równościowej i wsparcie osób doświadczających naruszeń, w tym **Gender Equality and Diversity Unit** oraz **Counselling Office – Sexual Harassment & Bullying**, oferujące poufne wsparcie psychospołeczne pracownikom i studentom dotkniętym molestowaniem seksualnym lub bullyingiem (University of Vienna, 2019).

Przykłady dobrych praktyk

1 Zarządzanie równością w zatrudnieniu i karierze

Uniwersytet Wiedeński łączy politykę równościową z konkretnymi celami, procedurami i analizą danych. Uczelnia deklaruje dążenie do osiągnięcia 50% udziału kobiet w tych obszarach i na tych poziomach, na których są one niedoreprezentowane. Cel ten jest wspierany przez zasady rekrutacji oparte na obiektywnych kryteriach, możliwość preferencji dla kobiet przy równych kwalifikacjach w obszarach niedoreprezentowania oraz kontrolę procedur przez **Equal Opportunities Working Party**. Uzupełnieniem tego modelu jest **gender controlling**, obejmujący monitorowanie struktury zatrudnienia i luki płacowej (University of Vienna, 2019).

2 Wsparcie studentów-rodziców

Uniwersytet uwzględnia potrzeby osób łączących studia z rodzicielstwem, traktując je jako element polityki równości szans. Uczelnia udostępnia studentom informacje i zasoby dotyczące studiowania z dzieckiem, odsyłając m.in. do **Vienna University Children's Office** (Kinderbüro) oraz platformy **UniKid-UniCare Austria** (University of Vienna, 2026c). Jednocześnie przewiduje możliwość uzyskania przerwy w studiach z precyzyjnie określonych powodów, w tym z powodu ciąży, opieki nad dzieckiem lub opieki nad bliskimi (University of Vienna, 2026d).

3 Standardy komunikacji instytucjonalnej wolnej od dyskryminacji

Uniwersytet Wiedeński traktuje język jako element polityki równościowej. W oficjalnej komunikacji uczelni wymagane jest stosowanie języka niedyskryminującego i wrażliwego na płeć, zarówno w dokumentach, korespondencji, jak i w komunikacji publicznej czy internetowej. Uczelnia nie dopuszcza ogólnych formuł zakładających, że jedna forma językowa obejmuje wszystkich, a także zakazuje materiałów utrwalających dyskryminujące stereotypy płciowe (University of Vienna, 2019).

ETH zürich

ETH ZÜRICH

Ramy prawne

Na poziomie krajowym polityka antydyskryminacyjna ETH Zürich jest regulowana przez federalną ustawę o równości kobiet i mężczyzn (**Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann**, GlG) (Gleichstellungsgesetz, 1995/2020). Z kolei szersze ramy strategiczne wyznacza **Strategy for Diversity, Equality and Inclusion 2025–2028** przyjęta dla instytucji tworzących wspólną strukturę ETH, której częścią jest ETH Zürich (ETH Board, 2024). Na poziomie samej uczelni od lutego 2026 r. wcześniejszy **Gender Action Plan** został zastąpiony przez **Strategic framework for Diversity, Equality and Inclusion** (DEI). Dokument ten podkreśla, że wszyscy członkowie społeczności uczelni współtworzą kulturę przynależności, szacunku i odpowiedzialności za przeciwdziałanie nierównościom strukturalnym, a działania ETH porządkuje w czterech obszarach: przywództwa, dydaktyki, badań oraz równości, niedyskryminacji i przeciwdziałania molestowaniu (ETH Zurich, 2026a).

Struktura instytucjonalna

Jednym z charakterystycznych elementów modelu ETH Zürich jest funkcjonowanie **ETH Diversity** jako wyspecjalizowanej jednostki osadzonej blisko władz uczelni. Zespół ten nie tylko koordynuje działania w obszarze różnorodności, równości i inkluzji, ale także prowadzi monitoring, wspiera rozwój karier kobiet, promuje uwzględnianie perspektywy płci w badaniach i dydaktyce oraz rozwija działania edukacyjne i doradcze dla społeczności uczelni. Od 2026 r. działania te są porządkowane przez strategię uczelni, która łączy centralne wsparcie z odpowiedzialnością poszczególnych wydziałów za wdrażanie własnych rozwiązań i raportowanie postępów (ETH Zurich, 2026b).

Przykłady dobrych praktyk

1 Podejście oparte na danych

Jednym z charakterystycznych elementów polityki równościowej ETH Zürich jest **Equality Monitoring** – coroczna publikacja danych dotyczących równości i różnorodności na uczelni, która ma służyć nie tylko opisowi sytuacji, ale także jako podstawa dalszej dyskusji i działań na rzecz równości. Interaktywne zestawienia pokazują m.in. spadek udziału kobiet na kolejnych etapach kariery akademickiej, udział kobiet w procedurach powołań profesorskich, a także różnice między wydziałami w tym zakresie.

Wyniki za 2024 r. potwierdzają zarówno postęp, jak i utrzymywanie się wyraźnych nierówności. Spośród 37 osób, które objęły profesurę w 2024 r., 46% stanowiły kobiety, podczas gdy w 2014 r. odsetek ten wynosił 17%. Jednocześnie ogólny udział kobiet na poziomie profesorskim pozostaje niski i wynosi 19%. Uzupełnieniem tego podejścia było także zlecone zewnętrznie badanie **Gendering Academic Careers at ETH Zurich**, opublikowane w 2025 r., którego celem było lepsze rozpoznanie doświadczeń kobiet-profesorek i identyfikacja ewentualnych nierówności związanych z płcią (ETH Zurich, 2026c).

2 Wsparcie rodzicielstwa i godzenia życia rodzinnego z pracą oraz studiami

ETH Zürich oferuje rozbudowane wsparcie dla osób łączących pracę lub studia z obowiązkami opiekuńczymi. Uczelnia oferuje pracownikom cztery miesiące w pełni płatnego urlopu macierzyńskiego, a pracownikom 20 dni urlopu tacierzyńskiego (ETH Zurich, 2026d). ETH przewiduje też ochronę dla osób zatrudnionych czasowo na stanowiskach naukowych: po urlopie macierzyńskim lub tacierzyńskim ich umowa jest przedłużana co najmniej o czas trwania urlopu (ETH Zurich, 2026e). Równocześnie uczelnia wspiera studentów-rodziców, umożliwiając wyjątki kompensujące dodatkowe obciążenia czasowe związane z opieką nad dzieckiem, w tym udział sesji egzaminacyjnej, wydłużenie czasu studiów czy przerwę w studiowaniu. Uzupełnieniem tych rozwiązań jest doradztwo, coaching i usługi wspierające opiekę nad dziećmi oraz godzenie pracy, studiów i życia rodzinnego (ETH Zurich, 2026f).

3 Infrastruktura przyjazna rodzicom i opiekunom

ETH Zürich rozwija praktyczną infrastrukturę wspierającą osoby z obowiązkami opiekuńczymi. Uczelnia oferuje praktyczne udogodnienia, takie jak miejsca do karmienia i odciągania pokarmu, przewijaki w różnych lokalizacjach uczelni oraz pokoje rodzinne dostępne w części wydziałów dla rodziców, którzy czasowo przychodzą z dzieckiem do pracy. Uzupełnieniem tego modelu są także usługi **Hello Kids!**, oferta fundacji Kihz w zakresie opieki nad dziećmi, wsparcie finansowe przy nadzwyczajnych kosztach opieki oraz sieć **ETH CAREs**, służąca wymianie doświadczeń i wzajemnemu wsparciu osób z obowiązkami opiekuńczymi.

4 Inkluzywność płciowa i wsparcie osób transpłciowych oraz niebinarnych

ETH Zürich rozwija konkretne rozwiązania wspierające osoby transpłciowe, interpłciowe i niebinarne. Obejmują one możliwość zmiany imienia i/lub formy grzecznościowej w systemach uczelni bez wcześniejszej urzędowej zmiany danych, a także udostępnianie toalet i szatni neutralnych płciowo. Uczelnia podkreśla również zasadę braku tolerancji dla dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową (ETH Zurich, 2026g).

5 Program rozwoju kariery dla młodych badaczek

ETH Zürich uczestniczy w programie **Foster. Lead. Promote.**, wcześniej znanym jako **Fix the Leaky Pipeline**, działającym od 2007 r. i skierowanym do doktorantek, postdoków oraz innych młodych badaczek. Program łączy kursy z zakresu przywództwa, rozwoju kariery i kompetencji miękkich z coachingiem, mentoringiem oraz możliwościami budowania sieci kontaktów. To przykład praktyki, która oferuje kobietom konkretne narzędzia wspierające rozwój kariery akademickiej (ETH Zurich, 2025).



UNIVERSITAT DE BARCELONA

Ramy prawne

Polityka równości płci na Uniwersytecie Barcelońskim opiera się na hiszpańskich przepisach dotyczących równości kobiet i mężczyzn (**Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**) oraz na ustawie o systemie uniwersyteckim (**Ley Orgánica 2/2023, del sistema universitario – LOSU**), która wzmacnia obowiązki uczelni w zakresie planów równościowych i polityk antidyskryminacyjnych. Podstawowym dokumentem strategicznym uczelni jest **IV Plan równości Uniwersytetu Barcelońskiego na lata 2025–2029 (IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona)**, przyjęty 10 grudnia 2025 r. Plan obejmuje całą wspólnotę akademicką i wyznacza cztery główne obszary działań: wzmacnianie kultury równości w społeczności akademickiej, integrowanie perspektywy płci w dydaktyce, badaniach i transferze wiedzy oraz budowanie organizacji wolnej od seksizmu i przemocy (University of Barcelona, 2025a). Uzupełnieniem tych ram jest nowy **Protokół Uniwersytetu Barcelońskiego** dotyczący zapobiegania i reagowania na przemoc seksistowską, molestowanie seksualne oraz zachowania o charakterze LGBTQI+-fobicznym (**Protocol per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere i altres conductes masclistes o LGBTQI+ fòbiques**), przyjęty w październiku 2025 r. (University of Barcelona, 2025b).

Struktura instytucjonalna

Za strategiczny kierunek polityki równościowej odpowiada **Prorektorat ds. Równości, Włączenia i Płci (Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Gènere)**, natomiast kluczową jednostką operacyjną jest **Jednostka ds. Równości (Unitat d'Igualtat)**, odpowiedzialna za wdrażanie planu, jego monitoring, coroczne raportowanie oraz działania na rzecz przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i zachowaniom LGBTQ+-fobicznym. Ważnym organem jest również **Komisja ds. Równości Uniwersytetu Barcelońskiego (Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona)**, której zadaniem jest nadzór nad realizacją zasady równości i niedyskryminacji, wspieranie polityk zapobiegania przemocy i dyskryminacji, promowanie włączania perspektywy płci do dydaktyki i badań oraz koordynowanie przygotowania, wdrażania i oceny planów równości (University of Barcelona, 2026a).

Przykłady dobrych praktyk

1 Włączanie perspektywy płci do dydaktyki jako kryterium jakości kształcenia

Uniwersytet Barceloński traktuje perspektywę płci nie jako dodatek, lecz jako element jakości dydaktyki. Plan równości przewiduje m.in. rozszerzanie oferty zajęć z zakresu płci i różnorodności, włączanie tej perspektywy jako kompetencji przekrojowej do wszystkich kierunków, szkolenia dla kadry dydaktycznej, nagradzanie dobrych praktyk oraz uwzględnianie perspektywy płci w pracach dyplomowych na poziomie licencjackim, magisterskim i doktorskim (University of Barcelona, 2025a).

2 Procedura zmiany imienia używanego na co dzień

Istotnym elementem polityki inkluzywności na Uniwersytecie Barcelońskim (Universitat de Barcelona) jest możliwość korzystania w przestrzeni uczelni z imienia używanego na co dzień. Uczelnia wskazuje, że rozwiązanie to ma służyć skuteczniejszemu wspieraniu osób narażonych na dyskryminację lub przemoc oraz stanowi jedno z praktycznych narzędzi budowania bardziej bezpiecznego i włączającego środowiska akademickiego (University of Barcelona, 2026b).

3 Partycypacyjne projektowanie polityki równościowej

Jednym z najbardziej interesujących elementów Planu Równości uczelni (**IV Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona**) jest jego partycypacyjny sposób opracowania. Dokument został opracowany z udziałem studentów, kadry akademickiej, personelu technicznego, administracyjnego i zarządczego oraz Komisji ds. Równości. Prace nad planem prowadzono z wykorzystaniem metodologii *design thinking* - proces obejmował m.in. sesje współtworzenia, diagnozę partycypacyjną i wspólne wypracowywanie priorytetów działań (University of Barcelona, 2026b).

4 Stosowanie języka inkluzywnego jako elementu polityki równościowej

Uniwersytet Barceloński traktuje język inkluzywny i nieandrocentryczny jako istotny element swojej polityki równościowej. Uczelnia publikuje wytyczne dotyczące niedyskryminującego języka w dokumentach instytucjonalnych, kierowane zarówno do kadry akademickiej, jak i personelu administracyjnego. Obejmują one materiały w języku katalońskim, hiszpańskim i angielskim, a także odwołują się do wspólnych standardów wypracowanych w ramach sieci **Xarxa Vives** (University of Barcelona, 2026c).

5 Rozszerzony system zgłaszania przemocy i dyskryminacji

Uniwersytet przewiduje rozwiązania służące zgłaszaniu i przeciwdziałaniu nie tylko przemocy seksualnej, ale także zachowaniom seksistowskim oraz przemocy i dyskryminacji o charakterze LGBTQI+-fobicznym. W tym celu działa wyspecjalizowana skrzynka zgłoszeniowa (**Bústia de violències masclistes i LGBTQI+fòbiques**), a uczelnia oferuje środki zapobiegania, reagowania i ochrony dla osób, które doświadczyły takich sytuacji (University of Barcelona, 2026d).



UNIVERSITY OF OXFORD

Ramy prawne

Podstawą polityki równościowej Uniwersytetu Oksfordzkiego jest brytyjska ustawa o równości, **Equality Act 2010**, która obejmuje m.in. ochronę ze względu na płeć, zmianę płci, ciążę i macierzyństwo oraz orientację seksualną. Uzupełniają ją wewnętrzne polityki uczelni, zwłaszcza **University Harassment Policy** i **University Transgender Policy**. Ważnym dokumentem strategicznym jest także **Equality, Diversity and Inclusion Strategic Plan 2024–2027**, który formułuje wspólną wizję działań dla całego uniwersytetu. Dokument ten ujmuje równość, różnorodność i inkluzję jako integralną część misji akademickiej uczelni oraz porządkuje działania wokół czterech obszarów: kultury, różnorodności, pracy i przywództwa. Uzupełnieniem tych ram pozostaje także **Athena Swan Action Plan 2023**, który wyznacza bardziej szczegółowe cele w zakresie równości płci, w tym zwiększanie udziału kobiet na wyższych stanowiskach akademickich, wspieranie osób z obowiązkami opiekuńczymi oraz wzmacnianie inkluzji osób transpłciowych i niebinarnych (University of Oxford, 2026a).

Struktura instytucjonalna

Centralną jednostką odpowiedzialną za koordynację działań w obszarze równości, różnorodności i inkluzji na Uniwersytecie Oksfordzkim jest **Equality and Diversity Unit**. Wspiera ona uczelnię w rozwijaniu polityk równościowych,

prowadzi działania doradcze i szkoleniowe oraz koordynuje prace w obszarze równości płci, w tym działania związane z programem **Athena SWAN** (University of Oxford, 2026b). Na poziomie strategicznym ważną rolę odgrywa **Joint Committee for Equality, Diversity and Inclusion**, który odpowiada za promowanie i rozwijanie polityki EDI na całej uczelni oraz nadzoruje wdrażanie strategii i planów działania (University of Oxford, 2026c). Istotnym elementem tego modelu jest również **Athena Swan Working Group**, skupiająca przedstawicieli dywizji akademickich i osoby zaangażowane w rozwijanie oraz wdrażanie działań na rzecz równości płci w poszczególnych jednostkach uczelni (University of Oxford, 2026d).

Przykłady dobrych praktyk

1 Rozbudowany system wsparcia dla osób doświadczających molestowania i przemocy seksualnej

Uniwersytet rozwinął wyspecjalizowany system wsparcia dla studentów dotkniętych molestowaniem seksualnym, przemocą seksualną, przemocą domową czy stalkingiem. Kluczową rolę odgrywa tu **Sexual Harassment and Violence Support Service**, zapewniający bezpłatne, poufne i niezależne wsparcie prowadzone przez wyszkolonych doradców. Uczelnia podkreśla, że pomoc jest dostępna niezależnie od tego, czy osoba chce złożyć formalne zgłoszenie. Rozwiązanie to wzmacnia bezpieczeństwo studentów i ogranicza barierę wejścia do systemu wsparcia (University of Oxford, 2026e).

2 Obowiązkowa edukacja dotycząca zgody seksualnej i przeciwdziałania przemocy

Ważnym elementem działań prewencyjnych jest obowiązkowy program **Consent for Students**, który wszyscy studenci muszą ukończyć. Szkolenie obejmuje zagadnienia dotyczące zgody seksualnej, przemocy i molestowania oraz wskazuje, jak reagować i gdzie szukać pomocy. Uzupełnia je wspólna kampania uczelni i samorządu studenckiego **Oxford Against Sexual Violence**, podkreślająca zasadę zerowej tolerancji dla przemocy seksualnej (University of Oxford, 2026f).

3 Systemowe wsparcie rodziców i opiekunów

Uniwersytet Oksfordzki oferuje wsparcie dla osób łączących pracę akademicką z rodzicielstwem i obowiązkami opiekuńczymi. Obejmuje ono płatne urlopy rodzinne dostępne od pierwszego dnia zatrudnienia, rozszerzone urlopy dla partnerów, elastyczne rozwiązania organizacyjne oraz wsparcie opieki nad dziećmi. Polityka ta ma charakter inkluzywny i uwzględnia różne formy rodzicielstwa. Jej ważnym uzupełnieniem jest **Returning Carers' Fund**, czyli fundusz wspierający powrót do aktywności badawczej po przerwach związanych z opieką. Uczelnia nie tylko przyznaje formalne uprawnienia urlopowe, ale także przeciwdziała długofalowym skutkom przerw opiekuńczych dla kariery akademickiej (University of Oxford, 2026g).

4 Wsparcie osób korzystających z leczenia niepłodności

Ciekawym i stosunkowo rzadkim elementem polityki Uniwersytetu Oksfordzkiego jest formalne uwzględnienie wsparcia dla pracowników korzystających z leczenia niepłodności. Uczelnia wskazuje, że dostrzega emocjonalne i fizyczne obciążenia związane z tym procesem, dlatego przewiduje odrębne rozwiązania mające ułatwiać godzenie leczenia z pracą zawodową. Z perspektywy równości płci ma to szczególne znaczenie, ponieważ skutki organizacyjne i zdrowotne leczenia niepłodności częściej obciążają kobiety (University of Oxford, 2026h).



FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

Ramy prawne

Polityka równościowa Wolnego Uniwersytetu Berlińskiego na poziomie prawnym odwołuje się przede wszystkim do ustawy o równym traktowaniu (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*), a także do własnych dokumentów strategicznych i regulacji wewnętrznych. Szczególne znaczenie ma tu *Diversity-Konzept der Freien Universität Berlin 2021–26*, przyjęta przez prezydium w 2021 r. – dokument ten porządkuje strategię uczelni, wyznacza cele i działania oraz ma służyć tworzeniu środowiska studiowania, pracy i badań, wolnego od dyskryminacji i uwzględniającego różnorodność. Wśród obszarów wymagających szczególnej uwagi uczelnia wskazuje m.in. niepełnosprawność, przewlekłe choroby i trudności natury psychicznej, rasizm i historię migracyjną, status społeczny oraz tożsamość płciową, ze szczególnym uwzględnieniem osób transpłciowych, interpłciowych i niebinarnych (Freie Universität Berlin, 2024).

Struktura instytucjonalna

W obszarze równości płci kluczową rolę na Wolnym Uniwersytecie Berlińskim odgrywa **Pełnomocniczka ds. Kobiet i Równości (Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte)** oraz sieć wydziałowych i jednostkowych pełnomocniczek ds. kobiet i równości. Wszystkie wydziały, instytuty centralne, jednostki centralne, administracja centralna oraz biblioteka uniwersytecka mają własną przedstawicielkę. Zakres kompetencji pełnomocniczek jest szeroki: uczestniczą one w sprawach personalnych i procedurach obsadzania stanowisk, współtworzą działania i projekty równościowe, doradzają przy opracowywaniu planów wspierania kobiet oraz służą wsparciem w sprawach dotyczących dyskryminacji, molestowania seksualnego, stalkingu i innych sytuacji konfliktowych (Freie Universität Berlin, 2026a). Uzupełnieniem tej struktury jest **Biuro ds. Różnorodności i Przeciwdziałania Dyskryminacji (Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung)**, które odpowiada za zarządzanie różnorodnością.

monitoring, działania wspierające różnorodność i zapobieganie dyskryminacji, doradztwo antydyskryminacyjne oraz sprawy związane ze skargami i konfliktami (Freie Universität Berlin, 2026b).

Przykłady dobrych praktyk

1 Wsparcie w przypadkach molestowania seksualizowanego, dyskryminacji i przemocy

Istotnym elementem polityki Freie Universität Berlin jest system „**Nein heißt Nein**” („Nie znaczy nie”), który łączy działania informacyjne, prewencyjne i wspierające w sprawach molestowania seksualnego, dyskryminacji i przemocy. Jego centralnym elementem jest osoba kontaktowa do spraw przemocy seksualnej, oferująca poufne – a na życzenie także anonimowe – konsultacje oraz wsparcie w rozważeniu dalszych kroków (Freie Universität Berlin, 2026c). Uzupełnieniem tego modelu jest **Grupa robocza przeciwko molestowaniu seksualizowanemu, dyskryminacji i przemocy (Arbeitsgruppe Gegen Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt)**, skupiająca przedstawicielki i przedstawicieli różnych jednostek uczelni (Freie Universität Berlin, 2026d).

2 Inkluzywność płciowa i język wrażliwy na różnorodność

Polityka równościowa uniwersytetu opiera się na szerokim rozumieniu płci, wykraczającym poza model binarny i sprzeciwia się esencjalizowaniu płci oraz ról płciowych. Podejście to znajduje odzwierciedlenie także w praktykach komunikacyjnych i organizacyjnych. Uczelnia promuje używanie języka równościowego i zorientowanego na różnorodność oraz deklaruje wspieranie struktur przyjaznych osobom transpłciowym, interpłciowym i niebinarnym (Freie Universität Berlin, 2026e).

3 Polityka przyjazna rodzinie

Wolny Uniwersytet Berliński od 2007 r. posiada certyfikat **family-friendly university**, co potwierdza systemowe podejście uczelni do wspierania osób łączących pracę lub studia z obowiązkami opiekuńczymi. Ważnym elementem tego modelu są m.in. **Dual Career & Family Service**, wsparcie w zakresie opieki nad dziećmi oraz rozwiązania adresowane zarówno do pracowników, jak i studentów. Długofalowy charakter tej polityki potwierdzają także inne wyróżnienia uczelni, w tym wieloletnia obecność w czołówce niemieckiego rankingu równościowego **CEWS** oraz przyznane w 2018 r. wyróżnienie **Gleichstellung: ausgezeichnet!** za działania wspierające kobiety w drodze do profesury (Freie Universität Berlin, 2026f).

Polska

Do niniejszego przewodnika wybrano te polskie uczelnie publiczne, które – obok przyjęcia **Planu Równości Płci** – wdrażają szczególnie interesujące, konkretne i możliwe do wskazania praktyki równościowe. Kryterium doboru nie było więc samo istnienie dokumentu strategicznego, lecz obecność rozwiązań wykraczających poza formalne minimum, takich jak rozwinięte procedury zgłaszania naruszeń, działania edukacyjne, systemy wsparcia, rozwiązania na rzecz osób transpłciowych i niebinarnych, inicjatywy badawcze, konkursy, programy mentoringowe czy narzędzia wspierające godzenie pracy i studiowania z życiem rodzinnym.

Polskie uczelnie zostały omówione bardziej skrótowo niż uczelnie zagraniczne, ponieważ funkcjonują w zbliżonym otoczeniu prawnym i organizacyjnym. W większości przypadków podstawę działań stanowią podobne dokumenty i struktury: plany równości płci, procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe, pełnomocnicy lub rzecznicy ds. równego traktowania, komisje oraz systemy wsparcia dla osób studiujących i pracujących. Dlatego w tej części większy nacisk położono nie na szczegółowe omawianie ram prawnych każdej uczelni, lecz na te praktyki, które najlepiej pokazują różnorodność i praktyczny potencjał polityki równościowej w polskim szkolnictwie wyższym.





UNIWERSYTET WARSZAWSKI

Uniwersytet Warszawski był pierwszą polską uczelnią, która przyjęła **Plan Równości Płci**. Dokument podpisano 27 sierpnia 2020 r. – został on oparty na analizie potrzeb społeczności akademickiej, konsultacjach eksperckich oraz przeglądzie rozwiązań międzynarodowych. Plan wyznaczał cele dotyczące m.in. wspierania karier naukowych kobiet, zwiększania równowagi płci w rekrutacji i szkołach doktorskich, ułatwiania łączenia pracy z życiem rodzinnym oraz wzmacniania zrównoważonej reprezentacji płci w organach i funkcjach kierowniczych. W 2025 r. jego obowiązywanie zostało przedłużone do czasu przyjęcia nowego **Inkluzywnego Planu Równości Płci** (Uniwersytet Warszawski, 2025a).

UW rozwija rozbudowaną edukację równościową. Osoby rozpoczynające studia objęte są obowiązkowymi szkoleniami z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, a osoby rozpoczynające pracę muszą zapoznać się z odpowiednimi materiałami i szkoleniami. Uczelnia prowadzi ponadto internetowe kursy równościowe w języku polskim i angielskim, w tym **Kurs na Równość – przeciwdziałanie dyskryminacji na UW** oraz szkolenia dotyczące przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu (Uniwersytet Warszawski, 2026). Ważnym elementem modelu UW jest także oparcie polityki równościowej na badaniach – ogólnouniwersyteckie badanie **Równość na UW 2024** ma posłużyć do przygotowania nowej edycji planu równościowego (Uniwersytet Warszawski, 2025b).



UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI

Uniwersytet Jagielloński przyjął **Plan Równości Płci** zarządzeniem nr 94 Rektora UJ z 30 czerwca 2022 r. (Uniwersytet Jagielloński, 2022). Jego przygotowanie poprzedziła analiza struktury społeczności akademickiej pod kątem reprezentacji płci, opublikowana w 2021 r. jako raport **Płeć na najstarszym uniwersytecie w Polsce. Analiza reprezentacji ilościowej na Uniwersytecie Jagiellońskim** (Bezpieczni UJ, 2021). Plan był ponadto rozwijany w kontekście projektu **MINDtheGEPs**, realizowanego na UJ w ramach programu Horyzont 2020.

Jednym z charakterystycznych elementów modelu UJ jest system wsparcia dla osób transpłciowych i niebinarnych, działający od roku akademickiego 2020/2021. Obejmuje on m.in. możliwość posługiwania się danymi preferowanymi w części usług sieciowych uczelni, dostosowanie adresu e-mail oraz wsparcie w kontaktach z osobami prowadzącymi zajęcia i administracją. Po pięciu latach funkcjonowania systemu uczelnia opublikowała raport podsumowujący jego wdrażanie (Uniwersytet Jagielloński, 2026a).

UJ rozwija też długofalowe działania antyprzemocowe: od 2012 r. uczestniczy w kampanii **16 dni akcji przeciwko przemocy ze względu na płeć**, a w jej ramach organizuje m.in. warsztaty **WenDo** oraz wydarzenia edukacyjne. Ważnym elementem tego modelu jest także oparcie polityki równościowej na diagnozie i regularnych badaniach bezpieczeństwa oraz równego traktowania (Uniwersytet Jagielloński, 2026b).



UNIwersYTET IM. ADAMA MICKIEWICZA

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu przyjął **Plan Równości Płci na lata 2022–2025** zarządzeniem rektora z 15 lipca 2022 r. Dokument zakładał m.in. promowanie włączającej kultury organizacyjnej, wspieranie karier naukowych kobiet, dążenie do bardziej zrównoważonej reprezentacji płci w organach decyzyjnych, uwzględnianie wymiaru płci w badaniach i dydaktyce oraz wdrażanie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć. Ważnym uzupełnieniem tego planu jest przyjęta wcześniej **Polityka równościowa i antydyskryminacyjna UAM**, która porządkuje zasady przeciwdziałania nierównemu traktowaniu na uczelni (Uniwersytet Adama Mickiewicza, 2022).

Istotnym elementem modelu UAM jest połączenie rozwiązań proceduralnych, językowych i organizacyjnych. Na uczelni działa **Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania**, stojący na czele **Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji**. W polityce antydyskryminacyjnej wprost wskazano, że przejawem molestowania może być umyślne i uporczywe używanie niewłaściwego imienia lub zaimka wobec osoby transpłciowej, jeżeli jej dane zostały skorygowane w systemach uczelnianych widocznych dla innych użytkowników. UAM wdrożył także procedurę korekty imienia w wybranych systemach informatycznych, obejmującą m.in. Microsoft Teams i adres e-mail, a ponadto opracował rekomendacje **Język równości płci na UAM** i wprowadził język równościowy do systemu e-Sylabus (Uniwersytet Adama Mickiewicza, 2024).



UNIwersYTET MIKOŁAJA KOPERNIKA

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu przyjął w lutym 2022 r. **Plan na rzecz równości płci na lata 2022–2026**. Dokument powstał na podstawie diagnozy struktury płciowej osób zatrudnionych oraz szerokich konsultacji i został powiązany z wymogami programu Horyzont Europa. Plan obejmuje pięć obszarów strategicznych: zarządzanie i podejmowanie decyzji, bezpieczne i przyjazne miejsce pracy i nauki, płeć w badaniach naukowych i programach nauczania, rozwój kariery naukowej i procesy rekrutacji oraz równowagę między obowiązkami zawodowymi a życiem prywatnym. Ważnym elementem tego

modelu jest oparcie działań na danych z podziałem na płeć, regularnej ewaluacji oraz szerszym podejściu włączającym, obejmującym język niedyskryminujący i perspektywę interseksjonalną. W planie przewidziano także konkretne rozwiązania, takie jak możliwość nieujawniania płci na wczesnym etapie elektronicznej rekrutacji, monitoring udziału różnych płci w konkursach grantowych oraz wspieranie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi (Uniwersytet Mikołaja Kopernika, 2022).

Na UMK polityka równościowa została powiązana z szerszym systemem bezpieczeństwa, mediacji i wsparcia. Na uczelni działa pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania, a od 2024 r. obowiązuje **Polityka przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym**. Uzupełnieniem tej struktury jest rzecznik akademicki prowadzący mediacje (Uniwersytet Mikołaja Kopernika, 2024). UMK rozwija także działania wspólnotowe i edukacyjne, czego przykładem jest **Tydzień Różnorodności** – międzyjednostkowe wydarzenie poświęcone tolerancji, równości i inkluzywności, współtworzone przez jednostki uczelni, partnerów zewnętrznych i Poradnię Równości YUFE. Ważnym uzupełnieniem tego modelu jest **Poradnia dla Równości #Inkluzywni**, oferująca wsparcie informacyjne i doradcze osobom doświadczającym wykluczenia i dyskryminacji.

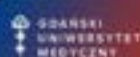


UNIwersYTET WROCLAWSKI

Uniwersytet Wrocławski przyjął **Plan Równości Płci** komunikatem Rektora nr 84/2021 z 22 grudnia 2021 r. Dokument został przygotowany na podstawie **Diagnozy sytuacji kobiet i mężczyzn w Uniwersytecie Wrocławskim** i wyznaczał cele dotyczące podnoszenia świadomości na temat równości i niedyskryminacji, ułatwiania godzenia życia zawodowego i rodzinnego oraz zwiększania bardziej zrównoważonej reprezentacji płci w zatrudnieniu i procesach decyzyjnych. Plan przewidywał także szkolenia równościowe oraz zachęcanie do uwzględniania perspektywy płci w dydaktyce i badaniach (Uniwersytet Wrocławski, 2021).

Na UWr polityka równościowa została oparta na rozbudowanej strukturze instytucjonalnej. Plan i procedury uczelniane wyznaczają funkcjonowanie **Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Dyskryminacji, Komisji ds. Równego Traktowania**, sieci pełnomocniczek i pełnomocników ds. równego traktowania oraz odrębnej ścieżki wsparcia związanej z bezpieczeństwem studentek, studentów, doktorantek i doktorantów. Dodatkowo uniwersytet uczestniczy także w **Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości**, wzmacniającej wymianę doświadczeń i dobrych praktyk między uczelniami (Uniwersytet Wrocławski, 2023).

Uczelnia oferuje rozwiązania wspierające rodziców i opiekunów. Przykładem jest strona **Rodzice na UWr**, na której zebrano w jednym miejscu informacje o dostępnych formach wsparcia dla pracowników, studentów i doktorantów. Jej przygotowanie powiązane z wynikami badania **Monitoring warunków pracy, bezpieczeństwa i równego traktowania na UWr**, które pokazało trudności w dostępie do informacji o istniejących udogodnieniach (Uniwersytet Wrocławski, b.d.).



GDAŃSKI UNIWERSYTET MEDYCZNY

Gdański Uniwersytet Medyczny od początku 2022 r. posiada **Plan Równości Płci**, który wyznacza cztery główne cele: zwiększenie świadomości wymogu równości płacy na adekwatnych stanowiskach, wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet, ułatwienie łączenia pracy z życiem codziennym (*work-life balance*) oraz propagowanie zagadnień dotyczących równości płci i różnic kulturowych. Dokument opiera się na zbieraniu danych i ich monitoringu oraz przewiduje szkolenia wpisujące się w strategię działania na rzecz równości wśród pracowników uczelni (Gdański Uniwersytet Medyczny, 2021).

Istotnym elementem modelu GUMed jest połączenie planu równościowego z działaniami edukacyjnymi i nieformalnym systemem wsparcia. Uczelnia prowadzi kampanię **Kultura Szacunku**, której drugi etap – **Różni i Równi** – poświęcono szeroko rozumianej równości. Obejmował on m.in. debaty, webinaria, artykuły, ankiety, **Dzień Różnorodności** i konferencję o dobrych praktykach (Gdański Uniwersytet Medyczny, b.d.). Na uczelni działają także **Rzecznicy Zaufania**, zapewniający poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów, sporów i skarg, co wzmacnia praktyczny wymiar polityki równościowej i antydyskryminacyjnej uczelni (Gdański Uniwersytet Medyczny, b.d.).

Istotnym uzupełnieniem działań równościowych Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego jest udział uczelni w międzyuczelnianej inicjatywie **Klubu Kobiet Uczelni Fahrenheita**, tworzonej przez osoby związane z GUMed, Politechniką Gdańską i Uniwersytetem Gdańskim. Klub służy współpracy, wymianie doświadczeń, wzajemnemu wsparciu i budowaniu świadomości równościowej, a jego działalność obejmuje regularne otwarte spotkania i działania mentoringowe (Związek Uczelni Fahrenheita, 2023).



UNIWERSYTET GDAŃSKI

Uniwersytet Gdański przyjął pierwszy **Plan wdrażania polityki równości płci na lata 2022–2023** w związku z udziałem uczelni w międzynarodowym projekcie **MINDtheGEPs** realizowanym w ramach programu Horyzont 2020. W 2024 r.

uczelnia wdrożyła drugą edycję planu – na lata 2024–2028 – powiązaną ze strategią UG i opartą na monitoringu danych, wcześniejszych działaniach równościowych oraz badaniach prowadzonych wśród osób zatrudnionych (Uniwersytet Gdański, 2024).

Istotnym elementem modelu UG jest rozwijanie zachęt do uwzględniania perspektywy płci w badaniach. Służy temu **Nagroda Specjalna Rektora *Włączam płęć do badań***, przyznawana za prace magisterskie, doktorskie, a od 2025 r. także osiągnięcia habilitacyjne uwzględniające tę perspektywę. Uzupełnieniem tego modelu jest **Nagroda Rektora im. Joanny Schopenhauer**, przyznawana kobietom, które uzyskały tytuł profesora i w swoich badaniach uwzględniają perspektywę płci obiektu badań. Ważnym potwierdzeniem znaczenia tych działań było przyznanie Uniwersytetowi Gdańskiemu przez Komisję Europejską nagrody **EU Award for Gender Equality Champions** w kategorii **Newcomer Gender Equality Champions** (Uniwersytet Gdański, 2023).

Politechnika Warszawska wprowadziła **Plan równości płci na lata 2022–2024** zarządzeniem nr 34/2022 Rektora PW z 16 maja 2022 r., a w 2025 r. przyjęła jego nową edycję na lata 2025–2030. Istotnym elementem modelu PW jest rozbudowana struktura wdrażania polityki równościowej. W przygotowanie i realizację planu zaangażowani są **Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania**, **Rada ds. równego traktowania** oraz zespoły odpowiedzialne za przygotowanie i wdrożenie planu. Nowy plan pokazuje także stopniowe zmiany w reprezentacji płci: w kadencji 2024–2028 skład grona pełnomocników rektora jest niemal zrównoważony, choć na poziomie stanowisk kierowniczych na wydziałach przewaga mężczyzn nadal pozostaje wyraźna (Politechnika Warszawska, 2025).

Istotnym uzupełnieniem modelu uczelni jest **Biuro ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni**, które prowadzi kampanie społeczne i szkolenia związane z realizacją *Planu Równości Płci*, organizuje szkolenia z zakresu nierównego traktowania i mobbingu, współpracuje z samorządami oraz zapewnia pomoc psychologiczną pracownikom, studentom i doktorantom. Działania te wpisują się w szerszy, europejski kontekst funkcjonowania uczelni: Politechnika Warszawska uczestniczy w konsorcjum **ENHANCE**, w którym zagadnieniom równości płci i różnorodności poświęcono pakiet **WP6 Gender Equality and Diversity**, a ponadto posiada wyróżnienie Komisji Europejskiej **HR Excellence in Research** (Politechnika Warszawska, 2022).



UNIWERSYTET ŚLĄSKI

Uniwersytet Śląski w Katowicach rozpoczął wdrażanie polityki równościowej od przyjęcia **Planu Równości Płci**, który wszedł w życie na podstawie zarządzenia rektora z dnia 7 grudnia 2021 r. Wdrażanie dokumentu zostało następnie przedłużone najpierw na 2025 r., a potem do końca czerwca 2026 r., do czasu zakończenia prac nad nowym planem. Dokument został oparty na diagnozie obejmującej zarówno analizę struktury płci wśród osób pracujących i studiujących, jak i wyniki badań sondażowych dotyczących doświadczeń dyskryminacji i nierównego traktowania. Plan wyznaczył pięć głównych obszarów działań: naukę i edukację, rekrutację i rozwój kariery, kulturę organizacyjną oraz równowagę między życiem prywatnym, zawodowym i uczeniem się, kierownictwo i podejmowanie decyzji oraz bezpieczeństwo (Uniwersytet Śląski w Katowicach, b.d.).

Istotnym elementem modelu uczelni jest powiązanie polityki równościowej z szerszą wizją **Uniwersytetu równych szans**. Uczelnia przyjęła **Deklarację Uniwersytetu Śląskiego – Wspólnoty Równych i Różnorodnych** oraz **Zasady Równości i Różnorodności**, które stanowią ramę dla dalszych programów działań. Wśród przyjętych zasad znalazły się m.in. zachęty dla używania feminatywów w komunikacji wewnętrznej i formalnym języku uczelni, zobowiązanie do doskonalenia procedur awansu, nagradzania i oceniania oraz rozwijania działań edukacyjnych i ochronnych wobec osób doświadczających dyskryminacji (Uniwersytet Śląski w Katowicach, b.d.).



AKADEMIA GÓRNICZO-HUTNICZA IM. STANISŁAWA STASZICA W KRAKOWIE

Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie przyjęła pierwszy **Plan Równości Płci** w 2021 r. (uznany przez inne polskie uczelnie za wzorcowy w środowisku akademickim), jeszcze przed wprowadzeniem wymogu posiadania GEP-u w programie Horyzont Europa. Obecnie realizowana jest druga edycja planu na lata 2025–2028, oparta na diagnozie dobrostanu osób pracujących i studiujących oraz na analizie efektów wcześniejszych działań. Dokument wyznacza siedem celów strategicznych, obejmujących m.in. rozwój instytucji i reguł wspierających równe traktowanie, szkolenia i kampanie informacyjne, wspieranie karier naukowych i inkluzywnej rekrutacji, działania na rzecz osób studiujących, godzenie pracy z życiem rodzinnym, zwiększanie różnorodności w procesach decyzyjnych oraz zapewnianie bezpiecznych warunków pracy i nauki (Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie, 2025).

Ważnym elementem modelu AGH jest oparcie polityki równościowej na szczegółowej diagnozie danych i doświadczeń społeczności akademickiej.

W nowym planie uczelnia przedstawiła wyniki badań dotyczących m.in. struktury zatrudnienia, reprezentacji kobiet i mężczyzn na różnych stanowiskach oraz doświadczeń związanych z bezpieczeństwem i nierównym traktowaniem (w poprzednim planie równości uczelnia uwzględniała również osoby niebinarne jako odrębną kategorię w badaniach diagnostycznych) (Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie, 2025). AGH rozwija także działania edukacyjne i komunikacyjne. W wyniku realizacji pierwszego planu uruchomiono szkolenia z zakresu równego traktowania, a w 2025 r. uczelnia udostępniła **Przewodnik języka inkluzywnego**. Uzupełnieniem tych działań był pierwszy wspólny **Dzień Równości AGH+UJ**, zorganizowany w 2024 r. w celu zwiększania świadomości praw osób studiujących oraz dostępnych form wsparcia na obu uczelniach (Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie, 2024).



UNIWERSYTET ŁÓDZKI

Uniwersytet Łódzki wdraża obecnie drugą, zaktualizowaną i rozszerzoną edycję **Planu na rzecz równych szans na lata 2025–2027**. Uczelnia podkreśla, że dokument stanowi kontynuację działań realizowanych w latach 2022–2024 i został opracowany w zgodzie ze strategią Uniwersytetu Łódzkiego. Plan ma wspierać, monitorować i analizować działania administracyjne, edukacyjne i badawcze służące promowaniu równości płci oraz różnorodności, a także oceniać ich wpływ na społeczność akademicką i jej otoczenie (Uniwersytet Łódzki, 2025).

Ważnym kontekstem dla polityki równościowej UŁ jest udział uczelni w międzynarodowym projekcie **RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together**, finansowanym z programu Horyzont 2020. Z projektem tym powiązano rozwój uczelnianej infrastruktury równościowej, w tym powołanie **Rady ds. Równego Traktowania**, której zadaniem jest wspieranie instytucjonalizacji polityki antydyskryminacyjnej i opiniowanie rozwiązań dotyczących równego traktowania (Uniwersytet Łódzki, 2021). Uczelnia prowadzi warsztaty i szkolenia z zakresu niedyskryminacji i zarządzania różnorodnością, a także rozwija wsparcie dla osób transpłciowych i niebinarnych – od 1 października 2024 r. osoby studiujące i doktoryzujące się mogą korzystać z preferowanych imion i zaimków w narzędziach Microsoft 365, a uczelnia oferuje również wsparcie psychologiczne oraz pomoc w kontaktach z administracją i osobami prowadzącymi zajęcia (Uniwersytet Łódzki, 2024).



UNIWERSYTET MARII CURIE-SKŁODOWSKIEJ

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie przyjął **Plan Równości Płci** uchwałą Senatu z 28 września 2022 r. W ramach uczelnianej polityki funkcjonuje **Zespół ds. Równości, Komisja antydyskryminacyjna** oraz konsultanci wydziałowi, dostępni dla osób z poszczególnych wydziałów. Dodatkowo procedura antydyskryminacyjna została przyjęta jako jedno z działań służących wdrażaniu **Planu Równości Płci** (Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, 2022).

Ciekawym rozwiązaniem jest obowiązkowe szkolenie antydyskryminacyjne dla wszystkich pracowników i pracowniczek UMCS – zarówno nauczycieli akademickich, jak i osób niebędących nauczycielami akademickimi, w tym kadry kierowniczej oraz osób odpowiedzialnych za rekrutację. Szkolenie realizowane jest w formie kursu online na platformie **Wirtualny Kampus**, zakończonego testem i certyfikatem. Uczelnia opublikowała też dwujęzyczny **Poradnik antydyskryminacyjny** z praktycznymi informacjami dotyczącymi dyskryminacji, stereotypów, uprzedzeń i procedur postępowania (Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, b.d.). UMCS organizuje też liczne warsztaty dotyczące m.in. dobrostanu, rodzicielstwa, opieki oraz reagowania na molestowanie (Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, 2026).

Uzupełnieniem uczelnianej infrastruktury równościowej jest działalność **Rzecznicki Praw Akademickich**, której zadania obejmują m.in. pomoc w sprawach związanych z naruszeniem praw członków wspólnoty, przeciwdziałaniem dyskryminacji i monitorowaniem sytuacji po postępowaniach antymobbingowych. Rzeczniczka współpracuje również z osobami pełniącymi analogiczne funkcje na innych uczelniach w ramach **Ogólnopolskiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości** (Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, b.d.).



UNIWERSYTET W BIAŁYMSTOKU

Uniwersytet w Białymstoku przyjął **Plan Równości Płci na lata 2025–2028** zarządzeniem rektora z 31 stycznia 2025 r. Co istotne, uczelnia posiadała procedurę przeciwdziałania dyskryminacji już od 21 grudnia 2021 r. – odwrotnie niż na wielu polskich uczelniach, gdzie to plan równości był pierwszym dokumentem równościowym, a procedury operacyjne powstawały później. UwB miał również procedurę antymobbingową od 2014 r. – jedną z najwcześniejszych w polskim szkolnictwie wyższym (Uniwersytet w Białymstoku, 2025a).

Ciekawym uzupełnieniem tego modelu są działania edukacyjne i popularyzatorskie. UwB prowadzi serię podcastów *Porozmawiajmy o...*, poświęconą m.in. różnorodności i mobbingowi, oraz udostępnia osobną sekcję z publikacjami dotyczącymi równego traktowania (Uniwersytet w Białymstoku, 2023). Poza tym UwB ma szczegółowo opisaną procedurę postępowania w przypadku działań niepożądanych, obejmującą możliwość wcześniejszej konsultacji z pełnomocnikiem ds. równego traktowania, etap mediacji lub postępowania wyjaśniającego oraz katalog możliwych rekomendacji dla rektora (Uniwersytet w Białymstoku, 2025b). Uzupełnieniem tego modelu są działania szkoleniowe, czego przykładem są warsztaty *Mobbing pod lupą. Edukacja, prewencja i wsparcie*, skierowane do młodych naukowców i poświęcone rozpoznawaniu, zapobieganiu i reagowaniu na przemoc oraz nierówne traktowanie w środowisku akademickim (Uniwersytet w Białymstoku, 2025c).



UNIWERSYTET WARMIŃSKO-MAZURSKI

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie przyjął *Plan Równości Płci na lata 2025–2027* w kwietniu 2025 r. – oparto go na analizie danych dotyczących struktury zatrudnienia, wynagrodzeń i kadry zarządzającej oraz na badaniach ankietowych wśród osób zatrudnionych. Nowy plan rozwija te działania i obejmuje m.in. godzenie pracy i studiów z życiem rodzinnym, przeciwdziałanie przemocy i molestowaniu, wspieranie grup niedoreprezentowanych oraz uwzględnienie perspektywy płci w badaniach i dydaktyce (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, 2025a).

Istotnym elementem modelu UWM jest połączenie planu z trwałą infrastrukturą wsparcia i monitoringu. Na uczelni działa *Rzecznik ds. Równości Szans* oraz *Specjalistka ds. równouprawnienia*, a politykę równościową wspierają także raporty diagnostyczne *Kobiety na Uniwersytecie – równość czy dyskryminacja?* (Ćwirynkało i Dampc, 2023) oraz *Kobiety w nauce – analiza wybranych danych jakościowych* (Ćwirynkało i Dampc, 2024). Strona *Skorzystaj ze wsparcia* na portalu UWM agreguje dostęp do pomocy psychologicznej, psycho-terapeutycznej i socjoterapeutycznej, tworząc kompletny system wsparcia psychologicznego powiązany z polityką równościową (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, 2026). Ciekawym uzupełnieniem tego modelu jest konkurs *Nauka dla równouprawnienia*, promujący prace dyplomowe, naukowe i artystyczne poświęcone równemu traktowaniu, dostępności i przeciwdziałaniu dyskryminacji (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, 2025b).



Politechnika Wroclawska przyjęła **Plan Równości na lata 2022–2024** zarządzeniem rektora z 23 listopada 2021 r. Dokument został oparty na rozbudowanej diagnozie obejmującej zarówno dane ilościowe, jak i badania dotyczące doświadczeń osób pracujących i studiujących. Z pierwszego planu uczelnia przeszła następnie do **Polityki równości, różnorodności i dobrostanu na lata 2025–2028**, która rozszerza wcześniejsze podejście o dobrostan, przeciwdziałanie dyskryminacji i perspektywę intersekcyjną oraz przewiduje coroczne raportowanie postępów (Politechnika Wroclawska, 2025).

W nowej polityce uczelnia kładzie nacisk na wdrożenie bezpiecznej procedury zgłoszeń, rozwinięcie wsparcia dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób w procesie tranzycji, rozpoczęcie monitoringu wynagrodzeń z uwzględnieniem płci, zapisanie w statucie możliwości używania feminatywów oraz realizację licznych szkoleń, warsztatów i inicjatyw równościowych (Politechnika Wroclawska, 2025). Ważnym uzupełnieniem tego modelu jest portal **Równa PWr**, który pełni funkcję praktycznego centrum informacji o procedurach i dostępnych formach pomocy. Szczególnie istotne jest to, że uczelnia umożliwia zgłaszanie przypadków dyskryminacji i niewłaściwego zachowania za pomocą bezpiecznego formularza online, pozwalającego w prosty sposób opisać zdarzenie, wskazać kategorię sprawy i dołączyć załączniki (Politechnika Wroclawska, 2026). Rozwiązanie to wzmacnia dostępność systemu wsparcia i obniża próg zgłoszenia dla osób studiujących i pracujących.

Rekomendacje

Analiza rozwiązań funkcjonujących na wybranych uczelniach amerykańskich, europejskich i polskich pokazuje, że skuteczna polityka równościowa nie może ograniczać się do przyjęcia samego planu lub deklaracji wartości. Dojrzałe modele łączą ramy strategiczne z konkretnymi procedurami, dostępną infrastrukturą wsparcia, działaniami edukacyjnymi, monitoringiem danych oraz kulturą organizacyjną opartą na odpowiedzialności i zaufaniu. Na tej podstawie można sformułować następujące rekomendacje dla uczelni rozwijających politykę równościową:



1. Łączyć plan równości z konkretnymi narzędziami wdrożeniowymi

Sam dokument strategiczny nie jest wystarczający, jeśli nie towarzyszą mu procedury, wskazane jednostki odpowiedzialne, ścieżki reagowania oraz harmonogram działań. Dobre praktyki pokazują, że plan powinien być punktem wyjścia do budowania realnego systemu wsparcia, a nie jedynie spełnieniem wymogu formalnego.



2. Opierać politykę równościową na regularnej diagnozie i publicznym monitoringu

Najbardziej przekonujące modele instytucjonalne bazują na danych dotyczących struktury zatrudnienia, awansów, wynagrodzeń, bezpieczeństwa i doświadczeń społeczności akademickiej. Uczelnie powinny nie tylko prowadzić badania diagnostyczne, lecz także regularnie publikować raporty i wykorzystywać ich wyniki do aktualizacji działań.



3. Zapewniać łatwo dostępne, bezpieczne i wielośćkowe mechanizmy zgłaszania naruszeń

Skuteczna polityka równościowa wymaga obniżenia progu zgłoszenia. Oznacza to tworzenie prostych formularzy online, możliwości zgłoszeń ustnych, czytelnych procedur, gwarancji poufności oraz równoległego funkcjonowania ścieżek formalnych i nieformalnych, w tym mediacyjnych, doradczych i interwencyjnych.



4. Budować system wsparcia, a nie wyłącznie system kontroli

Dobre uczelnie nie ograniczają się do reagowania na skargi, lecz oferują także wsparcie psychologiczne, prawne, edukacyjne i organizacyjne. Szczególne znaczenie ma możliwość uzyskania pomocy bez konieczności natychmiastowego uruchamiania formalnego postępowania.



5. Rozwijać obowiązkową i ciągłą edukację równościową

W wielu najbardziej rozwiniętych modelach szkolenia z zakresu równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i przemocy są obowiązkowe przynajmniej dla części społeczności akademickiej. Warto, aby uczelnie wprowadzały szkolenia wdrożeniowe dla nowych pracowników i studentów, a równoległe rozwijały kursy specjalistyczne dla kadry kierowniczej, osób rekrutujących i komisji oceniających.



6. Traktować równość płci jako element jakości badań i dydaktyki

Najbardziej zaawansowane uczelnie nie ograniczają polityki równościowej do zatrudnienia i bezpieczeństwa, lecz włączają perspektywę płci do badań naukowych, programów studiów i praktyk dydaktycznych. W polskich warunkach warto rozwijać zachęty do uwzględniania tej perspektywy, np. poprzez konkursy, nagrody, szkolenia i rekomendacje dla dydaktyki.



7. Wzmacniać rozwiązania wspierające rodzicielstwo i obowiązki opiekuńcze

Jednym z najczęściej powracających elementów dobrych praktyk jest rozwijanie rozwiązań ułatwiających godzenie pracy i studiowania z życiem rodzinnym. Dotyczy to zarówno polityk urlopowych i elastycznej organizacji pracy, jak i infrastruktury informacyjnej, wsparcia dla studentów-rodziców, opiekunów oraz osób powracających po przerwach opiekuńczych.



8. Zapewniać realną inkluzywność wobec osób transpłciowych i niebinarnych

Z analizowanych przykładów wynika, że szczególnie istotne są rozwiązania umożliwiające korzystanie z imienia używanego na co dzień, preferowanych zaimków, dostosowanie danych w systemach uczelnianych, wsparcie w kontaktach z administracją oraz dostęp do infrastruktury zgodnej z tożsamością płciową. Takie działania nie powinny być traktowane jako dodatki, lecz jako element podstawowych standardów równego traktowania.



9. Rozwijać komunikację i język instytucjonalny wolny od wykluczeń

Język używany przez uczelnię ma znaczenie symboliczne i praktyczne. Warto opracowywać rekomendacje dotyczące języka równościowego, eliminować formy utrwalające stereotypy i zadbać o to, by komunikacja instytucjonalna była bardziej włączająca i reprezentatywna.



10. Łączyć centralną koordynację z lokalną obecnością na wydziałach i w jednostkach

Skuteczne modele zwykle opierają się na centralnej jednostce lub koordynatorze, ale równocześnie rozwijają sieć pełnomocników, konsultantów lub osób kontaktowych na poziomie wydziałów, szkół doktorskich i innych jednostek. Taki model zwiększa dostępność wsparcia i ułatwia reagowanie na problemy w miejscach, w których faktycznie się pojawiają.



11. Wzmacniać wspólnotowy i kulturowy wymiar polityki równościowej

Oprócz procedur potrzebne są także działania budujące kulturę organizacyjną: kampanie, warsztaty, miesiące tematyczne, sieci mentoringowe, wydarzenia wspólnotowe czy inicjatywy studenckie. To one sprawiają, że równość staje się częścią codziennego życia uczelni, a nie tylko obszarem regulacji.



12. Traktować politykę równościową jako proces długofalowy i odporny na zmiany koniunktury

Przykłady zagraniczne pokazują, że nawet rozbudowane struktury równościowe mogą być podatne na zmiany polityczne i instytucjonalne. Dlatego uczelnie powinny dążyć do możliwie trwałego osadzenia polityki równościowej w statucie, procedurach, budżecie, praktykach zarządczych i kulturze organizacyjnej.

Skuteczna polityka równościowa w szkolnictwie wyższym powinna być jednocześnie strategiczna, operacyjna i kulturowa: oparta na danych, zakorzeniona w procedurach, łatwo dostępna dla społeczności akademickiej i widoczna w codziennym funkcjonowaniu uczelni. Dopiero połączenie tych wymiarów pozwala przejść od formalnej zgodności do rzeczywistego budowania bardziej bezpiecznego, sprawiedliwego i włączającego środowiska akademickiego.

Bibliografia

1. Advance HE (2023). *Trinity College Dublin staje się drugą irlandzką instytucją szkolnictwa wyższego, która otrzymała Srebrną Nagrodę Ateny Swan*. [online] Advance HE News. Dostępne na: <https://www.advance-he.ac.uk/news-and-views/trinity-college-dublin-becomes-irelands-second-higher-education-institution-win> [dostęp: 24 marca 2026].
2. Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie (2025). *Plan Równości Płci dla Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie na lata 2025–2028*. [online] Kraków: Akademia Górniczo-Hutnicza. Dostępne na: https://www.agh.edu.pl/home/ckim/dokumenty/inne/Plan_Rownosci_Plci_dla_AGH_na_lata_2025-2028.pdf [dostęp: 12.04.2026].
3. Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie (2024). *Dzień Równości AGH + UJ*. [online] Dostępne na: <https://www.agh.edu.pl/wydarzenia/detail/s/dzien-rownosci-agh-uj> [dostęp: 12.04.2026].
4. Bezpieczni UJ (2021). *Płeć na najstarszym uniwersytecie w Polsce. Analiza reprezentacji ilościowej na Uniwersytecie Jagiellońskim*. [online] Kraków: Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania Uniwersytetu Jagiellońskiego. Dostępne na: <https://asbir.pl/wp-content/uploads/2024/06/Bezpieczni-UJ-2021-Raport-Plec-na-najstarszym-uniwersytecie-w-Polsce.pdf> [dostęp: 10.04.2026].
5. Columbia University (2026a). *Title IX & Related Misconduct Policy and Procedures for Students*. [online] Division of Title IX. Dostępne na: <https://genderbasedmisconduct.columbia.edu/content/title-ix-related-misconduct-policy-and-procedures-students> [dostęp: 02.05.2026].
6. Columbia University (2026b). *Office of Institutional Equity (OIE)*. [online] Columbia University. Dostępne na: <https://institutionalequity.columbia.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
7. Columbia University (2026c). *Office of Institutional Equity Annual Reports*. [online] Office of Institutional Equity. Dostępne na: <https://institutionalequity.columbia.edu/content/annual-reports> [dostęp: 02.05.2026].
8. Columbia University (2026d). *Office of Work-Life at Columbia University*. [online] Columbia University. Dostępne na: <https://worklife.columbia.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
9. Columbia University (2026e). *Institute for the Study of Sexuality and Gender (ISSG)*. [online] Department of Anthropology. Dostępne na: <https://anthropology.columbia.edu/content/institute-study-sexuality-and-gender> [dostęp: 02.05.2026].
10. Columbia University (2026f). *The Center for Gender and Sexuality Law (CGSL)*. [online] Columbia Law School. Dostępne na: <https://gender-sexuality.law.columbia.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
11. Columbia University (2026g). *Women, Peace, and Leadership*. [online] Advanced Consortium on Cooperation, Conflict, & Complexity (AC4). Dostępne na: <https://ac4.climate.columbia.edu/content/women-peace-and-leadership> [dostęp: 02.05.2026].
12. Columbia Women's Business Society (2025). *Empowering Women in Business*. [online] Columbia University. Dostępne na: <https://www.columbiawomensbusinesssociety.org/> [dostęp: 02.05.2026].

13. Commonwealth of Massachusetts (2026). *Paid Family and Medical Leave (PFML) overview and benefits*. [online] Department of Family and Medical Leave. Dostępne na: <https://www.mass.gov/info-details/paid-family-and-medical-leave-pfml-overview-and-benefits> [dostęp: 04.05.2026].
14. Cornell University (2026a). *University Policy 6.4: Prohibited Bias, Discrimination, Harassment, and Sexual and Related Misconduct*. [online] Cornell University Policy Library. Dostępne na: <https://policy.cornell.edu/policy-library/prohibited-bias-discrimination-harassment-and-sexual-and-related-misconduct> [dostęp: 02.05.2026].
15. Cornell University (2026b). *Our Historic Commitment: Diversity and Inclusion Timeline*. [online] Cornell University. Dostępne na: <https://diversity.cornell.edu/about-us/our-historic-commitment> [dostęp: 02.05.2026].
16. Cornell University (2026c). *University Policy 6.2.1: Leaves for Professors and Academic Staff*. [online] Cornell University Policy Library. Dostępne na: <https://policy.cornell.edu/policy-library/leaves-professors-and-academic-staff> [dostęp: 02.05.2026].
17. Cornell University (2026d). *Parental Leave*. [online] Working at Cornell. Dostępne na: <https://hr.cornell.edu/understand-your-benefits/leaves/parental-leave> [dostęp: 02.05.2026].
18. Cornell University (2026e). *Faculty Dependent Care Travel Fund*. [online] Working at Cornell. Dostępne na: <https://hr.cornell.edu/understand-your-benefits/finances/financial-assistance/faculty-dependent-care-travel-fund> [dostęp: 02.05.2026].
19. Cornell University (2026f). *Transgender Resources for Employees*. [online] Working at Cornell. Dostępne na: <https://hr.cornell.edu/culture/inclusion-belonging/diversity-resources-employees/transgender-resources-employees> [dostęp: 02.05.2026].
20. Cornell University (2026g). *LGBTQ+ Colleague Network Group (CNG)*. [online] Working at Cornell. Dostępne na: <https://hr.cornell.edu/culture/community/colleague-network-groups/lgbtq-cng> [dostęp: 02.05.2026].
21. Cornell University (2026h). *Feminist, Gender & Sexuality Studies Program (FGSS)*. [online] College of Arts & Sciences. Dostępne na: <https://fgss.cornell.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
22. Criner, S. (2025). *The problem with Duke's Inclusive Excellence Working Group's drafting principles*. [online] The Chronicle. Dostępne na: <https://www2.stat.duke.edu/~cr173/data/dukechronicle-opinion/www.dukechronicle.com/article/problem-with-dukes-inclusive-excellence-20250616.html> [dostęp: 02.05.2026].
23. Ćwirynkało, K. i Dampc, M. (2023). *Kobiety na Uniwersytecie – równość czy dyskryminacja. Raport z badań jakościowych*. [online] Olsztyn: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski. Dostępne na: <https://uwm.edu.pl/sites/default/files/2023-09/Raport%20-%20kobiety%20na%20Uniwersytecie.pdf> [dostęp: 30.04.2026].
24. Ćwirynkało, K. i Dampc, M. (2024). *Kobiety w nauce – analiza wybranych danych ilościowych*. [online] Olsztyn: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski. Dostępne na: https://uwm.edu.pl/sites/default/files/2024-06/2023_Raport_Kobiety_na_Uniwersytecie.pdf [dostęp: 30.04.2026].

25. Duke University (2026a). *Duke University Commitment to Inclusive Excellence*. [online] Office for Institutional Equity. Dostępne na: <https://oie.duke.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
26. Duke University (2026b). *About The Women's Center*. [online] Duke Student Affairs. Dostępne na: <https://students.duke.edu/belonging/icr/wc/about-us/> [dostęp: 02.05.2026].
27. Duke University (2026c). *Center for Sexual and Gender Diversity (CSGD)*. [online] Duke Student Affairs. Dostępne na: <https://students.duke.edu/belonging/icr/csgd/> [dostęp: 02.05.2026].
28. Duke University (2026d). *Program in Gender, Sexuality & Feminist Studies*. [online] Duke University. Dostępne na: <https://gendersexualityfeminist.duke.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
29. ETH Board (2024). *Strategy for Diversity, Equality and Inclusion 2025–2028 for the ETH Domain*. [online] Zurich/Bern: Board of the Swiss Federal Institutes of Technology. Dostępne na: https://ethrat.ch/wp-content/uploads/2025/01/DEI-Strategy-2025-28_E.pdf [dostęp: 9 kwietnia 2026].
30. ETH Zurich (2025). *"The relationships you build with peers are essential"*. [online] Staffnet: Internal News. Autor oryginału: Miriam Daepf. Dostępne na: <https://ethz.ch/staffnet/en/news-and-events/internal-news/archive/2025/02/relationships-with-peers-essential.html> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
31. ETH Zurich (2026). *Strategic framework for Diversity, Equality and Inclusion (DEI) at ETH Zurich*. [online] Zurich: Vice-Presidency for Personnel Development and Leadership. Dostępne na: <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/diversity/strategy/strategic-framework-for-diversity-equality-and-inclusion.html> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
32. ETH Zurich (2026b). *About us - ETH Diversity*. [online] Staffnet. Dostępne na: <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/diversity/portrait.html> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
33. ETH Zurich (2026c). *Equality Monitoring*. [online] Staffnet. Dostępne na: <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/diversity/monitoring-and-studies/equality-monitoring.html> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
34. ETH Zurich (2026d). *Maternity / Paternity leave*. [online] Staffnet. Dostępne na: <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/family/maternity/maternity-paternity-leave.html> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
35. ETH Zurich (2026e). *Fixed-term contracts - Maternity*. [online] Staffnet. Dostępne na: <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/family/maternity/fixed-term-contracts.html> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
36. ETH Zurich (2026f). *Information on studying as a parent*. [online] Student portal. Dostępne na: <https://ethz.ch/students/en/counselling/special-study-situations/studying-as-a-parent/informationen-kind.html> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
37. ETH Zurich (2026g). *LGBTQIA+ Visibility*. [online] Staffnet. Dostępne na: <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/diversity/topics/lgbtqia.html> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
38. Ezawa, A. (2021b). *Column of the Diversity Officer: Gender diversity and intersectionality*. [online] Leiden Inclusion Blog. Dostępne na: <https://www.leideninclusionblog.nl/articles/column-of-the-diversity-officer-gender-diversity-and-intersectionality> [dostęp: 21 marca 2026].

39. Finland (1986). *Act on Equality between Women and Men (609/1986)*. [online] Ministry of Social Affairs and Health. Dostępne na: <https://www.finlex.fi/en/legislation/translations/1986/eng/609> [dostęp: 21 marca 2026].
40. Freie Universität Berlin (2024). *Diversity-Konzept der Freien Universität Berlin 2021-2026*. [online] Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung. Dostępne na: <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/diversity-fu/diversity-konzept/index.html> [dostęp: 10 kwietnia 2026].
41. Freie Universität Berlin (2026a). *Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*. [online] Team geschlechter*gerecht. Dostępne na: <https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/ueber-uns/dfgb/index.html> [dostęp: 10 kwietnia 2026].
42. Freie Universität Berlin (2026b). *Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung*. [online] Hochschulleitung: Stabsstellen des Präsidiums. Dostępne na: <https://www.fu-berlin.de/einrichtungen/praesidium/stabsstellen/diversity-antidiskriminierung/index.html> [dostęp: 10 kwietnia 2026].
43. Freie Universität Berlin (2026c). *Rechtliche Grundlagen bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt*. [online] Nein heißt Nein: Wissen & Information. Dostępne na: <https://www.fu-berlin.de/sites/nein-heisst-nein/wissen-und-information/rechtsgrundlagen/index.html> [dostęp: 10 kwietnia 2026].
44. Freie Universität Berlin (2026d). *Arbeitsgruppe Gegen Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt*. [online] Nein heißt Nein: Kontakt. Dostępne na: <https://www.fu-berlin.de/sites/nein-heisst-nein/kontakt/Inhaltselemente/mitglieder-ag-sbdg/mitglieder.html> [dostęp: 10 kwietnia 2026].
45. Freie Universität Berlin (2026e). *„Code of Conduct BCP“ der dezentralen Frauenbeauftragten des Fachbereiches BCP*. [online] Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie. Dostępne na: https://www.bcp.fu-berlin.de/fachbereich/frauen/Service/code-of-conduct_bcp/index.html [dostęp: 10 kwietnia 2026].
46. Freie Universität Berlin (2026g). *Diversity, Gleichstellung, Familie*. [online] Universität: Profil. Dostępne na: <https://www.fu-berlin.de/universitaet/profil/diversity-gleichstellung-familie/index.html> [dostęp: 10 kwietnia 2026].
47. Gdański Uniwersytet Medyczny (2021). *Plan Równości Płci dla Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego. Plan działań równościowych w latach 2021-2023/2024*. [online] Dostępne na: https://promocja.gumed.edu.pl/attachment/attachment/81845/zal_1_do_z1722_Plan_Rownosci_Plci.pdf [dostęp: 12.04.2026].
48. Gdański Uniwersytet Medyczny (b.d.). *Różni i Równi – wprowadzenie. Kampania Kultura Szacunku / Culture of Respect*. [online] Dostępne na: <https://kulturaszacunku.gumed.edu.pl/> [dostęp: 12.04.2026].
49. Gdański Uniwersytet Medyczny (b.d.). *Rzecznicy Zaufania*. [online] Dostępne na: <https://gumed.edu.pl/pl/rzecznicy-zaufania> [dostęp: 12.04.2026].
50. Harvard University (2026a). *University Title IX Policies & Procedures*. [online] Center for Sexual and Gender-Based Misconduct Response (CSNDR). Dostępne na: <https://csndr.harvard.edu/university-title-ix-policies> [dostęp: 01.05.2026].

51. Harvard University (2026b). *Office for Community Support, Non-Discrimination, Rights and Responsibilities (CSNDR)*. [online] Dostępne na: <https://csndr.harvard.edu/> [dostęp: 01.05.2026].
52. Harvard University (2026c). *All Gender Restrooms*. [online] Harvard John A. Paulson School of Engineering and Applied Sciences. Dostępne na: <https://seas.harvard.edu/office-facilities/all-gender-restrooms> [dostęp: 01.05.2026].
53. Harvard University (2026d). *Women and Public Policy Program*. [online] Harvard Kennedy School. Dostępne na: <https://www.hks.harvard.edu/centers/wappp> [dostęp: 01.05.2026].
54. Harvard University (2026e). *Gender Action Portal (GAP)*. [online] Women and Public Policy Program, Harvard Kennedy School. Dostępne na: <https://gap.hks.harvard.edu/> [dostęp: 01.05.2026].
55. Johns Hopkins University (2026a). *Revised Interim Sexual Misconduct Policy and Procedures (SMPP)*. [online] Office of Institutional Equity. Dostępne na: <https://oie.jhu.edu/policies-and-laws/sexual-misconduct-policy-and-procedures-smpp/> [dostęp: 02.05.2026].
56. Johns Hopkins University (2026b). *Revised Interim Discrimination and Harassment Policy and Procedures (DHPP)*. [online] Office of Institutional Equity. Dostępne na: <https://oie.jhu.edu/policies-and-laws/discrimination-and-harassment-policy-and-procedures-dhpp/> [dostęp: 02.05.2026].
57. Johns Hopkins University (2026c). *Realizing Our Promise: The 2022 Second JHU Roadmap on Diversity, Equity, and Inclusion*. [online] Office of Diversity and Inclusion. Dostępne na: <https://diversity.jhu.edu/second-jhu-roadmap-on-diversity-equity-and-inclusion/> [dostęp: 02.05.2026].
58. Johns Hopkins University (2026d). *Office of Institutional Equity (OIE)*. [online] Johns Hopkins University. Dostępne na: <https://oie.jhu.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
59. Johns Hopkins University (2026e). *Statement of Principles on Diversity, Equity, and Inclusion*. [online] Johns Hopkins University. Dostępne na: <https://www.jhu.edu/about/diversity-inclusion/> [dostęp: 02.05.2026].
60. Johns Hopkins University (2026f). *Johns Hopkins announces Family Leave for New Parents policy*. [online] The Hub: Johns Hopkins University. Dostępne na: <https://hub.jhu.edu/at-work/2017/06/28/family-leave-for-new-parents-policy-announced/> [dostęp: 02.05.2026].
61. Johns Hopkins University (2026g). *Johns Hopkins expands gender-affirming care benefits and support*. [online] The Hub: Johns Hopkins University. Dostępne na: <https://hub.jhu.edu/2022/07/01/johns-hopkins-expands-gender-affirming-care-and-support/> [dostęp: 02.05.2026].
62. Johns Hopkins University (2026h). *Gender Affirming Resources*. [online] Gender & Sexuality Resources. Dostępne na: <https://studentaffairs.jhu.edu/lgbtq/trans-resources/> [dostęp: 02.05.2026].
63. Johns Hopkins University (2026i). *Women & Gender Resources*. [online] Johns Hopkins University. Dostępne na: <https://studentaffairs.jhu.edu/women-resources/> [dostęp: 02.05.2026].
64. Johns Hopkins University (2026j). *Program for the Study of Women, Gender, and Sexuality (WGS)*. [online] Krieger School of Arts & Sciences. Dostępne na: <https://krieger.jhu.edu/wgs/> [dostęp: 02.05.2026].
65. Johns Hopkins University (2026k). *Center for Global Women's Health and Gender Equity*. [online] Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health. Dostępne na:

- <https://publichealth.jhu.edu/center-for-global-womens-health-and-gender-equity> [dostęp: 02.05.2026].
66. Kozub, S. (2018). *Berkeley opens 'universal locker room' for trans students, those seeking privacy*. [online] NBC News. Dostępne na: <https://www.nbcnews.com/feature/nbc-out/berkeley-opens-universal-locker-room-trans-students-those-seeking-privacy-n914901> [dostęp: 01.05.2026].
 67. KU Leuven (2021a). *Integrated Gender Equality Plan KU Leuven 2021*. [online] Diversity Policy Office. Dostępne na: <https://www.kuleuven.be/engage/diversiteit/publicaties/integrated-gender-equality-plan-ku-leuven-2021-def.pdf> [dostęp: 14 marca 2026].
 68. KU Leuven (2021b). *Gender equality at KU Leuven: not a woman's job*. [online] Dostępne na: <https://nieuws.kuleuven.be/en/content/2021/gender-equality-at-ku-leuven-not-a-womans-job> [dostęp: 15 marca 2026].
 69. KU Leuven (2025a). *Diversity structures and resources at KU Leuven*. [online] Dostępne na: https://www.kuleuven.be/engage/english/diversity/gender/gender-equality-plan/diversity_structures_resources_KULeuven [dostęp: 14 marca 2026].
 70. KU Leuven (2025b). *Gender and Diversity Vanguard*s. [online] Dostępne na: <https://www.kuleuven.be/engage/english/diversity/gender/gender-diversity-vanguards> [dostęp: 15 marca 2026].
 71. KU Leuven (2025d). *Figures and actions*. [online] Dostępne na: <https://www.kuleuven.be/engage/english/diversity/figures-actions/facts-figures-2#autotoc-item-autotoc-4> [dostęp: 15 marca 2026].
 72. KU Leuven (2025d). *Section 1: Inclusion - an inclusive diversity policy*. [online] Dostępne na: <https://www.kuleuven.be/engage/english/diversity/gender/gender-equality-plan/sections/section-1> [dostęp: 15 marca 2026].
 73. KU Leuven (2026). *Family support and benefits*. [online] Dostępne na: <https://www.kuleuven.be/english/life-at-ku-leuven/partner-and-family/family-support-and-benefits> [dostęp: 15 marca 2026].
 74. Leiden University (2021a). *Leiden University Gender Equality Plan 2021*. [online] Diversity and Inclusion Expertise Office. Dostępne na: <https://www.universiteitleiden.nl/en/dossiers/diversity/gender-equality-plan> [dostęp: 21 marca 2026].
 75. Leiden University (2025). *Over a third of Leiden's professors are women, just above national level*. [online] Leiden University News. Dostępne na: <https://www.universiteitleiden.nl/en/news/2024/12/over-a-third-of-leidens-professors-are-women-just-above-national-level> [dostęp: 21 marca 2026].
 76. Leiden University (2026a). *Diversity and Inclusion Expertise Office*. [online] Dostępne na: <https://www.universiteitleiden.nl/en/dossiers/diversity> [dostęp: 21 marca 2026].
 77. Leiden University (2026b). *LGBT+ Network*. [online] Dostępne na: <https://www.universiteitleiden.nl/en/dossiers/diversity/cooperation/lgbt-network#what-we-do,events-on-and-around-campus,chair-and-core-team,ambassadors,history-of-lgbtiq-organisations-on-campus> [dostęp: 22 marca 2026].
 78. Leiden University (2026c). *About the Leiden Inclusion Blog*. [online] Dostępne na: <https://www.leideninclusionblog.nl/about> [dostęp: 22 marca 2026].
 79. Leiden University (2026d). *Terms of Employment Individual Choices Model*. [online] Staff website. Dostępne na: <https://www.staff.universiteitleiden.nl/human->

- resources/conditions-of-employment-salary-and-allowance/terms-of-employment-individual-choices-model [dostęp: 22 marca 2026].
80. Leiden University (2026e). *Breastfeeding and quiet rooms*. [online] Staff website. Dostępne na: <https://www.staff.universiteitleiden.nl/buildings-and-facilities/facilities/breastfeeding-and-quiet-rooms> [dostęp: 22 marca 2026].
 81. Lund University (2021). *Equal Opportunities Plan for Lund University, 2022–2027*. [online] Reg. No. STYR 2021/2323. Lund: Lund University. Dostępne na: <https://www.lunduniversity.lu.se/sites/www.lunduniversity.lu.se/files/2022-11/equal-opportunities-plan-lund-university-2022-2027.pdf> [dostęp: 26 marca 2026].
 82. Lund University (2025). *Parenthood and studies*. [online] Student rights and responsibilities. Dostępne na: <https://www.lunduniversity.lu.se/student-rights-and-responsibilities/parenthood-and-studies> [dostęp: 1 kwietnia 2026].
 83. Lund University (2026a). *Gender equality and equal opportunities*. [online] Staff Pages. Dostępne na: <https://www.staff.lu.se/organisation-and-governance/vision-objectives-and-strategies/gender-equality-and-equal-opportunities> [dostęp: 1 kwietnia 2026].
 84. Lund University (2026b). *Rooms for reflection and contemplation*. [online] Current students: Student services and support. Dostępne na: <https://www.lunduniversity.lu.se/current-students/student-services-and-support/spaces-study-or-meditate/rooms-reflection-and-contemplation> [dostęp: 1 kwietnia 2026].
 85. Massachusetts Institute of Technology (2026a). *Updated Analysis of Hammond-Hopkins Reports*. [online] MIT Office of the Provost. Dostępne na: <https://provost.mit.edu/resources/updated-analysis-of-hammond-hopkins-reports> [dostęp: 01.05.2026].
 86. Massachusetts Institute of Technology (2026b). *MIT Restroom Directory*. [online] The Facility Information Systems (FIS) group. Dostępne na: <https://figis.maps.arcgis.com/apps/webappviewer/index.html?id=5a682467ded44d8597c5d7d1d517055d> [dostęp: 01.05.2026].
 87. Massachusetts Institute of Technology (2026c). *LBGTQ+ Resources*. [online] LBGTQ+ Services. Dostępne na: <https://studentlife.mit.edu/wellbeing-support/lbgtq-services/lbgtq-resources/> [dostęp: 01.05.2026].
 88. Massachusetts Institute of Technology (2026d). *Overview of Leaves: Faculty Leaves*. [online] MIT Human Resources. Dostępne na: <https://hr.mit.edu/employee-leaves/faculty> [dostęp: 01.05.2026].
 89. Massachusetts Institute of Technology (2026e). *Women's & Gender Studies Program*. [online] School of Humanities, Arts, and Social Sciences. Dostępne na: <https://wgs.mit.edu/> [dostęp: 01.05.2026].
 90. Micoli, A., Rosati, F., Innocenzi, E., Baiocco, R. i Pistella, J. (2025). *Trans and Nonbinary Italian University Students: Fostering Positive Identity, Bridging the Gap and Facing the University Ecosystem*. [online] Sexuality Research and Social Policy. Dostępne na: <https://link.springer.com/article/10.1007/s13178-025-01164-x> [dostęp: 26 marca 2026].
 91. Minai, L. (2006). *THE WOMEN'S INITIATIVE: Much accomplished after three years, but work continues*. [online] Duke Today. Dostępne na: <https://today.duke.edu/2006/09/wiintro.html> [dostęp: 02.05.2026].

92. MIT Graduate Student Union (2026d). *CBA Article 11. Inclusive Work Environment*. [online] UE Local 256. Dostępne na: <https://mitgsu.org/cba/article-11> [dostęp: 01.05.2026].
93. Mole, S. i Ohene-Yeboah, K. (2025). *20 years of Athena Swan: transforming gender equality at UCL*. [online] Advance HE. Dostępne na: <https://www.advance-he.ac.uk/news-and-views/20-years-athena-swan-transforming-gender-equality-ucl> [dostęp: 13 marca 2026].
94. National Research Council (2010). *Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty*. Washington, DC: The National Academies Press. Dostępne na: <https://doi.org/10.17226/12062> [dostęp: 04.05.2026].
95. Northwestern University (2025). *Policy on Discrimination, Harassment, and Sexual Misconduct*. [online] Office of Civil Rights and Title IX Compliance. Dostępne na: <https://www.northwestern.edu/civil-rights-office/policies-procedures/policies/policy-on-discrimination-harassment-and-sexual-misconduct.html> [dostęp: 02.05.2026].
96. Northwestern University (2026a). *Office of Civil Rights and Title IX Compliance*. [online] Northwestern University. Dostępne na: <https://www.northwestern.edu/civil-rights-office/> [dostęp: 02.05.2026].
97. Northwestern University (2026b). *Center for Student Advocacy & Wellness (CSAW)*. [online] Student Affairs. Dostępne na: <https://www.northwestern.edu/csaw/> [dostęp: 02.05.2026].
98. Northwestern University (2026c). *Gender & Sexuality Resource Center (GSRC)*. [online] Student Affairs. Dostępne na: <https://www.northwestern.edu/gsrc/> [dostęp: 02.05.2026].
99. Northwestern University (2026d). *Organizations and Groups*. [online] 150 Years of Women. Dostępne na: <https://www.northwestern.edu/150-years-of-women/get-involved/groups.html> [dostęp: 02.05.2026].
100. Northwestern University (2026e). *Women's Center*. [online] Northwestern University. Dostępne na: <https://www.northwestern.edu/womenscenter/> [dostęp: 02.05.2026].
101. Politechnika Warszawska (2022). *Zakończenie prac nad planem równości płci*. [online] Dostępne na: <https://www.cop.pw.edu.pl/Aktualnosci/Zakonczenie-prac-nad-planem-rownosci-plci> [dostęp: 12.04.2026].
102. Politechnika Warszawska (2025). *Komunikat w sprawie przedłużenia wdrażania Planu Równości Płci do 30 czerwca 2026 r.* [online] Dostępne na: https://us.edu.pl/wp-content/uploads/pliki/level-up/plan-rownosci-plci_US.pdf [dostęp: 12.04.2026].
103. Politechnika Warszawska (2025). *Plan równości płci w Politechnice Warszawskiej na lata 2025–2030*. [online] Warszawa: Politechnika Warszawska. Dostępne na: <https://www.bip.pw.edu.pl/var/pw/storage/original/application/0dd1d23a1d9fcfbe5b9c3e9f5bfbd1d3.pdf> [dostęp: 12.04.2026].
104. Politechnika Wrocławska (2025). *Polityka równości, różnorodności i dobrostanu Politechniki Wrocławskiej na lata 2025–2028*. Red. K. Jaklewicz i A. Borkowska. [online] Wrocław: Politechnika Wrocławska. Dostępne na: https://pwr.edu.pl/d/4GBUKOTtQKxVvAVh6GDxYBxZIHT0gAUFABWdbExYbWGFBRBEiFGY_R3cKACodBh1BRwAFanZPK0BFZwxuDxNYd1IDTHpRDH5K/polityka_rownosci_roznorodnosci_i_dobrostanu_2025-2028.pdf [dostęp: 01.05.2026].
105. Politechnika Wrocławska (2026). *Zgłaszanie problemów związanych z dyskryminacją bądź niewłaściwym zachowaniem*. [online] Dostępne na: <https://rowna.pwr.edu.pl/wsparcie/zglaszanie-problemow> [dostęp: 01.05.2026].

106. Princeton University (2026a). *Inclusive Princeton*. [online] Office of Institutional Equity and Diversity. Dostępne na: <https://inclusive.princeton.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
107. Princeton University (2026b). *Office of Diversity & Inclusion-Campus Life*. [online] Campus Life. Dostępne na: <https://odi.princeton.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
108. Princeton University (2026c). *Childbirth and Parenting Leaves – For Faculty*. [online] Office of the Dean of the Faculty. Dostępne na: <https://dof.princeton.edu/governance/policies/childbirth-and-parenting-leaves-%E2%80%93-faculty> [dostęp: 02.05.2026].
109. Princeton University (2026d). *Gender + Sexuality Resource Center (GSRC)*. [online] Office of the Dean of Undergraduate Students. Dostępne na: <https://gsrc.princeton.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
110. Princeton University (2026e). *Program in Gender and Sexuality Studies (GSS)*. [online] Dostępne na: <https://gss.princeton.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
111. Princeton University (2026f). *Affinity Graduation Celebrations and GSRC Awards*. [online] Gender + Sexuality Resource Center. Dostępne na: <https://www.gsrc.princeton.edu/gsrc-grad-celebs> [dostęp: 02.05.2026].
112. Schroeder, B. (2024). *Nancy Hopkins awarded the National Academy of Sciences Public Welfare Medal*. [online] MIT News. Dostępne na: <https://news.mit.edu/2024/nancy-hopkins-nas-public-welfare-medal-0130> [dostęp: 01.05.2026].
113. Sorbonne Université (2023). *Equality Policy*. [online] Dostępne na: <https://www.sorbonne-universite.fr/en/university/our-commitments/equality-group/equality-policy> [dostęp: 14 marca 2026].
114. Sorbonne Université (2024). *Plan d'action 2024-2026 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à Sorbonne Université*. [online] Dostępne na: <https://www.sorbonne-universite.fr/sites/default/files/media/2024-09/Plan-action-egalite-homme-femme-2024-2026.pdf> [dostęp: 14 marca 2026].
115. Sorbonne Université (2025). *Mois de l'Égalité 2025*. [online] Dostępne na: <https://www.sorbonne-universite.fr/actualites/mois-de-legalite-2025> [dostęp: 14 marca 2026].
116. Sorbonne Université (2026). *Je veux déposer un signalement [Platforma zgłoszeniowa]*. [online] Dostępne na: <https://portail-signalement.sorbonne-universite.fr/je-veux-deposer> [dostęp: 14 marca 2026].
117. Sorbonne Université (2026). *Mois de l'Égalité 2026*. [online] Dostępne na: <https://www.sorbonne-universite.fr/actualites/mois-de-l-egalite-2026> [dostęp: 14 marca 2026].
118. Stanford University (2026a). *SHARE Title IX and Title VI Office*. [online] Institutional Equity & Access. Dostępne na: <https://share.stanford.edu/> [dostęp: 01.05.2026].
119. Stanford University (2026b). *Gender Inclusivity Practices*. [online] Teaching Commons. Dostępne na: <https://teachingcommons.stanford.edu/teaching-guides/inclusive-teaching-guide/supporting-diverse-learners/gender-inclusivity-practices> [dostęp: 01.05.2026].
120. Stanford University (2026c). *Family Care & Parental Bonding Leave*. [online] Cardinal at Work. Dostępne na: <https://cardinalatwork.stanford.edu/benefits-rewards/time-leaves/leaves-absence/family-care-parental-bonding-leave> [dostęp: 01.05.2026].
121. Stanford University (2026d). *Executive Education Programs for Individuals*. [online] Stanford Graduate School of Business. Dostępne na:

- <https://www.gsb.stanford.edu/exec-ed/programs/executive-program-womens-leadership> [dostęp: 01.05.2026].
122. Szwajcaria (1995). *Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) vom 24. März 1995 (Stand am 1. Juli 2020)*. [online] Fedlex: Die Publikationsplattform des Bundesrechts. SR 151.1. Dostępne na: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/de [dostęp: 9 kwietnia 2026].
 123. The Consortium for Graduate Studies in Gender, Culture, Women, and Sexuality (2026). *The Consortium for Graduate Studies in Gender, Culture, Women, and Sexuality (GCWS)*. [online] Hosted by MIT. Dostępne na: <https://www.gcws.mit.edu/> [dostęp: 01.05.2026].
 124. Trinity College Dublin (2023a). *Trinity wins prestigious Athena Swan Silver Awards*. [online] Trinity News and Events. Dostępne na: https://www.tcd.ie/news_events/articles/2023/trinity-wins-prestigious-athena-swan-silver-awards/ [dostęp: 24 marca 2026].
 125. Trinity College Dublin (2023b). *Policy on Supports for Student Parents, Student Carers and Students Experiencing Pregnancy*. [online] Version 2.0. Dublin: Trinity College Dublin. Dostępne na: <https://www.tcd.ie/media/tcd/law/pdfs/student-parent-carer-and-pregnancy-policy.pdf> [dostęp: 24 marca 2026].
 126. Trinity College Dublin (2024). *About the EDI Office*. [online] Equality, Diversity and Inclusion. Dostępne na: <https://www.tcd.ie/equality/trinity-edi/about-the-edi-office/> [dostęp: 24 marca 2026].
 127. Trinity College Dublin (2025). *LGBT+ Staff Network*. [online] Equality, Diversity and Inclusion. Dostępne na: [Dostęp: 24 marca 2026].
 128. Trinity College Dublin (2026). *Gender Equality*. [online] Equality, Diversity and Inclusion. Dostępne na: <https://www.tcd.ie/equality/resources/equality-areas/gender/> [dostęp: 22 marca 2026].
 129. U.S. Department of Justice (2015). *Title IX Of The Education Amendments Of 1972*. [online] Civil Rights Division. Dostępne na: <https://www.justice.gov/crt/title-ix-education-amendments-1972> [dostęp: 01.05.2026].
 130. University College London (2026). *Gender, ethnicity and disability pay gaps*. [online] Dostępne na: <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/employees/pay-benefits/gender-ethnicity-and-disability-pay-gaps> [dostęp: 13 marca 2026].
 131. University College London (2026). *LGBTQ+ Equality Steering Group*. [online] Dostępne na: <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/equality-diversity-inclusion-committees-and-networks/lgbtq-equality-steering-group> [dostęp: 13 marca 2026].
 132. University College London (2026). *LGBTQ+ Support and Guidance*. [online] Dostępne na: <https://www.ucl.ac.uk/equality-diversity-inclusion/equality-areas/lgbtq-equality/lgbtq-support-and-guidance> [dostęp: 13 marca 2026].
 133. University College London (2026). *Out@UCL*. [online] Dostępne na: <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/employees/steering-groups-staff-networks/outucl> [dostęp: 13 marca 2026].
 134. University College London (2026). *Shared parental leave and pay policy*. [online] Dostępne na: <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/shared-parental-leave-and-pay-policy> [dostęp: 13 marca 2026].
 135. University College London (2026). *UCL Equality, Diversity and Inclusion (EDI) Strategic Plan*. [online] Dostępne na:

- <https://www.ucl.ac.uk/about/leadership/strategy/supporting-strategies/ucl-edi-strategic-plan> [dostęp: 13 marca 2026].
136. University College London, Office of the President and Provost (Equality, Diversity & Inclusion) (2026). *Contact Us*. [online] Dostępne na: <https://www.ucl.ac.uk/equality-diversity-inclusion/contact-us> [dostęp: 13 marca 2026].
 137. University of Barcelona (2025a). *IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona (2025-2029)*. [online] Aprovat pel Consell de Govern en data 10 de desembre de 2025. Barcelona: Universitat de Barcelona. Dostępne na: https://www.ub.edu/portal/documents/9128180/0/pla_igualtat_actualitzat.pdf/ff1444f9-dac6-96df-168f-44df8cb57c95 [dostęp: 9 kwietnia 2026].
 138. University of Barcelona (2025b). *IV Pla d'Igualtat (2025-2029)*. [online] Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Gènere: Unitat d'Igualtat. Dostępne na: <https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/iii-pla-d-igualtat> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
 139. University of Barcelona (2026a). *La Unitat d'Igualtat*. [online] Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Gènere. Dostępne na: <https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/la-unitat> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
 140. University of Barcelona (2026c). *El compromís de la Universitat de Barcelona amb el llenguatge inclusiu i no androcèntric*. [online] Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Gènere: Unitat d'Igualtat. Dostępne na: <https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/llenguatge-inclusiu> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
 141. University of Barcelona (2026d). *LGBTIQ+*. [online] Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Gènere: Unitat d'Igualtat. Dostępne na: <https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/bustia-lgbtiqfobia> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
 142. University of Bologna (2024). *Gender Equality Plan 2025-2027*. [online] Bologna: Alma Mater Studiorum – Università di Bologna. Dostępne na: <https://www.unibo.it/en/attachments/gender-equality-plan-2025-2027/@@download/file/Gender-equality-plan-2025-2027.pdf> [dostęp: 26 marca 2026].
 143. University of Bologna (2026a). *Guarantee Committee for Equal Opportunities, Employee Wellbeing and Non-Discrimination at Work - CUG*. [online] University Governing Bodies. Dostępne na: <https://www.unibo.it/en/university/organisation-and-campuses/university-governing-bodies/cug/duties-and-composition-of-the-cug> [dostęp: 26 marca 2026].
 144. University of Bologna (2026b). *Vice Rectorships and delegate appointments*. [online] University Governing Bodies. Dostępne na: <https://www.unibo.it/en/university/organisation-and-campuses/university-governing-bodies/vice-rectorships-and-delegate-appointments/vice-rectorships-and-delegate-appointments> [dostęp: 26 marca 2026].
 145. University of Bologna (2026c). *Gender Equality Annual Report 2025*. [online] Statute, standards, strategies and reports. Dostępne na: <https://www.unibo.it/en/university/statute-standards-strategies-and-reports/gender-budgeting> [dostęp: 26 marca 2026].
 146. University of Bologna (2026e). *Helpdesk against gender based violence*. [online] Who we are: Equity, diversity and inclusion. Dostępne na: <https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/equity-diversity-and-inclusion/helpdesk-against-gender-based-violence> [dostęp: 26 marca 2026].

147. University of California (2026a). *Welcome to the Title IX Civil Rights Office*. [online] UCLA Title IX Office. Dostępne na: <https://sexualharassment.ucla.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
148. University of California (2026b). *Title IX: Sexual Violence, Sexual Harassment, and Gender Discrimination – Trainings for Faculty, Students and Staff*. [online] UCLA Office of Equity, Diversity & Inclusion. Dostępne na: <https://equity.ucla.edu/title-ix-sexual-violence-sexual-harassment-and-gender-discrimination-trainings-for-faculty-students-and-staff/> [dostęp: 02.05.2026].
149. University of California (2026c). *CARE Program: Advocacy Office for Sexual and Gender-Based Violence and Misconduct*. [online] UCLA CARE Program. Dostępne na: <https://careprogram.ucla.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
150. University of California (2026d). *Williams Institute: UCLA Law*. [online] The Williams Institute. Dostępne na: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
151. University of California (2026e). *UCLA LGBTQ Campus Resource Center: About Us*. [online] LGBTQ Campus Resource Center. Dostępne na: <https://lgbtq.ucla.edu/about-us> [dostęp: 02.05.2026].
152. University of California, Berkeley (2026). *Family-responsive policies, benefits, programs, and resources*. [online] Office for Faculty Equity & Welfare (OFEW). Dostępne na: <https://ofew.berkeley.edu/support-faculty/family-responsive-policies-benefits-programs-and-resources> [dostęp: 01.05.2026].
153. University of California, Berkeley (2026). *The Early Childhood Education Program (ECEP)*. [online] Dostępne na: <https://ece.berkeley.edu/> [dostęp: 01.05.2026].
154. University of California, Berkeley (2026a). *Gender Inclusive Restroom Implementation Guidelines*. [online] Facilities Services. Dostępne na: <https://facilities.berkeley.edu/inclusive-restrooms/gender-inclusive-restroom-implementation-guidelines> [dostęp: 01.05.2026].
155. University of California, Berkeley (2026b). *Office for the Prevention of Harassment & Discrimination (OPHD)*. [online] Office of Ethics, Risk, and Compliance Services. Dostępne na: <https://ophd.berkeley.edu/> [dostęp: 01.05.2026].
156. University of California, Berkeley (2026c). *About the Gender Equity Resource Center (GenEq)*. [online] Centers for Educational Justice & Community Engagement. Dostępne na: <https://cejce.berkeley.edu/geneq/about-geneq> [dostęp: 01.05.2026].
157. University of California, Berkeley (2026d). *Office for Faculty Equity & Welfare (OFEW)*. [online] Dostępne na: <https://ofew.berkeley.edu/> [dostęp: 01.05.2026].
158. University of California, Berkeley (2026e). *Gender Recognition and Lived Name Policy*. [online] Division of Equity and Inclusion. Dostępne na: <https://diversity.berkeley.edu/thriving-initiatives/gender-recognition-and-lived-name-policy> [dostęp: 01.05.2026].
159. University of California, Berkeley (2026f). *Gender Recognition and Lived Name*. [online] Office for the Prevention of Harassment & Discrimination (OPHD). Dostępne na: <https://ophd.berkeley.edu/topics/gender-recognition-and-lived-name> [dostęp: 01.05.2026].
160. University of California, Berkeley (2026g). *Inclusive Restrooms*. [online] Facilities Services. Dostępne na: <https://facilities.berkeley.edu/inclusive-restrooms> [dostęp: 01.05.2026].
161. University of Cambridge (2026a). *Equal Opportunities Policy*. [online] Equality, Diversity & Inclusion. Dostępne na: <https://www.equality.admin.cam.ac.uk/equality-and-diversity-cambridge/equal-opportunities-policy> [dostęp: 02.05.2026].

162. University of Cambridge (2026b). *Gender Equality Steering Group (GESG)*. [online] Equality, Diversity & Inclusion. Dostępne na: <https://www.equality.admin.cam.ac.uk/equality-and-diversity-cambridge/gender-equality-group> [dostęp: 02.05.2026].
163. University of Cambridge (2026c). *Athena Swan at Cambridge*. [online] Equality, Diversity & Inclusion. Dostępne na: <https://www.equality.admin.cam.ac.uk/athena-swan-cambridge> [dostęp: 02.05.2026].
164. University of Cambridge (2026d). *Diverse Recruitment Framework (DRF)*. [online] Race Equality at Cambridge. Dostępne na: <https://www.race-equality.admin.cam.ac.uk/diverse-recruitment> [dostęp: 02.05.2026].
165. University of Chicago (2026a). *Policy on Harassment, Discrimination, and Sexual Misconduct*. [online] University of Chicago. Dostępne na: <https://harassmentpolicy.uchicago.edu/policy/> [dostęp: 02.05.2026].
166. University of Chicago (2026b). *Equal Opportunity Programs*. [online] University of Chicago. Dostępne na: <https://equalopportunityprograms.uchicago.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
167. University of Chicago (2026c). *UChicago CARES: The Center for Awareness, Resolution, Education, and Support*. [online] University of Chicago. Dostępne na: <https://cares.uchicago.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
168. University of Chicago (2026d). *Trans@UChicago*. [online] Center for Identity + Inclusion. Dostępne na: <https://inclusion.uchicago.edu/lgbtq-student-life/transuchicago/> [dostęp: 02.05.2026].
169. University of Chicago (2026e). *Center for the Study of Gender and Sexuality*. [online] University of Chicago. Dostępne na: <https://gendersexuality.uchicago.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
170. University of Helsinki (2021). *Queer research from University of Helsinki*. [online] Helsinki University Library. Dostępne na: <https://www.helsinki.fi/en/helsinki-university-library/follow-news-0/queer-research-university-helsinki> [dostęp: 21 marca 2026].
171. University of Helsinki (2024). *Becoming more diverse, open and international! Equality and Diversity Plan 2025–2028*. [online] Helsinki: University of Helsinki. Dostępne na: <https://www.helsinki.fi/assets/drupal/2025-01/Equality%20and%20Diversity%20Plan%202025-2028.pdf> [dostęp: 21 marca 2026].
172. University of Helsinki (2025a). *Equality, diversity and accessibility at the University*. [online] Studies Service. Dostępne na: <https://studies.helsinki.fi/instructions/article/equality-diversity-and-accessibility-university> [dostęp: 21 marca 2026].
173. University of Helsinki (2025b). *Gender Studies*. [online] Faculty of Humanities. Dostępne na: <https://www.helsinki.fi/en/faculty-humanities/research/disciplines/cultures/gender-studies> [dostęp: 21 marca 2026].
174. University of Michigan (2024). *Modified Duties for New Parents*. [online] Standard Practice Guide Policies, SPG Number 201.93. Dostępne na: <https://spg.umich.edu/policy/201.93> [dostęp: 01.05.2026].
175. University of Michigan (2025). *Paid Maternity (Childbirth) and Parental Leaves*. [online] Standard Practice Guide Policies, SPG Number 201.30-6. Dostępne na: <https://spg.umich.edu/policy/201.30-6> [dostęp: 01.05.2026].

176. University of Michigan (2026a). *Equity, Civil Rights, and Title IX Office (ECRT)*. [online] Dostępne na: <https://ecrt.umich.edu/> [dostęp: 01.05.2026].
177. University of Michigan (2026b). *ADVANCE Program: Support for Faculty Recruitment, Retention, Climate, and Leadership*. [online] Dostępne na: <https://advance.umich.edu/> [dostęp: 01.05.2026].
178. University of Michigan (2026c). *Spectrum Center*. [online] Student Life. Dostępne na: <https://spectrumcenter.umich.edu/> [dostęp: 01.05.2026].
179. University of Michigan (2026d). *Trans guide to U-M*. [online] Spectrum Center. Dostępne na: <https://spectrumcenter.umich.edu/community/trans-guide> [dostęp: 01.05.2026].
180. University of Michigan (2026e). *Center for the Education of Women+ (CEW+)*. [online] Dostępne na: <https://cew.umich.edu/> [dostęp: 01.05.2026].
181. University of Michigan (2026f). *Women's and Gender Studies Department*. [online] College of Literature, Science, and the Arts (LSA). Dostępne na: <https://lsa.umich.edu/wgs> [dostęp: 01.05.2026].
182. University of Michigan (2026g). *Women in Science and Engineering residence program (WISE RP)*. [online] College of Literature, Science, and the Arts (LSA). Dostępne na: <https://lsa.umich.edu/wiserp> [dostęp: 01.05.2026].
183. University of Michigan (2026h). *Evolving our approach to DEI*. [online] Public Affairs and Internal Communications. Dostępne na: <https://publicaffairs.vpcomm.umich.edu/key-issues/evolving-our-approach-to-dei/> [dostęp: 01.05.2026].
184. University of Oxford (2026a). *Equality Policy*. [online] Equality and Diversity Unit. Dostępne na: <https://edu.admin.ox.ac.uk/equality-policy#collapse1954031> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
185. University of Oxford (2026b). *About us - Equality and Diversity Unit*. [online] E&D at Oxford. Dostępne na: <https://edu.admin.ox.ac.uk/about-us> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
186. University of Oxford (2026c). *Joint Committee for Equality, Diversity and Inclusion*. [online] Policies, governance & reporting. Dostępne na: <https://edu.admin.ox.ac.uk/joint-committee-for-equality-diversity-and-inclusion#collapse4440456> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
187. University of Oxford (2026d). *Athena Swan Community and Support*. [online] Equality and Diversity Unit. Dostępne na: <https://edu.admin.ox.ac.uk/athena-swan-community-and-support> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
188. University of Oxford (2026e). *Sexual Harassment and Violence Support Service*. [online] Oxford students: Welfare and wellbeing. Dostępne na: <https://www.ox.ac.uk/students/welfare/supportservice> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
189. University of Oxford (2026f). *Oxford Against Sexual Violence*. [online] Oxford students: Welfare and wellbeing. Dostępne na: <https://www.ox.ac.uk/againstsexualviolence> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
190. University of Oxford (2026g). *Support for Parents and Carers*. [online] Equality and Diversity Unit. Dostępne na: <https://edu.admin.ox.ac.uk/support-for-parents-and-carers-0> [dostęp: 9 kwietnia 2026].
191. University of Oxford (2026h). *Information for parents*. [online] HR Support: Information for staff. Dostępne na: <https://hr.admin.ox.ac.uk/information-for-parents#collapse4481181> [dostęp: 9 kwietnia 2026].

192. University of Pennsylvania (2026a). *Associate Vice President for Equity and Title IX Officer*. [online] University of Pennsylvania. Dostępne na: <https://titleixoffice.upenn.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
193. University of Pennsylvania (2026b). *The Office of Equal Opportunity Programs*. [online] University of Pennsylvania. Dostępne na: <https://oeop.upenn.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
194. University of Pennsylvania (2026c). *Penn Women's Center (PWC)*. [online] University Life. Dostępne na: <https://pwc.universitylife.upenn.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
195. University of Pennsylvania (2026d). *Penn Human Resources*. [online] Division of Human Resources. Dostępne na: <https://www.hr.upenn.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
196. University of Pennsylvania (2026e). *Family Resource Center at Penn*. [online] University of Pennsylvania. Dostępne na: <https://familycenter.upenn.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
197. University of Pennsylvania (2026f). *Lesbian Gay Bisexual Transgender Center*. [online] University Life. Dostępne na: <https://lgbtcenter.universitylife.upenn.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
198. University of Pennsylvania (2026g). *About Anonymous Reports*. [online] Associate Vice President for Equity and Title IX Officer. Dostępne na: <https://titleixoffice.upenn.edu/reporting/anonymous-reports> [dostęp: 02.05.2026].
199. University of Tartu (2026a). *Equal treatment*. [online] University of Tartu. Dostępne na: <https://ut.ee/en/equal-treatment> [dostęp: 26 marca 2026].
200. University of Tartu (2026b). *Equal treatment support persons*. [online] University of Tartu. Dostępne na: <https://ut.ee/en/content/equal-treatment-support-persons> [dostęp: 26 marca 2026].
201. University of Tartu (2026c). *University of Tartu recruits an equality officer*. [online] University of Tartu News. Dostępne na: <https://ut.ee/en/news/university-tartu-recruits-equality-officer> [dostęp: 26 marca 2026].
202. University of Tartu (2026d). *University sets clearer directions for promoting equal treatment*. [online] University of Tartu News. Dostępne na: <https://ut.ee/en/news/university-sets-clearer-directions-promoting-equal-treatment> [dostęp: 26 marca 2026].
203. University of Tartu (2026e). *University of Tartu celebrated the Day of Women in Science*. [online] University of Tartu News. Dostępne na: <https://ut.ee/en/women-in-science> [dostęp: 26 marca 2026].
204. University of Vienna (2019). *Affirmative Action Plan for the Advancement of Women and Gender Equality*. [online] Statutes of the University of Vienna. Dostępne na: <https://satzung.univie.ac.at/en/more-parts-of-the-statutes/affirmative-action-plan-for-the-advancement-of-women-and-gender-equality/> [dostęp: 2 kwietnia 2026].
205. University of Vienna (2026b). *Student Life - Who can help me with...?*. [online] Study organisation. Dostępne na: <https://studieren.univie.ac.at/en/student-life-who-can-help-me-with/> [dostęp: 8 kwietnia 2026].
206. University of Vienna (2026c). *Leave of absence*. [online] Admission. Dostępne na: <https://studieren.univie.ac.at/en/admission/leave-of-absence/> [dostęp: 8 kwietnia 2026].
207. University of Virginia (2026a). *HRM-041: Policy on Sexual and Gender-Based Harassment and Other Forms of Interpersonal Violence*. [online] UVA Policy Directory. Dostępne na: <https://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041> [dostęp: 02.05.2026].

208. University of Virginia (2026b). *Notice of Non-Discrimination and Equal Opportunity*. [online] Office for Equal Opportunity and Civil Rights (EOCR). Dostępne na: <https://eocr.virginia.edu/notice-non-discrimination-and-equal-opportunity> [dostęp: 02.05.2026].
209. University of Virginia (2026c). *Office for Equal Opportunity and Civil Rights (EOCR)*. [online] University of Virginia. Dostępne na: <https://eocr.virginia.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
210. University of Virginia (2026d). *Maxine Platzner Lynn Women's Center*. [online] University of Virginia. Dostępne na: <https://womenscenter.virginia.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
211. University of Virginia (2026e). *The Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Questioning (LGBTQ) Center*. [online] Student Affairs. Dostępne na: <https://studentaffairs.virginia.edu/subsite/lgbtq> [dostęp: 02.05.2026].
212. University of Virginia (2026f). *Department of Women, Gender & Sexuality*. [online] University of Virginia. Dostępne na: <https://wgs.as.virginia.edu/about> [dostęp: 02.05.2026].
213. University of Washington (2026a). *Civil Rights Compliance Office (CRC)*. [online] University of Washington. Dostępne na: <https://www.washington.edu/civilrights/> [dostęp: 02.05.2026].
214. University of Washington (2026b). *Guiding Values & Committees*. [online] Civil Rights Compliance Office. Dostępne na: <https://www.washington.edu/civilrights/about-us/guiding-values-and-committees/> [dostęp: 02.05.2026].
215. University of Washington (2026c). *UW ADVANCE: Activating networks, Removing barriers*. [online] Office for Academic Personnel and Faculty. Dostępne na: <https://advance.washington.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
216. University of Washington (2026d). *Promotion and Tenure Clock Waivers*. [online] Office of Academic Personnel and Faculty. Dostępne na: <https://ap.washington.edu/ahr/working/promotion-and-tenure-clock-changes/> [dostęp: 02.05.2026].
217. University of Washington (2026e). *Department of Gender, Women & Sexuality Studies*. [online] College of Arts and Sciences. Dostępne na: <https://artsci.washington.edu/academics/social-sciences/gender-women-and-sexuality-studies> [dostęp: 02.05.2026].
218. University of Washington (2026f). *Alene Moris Women's Center: About us*. [online] University of Washington. Dostępne na: <https://www.washington.edu/womenscenter/about-us/> [dostęp: 02.05.2026].
219. University of Washington (2026g). *The Q Center: Queering a World-Class Education*. [online] University of Washington. Dostępne na: <https://qcenter.washington.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
220. Uniwersytet Adama Mickiewicza (2022). *Plan Równości Płci dla Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu na lata 2022–2025. Wydanie drugie poprawione*. [online] Załącznik do zarządzenia nr 252/2021/2022 Rektora UAM z dnia 15 lipca 2022 r. Poznań: Uniwersytet im. Adama Mickiewicza. Dostępne na: https://gcp.web.amu.edu.pl/wp-content/uploads/2025/02/Plan-Rownosci-Płci-UAM_new.pdf [dostęp: 10.04.2026].
221. Uniwersytet Adama Mickiewicza (2024). *Język równości płci na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Rekomendacje dla społeczności akademickiej*.

- [online] Dostępne na: https://amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0029/596225/Jezyk-rownosci-plci-na-UAM.pdf [dostęp: 10.04.2026].
222. Uniwersytet Gdański (2023). *Kobiety w nauce. Strona im. Elżbiety Koopman-Hewellusz. Varia*. [online] Dostępne na: <https://ug.edu.pl/o-uczelni/kobiety-w-nauce/varia> [dostęp: 12.04.2026].
223. Uniwersytet Gdański (2024). *Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024–2028*. [online] Przyjęty Zarządzeniem nr 69/R/24 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 24 lipca 2024 r. Dostępne na: https://bip.ug.edu.pl/sites/default/files/nodes/akty_normatywne/117136/files/gep_na_lata_2024-2028_0.pdf [dostęp: 12.04.2026].
224. Uniwersytet Jagielloński (2022). *Plan równości płci dla Uniwersytetu Jagiellońskiego*. [online] Zarządzenie nr 94 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 30 czerwca 2022 roku. Równi UJ. Dostępne na: <https://rowni.uj.edu.pl/gep-dla-uj> [dostęp: 10.04.2026].
225. Uniwersytet Jagielloński (2026a). *Wsparcie dla osób transpłciowych i niebinarnych na uczelni*. [online] Bezpieczni UJ. Dostępne na: <https://bezpieczni.uj.edu.pl/wsparcie-nakladka> [dostęp: 10.04.2026].
226. Uniwersytet Jagielloński (2026b). *16 dni akcji przeciwko przemocy ze względu na płeć*. [online] Bezpieczni UJ. Dostępne na: <https://bezpieczni.uj.edu.pl/16-dni-akcji> [dostęp: 10.04.2026].
227. Uniwersytet Łódzki (2021). *Redesigning Equality and Scientific Excellence Together (RESET)*. [online] Dostępne na: <https://www.cyber.uni.lodz.pl/projekty/redesigning-equality-and-scientific-excellence-together-reset> [dostęp: 12.04.2026].
228. Uniwersytet Łódzki (2024). *Wsparcie dla osób transpłciowych i niebinarnych*. [online] Dostępne na: <https://www.uni.lodz.pl/aktualnosc/szczegoly/wsparcie-dla-osob-transpłciowych-i-niebinarnych> [dostęp: 12.04.2026].
229. Uniwersytet Łódzki (2025). *Plan na rzecz równych szans Uniwersytetu Łódzkiego 2025–2027*. [online] Łódź: Uniwersytet Łódzki. Dostępne na: https://www.uni.lodz.pl/fileadmin/user_upload/GEP_2.0_PLAN_NA_RZECZ_R%C3%93WNYCH_SZANS_2025-2027.pdf [dostęp: 12.04.2026].
230. Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej (2022). *Plan Równości Płci na UMCS*. [online] Dostępne na: <https://www.umcs.pl/pl/plan-rownosci-plci,25918.htm> [dostęp: 30.04.2026].
231. Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej (2026). *Równość na UMCS*. [online] Dostępne na: <https://www.umcs.pl/pl/rownosc.htm> [dostęp: 30.04.2026].
232. Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej (b.d.). *Onboarding dla nowych osób pracujących na UMCS*. [online] Dostępne na: <https://www.umcs.pl/pl/onboarding-dla-nowych-osob-pracujacych-na-umcs,34169.htm> [dostęp: 30.04.2026].
233. Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej (b.d.). *Rzecznik Praw Akademickich – Współpraca*. [online] Dostępne na: <https://www.umcs.pl/pl/wspolpraca,18724.htm> [dostęp: 30.04.2026].
234. Uniwersytet Mikołaja Kopernika (2022). *Plan na rzecz równości płci dla Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu 2022–2026*. [online] Dostępne na: <https://www.umk.pl/uczelnia/dokumenty/plan-rownosci/plan-rownosci.pdf> [dostęp: 12.04.2026].
235. Uniwersytet Mikołaja Kopernika (2024). *Zarządzenie Nr 145 Rektora UMK z dnia 29 sierpnia 2024 r. Polityka przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu*.

- [online] Biuletyn Prawny UMK, poz. 292. Dostępne na: https://www.umk.pl/wsparcie-mediacje-bezpieczenstwo/akty-prawne/Polityka_przeciwdzialania_mobbingowi__ni_erownemu_traktowaniu_i_innym_zachowaniom_niepozadanym_na_Uniwersytecie_Mikolaja_Kopernika_w_Toruniu.pdf [dostęp: 12.04.2026].
236. Uniwersytet Śląski w Katowicach (b.d.). *Deklaracja Uniwersytetu Śląskiego – Wspólnoty Równych i Różnorodnych oraz Zasady Równości i Różnorodności*. [online] Dostępne na: <https://us.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie/#czytaj-dalej> [dostęp: 12.04.2026].
237. Uniwersytet w Białymstoku (2023). *Porozmawiajmy o... [seria podcastów online]*. Prowadzenie: M. Kun-Buczko. [online] Dostępne na: <https://uwb.edu.pl/universytet/rowne-traktowanie/porozmawiajmy-o> [dostęp: 30.04.2026].
238. Uniwersytet w Białymstoku (2025a). *Plan Równości Płci Uniwersytetu w Białymstoku na lata 2025–2028*. [online] Białystok: Uniwersytet w Białymstoku. Dostępne na: <https://uwb.edu.pl/universytet/rowne-traktowanie/plan-rownosci-plci> [dostęp: 30.04.2026].
239. Uniwersytet w Białymstoku (2025b). *Działania niepożądane*. [online] Dostępne na: <https://uwb.edu.pl/universytet/rowne-traktowanie/procedura-postepowania-w-przypadku-wystapienia-dzialania-niepozadanego> [dostęp: 30.04.2026].
240. Uniwersytet w Białymstoku (2025c). *Mobbing pod lupą. Edukacja, prewencja i wsparcie. Warsztaty dla młodych naukowców*. [online] Dostępne na: <https://uwb.edu.pl/wydarzenia/mobbing-pod-lupa-edukacja-prewencja-i-wsparcie-warsztaty-dla-mlodych-naukowcow-3629.html> [dostęp: 30.04.2026].
241. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski (2025a). *Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie na lata 2025–2027*. [online] Załącznik do Zarządzenia Nr 23/2025 Rektora UWM w Olsztynie z dnia 23 kwietnia 2025 roku. Olsztyn: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski. Dostępne na: <https://uwm.edu.pl/sites/default/files/2025-04/plan-rownosci-plci.pdf> [dostęp: 30.04.2026].
242. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski (2025b). *Trwa zbieranie zgłoszeń w konkursie „Nauka dla równouprawnienia”*. [online] Dostępne na: <https://uwm.edu.pl/aktualnosci/trwa-zbieranie-zgloszen-w-konkursie-nauka-dla-rownouprawnienia> [dostęp: 30.04.2026].
243. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski (2026). *Skorzystaj ze wsparcia. Równe traktowanie*. [online] Dostępne na: <https://uwm.edu.pl/universytet/rowne-traktowanie> [dostęp: 30.04.2026].
244. Uniwersytet Warszawski (2025a). *Plan Równości Płci dla UW*. [online] Aktualności. Dostępne na: <https://www.uw.edu.pl/plan-rownosci-plci-dla-uw/> [dostęp: 10.04.2026].
245. Uniwersytet Warszawski (2025c). *Równość na UW 2024*. [online] Aktualności. Dostępne na: <https://www.uw.edu.pl/rownosc-na-uw-2024/> [dostęp: 10.04.2026].
246. Uniwersytet Warszawski (2026). *Kursy równościowe dla pracowników UW*. [online] Aktualności. Dostępne na: <https://www.uw.edu.pl/kursy-rownosciowe-dla-pracownikow-uw/> [dostęp: 10.04.2026].
247. Uniwersytet Wrocławski (2021). *Plan Równości Płci*. [online] Załącznik do Komunikatu nr 84/2021 Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego z 22 grudnia 2021 r. Dostępne na: <https://uwr.edu.pl/wp-content/uploads/2023/09/Plan-Rownosci-Plci.pdf> [dostęp: 12.04.2026].

248. Uniwersytet Wrocławski (2023). *UWr w Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości*. [online] Dostępne na: <https://uwr.edu.pl/uwr-w-akademickiej-sieci-bezpieczenstwa-i-rownosci/> [dostęp: 12.04.2026].
249. Uniwersytet Wrocławski (b.d.). *UWr z Tobą i dla Ciebie – rodzice na UWr*. [online] Dostępne na: <https://uwr.edu.pl/rodzice-na-uwr/> [dostęp: 12.04.2026].
250. Washburn, K. (2025). *What Northwestern accepted from the Trump administration to get back \$790M in research funds*. [online] WBEZ Chicago. Dostępne na: <https://www.wbez.org/education/2025/12/02/northwestern-trump-settlement-deering-meadow-freeze-federal-funding-dei-transgender-admissions-antisemitism> [dostęp: 02.05.2026].
251. Yale University (2026a). *9000 Yale University Policy Against Discrimination, Harassment, and Sexual Misconduct*. [online] It's Your Yale. Dostępne na: <https://your.yale.edu/policies-procedures/9000-yale-university-policy-against-discrimination-and-harassment> [dostęp: 02.05.2026].
252. Yale University (2026b). *University-Wide Committee on Sexual Misconduct (UWC)*. [online] Office of the UWC. Dostępne na: <https://uwc.yale.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
253. Yale University (2026c). *Sexual Harassment and Assault Response & Education (SHARE)*. [online] Yale Health. Dostępne na: <https://sharecenter.yale.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
254. Yale University (2026d). *University and Deputy Title IX Coordinators*. [online] Title IX at Yale. Dostępne na: <https://titleix.yale.edu/about/university-and-deputy-title-ix-coordinators> [dostęp: 02.05.2026].
255. Yale University (2026e). *Office of Gender and Campus Culture (OGCC)*. [online] Yale College. Dostępne na: <https://gcc.yale.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
256. Yale University (2026f). *Medical, Parental, and Caregivers Leaves*. [online] Faculty Administrative Services. Dostępne na: <https://facultyadmin.yale.edu/medical-parental-caregivers-leaves-time-off> [dostęp: 02.05.2026].
257. Yale University (2026g). *Yale LGBTQ Center*. [online] Office of the Secretary and Vice President of University Life. Dostępne na: <https://lgbtq.yale.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
258. Yale University (2026h). *Women's, Gender, and Sexuality Studies (WGSS)*. [online] Yale Graduate School of Arts and Sciences. Dostępne na: <https://wgss.yale.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
259. Yale University (2026i). *Belonging at Yale Initiative: Fall 2020 – Spring 2025*. [online] Office of the Secretary and Vice President for University Life. Dostępne na: <https://belonging.yale.edu/> [dostęp: 02.05.2026].
260. Związek Uczelni Fahrenheita (2023). *Powstał Klub Kobiet Uczelni Fahrenheita*. [online] Dostępne na: <https://faru.edu.pl/pl/aktualnosci/powstal-klub-kobiet-uczelni-fahrenheita> [dostęp: 12.04.2026].