

RODZICE *na* UNIWERSYTECIE

Raport podsumowujący projekt
realizowany w ramach I edycji
Budżetu Partycypacyjnego
Uniwersytetu Warszawskiego





UNIwersYTET
WARszAWSKI

Projekt realizowany ze środków Uniwersytetu Warszawskiego
w ramach pierwszej edycji Budżetu Partycypacyjnego UW

Druk raportu dofinansowany ze środków Wydziału Nauk Politycznych
i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego

Uniwersytet Warszawski
Warszawa, grudzień 2019

Analiza na potrzeby raportu

mgr Mariusz Wieczorek

Redakcja i uzupełnienia

dr Hanna Schreiber

mgr Julia Krzesicka

Rodzice biorący udział w projekcie

Oprawa graficzna

mgr Julia Krzesicka

Pomysł i realizacja

dr Hanna Schreiber

Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych UW

mgr Julia Krzesicka

Wydział „Artes Liberales” UW

mgr Mariusz Wieczorek

Wydział Filozofii i Socjologii, Instytut Socjologii UW

Eksperti prowadzący warsztaty

dr Barbara Godlewska-Bujok

Wydział Zarządzania UW (moduł prawny)

dr hab. Mirosława Huflejt-Łukasik

Wydział Psychologiczny UW (moduł psychologiczny)


dr Dobromir Dziewulak

Wydział Pedagogiczny UW (moduł warsztatowy)

Spis treści

Słowo wstępne prof. Anny Gizy- Poleszczuk, prorektor UW ds. rozwoju w latach 2016-2019	7
Słów parę od realizatorów projektu	8
Trochę historii, czyli jak doszło do realizacji projektu	10
Rodzice i dzieci na UW i w zmieniającym się świecie, czyli czy naprawdę wszystko zależy od nas? Kilka pilnych porad na początek (i adresów na końcu raportu)	14
Rodzice na Uniwersytecie, czyli o realizacji projektu	17
Promocja projektu	17
Warsztaty – jak wyglądały?	18
Moduł I – prawny	19
Moduł II – psychologiczny	20
Moduł III – warsztatowy	21
Wyniki	25
Rodzice (nie tylko) na UW – systemowa samotność?	25
Niezrozumienie i brak empatii	26
Rodzice – niewidzialna część społeczności akademickiej	28
Dezorientacja informacyjna	31
Brak odpowiedniej infrastruktury	34
Bariery wynikające z organizacji studiów i pracy	36

Propozycje rozwiązań	40
Przykłady dobrych praktyk	40
Dostęp do informacji	41
Wsparcie w trakcie ciąży i po niej	42
Wsparcie w zapewnieniu dziecku opieki	42
Wsparcie w powrocie do pracy (plan zajęć, pensum)	44
Wsparcie rozwoju zawodowego i naukowego	44
Wsparcie udziału w pracach różnych organów UW	45
Podsumowanie	46
Gdzie szukać pomocy na UW?	49
Pomoc psychologa	49
Pomoc prawna	49
Pomoc w rozwiązywaniu konfliktów, inicjatywy na rzecz równego traktowania	50
Podstawowe informacje prawne	51
Dla osób zatrudnionych na umowę o pracę na uczelni wyższej	51
Dla studentów i doktorantów	52
Podstawowe informacje o urloпах	53
Wybrana literatura	54



Słowo wstępne
prof. Anny Giza-
Poleszczuk,
prorektor UW ds.
rozwoju w latach
2016-2019

Jestem niezwykle wdzięczna inicjatorom projektu „Rodzice na Uniwersytecie”, wszystkim, którzy zaangażowali się w jego realizację i przygotowali Raport, który trafi do władz i społeczności naszej uczelni. **Wsparcie pracowników w harmonijnym łączeniu ról zawodowych i rodzicielskich jest już w zasadzie normą w większości instytucji i firm;** wiadomo też, że przyjazna, empatyczna, uważna na ludzkie problemy kultura organizacyjna służy i firmie, i pracownikom. Zrealizowany w ramach budżetu partycypacyjnego projekt pozwala dostrzec, że nasz Uniwersytet ma w tej mierze sporo do zrobienia. Raport zawiera jednak nie tylko listę problemów, z jakimi mierzą się nasi pracownicy – rodzice, ale i znakomite rekomendacje. Jest więc dobrym punktem wyjścia do opracowania – we współpracy z władzami – konkretnego, realistycznego programu działania. Jestem przekonana, że uda się go stopniowo wdrożyć.

Anna Giza-Poleszczuk

Słów parę od realizatorów projektu



Witajcie Rodzice na Uniwersytecie Warszawskim – Obecni, Przyszli oraz Osoby Sympatyzujące!

Raport, który macie przed oczami jest podsumowaniem projektu „Rodzice na Uniwersytecie”, powstałym na podstawie naszych obserwacji codziennego funkcjonowania tej grupy na uczelni, własnych doświadczeń, indywidualnych wywiadów z pracownikami naukowymi i administracyjnymi Uniwersytetu Warszawskiego, doktorantami, studentami, a przede wszystkim z materiałów opracowanych na podstawie siedmiu całonocnych warsztatów prowadzonych przez grono ekspertów z naszego Uniwersytetu. Warsztaty te odbyły się w 2018 roku, w ramach I edycji Budżetu Partycypacyjnego Uniwersytetu Warszawskiego.

Realizacja tego projektu nie byłaby możliwa bez wsparcia, za które chcielibyśmy w tym miejscu serdecznie podziękować: prof. Annie Gizie-Poleszczuk (b. Prorektor UW), Panu Piotrowi Bocianowi (Biuro Promocji UW), Katarzynie Żakowskiej z zespołem (Uniwersyteckie Centrum Wolontariatu), dr Agnieszce Jasiewicz-Betkiewicz (Instytut Socjologii UW), mgr Weronice Urban (Instytut Stosowanych Nauk Społecznych UW), Pani Annie Borowski (Wydział Biologii UW), prof. Jerzemu Tyszkiewiczowi (Instytut Informatyki UW), Polskiej Sieci Kobiet Nauki, Pani Annie Korzekwie-Józefowicz (Rzecznicze Prasowej UW) oraz Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”.

Pragniemy zaznaczyć, że nasza inicjatywa wpisuje się w istniejące już gdzieś, wartościowe działania podejmowane w imieniu rodziców na różnych uczelniach wyższych w całym kraju. Powstaje wiele interesujących tekstów, projektów, wniosków, które napędzają dyskusję o godzeniu życia zawodowego, naukowego i rodzinnego. Wychozimy ze swojej wieży z kości słoniowej poprzez działania popular-

nonaukowe, badania zaangażowane, w ramach których włączamy społeczność badane jako ekspertów, coraz częściej odsłaniając zarówno kulisy swojego warsztatu, jak i życie prywatne, stanowiące bardzo ważne zasoby umożliwiające naszą codzienną pracę. [Któż z nas nie czytał w podziękowaniach do każdego ważnego naukowego dzieła przede wszystkim peanów na cześć wspierającej autora rodziny połączonych zazwyczaj z przeprosinami za czas, który „dzieło” tej rodzinie zabrało...]. Dokładamy tym raportem swoje spojrzenie i swoje doświadczenia funkcjonowania uniwersyteckich rodziców w społeczności akademickiej.

Przyjęliśmy, że raport zostanie przygotowany w formie możliwie przyjaznej Czytelnikom – łatwej do przeglądania, krótkiej, zwięzłej i zarazem maksymalnie treściwej. Postaraliśmy się stworzyć katalog dobrych praktyk, by pokazać zarówno

Wam, jak i Władzom Uniwersytetu Warszawskiego, że jest wiele pozytywnych działań realizowanych w sferze dotyczącej bycia Rodzicem na Uniwersytecie. Jednak nadal stanowią one wyjątki od reguły „niewidocznego Rodzica” na UW, pozostając w sferze dobrej woli okazywanej przez poszczególne osoby, a nie przemyślanej polityki wsparcia Rodziców na uczelni. Chcemy wierzyć, że wykonana wspólnymi siłami praca może stanowić drogowskaz na drodze do poprawy sytuacji Rodziców na Uniwersytecie Warszawskim. **Jednego jesteśmy pewni – nie jesteśmy i nie jesteście z tym sami!** Wierzymy, że historie tutaj zebrane wpłyną pozytywnie na zwiększenie widoczności Rodziców w środowisku akademickim.

Mariusz Wieczorek
Hanna Schreiber
Julia Krzesicka



Trochę historii, czyli jak doszło do realizacji projektu

Hania: Pomysł przyszedł mi do głowy pewnego styczniowego dnia, po kolejnym telefonie od sfrustrowanej przyjaciółki odsyłanej „od Sasa do Lasa” na UW w celu prawidłowego wyliczenia jej urlopu macierzyńskiego oraz wysłuchaniu obaw, związanych z powrotem do pracy naukowej. Przyjaciółka od pół roku prawie nie spała, a wszystkie spotkania organizacyjne na UW zaczynały się po godzinie 17.00, kiedy ani przedszkole, do którego uczęszczała jej starsza córka już nie działało, a niania opiekująca się od czasu do czasu młodszą wychodziła już do domu. Wróciły wtedy do mnie wspomnienia koszmaru powrotu do pracy w roli wykładowcy po sześciu miesiącach urlopu macierzyńskiego i konieczności „wykazania się”: otrzymałam 11 kursów do poprowadzenia na uczelni, z czego połowę nowych...

Powtarzalność problemów, jakimi wymienialiśmy się w pracy z kole-

żankami, związanych z łączeniem wyczerpującej opieki nad małymi dziećmi z wymagającą intelektualnie pracą oraz powtarzalność sytuacji, w której „nikt nic nie wie”, jeśli chodzi o nasze prawa czy możliwości, doprowadziła do złożenia wniosku o realizację projektu w ramach I edycji Budżetu Partycypacyjnego, którego owocem jest niniejszy raport.

Zwróciłam się od razu po pomoc do Julii, fantastycznej wtedy jeszcze studentki, obecnie doktorantki na UW, która pomogła mi w skonstruowaniu wniosku, opracowaniu strategii i przeprowadzeniu akcji promocyjnej, a następnie do naszego zespołu dołączył Mariusz. Jego własny projekt „Uniwersytecka przestrzeń przyjazna rodzicom” nie zmieścił się w puli tych, które mogły być zrealizowane w ramach I edycji Budżetu Partycypacyjnego, ale od razu nam się spodobał. Dodatkowo Mariusz w zaawansowanym stopniu naukowo zajmował się problemami, z którymi spotykałam i mierzyłam się zarówno ja, jak i moje przyjaciółki, koleżanki, współpracownicy.

Jakie przyświecało nam credo? Chcieliśmy wesprzeć rodziców na UW poprzez dedykowane im w ramach projektu warsztaty prawne i psychologiczne, które miały pomóc w rozstrzygnięciu ich problemów i wskazać możliwe rozwiązania „od ręki”.

Ale najważniejszym efektem miała być diagnoza wyzwań związanych z łączeniem roli rodzica i pracą na uczelni. Stworzeniu tej diagnozy służył przede wszystkim ostatni moduł warsztatowy, w ramach którego uczestnicy próbowali odpowiedzieć na pytanie, *jaka jest obecnie sytuacja rodziców na UW, a jaką chcemy, aby była w rzeczywistości oraz co możemy zrobić, aby to osiągnąć*. Diagnoza ta, zawarta w naszym raporcie, ma na celu zmianę świadomości naszej społeczności akademickiej, a co za tym idzie – mamy nadzieję – także stworzenie w niedalekiej przyszłości rozwiązań (polityk) ułatwiających łączenie życia zawodowego i rodzinnego.

Sprostanie wyzwaniom rodzicielskim i nowej sytuacji życiowej związanej z ciążą i urodzeniem dziecka nie jest proste, zwłaszcza w tak wy-

magającym środowisku jak uczelnia wyższa. Trudności logistyczne, finansowe, napięcia psychiczne, często doświadczane niezrozumienie realiów funkcjonowania rodzica prezentowane przez przełożonych, przez środowisko naukowe bądź koleżanki i kolegów ze studiów, czy brak wiedzy, jakie są prawa wynikające z nowej sytuacji życiowej, wywołują **ogromny stres**, czasami prowadzący do decyzji o porzuceniu studiów bądź wpływający na zahamowanie rozwoju zawodowego i naukowego.

Przy takich założeniach wyjściowych powstał ten projekt. Współtworzony przez jego uczestników, stał się przestrzenią do **wspólnej dyskusji o zmianie UW w miejsce bardziej przyjazne rodzicom (*parent-friendly*) oraz dzieciom (*child-friendly*)**.

Nasze działania w projekcie obejmowały przede wszystkim:

- zebranie informacji o potrzebach i problemach osób, dla których projekt został przygotowywany, a które wzięły udział w warsztatach;

- usystematyzowanie tych potrzeb i rozwiązanie najbardziej palących problemów w trakcie warsztatów;
- przygotowanie wytycznych, które umożliwią w perspektywie długoterminowej spełnienie potrzeb rodziców na UW poprzez odpowiednie zaplanowanie działań i ocenę decyzyjności poszczególnych organów UW (np. na innym szczeblu podejmowane są decyzje o utworzeniu żłobka na kampusie, na innym – o stworzeniu kąciku malucha czy montażu przewijaka);
- prowadzenie badań, tworzących fundament projektów opartych na faktach, zorientowanych na ludzi oraz dających podstawę do rozwoju umiejętności.

Projekt adresowany był do całej społeczności akademickiej UW i dedykowany kwestiom łączenia roli rodzica z życiem studenckim, doktoranckim lub pracowniczym: zatem w obszarze zarówno nauki,

jak i administracji na Uniwersytecie Warszawskim.

Stworzyliśmy (nieoceniona Julia!) witrynę internetową poświęconą działaniom w ramach projektu, co pozwoliło uczestniczyć w nim także osobom, które nie mogły wziąć udziału w warsztatach osobiście, a które chciały podzielić się swoim doświadczeniem i wiedzą on-line. Mamy nadzieję, że informacje zebrane w tym raporcie pozwolą także wesprzeć program rozwoju Uniwersytetu, w którym jako cel główny (punkt 1.1.) wskazano [stworzenie odpowiednich warunków](#) do prowadzenia badań, [ożywienie ich potencjału](#) oraz włączenie do innowacyjnych, eksperymentalnych programów, [zwiększając tym samym rolę uczelni w animowaniu przemian społecznych i gospodarczych](#). Wierzymy, że lepsze warunki pracy i studiowania dla nas wszystkich, w tym dużej liczby rodziców na UW¹, to lepsze wykorzystanie potencjału naukowego Uniwersytetu Warszawskiego.

¹ Niestety nie dotarliśmy do danych obrazujących ilu realnie rodziców funkcjonuje

na Uniwersytecie, a więc o jakiej skali zjawiska mówimy.

Projekt opierał się przede wszystkim na codziennej obserwacji naszego własnego uniwersyteckiego pola: jak wygląda praktyka łączenia życia rodzinnego z zawodowym (administracyjnym, naukowym) oraz problemy, z jakimi przychodzi nam się borykać. Był przestrzenią wymiany doświadczeń z akademickimi zarówno z innych krajowych i zagranicznych ośrodków akademickich, jak i z własnego wydziału, instytutu, pracowni. Tu także pojawiły się historie studentów zgłaszających się na dyżury czy piszących maile z prośbą o pomoc.

Działania zrealizowane w ramach projektu, jak i niniejszy raport to

także chęć przedstawienia władzom uczelni perspektywy, z jakiej patrzą na Uniwersytet Warszawski rodzice funkcjonujący w ramach jego struktur. Znajdziecie tu w związku z tym zanonimizowane wypowiedzi rodziców na UW, zebrane podczas warsztatów lub przy okazji dyskusji nad raportem – chcieliśmy, by ich głos wyraźnie wybrzmiał, bo na co dzień jest on słabo słyszalny na uczelni!

[Zapraszamy do lektury i zachęcamy do wzajemnego wspierania się oraz działania na rzecz poprawy sytuacji rodziców na UW!](#)



Rodzice i dzieci na UW i w zmieniającym się świecie, czyli czy naprawdę wszystko zależy od nas? Kilka pilnych porad na początek (i adresów na końcu raportu)

Opowieść o rodzicielstwie rozpoczniemy od demontażu najczęściej powtarzanego hasła, które rodzice słyszą od innych osób: „Wszystko jest kwestią chęci i dobrej organizacji”.

Jest to bardzo popularny **mit** wpędzający w ogromne poczucie winy i frustrację, którą można oddać słowami: „ze mną jest coś nie tak, najwyraźniej jestem leniwa/leniwy, nieudolna/nieudolny, niezorganizowana/niezorganizowany i niedostatecznie mocno chcę”.

Jesteśmy rodzicami – dorosłymi ludźmi mającymi pod swoją opieką

osoby od nas całkowicie zależne: nasze dzieci. Stajemy przed wieloma trudnymi wyborami i trudno wtedy nie paść ofiarą wykorzystywania troski i lęku o własne dzieci, dla których doskonałą pożywką są społecznie funkcjonujące **stereotypy** („tylko matka dobrze może zająć się swoim dzieckiem”, „albo kariera albo dzieci”, etc.). Czując empatię z każdym rodzicem i dzieckiem, chcielibyśmy podzielić się z Wami kilkoma spostrzeżeniami zebranymi w trakcie naszych warsztatów.

Nie zwlekaj z proszeniem o pomoc. **1**

Jeśli czujesz, że sobie nie radzisz z sytuacją – zaufaj przede wszystkim swojej intuicji. Nie opóźniaj kontaktu ze specjalistą czy specjalistyczną placówką. Nie zawsze warto poddawać się przekonywaniom, często robionym w najlepszej wierze, że warto jeszcze poczekać, „że to minie”. Pomocy psychologicznej nie należy traktować w kategoriach zła koniecznego. *Gdzie szukać pomocy na UW?* Zobacz na s. 49.

2 Dbaj o siebie i swoją kondycję emocjonalną.

Wychowanie jest nietrywialnym, długim i mozolnym procesem trwającym lata. Nie wahaj się korzystać z pomocy bliskich, przyjaciół, jak i specjalistów. Szczęśliwy, akceptujący i silny rodzic to skarb dla każdego dziecka.

3 Zapewnij sobie wsparcie.

Jedno z najpopularniejszych afrykańskich przysłów mówi: „do wychowania dziecka potrzebna jest cała wioska”. Prawdą jest, że wychowanie dziecka wymaga zaangażowania całej rzeszy osób. Tak też dawniej bywało, gdy dzieci wychowywały się w wielopokoleniowych domach. Rodzice wówczas korzystali z pomocy babć, dziadków, cioć, wujków. Poza znacznym odciążeniem rodziców, dzieci brały udział w życiu wielopokoleniowej rodziny oraz obserwowały relacje między innymi dorosłymi i dziećmi. Wielu z nas, rodziców na UW, związało się z Warszawą dzięki studiom i następnie podjętej na uczelni pracy: duża część z nas nie jest stąd!

A to znaczy, że wsparcie w postaci pomocy najbliższej rodziny jest poza naszym codziennym zasięgiem. Szukaj więc wsparcia na UW!

Komunikuj się skutecznie.

4

Informuj o swoich potrzebach, poszukuj rozwiązań na miarę swoich możliwości. Czasem odpuść. Każde zachowanie – dziecka i dorosłego – jest ważnym komunikatem. Zwalczając nieodpowiadające naszym wizjom zachowania, zabraniając sobie okazywania emocji i potrzeb – tłumimy je i wyrzucamy poza nawias. Uczmy się rozumieć przyczyny zachowań i szukać rozwiązań, a nie zamiatać je pod dywan. Problemy z komunikacją istnieją na wszystkich poziomach i we wszystkich relacjach: dostrzegamy je przecież także w naszym najbliższym otoczeniu pracowniczym na UW, w relacjach z przełożonymi, kierownikami projektów naukowych, koleżankami i kolegami. Jeśli dostrzeżesz w swojej sekcji, pracowni, zakładzie, katedrze czy wydziale narastające konflikty i problemy, których nie da się rozwiązać – porozmawiaj z kimś na ten temat i podej-

mij działanie. Warto zgłosić się do Ombudsmana, związków zawodowych, organizacji studenckich działających na Uniwersytecie [zob. *Gdzie szukać pomocy na UW?* na końcu raportu].

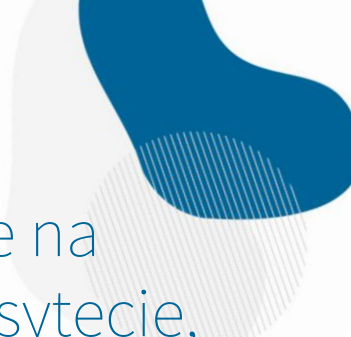
5 Jako rodzice także jesteśmy różni.

Mamy różne potrzeby sprzęgnięte z ekonomicznymi możliwościami ich zaspokojenia, organizacją wsparcia ze strony rodziny i otoczenia, stanem zdrowia swoim i bliskich. Każdy z nas zasługuje na szacunek i uwzględnianie swoich specyficznych potrzeb. Łącząc świat prywatny z naukowym lub zawodowym zasługujemy na wsparciu i za-

angażowanie otoczenia w szukanie sposobów na skuteczne ogarnięcie otaczającej rzeczywistości. Rodzice są często najbardziej bezbronni wobec wszelkich prób oddziaływania siłowego czy pozbawionego szacunku!

Drogi Rodzicu, te kilka stwierdzeń, które chcemy Ci przekazać, nie wyczerpują tematu. Jeżeli jednak zdecydujesz się wziąć je pod uwagę – możesz stać się elementem zmiany, dając sobie i swojemu dziecku szansę na bezpieczne równoważenie spraw prywatnych i zawodowych. Zachęcamy Cię do dalszej lektury raportu i doświadczeń Twoich koleżanek i kolegów – rodziców na UW!





Rodzice na Uniwersytecie, czyli o realizacji projektu

Promocja projektu

Rdzeniem promocji projektu była strona internetowa (rodzice.partycypacyjny.uw.edu.pl). Była ona źródłem bieżących informacji, a także kontaktu z nami – nie tylko poprzez możliwość zadania nam pytań, ale także przesyłania nam własnych historii i pomysłów na poprawę sytuacji Rodziców na Uniwersytecie. Poniżej podajemy przykłady, w jaki sposób staraliśmy się zwiększyć naszą widoczność oraz wpłynąć na skuteczniejszy przepływ informacji o warsztatach.

Najprostszym i najszybszym kanałem informowania potencjalnych zainteresowanych był **mailing** rozsyłany przez platformę USOS – zawierający głównie adresy uniwersyteckie (@uw.edu.pl) szczególnie często używane przez pracowników, ze znikomym odsetkiem odpowiedzi z kont studenckich. Przed

każdym kolejnym warsztatem wysyłaliśmy mailowy monit do sekretariatów, samorządów, kół naukowych, czasopism uniwersyteckich, indywidualnych odbiorców – w tym głównie kierowników zakładów, dyrektorów Instytutów i dziekanatów oraz wszelkich osób aktywnie działających na Wydziałach. Pomoc okazało nam Biuro Promocji UW, umieszczając zaproszenia na warsztaty na stroni głównej UW oraz na Facebooku i Twitterze, oraz Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”.

Wsparciem dla tych działań i zarazem „przypominajką” o warsztatach była **akcja plakatowa** na wszystkich wydziałach. Wymagała sporego zaangażowania czasowego, jednak – w dobie mediów społecznościowych! – okazała się skuteczniejszym sposobem dotarcia z informacją do osób potencjalnie zainteresowanych warsztatami.

Najskuteczniejszą formą zaproszenia okazał się jednak **osobisty kontakt** – polecenia od znajomych i tzw. **poczta pantoflowa** nadal pozostają najbardziej wiarygodnym i zaufanym źródłem informacji!

Udało nam się także uzyskać wsparcie organizacji pozarządowych w promocji naszego projektu, takich jak *Polska Sieć Kobiet Nauki* czy *Rodzic w mieście*, za co w tym miejscu składamy serdeczne podziękowania.

Ostatecznie, do promocji używaliśmy także **mediów społecznościowych** – zwłaszcza jako głównego kanału dotarcia do studentów, szczególnie tych, którzy dopiero rozpoczęli studia. W naszej praktyce lepiej sprawdzały się **zamknięte fora i system poleceń** niż oficjalne kanały kontaktu uczelni, takie jak Newsletter UW, Platforma COME, Biuro Prasowe UW czy Radio Kampus, w którym mieliśmy okazję opowiadać o naszym projekcie.

Rezultaty naszych działań promocyjnych okazały się dość zaskakujące. Najczęstszą odpowiedzią na zaproszenia był... brak reakcji na nasze działania – jak choćby prozaiczne „dziękuję za informację” w odpowiedzi na maila – oraz ko-

nieczność przypominania się o zobowiązaniu do podzielenia się informacjami. Dodatkową trudność stanowiły także „zwyczajowe” (nieprzejrzyste) procedury postępowania z otrzymywanymi zaproszeniami i informacjami, panujące w poszczególnych jednostkach.

Warsztaty – jak wyglądały?

Zależało nam na tym, by warsztaty nie miały charakteru naukowego, ale by stanowiły odpowiedź na realne problemy i wyzwania, z jakimi stykamy się na co dzień jako rodzice. Oczywiście w związku z tym wszyscy rodzice z dziećmi byli mile widziani!

Podzieliliśmy warsztaty na trzy moduły. Chcieliśmy pomóc rodzicom w rozwiązywaniu ich kłopotów natury prawnej i psychologicznej oraz wysłuchać ich propozycji zmian jako ekspertów w dziedzinie (nieosiągalnej?) równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym (*work-family balance*).



Moduł I – prawny

Ekspertka prowadząca:

dr Barbara Godlewska-Bujok – prawniczka specjalizująca się w prawie pracy, w tym w kwestiach dotyczących pracujących rodziców. Zajmuje się także prawem spółdzielczym i prawem szkolnictwa wyższego. Autorka kilkudziesięciu publikacji, w tym książki „Skuteczność prawa zatrudnienia”. Pracuje na Wydziale Zarządzania UW.

Zakres:

- Jakie prawa mają kobiety w ciąży, mamy i ojcowie: zarówno studentki, jak i kadra naukowa czy administracyjna (pracownicy UW);
- Jak powinny być rozliczane kwestie urlopów macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich, zdrowotnych, naukowych.

Moduł realizowany był w formie proaktywnej. Warsztat rozpoczynaliśmy od rozeznania się w kwestiach, pytaniach i wątpliwościach, z którymi uczestnicy przyszli. Następnie odpowiedzi były udzielane pakietami tematycznymi, znajdującymi odzwierciedlenie w studiach przypadku z bogatego wachlarza przykładów z praktyki prowadzącej. Kolejne pojawiające się pytania były spisywane – w ten sposób stworzyliśmy katalog FAQ. Najważniejsze informacje z zakresu prawnego, zebrane podczas warsztatów, przedstawiamy na końcu raportu.



Moduł II – psychologiczny

Ekspertka prowadząca:

[dr hab. Mirosława Huflejt-Łukasik](#) – twórczyni metody Multi-Level Concept oraz Szkoły Coachingu i Pracy z Grupami MLC. Senior Coach i superwizor The European Coaching Federation (EuCF). Akredytowany coach i superwizor Izby Coachingu. Członek prezydium Izby Coachingu w latach 2014-2017. Laureatka nagrody „Skrzydła za dbałość o standardy coachingu” przyznanej w 2017 roku przez środowisko coachów – Stowarzyszenie Coachów Polskich, Izbę Coachingu, ICF, EMCC. Posiada Europejski Certyfikat Psychoterapii (ECP), a także jest certyfikowanym psychoterapeutą i superwizorem Polskiej Federacji Psychoterapii. Pracuje na Wydziale Psychologii UW.

Zakres:

Moduł realizowany był cyklicznie, obejmując cztery spotkania tematyczne:

1. [Emocje rodzica](#) (jak kontrolować emocje; aktor a obserwator a trzy pozycje percepcji; warunkowanie emocji; przeformułowania, czyli jak dystans i poczucie humoru nam pomagają);

2. [Co służy dzieciom by byli spełnionymi dorosłymi](#) (poziomy funkcjonowania człowieka – małego i dużego; co powinno usłyszeć dziecko a czego nie powinniśmy mówić; co to znaczy kochać dziecko i na czym



polegają błędy w wychowaniu; pomysły na przyszłość dzieci);

3. Co jest pomocne w komunikowaniu się w trudnych sytuacjach w pracy (synchronizacja; desynchronizacja; parafraza; jak radzić sobie z krytyką jako źle udzieloną informacją zwrotną);

4. Równowaga praca a dom (wartości jako podstawa świadomych decyzji; przekonania czyli jak możemy sami sobie utrudnić bądź ułatwić życie).

Moduł III – warsztatowy

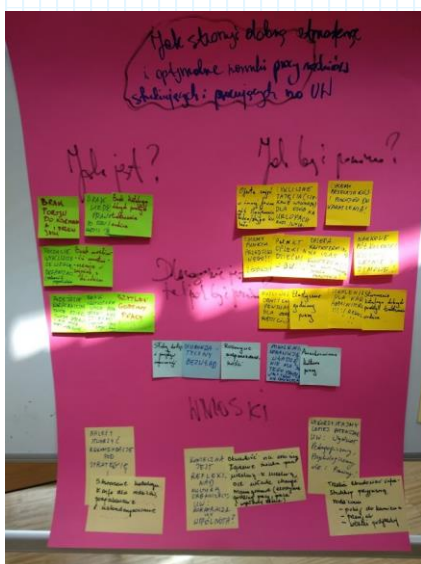
Ekspert prowadzący:

dr Dobromir Dziewulak – twórca innowacyjnych programów kształcenia nauczycieli akademickich oraz programu Dydaktyki Szkoły Wyższej dla doktorantów UW i PAN. Specjalizuje się w nowatorskich metodach akademickiej dydaktyki. Wielokrotnie nagradzany i wyróżniany tytułem najlepszego wykładowcy za osiągnięcia w pracy dydaktycznej. Wielokrotny stypendysta naukowy i dydaktyczny rządu francuskiego. Współpracuje z uczelniami we Francji, Szwajcarii i Kanadzie. Autor 2 książek, 3 monografii, ponad 80 artykułów naukowych, tłumaczeń, recenzji haseł do encyklopedii i trójjęzycznego słownika parlamentarnego oraz autor ponad 400 ekspertyz. Redaktor naczelny eksperckiego czasopisma Biura Analiz Sejmowych „Analizy BAS” oraz członek redakcji kwartalnika naukowego „Studia BAS”.



Zakres:

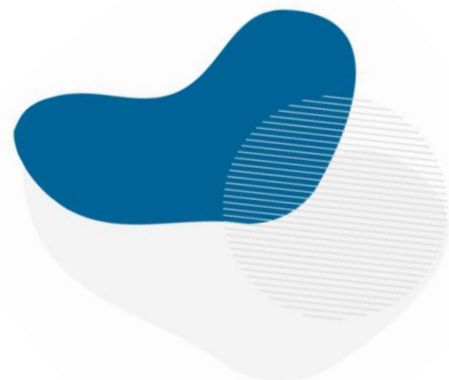
Celem tego modułu było stworzenie konkretnych postulatów dotyczących uczynienia funkcjonowania uczelni bardziej przyjaznej rodzicom na podstawie realnych problemów doświadczanych przez rodziców. Zastanawialiśmy się nad tym jak uczynić uniwersytet miejscem bardziej wyczulonym na potrzeby i realia funkcjonowania rodzica – nie tylko pod względem organizacji przestrzeni czy miejsc dedykowanych rodzicom i dzieciom, ale przede wszystkim kultury pracy i zrozumienia ze strony władz instytutów, wydziałów i całej uczelni.



Metaplan sporządzony podczas warsztatów

Moduł warsztatowy realizowany był metodą dyskusji w formie [metaplanu](#). Uczestnicy, podzieleni na zespoły, tworzyli finalnie plakaty stanowiące podsumowanie efektów ich dyskusji. Następnie odbywała się prezentacja plakatów poszczególnych zespołów, by finalnie stworzony został jeden wspólny plakat zbierający argumenty wszystkich zaangażowanych.

Pytanie główne poddane pod dyskusję: *Jak stworzyć dobrą atmosferę i optymalne warunki pracy dla rodziców studiujących i pracujących na UW?*



RODZICE *na* UNIWERSYTECIE

STUDIujesz/WYKŁADASZ/
PRACUJESZ NA UNIWERSYTECIE
I JESTEŚ RODZICEM?

WEŹ UDZIAŁ W WARSZTATACH
Z EKSPERTAMI Z UW, JEŚLI:

- * NIE WIESZ, JAK "ROZLICZYĆ" URLOP RODZICIELSKI
- * NIE JESTEŚ PEWNY, JAKIE PRAWA MASZ JAKO RODZIC
- * BOISZ SIĘ, ŻE DECYZJA O DZIECKU OZNACZAĆ BĘDZIE
KONIEC TWOJEJ KARIERY NAUKOWEJ
- * MASZ DZIECI I PRZEŻYWASZ STRES ZWIĄZANY
Z GODZENIEM PRACY, STUDIÓW I ŻYCIA DOMOWEGO
- * CHCESZ MIEĆ **REALNY WPŁYW** NA TO, ŻEBY NASZA
**UCZELNIA STAŁA SIĘ MIEJSCEM PRZYJAZNYM
DLA RODZICÓW**

14 MAJA, 21 MAJA, 5 CZERWCA, 14 CZERWCA 2018
KAMPUS GŁÓWNY UW

*Zmieniemy wspólnie Uniwersytet
w miejsce przyjazne rodzicom!*

WIĘCEJ NA RODZICE.PARTYCYPACYJNY.UW.EDU.PL



UNIwersytet WARSZAWSKI | BUDŻET
PARTYCYPACYJNY

Projekt realizowany w ramach Budżetu partycypacyjnego UW,
pod patronatem prorektor prof. Anny Gizy-Poleszczuk.

Plakat promujący warsztaty



Zdjęcia z warsztatów



Wyniki

Rodzice (nie tylko) na UW – systemowa samotność?

Wbrew reklamowym, idyllicznym wyobrażeniom pięknych, zadbanych i wypoczętych mam spotykających się ze sobą w towarzystwie swoich grzecznych i czystych dzieci w wielkomiejskich kawiarniach, problemem po pojawieniu się w rodzinie dziecka jest izolacja. Izolacja ta częściej dotyczy matek niż ojców. Jest pokłosiem zarówno niechęci proszenia o pomoc, jak i rzeczywistym brakiem osób, które długofalową pomoc mogłyby zaoferować. Albo związana jest z brakiem środków finansowych by taką pomoc „z rynku pracy” pozyskać. Mają na to wpływ zmiany społeczne takie jak: mieszkanie z dala od rodziców (którzy często są także osobami pracującymi), samodzielne utrzymywanie się, niezależność, możliwości rozwoju w Warszawie, które doprowadziły do takich okoliczności, gdy rzadko rodzic może liczyć na pomoc osób z zewnątrz. Obserwowany jest (na szczęście!) wzrost

zaangażowania ojców, zajmujących się domem i dziećmi na równi z matką. Często jest jednak nadal sytuacja, gdy trzy lata życia matki po urodzeniu dziecka oscyluje tylko wokół niego: jego rozwoju, towarzyszących temu chorób czy badań lekarskich.

To wszystko mocno ogranicza nasze możliwości powrotu do studiów bądź pracy na uczelni na dotychczasowych zasadach – [praca i studia po pojawieniu się na świecie dziecka wymagają zatem wsparcia ze strony środowiska akademickiego, najczęściej – zwyczajnej empatii i zrozumienia](#). To jest możliwe jeszcze przed trudniejszymi do wprowadzenia zmianami w przepisach, regulaminach, procedurach.

Pracownik naukowy: Sympatycznych wspomnień związanych z UW i moim macierzyństwem nie mam. Kierownik mojego zakładu, który nigdy do mnie nie dzwonił, postanowił się ze mną bezzwłocznie skontaktować właśnie wtedy, gdy dowiedział się, że poszłam na zwolnienie z powodu ciąży. Zapytał mnie: **"Czemu Pani nie pracuje? Po co to zwolnienie, przecież ciąża to nie choroba. Należy wrócić do pracy, bo inni są nadto obciążeni zajęciami"**. Po moim powrocie z urlopu macierzyńskiego nigdy mnie nie pytał o dzieci, zdrowie itp. Z obu macierzyńskich wróciłam do pracy przed czasem, by zacząć z początkiem semestru i nie komplikować życia administracji. Zwłaszcza za pierwszym razem (macierzyński trwał wówczas niecałe 5 miesięcy) bardzo źle ustalono mi grafik i prosiłam o przeniesienie jednej grupy. Pani w dziekanacie powiedziała mi, że i tak, jako naukowy pracownik mam lepiej, bo zajęcia są sporadycznie (właściwie nie pracuję) i nie mam prawa narzekać...

Pracownik naukowy: Dużym wyzwaniem było dla mnie pogodzenie ciąży z planami dydaktycznymi. Musiałam iść na zwolnienie, a to dla osoby układającej grafik zajęć było katastrofą, bo „na gwałt” musiała kogoś znaleźć, kto mnie zastąpi. Poinformowanie osoby odpowiedzialnej za tworzenie grafików o ciąży było dla mnie bardzo dużym wyzwaniem. Teraz, mając dzieci w wieku przedszkolnym, martwię się o to, jak zorganizować dla nich opiekę w czasie ich choroby. Odrabianie zajęć, czy szukanie ewentualnego zastępstwa są tak karkołomne w ich organizacji, że już nawet nie próbuję. Mam poczucie, że jestem pozostawiona sama sobie, a zastępstwa to moja prywatna sprawa.

Niezrozumienie i brak empatii

Częstym problemem jest tymczasem fakt ignorowania przez przełożonych oraz pracowników naukowych (w stosunku do studentek w ciąży) problemów zdrowotnych związanych z ciążą, jak również wyrażane niezadowolenie z powodu „kłopotu”, jaki robi pracownica/studentka, zachodząc w ciążę. Uczestnicy warsztatów zgłaszali np. niewłaściwe sytuacje w czasie zajęć: prowadząca zajęcia kierowała do ciężarnej uczestniczki komentarze w trakcie trwania zajęć takie jak: „jak zamierzasz skończyć semestr?”, „po co tu w ogóle przyszłaś?”.

Nasi rozmówcy i uczestnicy warsztatów często wspominają zarzuty formułowane na uczelni przez osoby ze starszych pokoleń,



które zarzucają młodym rodzicom, że „przecież mają łatwiej”. Wskazują tym samym na posiadanie różnych sprzętów AGD, jednorazowych pieluch i powszechnej dostępności preparatów do pielęgnacji dziecka. Nie biorą pod uwagę innych zmian, jakie w międzyczasie zaszły, a które sprawiły, że wcale „łatwiej nie jest”. Jest po prostu inaczej.

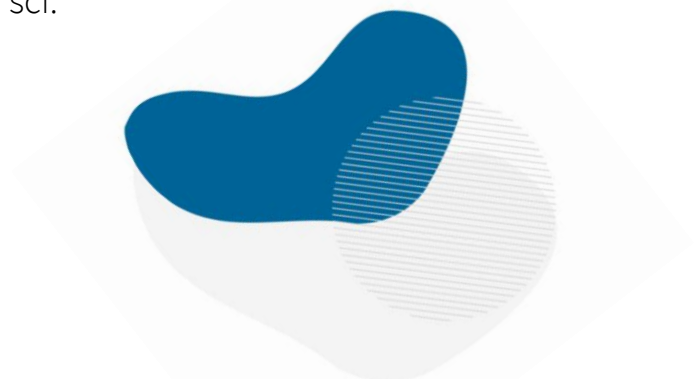
Przełożeni, nierzadko wywodzący się na UW z pokolenia 50+, zwłaszcza ci, „którzy dawno zapomnieli już o tym, jak to jest mieć małe dzieci”, często ignorują brak wsparcia rodziny i związaną z tym niedyspozycyjność czasową. Traktują to także jako pretekst do braku awansu.

W szczególnej sytuacji znajdują się rodzice dzieci z niepełnosprawnościami, dla których koniecznością jest np. możliwość wzięcia dodatkowych dni wolnych na niezliczone wizyty lekarskie u specjalistów. Specyfika ich sytuacji także powinna zostać uwzględniona w ramach procesu przekształcania uniwersytetu w miejsce bardziej przyjazne rodzicom, w czym dużą rolę

Pracownik naukowy: Organizowanie obowiązkowych zebrań dla pracowników po godzinie 15.00 jest koszmarem rodziców małych dzieci. Choć elastyczny czas pracy ma swoje zalety, to brak określonych ram czasowych dyspozycyjności pracownika jest wyzwaniem dla rodzica.

Pracownik naukowy: Kiedy byłam w drugiej ciąży, poinformowano mnie, że mogę wnioskować o awans ze stanowiska asystenta na stanowisko adiunkta. Miałam wrócić do pracy po porodzie od nowego semestru, i nowa umowa mogłaby zostać podpisana od października. Niewielka podwyżka w pensji bardzo by mi się wtedy przydała, z uwagi na radykalny wzrost wydatków. Kiedy zwróciłam się z zapytaniem o to do swojego przełożonego usłyszałam: „W ciąży to ty się lepiej skup na dziecku a nie na karierze, jeszcze rok na stanowisku asystenta ci nie zaszkodzi”. Nie wyobrażam sobie takiego potraktowania pracownika naukowego np. w krajach skandynawskich!

powinno odegrać Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych na UW, uwzględniając rodziców dzieci z niepełnosprawnościami jako jednego z adresatów swojej działalności.



Pracownik naukowo-dydaktyczny.

Jak jest? Raczej źle. Ludzie na UW, np. pracownicy administracji czy koleżdy/koleżanki z pracy są pozytywnie nastawieni do dzieci, pomocni i elastyczni (**myślę, że czasami pomagają niejako wbrew regulacjom**), ale UW jako instytucja już nie. Kilka przykładów:

- pierwsze dziecko urodziłam będąc na studiach doktoranckich. Nie miałam żadnego wsparcia finansowego ze strony UW, tylko dzięki otrzymanemu wcześniej stypendium wojewódzkiemu mogłam się utrzymać przez parę miesięcy po urodzeniu dziecka;

- obecnie czas oczekiwania na żłobek UW to ok. 20 miesięcy (dziecko zapisane na jesieni 2017, wolne miejsce ma być od września 2019). Oznacza to, że gdyby ktoś chciał zacząć korzystać ze żłobka w momencie zakończenia rocznego urlopu macierzyńskiego, musiałby zapisać dziecko na początku ciąży. Myślę, że część osób w ogóle nie zapisuje się na listę, jeśli wiedzą, jaki jest czas oczekiwania. Tak więc **potencjalnych chętnych jest jeszcze więcej niż ci zapisani**;

- zebrania rad instytutu i wydziału odbywają się o 16-tej. Rodzice odbierający dzieci z przedszkola czy szkoły muszą organizować sobie opiekę do dzieci;

- część raportów rocznych itp. trzeba wypełniać będąc na zwolnieniu lekarskim lub na urlopie macierzyńskim. To dość kłopotliwe.

Rodzice – niewiedzialna część społeczności akademickiej

Podstawowym problemem jest fakt, że grupa zainteresowanych jest mocno rozproszona. Nie stanowi ułatwienia to, że rodzice nie funkcjonują w oficjalnym dyskursie uczelni wyższych, co z kolei związane jest z tym, że rodzicielstwo nie stanowi celu funkcjonowania szkolnictwa wyższego. Uczelnie publiczne nie konkurują na świadczenia socjalne tylko na techniczną infrastrukturę. Można zaryzykować stwierdzenie, że nie dostrzegając tej sfery życia same wykluczają się z możliwości kształtowania świadomych postaw (pro)rodzinnych. Organizacja czasu pracy, zwiększająca efektywność naukowców i administracji nie powinna jednak funkcjonować w oparciu o zasadę, że opieka nad dzieckiem to „indywidualna sprawa każdego rodzica”. Można zadać reto-

ryczne pytanie: Jak wiele wtedy traci przy takim podejściu nie tylko rodzic, który nie weźmie udziału w wydarzeniu naukowym, nie przyjdzie na interesujące go seminarium czy wykład, nie stworzy zespołu grantowego, ale cała społeczność UW i uczelnia, która aspiruje do bycia najlepszą nie tylko w kraju, ale i wiodącą w naszym regionie?

Sytuacja systemowa w Warszawie jest taka, że podaż żłobków i przedszkoli względem popytu jest zbyt mała, zwłaszcza dotyczy to dzielnic zamieszkiwanych przez osoby młode. Przepisy regulujące procesy rekrutacyjne do placówek publicznych preferują dwoje rodziców pracujących. Zakłada się, że jeden niepracujący rodzic może poświęcić czas dziecku. Jednak by pracować – trzeba dziecko powierzyć czyjejś opiece. Zaczepiamy o wcześniej wspomniany problem niedostępnych dziadków (bądź braku funduszy). I wpadamy w błędne koło.

Niewątpliwie sukcesem okazał się uniwersytecki żłobek. Uczestnicy warsztatów, którzy mają w nim dzieci są bardzo zadowoleni. Problemem jest jednak ograniczona liczba miejsc i czas oczekiwania w

związku z tym na miejsce (obecnie około 20 miesięcy), wynikające z kolei ze żłobkowej infrastruktury. Sytuację dodatkowo komplikuje rozproszenie kampusów UW w różnych częściach Warszawy, co nie sprzyja rodzicom, których miejsce studiów i pracy nie znajduje się przy kampusie głównym, ale np. na Ochocie, Pradze Południe, Mokotowie czy Białołęce.

Żłobek i przedszkole na UW obecnie dostępne są tylko dla doktorantów/doktorantek i pracowników/pracowniczek UW. Uczestnicy warsztatów wysunęli dwie propozycje rozwiązania tej niedogodności: 1) powiększenie obecnego żłobka; 2) utworzenie dodatkowych żłobków – idealnie, by przy każdym kampusie był jeden duży, ponieważ taka placówka przydałaby się również dla osób studiujących.

Sytuacją idealną byłoby, gdyby pracodawcy dostrzegali rodziców i wychodzili naprzeciw ich potrzebom. Były jednak programy doceniające uczelnie pod szyldem „przyjazne rodzinie”, które wygasły po 1-2 edycjach. Przykładem może być projekt stowarzyszenia PLinEU

Uczelnia Przyjazna Rodzicom². Najdłużej trwającym zaś był program „POMOST” Fundacji na rzecz Nauki Polskiej, pierwotnie napisany celem wsparcia kobiet w ciąży, które nie mogły wykonywać prac w laboratoriach. Zakończenie finansowania z grantu europejskiego Innowacyjna Gospodarka w 2013 roku oznaczało jego zamknięcie³.

Pracownik naukowy: Jak jest? Słabo. Brak zrozumienia przy układaniu planu zajęć ze strony bezdzielnych kolegów, brak jakiegokolwiek uwzględnienia obciążeń, z jakimi wiąże się rodzicielstwo. Obciążanie biurokracją, obowiązkami administracyjnymi. Sztywność, zwłaszcza ze strony bezdzielnych i dość bezwzględnych szefów.

Obecnie w świecie polskich uczelni ziele czarna dziura pomiędzy deklarowanymi wartościami a praktyką. Dlaczego? Bo:

- Brakuje konkretnych, spisanych wskazówek dla rodziców, ale również determinacji, by zawalczyć o podstawowe prawa, umożliwiające sprawniejsze łączenie spraw prywatnych z zawodowymi;
- Brakuje rozwiązań systemowych;
- Brakuje dyskusji o więziach społecznych, wykraczających poza debatę nad tym, czy coś ma dobroczynny czy niszczący wpływ na psychikę dziecka bądź na miejsce uczelni w rankingu;
- Brakuje szerszej świadomości więziotwórczego, dobroczynnego wpływu pomocy podyktowanej życzliwością i zrozumieniem, tak często realizowanej przez otoczenie na poziomie kontaktu z zestresowanym rodzicem siedzącym z dzieckiem przed salą egzaminacyjną, któremu proponujemy opiekę na te dwadzieścia minut czy pomocą przy dziecku koleżance z pracy, która musi w terminie oddać artykuł. Takie wsparcie nie znajduje odzwierciedlenia w

² Zob. www.plineu.org/projects/uczelnia-przyjazna-rodzicom/

³ Zob. www.fnp.org.pl/oferta/pomost-granty-powrotowe/

przepisach i formalnych udogodnieniach, także lokalowych. Ale nie zastąpi również wsparcia instytucjonalnego, programowego, świadomie zaplanowanego.

Dezorientacja informacyjna

Rodzice na Uniwersytecie Warszawskim – zarówno pracownicy Uniwersytetu, jak i studenci – wskazują na jeden główny problem: **dezorientację informacyjną** wynikającą z braku dostępu do pełnej i rzetelnej informacji oraz problemów z jej przepływem i aktualizowaniem. Jest bardzo duża i pilna potrzeba przeprowadzenia szkoleń dla administracji w tym zakresie. Jako realizatorzy projektu także tego doświadczyliśmy, jeśli chodzi o zarządzanie przekazywanymi informacjami: jeśli wszystkie pisma kierowane są do kierowników jednostek to często tam „utykają”, jeżeli personalnie nie zostaną uznane za wartościowe, zaś same informacje nie są przekazywane w sposób efektywny.

Uczestnicy warsztatów wskazywali, że brakuje im wiedzy co do praw wynikających z nowej sytuacji życiowej, a także, że napotykają trudności z pozyskaniem pełnej i rzetelnej informacji od kadry administracyjnej, która ich zdaniem nie posiada adekwatnej wiedzy by skutecznie radzić sobie ze sprawami socjalnymi pracowników-rodziców (zgłaszane problemy dotyczyły m.in. prawidłowego wyliczenia pensum czy przeciążenia grafików zajęć tuż po powrocie danej osoby

Pracownik naukowo-dydaktyczny: **Brakuje informacji na temat formalności związanych z urodzeniem dziecka i wsparciem finansowym albo informacje te są rozproszone.** Informacje na temat regulacji prawnych i finansowych oraz możliwych form wsparcia powinny być zebrane w jednym miejscu, łatwo dostępne, a pracownicy i studenci powinni być informowani o tym miejscu w sekretariatach i dziekanatach.

z urlopu). Problem stanowi także brak katalogu dobrych praktyk. Brak jednoznacznych ogólnouniwersyteckich wytycznych i przepisów regulujących postępowanie

wobec rodziców nastręcza szczególnych trudności w postępowaniu wobec studentów z dziećmi – sytuacja rodzicielstwa studentów nie była dotychczas uregulowana.

Wszyscy uczestnicy warsztatów zwracali uwagę, że mają słabą orientację w – i tak mocno ograniczonej – ofercie UW skierowanej do nich i ich dzieci. Podobna kwestia dotyczy działań umożliwiających łączenie pracy naukowej z opieką nad dzieckiem – zarówno pracy w przestrzeni biblioteki, jak i wyobrażeń co do możliwości przybycia z dzieckiem na zajęcia czy konfe-

brze. Zwracano także uwagę, że obok chaosu organizacyjnego (brak jednego przewodnika, poszukiwanie wiedzy na własną rękę, często niespójne informacje pozyskiwane z różnych źródeł) problem stanowi brak szerszego myślenia o rodzicielstwie. Szczególnie widoczny jest on na wydziałach, gdzie jest mało kobiet. Główną przyczyną, zdaniem uczestników warsztatów, jest wysoka dominanta wieku członków Rad Wydziałów oraz Senatu UW, co przekłada się na ich **konserwatywne podejście, w którym „uniwersytet jest dla naukowców zajmujących się nauką i poświęcających jej cały swój czas”** z „tendencją do zapominania, że samemu miało się dzieci”. Brak tej świadomości zdaniem uczestników wynika z innych doświadczeń z czasów swojej młodości, który powiązany jest z brakiem styczności z życiem młodszego pracownika naukowego i studenta. Często jest nierespektowanie faktu bycia rodzicem – zwłaszcza przy decyzjach podejmowanych przez przełożonych/dziekana/sekcję finansową (np. dotyczących terminów i godzin organizacji spotkań, posiedzeń Rad, zebrań Katedr, etc.).

Pracownik naukowy: Dobrym pomysłem był piknik rodzinny na UW. **Dzieci powinny poznać miejsce pracy rodzica, powinny czuć się z tego dumne.**

rencję. Większość uczestników warsztatów kojarzyło BUWiałnię, mało kto natomiast wiedział o istnieniu BabyLab czy Uniwersytetu Dzieci. Pojawiające się natomiast inicjatywy skierowane do rodzin i dzieci były postrzegane bardzo do-

Jako ciekawy przykład pojawiła się kwestia dorosłych dzieci pracowników naukowych, które same zaczynają studia w miejscu pracy rodzica i brak regulacji takich sytuacji.

Sztandarowym przykładem na brak przepływu informacji jest także kwestia już istniejących i dostępnych form pomocy w ramach uczelni. Wiele osób opowiadało swoje historie z poszukiwaniem pomocy psychologicznej poza uczelnią w sektorze prywatnym, podczas gdy w trakcie warsztatów dowiadawali się, że **w ramach uczelni mogą skorzystać z bezpłatnej pomocy w Centrum Pomocy Psychologicznej UW**. Potrzebna jest dobra kampania informacyjna na Uniwersytecie Warszawskim dotycząca zarówno sytuacji rodziców, jak i oferty do nich skierowanej – skonsolidowane, szerokie działanie na poziomie ogólnouniwersyteckim.

Większość osób wskazywała, że Uniwersytet nie widzi potrzeby konkurowania na świadczenia socjalne – ponieważ nie postrzega ich jako elementu, którego zaspokojenie wpływa na poprawę efektywności naukowca.

Pracownik naukowo-dydaktyczny:

Ze względu na wiek mój i moich dzieci jako ostatni pojawił się problem, gdy **moje dziecko studiowało na moim własnym wydziale i zaliczało przedmiot, którego uczę i przedmioty, których uczyli moi bliźni i dalsi koledzy**. Radziłem sobie z tym sam, nie znałem żadnych sensownych wytycznych, ale dzięki pomocy kolegów i koleżanek wszystko się chyba w miarę dobrze udało. Zostałem zwolniony z udziału w wymyślaniu zadań na kolokwium i egzamin, rozwiązań swojego dziecka nie oceniałem, itd. Jeśli mam jakieś niewielkie wątpliwości, to czy sprawiedliwe jest, że moje dziecko miało w domu doradcę-eksperta do spraw regulaminu studiów i mechanizmów funkcjonowania wielu procedur na uczelni – bo inni studenci takich nie mieli. Z drugiej strony, gdyby jakikolwiek inny student przyszedł do mnie z takimi samymi pytaniami, to tak samo bym mu odpowiadał jak mojemu dziecku.

Brak odpowiedniej infrastruktury

Drugą główną kategorią problemów wskazywanych przez rodziców są **bariery architektoniczne/infrastrukturalne**. UW szczydzi się,

że jest Liderem Dostępności⁴. Zniesienie barier architektonicznych z myślą o osobach z niepełnościami w większości budynków sprawia, że korzystają z nich przy okazji rodzice z dziećmi w wózkach. Jednakże próżno szukać informacji, gdzie można znaleźć przewijaki na uczelni, pokoje dla opiekuna z dzieckiem, kąciki malucha czy inne udogodnienia pozwalające na podstawową „obsługę” małego człowieka – UW takim dokumentem nie dysponuje. Wdrożenie Kącików i Klubików Malucha – punktów krótkookresowej opieki nad dziećmi – szczególnie na czas konferencji, gdy instytucje opiekuńczo-wychowawcze są już zamknięte, jest ze wszech miar pożądanym krokiem. Z dużym entuzjazmem spotkała się propozycja wysuwana przez innych uczestników warsztatów, by uczynić funkcjonowanie takich punktów krótkookresowej opieki nad dziećmi miejscem praktyk dla studentów pedagogiki.

Istnienie powyżej wskazanych rozwiązań jest szczególnie ważne wo-

bec powszechnego problemu, jakim jest [brak stanowisk pracy na wydziałach](#) „wyposażonych” w trzy elementy: biurko, ciszę i dostęp do Internetu. Powszechnie wiadomo, że praca w domu z małym dzieckiem jest bardzo trudna i mało efektywna.

Z powyższym związane jest także to, że w przypadku potrzeby nakarmienia dziecka piersią potrzeba korzystać z życzliwości pracowników lub – dosłownie! – [ukrywać się w toalecie](#). A przecież karmienie dziecka piersią jest czynnością naturalną; zapewnienie podstawowych warunków higienicznych i infrastrukturalnych nie przekracza możliwości uczelni, aspirującej do bycia najlepszą w kraju.

Jakie są zatem odczuwalne braki związane z infrastrukturą? Przewijaki na wydziałach to rzadkość, tylko niektóre cateringi funkcjonujące w murach Uniwersytetu są wyposażone w krzeselka do karmienia dzieci (m.in. Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych, Wydział Lin-

⁴ Zob. www.uw.edu.pl/uw-liderem-dostepnosci/

gwistyki Stosowanej, stary BUW), a niektóre kompleksy budynków, jak te przy ulicy Szturmowej (mieszczące m.in. Wydział Zarządzania oraz Wydział Lingwistyki Stosowanej) w ogóle nie mają żadnej infrastruktury dla rodziców. W budynku przy Żurawiej 4 jest platforma dla wózków, ale wymaga obsługi przez pracownika z portierni i często nie działa. Budynek Wydziału Historycznego, mimo że odnowiony i rozbudowany o dodatkową część, nie posiada miejsca do karmienia dla dzieci – karmiące matki najczęściej korzystają z wnęki koło szybu windy znajdującej się na piętrze, gdzie zlokalizowane są toalety. Błaty, w które wpuszczone są umywalki, są za wąskie by móc na nich położyć dziecko i je przewinąć. Podobną sytuację można zaobserwować w, poddanym przecież niedawno bardzo dużej modernizacji, budynku Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych. Sytuacja tutaj jest o tyle lepsza, że jest dość miejsca w toaletach, by móc w przyszłości zamontować przewijaki. W żadnym budynku Wydziału Prawa i Administracji (a są cztery!), nie ma udogodnień dla rodziców, a jest miejsce, np. w Colle-

gium Iuridicum II, żeby takie miejsca się pojawiły. To samo dotyczy budynku d. BUW, tzw. Stara Biblioteka, gdzie jest co prawda miejsce do przewinięcia dziecka, ale już żadnego do jego nakarmienia. Miejsce do przewinięcia dziecka znajduje się także na szczęście w podziemiach Auditorium Maximum, w toalecie dla kobiet, jednak i tam [brakuje pokoju dla rodzica z dzieckiem, który chciałby dziecko nakarmić](#).



Studentka [mail otrzymany podczas trwania projektu]:

Szanowni Państwo! Jestem mamą rocznej [córkę], w sierpniu spodziewam się drugiego dziecka [...]. Studiuję na Wydziale Pedagogicznym UW, od października zaczynam II rok magisterki. W środę jest rejestracja na przedmioty w semestrze zimowym 2019/2020. **W dniu dzisiejszym rozpisałam sobie godziny tych zajęć, jestem przerażona.** We wtorek od 11.45 do 20, a w czwartek od 8.15 do 18.30 mam mieć zajęcia. Nie da się nic poprzesuwać, bo większość to wykłady i zajęcia, które nie mają do wyboru godzin. Moje pytanie brzmi, co mogę zrobić aby jakoś pogodzić opiekę nad dziećmi i studiowanie? Opcji dziekanki nie rozważam z uwagi na ostatni rok studiów, który uważam warto skończyć od razu, nie odwlekać. Poza tym szefowa [miejsca], w którym pracowałam przed zajściem w ciążę na mnie czeka. [...] **Także jestem między młotem a kowadłem.** Nie wiem co mogę zrobić. Jak usprawnić studiowanie w tym czasie? Proszę o poradę.

Studentka:

Nieobecności to trudny temat – przy czym czasem przywilej jednej więcej na semestr dla studenta-rodzica byłby dużą ulgą (3 zamiast 2). Jeśli idzie o plan to w zależności od wydziału różnie jest on rozwiązywany, niektórzy studenci dostają plan “do ręki”, oni mają moduły, albo tak jak wydział biologii – sami układamy plan. **Dużą pomocą byłoby, gdybym mogła z np. kilkunastogodzinnym wyprzedzeniem móc zarejestrować się na przedmioty w USOS, wtedy nie byłoby sytuacji, w której mam długie okienka w planie przez co ani nie mam zajęć, ani nie mogę zająć się dziećmi.** Studentów-rodziców jest na tyle mało, że taki przywilej chyba nie wyrządziłby dużej krzywdy ogółowi. (Pomysł jest między innymi stąd, że odrabianie zajęć jest często niemożliwe przez ograniczenia sprzętowe – prowadzący nie mogą wpuścić więcej niż X studentów, ponieważ jest tylko tyle stanowisk pracy).

Studentka [mail otrzymany w trakcie trwania projektu]:

Witam, mam pytania, na które chciałabym uzyskać odpowiedzi: 1) Czy będąc na zwolnieniu lekarskim ze względu na ciążę (zwolnienie lekarskie ciążowe) i/lub będąc na zwolnieniu ze względu na urodzenie i opiekę nad dzieckiem można/trzeba odbyć praktyki studenckie? 2) Jak to jest z nieobecnościami na zajęciach kobiety ciężarnej ze względu na złe samopoczucie (kobieta ciężarna z cukrzycą ciążową i wymiotami).

Bariery wynikające z organizacji studiów i pracy

Trzecią kategorię stanowią bariery organizacyjne, w tym: bariery wynikające z braku stosownych przepisów, ale również te wynikające ze sposobu, w jaki zorganizowany jest czas studiów i pracy na UW. W takich sytuacjach decyzje rozstrzygane są na poziomie codziennej praktyki na wydziale lub zależą od indywidualnej decyzji/świadomości pracownika. Ich dolegliwość zależy od indywidualnie posiadanych zasobów przez każdego z rodziców na UW – ich budżetu, czasu, kapitału ludzkiego, usieciowienia (co przekłada się na całe

spektrum wsparcia, na jakie możemy liczyć – od samowystarczalności, poprzez nianie czy samorganizujące się grupy, także w pracy), zamieszkiwania w różnych rejonach miasta, suburbiach lub w większych odległościach. Najczęściej wskazywane były problemy z realizacją pensum bądź uczestnictwem w zajęciach. To również wyzwanie dla pracowników naukowych, którzy nie mają żadnych wskazówek jak mogą „ułatwić” życie studentkom w ciąży, studentkom-młodym matkom, by nie naruszać regulaminu studiów.

Drugi najpopularniejszy problem dotyczy zaniżenia okresowej oceny pracowniczej. Formularze oceny dorobku naukowego nie uwzględniają faktu, że pracownik został rodzicem/przebywał na urlopie rodzicielskim/macierzyńskim, mając pod opieką dziecko, co przekłada się finalnie na niższą produktywność w okresie poddawany ocenie. W dłuższej perspektywie wpływa to także na możliwości awansu takiej osoby, ponieważ podobnie sytuacja wygląda z oceną dorobku naukowego do habilitacji – nie uwzględ-

nia ona ewentualnego urlopu macierzyńskiego. Dobrą praktyką wykazuje się tutaj Narodowe Centrum Nauki, które daje możliwość przedłużenia okresu grantu o półtora roku w przypadku urodzenia się dziecka, jak również uelastycznia możliwości aplikowania o grant, w sytuacji w której możliwość wy-

Pracownik naukowo-dydaktyczny: Chętnie podzielę się swoim spostrzeżeniem w pewnej kwestii. Otóż w semestrze letnim 2013/2014 i zimowym 2014/2015 przebywałam na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim. Ocenę okresową pracownika miałam w styczniu 2013, a potem w styczniu 2015. W okresie 2 lat jeden rok był związany z urlopem macierzyńskim, moim zdaniem o tyle powinno się przesunąć okres oceniania pracownika. **Wprawdzie napisałam, że w danych semestrach miałam urlop, ale komisja jakby tego nie chciała dostrzec, bo zawarła w ocenie uwagę, że w tym czasie miałam za małą aktywność naukowo-badawczą i powinnam to poprawić.** Dotąd zawsze miałam bardzo dobre oceny, jak w sytuacji opieki nad dzieckiem mogę mieć bardzo dobre wyniki? Mam wrażenie, że zabrakło indywidualnego spojrzenia na sytuację.

stąpienia z wnioskiem ograniczona jest czasem, jaki upłynął od obrony doktoratu: wtedy wydłużona jest możliwość aplikowania z uwagi na sam fakt urodzenia dziecka (niezależnie od okresu, na jaki rodzic wybrał urlop macierzyński/ojcowski).

Rutyna pracy Uniwersytetu to także problemy z godzinami, w jakich odbywają się: Rada Wydziału, Zebrania Zakładów, katedr i innych ciał decyzyjnych. Uczestnicy często

Pracownik naukowy: Zostałam wezwana na spotkanie z Dziekanem na godzinę 16.00. Kiedy odpowiedziałam, że jest mi bardzo przykro, ale o tej godzinie nie mogę, bo muszę odebrać dzieci z przedszkola i szkoły, i nie zdążę dojechać na czas **dostałam odpowiedź: „Dziekan jest tylko jeden!”** Nie miałam odwagi odpowiedzieć: „Matka też...”.

wskazywali na godziny popołudniowe, co wymusza konieczność zorganizowania na ten czas dodatkowej opieki nad dziećmi.

Czasami różne uniwersyteckie wydarzenia zbiegają się w czasie z wydarzeniami szkolnymi/przedszkol-

nymi – np. impreza dla pracowników UW zbiegła się z obchodami Dnia Matki w przedszkolach i szkołach. Pracownicy administracji wskazywali także, że ze względu na charakter pracy jest duży opór, by dopuścić do realizacji części pracy w systemie zdalnym, choć współczesne rozwiązania technologiczne to umożliwiają, a też nie zawsze występuje obiektywna potrzeba bycia na uczelni, w celu sprawnego wykonania zaplanowanych zadań. Z kolei nauczyciele akademicy wnioskowali o poszerzenie możliwości oferowania zajęć w innej formie niż stacjonarna np. przez wideoseminaria.

Presja, by jak najszybciej wracać z urlopu czy nie wykorzystywać zwolnień lekarskich jest wspólna dla wszystkich uczestników. Realnym zagrożeniem wykorzystania przysługującego zwolnienia jest utrudnianie awansu.

Pracownik naukowy: Jak być powinno? Przede wszystkim (oczekuję) wykazania się elastycznością przy układaniu planu zajęć (uwzględnienia, że muszę zawieźć i odebrać dzieci ze szkoły i przedszkola). Musiałam o to dopominać się dobre kilka lat i **spotkałam się nieraz ze zdziwieniem, że moje dzieci nie mogą być w szkole do 18 lub 19.** “A dlaczego nie?” – zapytał kolega :) Co można zrobić, żeby to zmienić? Edukować. Spisać dobre praktyki i rozstać do szefów instytutów, żeby uczulić wszystkich na to, że posiadanie dzieci nie jest “moją prywatną sprawą”, tylko obciążeniem, które powinno być brane pod uwagę. Stworzyłoby to może trochę przyjaźniejszą atmosferę dla rodzicielstwa. I tak jest mi trudno (dwoje dzieci, dr hab., kobieta), a w prosty sposób mogłoby być łatwiej, gdyby wykazano elementarną choćby elastyczność, przede wszystkim w kwestii planu zajęć.

Pracownik administracji: Bardzo źle były widziane zwolnienia lekarskie z powodu choroby dziecka. W okresie od stycznia do marca moje dziecko było w przedszkolu łącznie 15 dni, a ja w tym czasie razem z nim 2 tygodnie na zwolnieniu. **Pomimo, że opieką nad chorym dzieckiem podzieliłam się z mężem i dziadkami, mój przełożony przy okazji rozmów o podwyżce za każdym razem wypominał mi absencję z powodu choroby dziecka, argumentując to brakiem mojej gotowości do pracy.**

Studentka: Jest świetnie, choć zawsze może być lepiej. Jestem mamą 5-miesięcznego synka i razem studiujemy antropologię kulturową w IEiAK-u. Razem, gdyż na zajęcia przychodzę razem z synkiem, od 3. tygodnia jego narodzin. Instytut jest wspaniały. Na zajęciach zdarza mi się karmić piersią i nie jest to problemem. **Prowadzący i prowadzące są wspaniali** – nie dość, że akceptują naszą wspólną obecność, to często włączają synka do zajęć, np. pytając, czy też chce sylabus lub czasem trzymając na rękach w przerwie. **To drobne gesty dla nich, ale dla mnie mają ogromne znaczenie.** Dodatkowo w budynku jest sala dla studentów i studentek, gdzie między zajęciami mogę spokojnie nakarmić synka i go przewinąć. Koleżanki i koledzy z roku pomagają we wszystkim – noszeniu wózka, opieką nad synkiem. Ponieważ urodziłam na początku stycznia, część sesji zimowej zaliczyłam od razu – egzaminy, ale z częścią miałam problem. Eseje – wymagają dwóch rąk, na początku opieki nad dzieckiem najczęściej wolna jest tylko jedna. I przedłużyli mi okres oddawania esejów na dogodny dla mnie czas. Naprawdę złego słowa o instytucie nie mogę powiedzieć i życzę każdej mamie/tacie takich warunków.

Propozycje rozwiązań

Przykłady dobrych praktyk

Wskazując na bariery i przeszkody w tym raporcie chcieliśmy także wskazać już istniejące na UW **dobre praktyki** – doświadczenia uczestników warsztatów z różnych jednostek uniwersyteckich, które uważają za warte wdrożenia na całym UW:

- **Empatyczne podejście administracji:** Panie z dwóch wydziałów, same będąc matkami, opowiadały, że rozumiejąc sytuację studentek i koleżanek z pracy udostępniły swoje pokoje pracy, by mogły one w niezakłócony sposób nakarmić swoje dzieci w odosobnieniu. „Zakłócało to rytm codziennej pracy, ale umówmy się – trzeba okazać zrozumienie i sobie nawzajem pomagać, a sytuacja ta jest przejściowa”. Ogólnie „panie z sekretariatów” zbierały najpochlebniejsze recenzje za prorodzinność, wskazywane były w większości jako osoby

życzliwe, pomocne, chętnie pilnujące dzieci na czas wypełniania dokumentów, wykonywania formalności przy biurku, niezależnie od wydziału, z którego pochodzili uczestnicy warsztatów.

- **Kompetentna kadra administracyjna**, znająca odpowiedź na wątpliwości pracownika / studenta, związane z istniejącą bądź zbliżającą się „sytuacją rodzicielską”.

- **„Prorodzinni” promotorzy**, którzy uwzględniają sytuację rodzica – wykazują elastyczność w granicach istniejących procedur.

- **Ułatwienia parkingowe**: np. funkcjonująca na Wydziale Fizyki możliwość wjazdu na parking po napisaniu podania, wskazującego na ciężę lub przyjazd z dzieckiem.

Pracownik naukowo-dydaktyczny: Udało mi się dostać biurko do pracy na wydziale, choć było to bardzo trudne i prawdopodobnie potrwa tylko do początku nowego roku akademickiego. Ale dzięki temu mogę pracować. Bardzo duże wsparcie administracyjne, przy przygotowaniu podań, wniosków, przy rozliczeniach finansowych. **Korzystam ze żłobka UW i jestem z niego pod każdym względem zadowolona!** Jest wspaniały. Wszyscy są serdecznie nastawieni wobec dzieci na uczelni.

Zaproponowane przez uczestników warsztatów rozwiązania można podzielić na kilka kategorii.

Dostęp do informacji

- Cykliczne, stałe aktualizowanie wiedzy przez dział kadr i administracji w postaci regularnych szkoleń na temat praw i obowiązków rodzica na UW. Odzwierciedleniem tego powinien być regularnie odświeżany i powszechnie dostępny **informator** zawierający wiedzę o przysługujących dofinanso-

waniach i urlopach w wersjach dla pracowników, doktorantów i studentów – także w wersji on-line w formie zakładki na głównej stronie www.

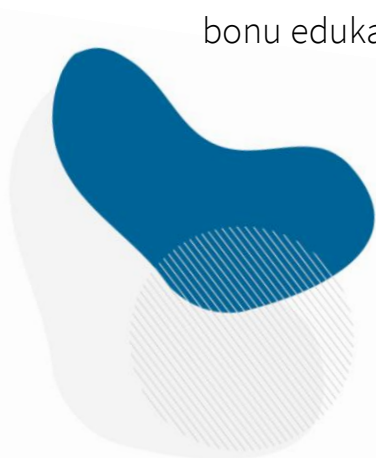
- **Stworzenie katalogu dobrych praktyk traktowania rodzica** – zawierającego uporządkowane, ustandaryzowane oraz możliwe do wdrożenia jednolite zasady traktowania rodziców na UW. Tak, by decyzja nie zależała od przychylności bądź swobodnej interpretacji przepisów dokonywanej przez dziekana czy sekcję finansową względem „petenta”. Kolejnym krokiem mogłoby być powołanie ogólnouniwersyteckiego Koordynatora ds. Rodziców) oraz/lub Rzecznika Rodziców.

Wsparcie w trakcie ciąży i po niej

- **Praca laboratoryjna:** w sytuacji ciąży możliwość wcześniejszego przesunięcia na stanowisko, które pozwoli na brak kontaktu z czynnikami szkodliwymi dla zdrowia. Jest to szczególnie ważne, zwłaszcza wobec zgłaszanych nam przypadków, związanych z ukrywaniem ciąży przez pracownice z obawy o nieprzedłużenie zatrudnienia.
- **Właściwe podejście do egzaminów w sesji dla studentek w ciąży:** zgłaszanym dylematem przez pracowników naukowo-dydaktycznych była kwestia pogodzenia chęci uwzględnienia wyjątkowej sytuacji studentek w ciąży przy jednoczesnym rzetelnym i uczciwym sprawdzeniu ich merytorycznej wiedzy. W trakcie warsztatów padła propozycja, żeby studentka sama wybierała termin, kiedy będzie gotowa, ale musi mieć świadomość, że będzie to realny egzamin i musi przygotować się do niego pod kątem posiadania wiedzy merytorycznej tak samo, jak inni.

Wsparcie w zapewnieniu dziecku opieki

- **Wprowadzenie bonu na opiekę nad dziećmi** (będącego odpowiednikiem bonu edukacyjnego dla dzieci w wieku szkolnym), który mógłby stanowić



zachętę do wcześniejszego powrotu do pracy w mniejszym wymiarze etatu bądź ułatwiały powrót po zakończeniu urlopu⁵.

- Elastyczne podejście w przyjmowaniu dzieci do: 1) żłobka 2) klubu malucha 3) przedszkola; umożliwiające np. wybranie konkretnych dni, w których dziecko będzie zostawiane (np. tych, w których prowadzi się lub uczestniczy w zajęciach i wykładach), a „zwolnienie” dni, w których sami opiekujemy się dzieckiem dla innych bądź wprowadzenie okresowych punktów opieki nad dziećmi / popołudniowych „kącików malucha”.
- Przywrócenie kolonii w okresie ferii zimowych i wakacji letnich dla dzieci pracowników i studentów UW, które równocześnie pozwoliłyby na organizację praktyk wychowawczo-opiekuńczych dla studentów Wydziału Pedagogiki, a przy tym stanowiłyby okazję do integracji społeczności uniwersyteckiej.
- Organizacja półkolonii w okresie ferii zimowych i wakacji letnich dla dzieci pracowników i studentów UW: zwłaszcza czas ferii zimowych dla województwa mazowieckiego rzadko kiedy pokrywa się z przerwą semestralną na UW, co generuje olbrzymie kłopoty jeśli chodzi o opiekę nad dziećmi.



⁵ Takie rozwiązania są wprowadzane także przez różne instytucje badawcze i ośrodki naukowe na świecie, np. w instytucie Maxa Plancka organizowany jest program „Kariera – także gdy masz dziecko”, wspierający finansowo organizowanie opieki dla dzieci między 3 a 12 miesiącem życia dla rodziców pracujących naukowo (zob. www.mpg.de/11406796/pilot-project-childcare). Projekt powstał w odpowiedzi na raport rządowy poświęconym młodym naukowcom, który wskazuje, jak znacząco decyzja o dziecku wpływa na zahamowanie ich rozwoju zawodowego z uwagi na konieczność zapewnienia dziecku opieki. Bardzo ciekawą propozycję wprowadziło także European Society of International Law (ESIL), ustanawiając tzw. *Carers' grant*: możliwość ubiegania się o dofinansowanie zapewnienia opieki nad dziećmi do 16 roku życia lub starszymi rodzicami w czasie, gdy pracownik naukowy przebywa na konferencji ESIL, w wysokości 200 euro (zob. www.esil-sedi.eu/carers-grants/).

Wsparcie w powrocie do pracy (plan zajęć, pensum)

- Pierwszeństwo dla rodziców małych dzieci w wyborze terminów zajęć, umożliwiające karmienie piersią i spędzanie czasu z dziećmi po przedszkolu, np. poprzez odblokowanie zapisów na zajęcia w USOS dla rodziców-studentów 6 godzin wcześniej niż dla pozostałych studentów. Szczególnie ważne jest to w przypadku nauk ścisłych, gdzie jest przewaga ćwiczeń i zajęć w laboratoriach nad wykładami – co oznacza wymaganą stałą obecność na zajęciach⁶.
- Obniżenie pensum dla rodziców, których dzieci znalazły się poza opieką instytucjonalną (nie dostały się do żłobka/przedszkola).
- Jednolite i przejrzyste zasady dofinansowań, nadgodzin itp. na urloпах macierzyńskich.
- Sprecyzowanie uczelnianych zasad traktowania studentów z dziećmi (urlopy, dodatkowe terminy egzaminów).

Wsparcie rozwoju zawodowego i naukowego

- Uwzględnianie przerw z tytułu rodzicielstwa przy rozliczaniu dorobku naukowego.
- Wprowadzenie przepisu regulującego, że posiedzenia różnych rad, katedr, zakładów, powinny odbywać się w „standardowych” godzinach pracy, także tych obowiązujących w żłobkach i przedszkolach (do 16.00).

⁶ Regulamin studiów przewiduje opuszczenie zajęć 2 razy – większa liczba nieobecności automatycznie dyskwalifikuje z zaliczenia przedmiotu. Przez całkowite obłożenie stanowisk laboratoryjnych w trakcie zajęć nie jest możliwe ich odrabianie w innych terminach. Do tego zajęcia odbywają się blokami, czyli wyniki pracy na próbkach np. z wtorku zbiera się w czwartek i opisuje – technicznie niemożliwym więc jest nadrobienie zaległości. Dodatkową trudność, którą generuje taki system pracy, stanowi wymuszanie przychodzenia chorych studentów na zajęcia (choć zdaje się, że jest to problem powszechny na UW – „niepisany” przymus pracy pomimo tego, że jest się chorym). Dla rodzica-studenta dodatkowym problemem jest poszukiwanie opieki dla chorych dzieci, jeżeli sam musi uczestniczyć w zajęciach z licznymi okienkami w ciągu tygodnia.

- Powszechne **wsparcie administracyjne**, np. przy przygotowaniu zamówień zakupów finansowanych ze środków BST lub z grantów (w kwestiach takich, jak specyfikacja parametrów sprzętu komputerowego, podłączenie drukarki sieciowej do stanowiska pracy itd.). Odciążenie w takich przypadkach pozwoliłoby skupić się na pracy merytorycznej. Pojawił się także postulat, by nie angażować rodziców małych dzieci do działań administracyjnych.
- Szkolenia z zarządzania czasem (*time management*) dla akademików, np. na platformie COME.
- Wsparcie dla rodziców **dzieci z niepełnosprawnościami** przez Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych UW (m.in. w zakresie aspektów prawnych).

Wsparcie udziału w pracach różnych organów UW

- Możliwość głosowania w różnych gremiach na UW przez **pełnomocnika** (ułatwi to partycypowanie w podejmowaniu decyzji osobom, które z przyczyn związanych z opieką np. nad chorym dzieckiem nie mogą osobiście głosować a mają konkretne zdanie/stanowisko w określonej sprawie).
- **Systemowe** rozwiązanie pewnych kwestii poprzez zacieśnienie współpracy władz UW i samorządu studenckiego i doktoranckiego, a także odpowiednie regulacje zapisane w statucie oraz regulaminie pracy – ubranie w język pozytywnej komunikacji oraz ogólnej życzliwości wobec rodziców z dziećmi, dzięki czemu możliwe będzie **dostrzeżenie Rodziców na Uniwersytecie**.

Pracownik naukowy: Nie oczekuję jakichś specjalnych praw czy udogodnień, ale bardziej indywidualnego i realistycznego podejścia do spraw pracownika [mającego dzieci].

Podsumowanie

Brak strategii informacyjnej na naszej uczelni jest znaczący. W żadnych materiałach, czy to wewnętrznych, jak *Sprawozdanie rektora z działalności uczelni za rok 201X* (pomijając informację o finansowaniu żłobka oraz w niektórych latach – tytułów projektów naukowych, które zdobyły grant), utworzonych w ramach pracy na/z UW czy projektów NZZ, żaden bezpośrednio nie dotyka kwestii rodzicielstwa. Grupa, której uwidocznieniu poświęciliśmy cały projekt nie będzie brana pod uwagę, dopóki nie zostanie to wymuszone przez zewnętrzną zmianę przepisów: czy to na poziomie państwa, samorządu bądź samej uczelni. [Uczelniani rodzice funkcjonują gdzieś na obrzeżach „systemu”, o wszystko starając się samemu](#) – zamiast korzystać z jasnych, wypracowanych ścieżek postępowania, poświęcają czas i energię na indywidualne „prace odkrywkowe”, dotyczące tego co mogą i co należy im się z tytułu nowej sytuacji rodzinnej. Wszystko to przekłada się na [zmniejszenie efektywności pracy](#).

Niewątpliwie potrzebna jest inwentaryzacja uczelnianych przestrzeni i informowanie o udogodnieniach dla rodziców. Czym UW się chwali? Przykład Wydziału Neofilologii pokazuje, że właściwa infrastruktura jest używana jako zachęta do rekrutowania się. Odpowiednio wyposażone miejsce pracy czy nowinki technologiczne stanowią bowiem magnes przyciągający studentów i pracowników. Nigdzie natomiast nie znajdziemy informacji o bardzo dobrze wyposażonym pokoju dla opiekuna z dzieckiem – a budynek ten znajduje się naprzeciwko Biblioteki Uniwersyteckiej!

Bardzo oczekiwane jest [powstanie klubów malucha i żłobków na wszystkich kampusach](#). Organizowanie ich pracy mogłoby się odbywać poprzez dedykowany system informatyczny stworzony np. w ramach pracy dyplomowej na Wydziale Matematyki, Informatyki i Mechaniki. Mogłyby one funkcjonować zarówno z koniecznością wcześniejszego zapisu (np. na opiekę na konkretne godziny), jak i uwzględniać możliwość przyjścia „z ulicy” (np. informacja online

czy jest możliwość pozostawienia dziecka pod opiekę czy jednak jest pełne obłożenie i jaki jest czas oczekiwania na zwolnienie miejsca). Możliwym jest utworzenie Banku Czasu, w ramach którego mogłyby funkcjonować praktyki opiekuńcze dla studentów pedagogiki pod okiem doświadczonych opiekunów. Na podobnej zasadzie można wdrożyć dobre praktyki, takie jak np. Kącik Malucha w ramach wieczornych konferencji na UW, jak i wydarzeń cyklicznych – jako standard.

Informacje na temat [regulacji prawnych i finansowych](#) oraz możliwych form wsparcia powinny być [zebrane w jednym miejscu, łatwo dostępne](#), a pracownicy i studenci powinni być informowani o tym miejscu w sekretariatach i dziekanatach. Rodzice powinni być wspierani nie tylko przez ludzi, ale też przez instytucję. [Absolutnym minimum jest opracowanie pakietów informacyjnych dla rodziców zawierających informacje o ofercie skierowanej do nich i dzieci w różnym wieku.](#)

[Oceny okresowe pracowników powinny uwzględniać okresy urlopowe](#), tzn. odbywająca się co dwa lata ocena okresowa powinna zostać przesunięta o rok, jeżeli pracownik przez ten okres czasu przebywa np. na urlopie rodzicielskim. W tym momencie pracownicy informują o przebywaniu na urlopie, po czym otrzymują obniżone oceny od Komisji ze względu na „małą aktywność naukowo-badawczą” w ocenianym okresie. Przekłada się to na możliwości awansu oraz zaburzenie stabilności zatrudnienia – niekiedy bowiem wiąże się to z rozwiązaniem aktualnej umowy i zawarciem mniej korzystnej lub zakończeniem współpracy.

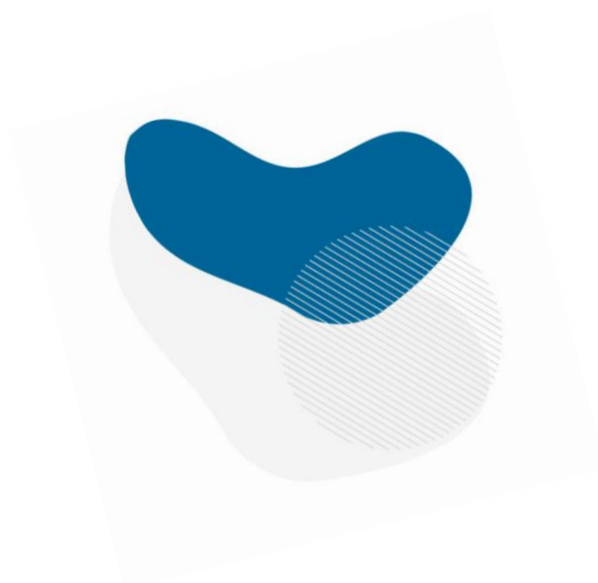
[Rozwiązania infrastrukturalne](#) skierowane do osób z niepełnosprawnościami stanowią prawnie usankcjonowaną normę, z której rodzice także częściowo korzystają. Głównie są to: podjazdy, szersze drzwi, windy. Infrastrukturalnym „minimum” skierowanym do rodziców powinien być [montaż przewijaków](#) na wydziałach oraz wyposażenie w [krzeselka do karmienia](#) dzieci cateringów funkcjonujących w murach Uniwersytetu.



Widzimy zatem dużą potrzebę [powołania wydziałowych koordynatorów / ogólnouniwersyteckiego koordynatora ds. rodziców](#). Osoby na tym stanowisku miałyby obowiązek posiadać aktualną wiedzę i znajomość zasad oraz praw dotyczących rodziców. Ich główne zadanie polegałoby na pomocy zgłaszającym się do nich osobom w rozwiązywaniu problemów zgodnie z literą prawa i praktyką uniwersytecką, np. w rozliczeniu pensum w trakcie urlopu macierzyńskiego czy w kontaktach i ustaleniach procedur postępowania

względem danej studentki w ciąży – tak, aby nie była zmuszona „biegać” od drzwi do drzwi w poszukiwaniu informacji.

Projekt ten w zamierzeniu jest formą zmian społecznych stwarzających przyjazne środowisko studiowania, pracy i rozwoju. Środowisko, które [obok ambicji](#), dążenia do doskonałości i otwartości sprzyja także wdrażaniu oryginalnych pomysłów i [wspiera łączenie rozwoju zawodowego i naukowego z życiem prywatnym](#).



Gdzie szukać pomocy na UW?

Pomoc psychologa

- Centrum Pomocy Psychologicznej (CPP)
*ul. Pasteura 7, dawny budynek Wydziału Fizyki UW,
wejście od ul. Banacha, I piętro*
www.cpp.uw.edu.pl
- Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych (BON)
ul. Dobra 55, Instytut Lingwistyki Stosowanej, pok. 0.070 (parter)
www.bon.uw.edu.pl
- Akademicki Ośrodek Psychoterapii (AOP)
*ul. Smyczkowa 11A, Katedra Psychopatologii i Psychoterapii,
Wydział Psychologii UW*
www.psych.uw.edu.pl/o-nas/katedry-i-zaklady/katedra-psychopatologii-i-psychoterapii/akademicki-osrodek-psychoterapii/

Pomoc prawna

- Akademicka Poradnia Prawna
*ul. Krakowskie Przedmieście 24,
Budynek Zarządu Samorządu Studentów UW, I piętro, pok. 109*
www.akademickaporadniaprawna.pl
- Klinika Prawa UW
ul. Krakowskie Przedmieście 26/28, Collegium Iuridicum I, pok. 102
www.wpia.uw.edu.pl/studia/klinika-prawa

Pomoc w rozwiązywaniu konfliktów, inicjatywy na rzecz równego traktowania

- Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów
ul. Lipowa 4, Collegium Iuridicum II, pok. nr 3.5
www.mediacje.wpia.uw.edu.pl
- Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW
www.rownowazni.uw.edu.pl
rownouprawnienie@uw.edu.pl
- Ombudsman Rzecznik Akademicki UW
ul. Dobra 56/66, Biblioteka Uniwersytecka w Warszawie, I piętro, pok. 1.60C
www.ombudsman.uw.edu.pl
- Komisja Rektorska ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji
ul. Krakowskie Przedmieście 26/28
antydyskryminacja@uw.edu.pl
- Klinika Prawa UW, Sekcja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji
ul. Krakowskie Przedmieście 26/28, Collegium Iuridicum I, Wydział Prawa i Administracji, pok. 105 (parter)
- Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”
ul. Krakowskie Przedmieście 24, Mały Dziedziniec
solidarnosc@adm.uw.edu.pl





Podstawowe informacje prawne⁷

Dla osób zatrudnionych na umowę o pracę na uczelni wyższej

- Sytuację pracowników naukowych, doktorantów i studentów reguluje ustawa *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*. Niektóre kwestie dotyczące pracowników naukowych reguluje kodeks pracy i inne przepisy. Stosunek pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi regulują przepisy kodeksu pracy.
- Zwolnienie na dziecko – ustawowo przysługują 2 dni w roku (do 14 r.ż. dziecka), płatne 100%, bez względu na liczbę dzieci;
- Zasiłek opiekuńczy (zwolnienie lekarskie na chorego członka rodziny) – do 2 miesięcy w roku, płatne 80% podstawy wymiaru;
- „Bon edukacyjny” – świadczenie przysługujące na dzieci w wieku od 6 do 19. roku życia uczęszczające do szkół dających wykształ-

cenie ogólne na poziomie szkoły podstawowej lub ponadpodstawowej, gimnazjalnej oraz ponadgimnazjalnej. Przysługuje na dzieci pracownika, emeryta/rencisty oraz zmarłego pracownika, emeryta, rencisty. Wysokość świadczenia jest zależna od średniego miesięcznego dochodu brutto na osobę w rodzinie: do 1000 PLN kwota świadczenia wynosi 400 PLN; 1001-2000 PLN kwota świadczenia wynosi 300 PLN; przekraczający 2000 PLN – nie przysługuje.

- Świadczenie w wysokości 400 PLN przysługuje także osobie samotnie wychowującej dziecko/dzieci oraz osobie wychowującej dziecko/dzieci niezdolne do samodzielnej egzystencji ze względu na chorobę, wymagającą stałej opieki i pomocy osób innych w pełnieniu ról społecznych i codziennej egzystencji – z pominięciem kryterium dochodowego; świadczenie przyznawane na wniosek

⁷ Stan na dzień 30 września 2019 r.

złożony w Biurze Spraw Socjalnych – w 2018 był to nieprzekraczalny termin między 16 sierpnia do 31 października. Wymagana jest kserokopia legitymacji dziecka lub zaświadczenie ze szkoły;

- Pracownicy naukowcy mogą korzystać z urlopów wypoczynkowych tylko w czasie wolnym od zajęć dydaktycznych, dostępne jest dofinansowanie wypoczynku w postaci dodatku świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, tzw. wakacje pod gruszą (należy zgłosić się do Biura Spraw Socjalnych);
- Jeżeli pracownik złoży wniosek o wykorzystanie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim albo urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, to pracodawca nie może odmówić udzielenia takiego urlopu;
- pomoc materialna: obok przysługujących świadczeń wynikających z regulacji prawnych o dodatkowe świadczenia można dowiadywać się w Biurze Spraw Socjalnych.

Dla studentów i doktorantów

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce daje prawo (art. 85) każdej studentce w ciąży lub też studentom i studentkom będącym rodzicami w przypadku studiów stacjonarnych prawo do odbywania studiów na określonym kierunku i poziomie według indywidualnej organizacji studiów do czasu ich ukończenia – po złożeniu odpowiedniego wniosku (zob. np. Regulamin Studiów na UW, § 26, § 44). Studentkom w ciąży lub studentom i studentkom będącym rodzicami na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych przysługuje urlop od zajęć oraz urlop od zajęć z możliwością przystąpienia do weryfikacji uzyskanych efektów uczenia się określonych w programie studiów. Ustawa nie określa wymiaru tych urlopów, ale wskazuje, że urlop dla studentki w ciąży może być udzielony do dnia urodzenia dziecka, a później student lub studentka będący rodzicami mogą uzyskać urlop na okres do 1 roku, z tym że jeżeli koniec urlopu przypada w trakcie semestru, urlop może być przedłużony do końca tego semestru.



Podstawowe informacje o urloпах

Macierzyński

- Teoretycznie nie wyłącza możliwości działalności zawodowej
- Urlop bezwnioskowy – informacja do pracodawcy o sposobie korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego – od tego zależy wysokość zasiłku macierzyńskiego
- Trwa 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka
- 100% wynagrodzenia podstawy wymiaru, o ile nie złożono wniosku o zasiłek macierzyński na czas odbywania urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego

Ojcowski

- Trwa do 2 tygodni
- Przysługuje do ukończenia przez dziecko 2. roku życia
- 100% podstawy wymiaru

Rodzicielski

- Trwa do 32 tygodni w przypadku urodzenia 1 dziecka
- Aby go wykorzystać w przyszłości, trzeba wziąć 16 tygodni od razu po zakończeniu urlopu macierzyńskiego – inaczej przepada w całości
- Pozostałe 16 tygodni można podzielić na części i wykorzystać do 6 roku życia dziecka
- Wysokość zasiłku macierzyńskiego może wynosić 100%, 80%, albo 60%

Wychowawczy

- Trwa do 36 miesięcy – dzielony z tzw. zasady nieprzenoszalności: 1 miesiąc dla ojca, 1 miesiąc dla matki, 34 miesiące (reszta) do dowolnego podziału
- Przysługuje zawsze do 6 roku życia dziecka, o ile ktoś przepracował minimum pół roku na umowie o pracę
- Bezpłatny
- Dodatkowy urlop wychowawczy dla rodziców dzieci z niepełnosprawnościami

Wybrana literatura

- Becker, G. S. (1991). *A Treatise on the Family*. Harvard: Harvard University Press.
- Chlanda, P. (2015). *Przewodnik dla studiujących i pracujących naukowo rodziców*. Kraków: Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU.
- Donath, O. (2015). Regretting Motherhood: A Sociopolitical Analysis. *Journal of Woman in Culture and Society*. 40(2): 343-367.
- Dudka, P. (2014). *Podręcznik Dobrych Praktyk*. Kraków: Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU.
- Fabian, K., Korolczuk, E. (red.). (2017). *Rebellious Parents. Parental Movements in Central-Eastern Europe and Russia*. Bloomington: Indiana University Press.
- Graff, A. (2014). *Matka feministka*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Hryciuk, E. R., Korolczuk, E. (red. nauk.). (2012). *Pożegnanie z Matką Polką? Dyskursy, praktyki i reprezentacje macierzyństwa we współczesnej Polsce*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Hryciuk, E. R., Korolczuk, E. (red.). (2015). *Niebezpieczne związki: macierzyństwo, ojcostwo i polityka*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Jastrzębska, A. (red.). (2013). *Mama na uczelni i tata też. Praktyczny poradnik dla władz uczelni*. Warszawa: Fundacja MaMa.
- Kamińska, I. (red.). (2011). *Mama na studiach*. Wrocław: Sine Qua Non; Fundacja MaMa.
- Kubicki, P., Olcoń-Kubicka, M. (2012). Rodzicielstwo jako obszar walki. *Kultura Liberalna*, nr 177.
- Kuryś, K. (2010). *Urodzenie pierwszego dziecka jako wydarzenie krytyczne w życiu kobiet i mężczyzn*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Kwiek, M. (2015). *Uniwersytet w dobie przemian: instytucje i kadra akademicka w warunkach rosnącej konkurencji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Meers, S., Strober, J. (2013). *Getting to 50/50: How working parents can have it all*. Berkeley: Viva Editions.
- Noddings, N. (2010). *The maternal factor*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.
- Ostrouch-Kamińska, J. (2011). *Rodzina partnerska jako relacja współzależnych podmiotów: studium socjopedagogiczne narracji rodziców przeciążonych rolami*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Siemieńska, R., Zimmer, A. (red.). (2007). *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Sikorska, M. (red.). (2012). *Ciemna strona macierzyństwa*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Urbańska, S. (2012). Nie pytajmy o wychowanie. Pytajmy o system. *Kultura Liberalna*, nr 177.



