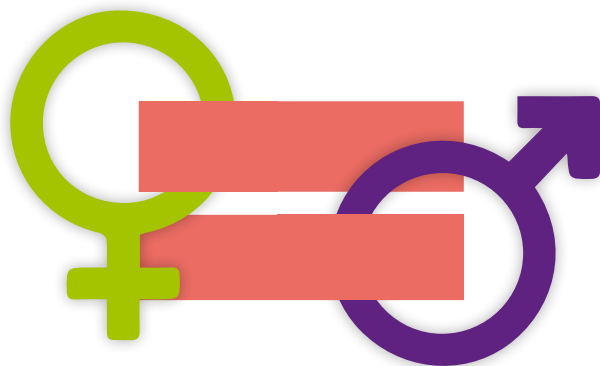




UNIwersytet
Warszawski



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA UNIwersytetu Warszawskiego.

PLAN DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2020-2023

dr Anna Cybulko
dr hab. Julia Kubisa

„Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Plan działań równościowych na lata 2020-2023” został przyjęty Zarządzeniem nr 194 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego prof. Marcina Pałysa 27 sierpnia 2020 r.

Warszawa, 2020



UNIwersytet
Warszawski



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA UNIwersytetu Warszawskiego.

PLAN DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2020-2023

**RÓWNO
WAŻNI**



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie **3**

Diagnoza **6**

CEL 1: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień
równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw
wobec różnorodności **17**

CEL 2: Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet. **22**

CEL 3: Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracowników
i pracowników i w szkołach doktorskich **24**

CEL 4: Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym **27**

CEL 5: Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w:
przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych,
w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzenckich
oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym
i popularyzatorskim **29**

Omówienie **31**

Źródła **43**

WPROWADZENIE

Oddajemy w Państwa ręce „Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Plan działań równościowych na lata 2020-2023” (zwany dalej „Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego”/„Planem Równości Płci”) pomyślany i zaprojektowany z myślą o całej społeczności uniwersyteckiej – o osobach pracujących, studiujących i przygotowujących rozprawy doktorskie.

Jego zasadniczym celem jest sprawienie, by Uniwersytet Warszawski był miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji, oraz zapewnienie wszystkim swobody rozwoju naukowego.

Uniwersytet Warszawski otrzymał od Komisji Europejskiej logo „HR Excellence in Research”. Oznacza to zobowiązanie do bezustannego doskonalenia polityk kadrowych i rekrutacyjnych, w tym do rozwijania polityk równościowych w postaci stworzenia Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego (*Gender Equality Plan*).

„Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego” rozwija założenia zawarte w „Strategii rozwoju zasobów ludzkich uwzględniającej zasady Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych 2015-2019” oraz integruje dotychczas prowadzone na uczelni działania na rzecz równości z nowymi inicjatywami.

Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki. Społeczną misją Uniwersytetu Warszawskiego jest zapewnienie dostępu do wiedzy i nabywania umiejętności wszystkim osobom, które mają do tego prawo. Punktem wyjścia dla Planu Równości Płci są dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnianie komunikacji w społeczności uniwersyteckiej, tak aby dobre przykłady i równościowe rozwiązania można było sprawniej upowszechnić. Pozwala to połączyć tworzenie bezpiecznego, równościowego klimatu na uczelni z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

Jak wynika z przeprowadzonych badań i konsultacji, niektóre osoby napotykają na swej drodze zarówno uprzedzenia, jak i różnego rodzaju instytucjonalne przeszkody sprawiające, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju naukowego. Bariery te przybierają często postać dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania sek-

sualnego oraz utrudnień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Tego rodzaju przeszkody sprawiają, że kariery naukowe, w szczególności kobiet, ulegają spowolnieniu, a część z nich może tracić zainteresowanie dalszym rozwojem naukowym. Bariery w łączeniu pracy z życiem rodzinnym zniechęcają również ojców starających się angażować w obie sfery życia, zawodową i rodzinną. W każdym przypadku jest to strata zarówno dla Uniwersytetu Warszawskiego, jak i rozwoju nauki w Polsce.

Potrzeba wprowadzania zintegrowanych działań równościowych na uczelniach sygnalizowana jest przez instytucje zajmujące się nauką i jakością kształcenia oraz prawami człowieka. Komisja Europejska wymienia następujące cele strategii równości płci w badaniach i innowacjach (2012):

- Wspieranie równości w karierze naukowej;
- Zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- Włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego, do badań i treści innowacyjnych.

Zgodnie z komunikatem Komisji Europejskiej w sprawie wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej (2012) zachęca się państwa członkowskie UE m.in. do usuwania prawnych i innych barier w rekrutacji, utrzymaniu i rozwoju karier kobiet naukowczyń, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE), jak również rozwiązania problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych oraz zapewnienie, że co najmniej 40% przedstawicielek lub przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej uczestniczy w komitetach zaangażowanych w rekrutację / rozwój kariery oraz w tworzenie i ocenę programów badawczych (zob. EIGE 2016).

Zdaniem Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego (2016) „sprawy związane ze zjawiskiem dyskryminacji zasługują na dużą uwagę środowiska akademickiego (...). Rada Główna w pełni podziela opinię Zespołu, który opracował wzór standardu [Standardu Antydyskryminacyjnego], że przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem. (...) sprawa przeciwdziałania dyskryminacji jest, zdaniem Rady Głównej, na tyle ważna, że warto rozważyć wzbogacenie o stosowne zapisy statutów uczelni, jako najważniejszych aktów wewnętrznych regulujących ich działanie”.

Rekomendacje dotyczące działań i dobre praktyki pojawiają się już na gruncie polskim. Badania przeprowadzone przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO 2018) oraz Fundację Helsińską (Gerlich 2019) jednoznacznie wskazują na istnienie problemu molestowania seksualnego na uczelniach oraz konieczność wprowadzenia klarownych procedur antydyskryminacyjnych. Z kolei Narodowe Centrum Nauki podjęło działania na rzecz monitorowania udziału kobiet i mężczyzn w grantach badawczych (NCN 2019a) oraz zobowiązało się do zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach eksperckich i recenzentkich (NCN 2019b).

Wśród wielu korzyści, jakie niesie ze sobą równość i różnorodność w nauce i szkolnictwie wyższym, wymienić można pozytywny wpływ na jakość badań i nauczania oraz wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku, polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie inkluzywności i poczucia wspólnoty. Równość i różnorodność w nauce i szkolnictwie wyższym przekłada się również na dobrostan w pra-

cy i na studiach. Polityki równościowe wspierają tworzenie bardziej klarownych procedur, co przyczynia się do tworzenia lepszego środowiska pracy, jak i przyciągania i zatrzymywania naukowych talentów.

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego stanowi wynik badań, analiz i konsultacji przeprowadzonych w Uniwersytecie Warszawskim.

Jest to strategia zaplanowana na cztery lata: 2020-2023, przy czym wewnętrzna ewaluacja nastąpi po dwóch latach, w 2022.

W pierwszym roku realizacji Planu Równości Płci dla UW powstanie „mapa drogowa Planu” z listą działań, do których realizacji potrzebna jest wyłącznie zmiana procedur lub wprowadzenie nowych procedur, oraz z listą działań wymagających inwestycji z załączonym harmonogramem.

Plan Równości Płci dla UW opiera się na pięciu celach, które realizowane będą poprzez wyszczególnione działania, a ich skuteczność monitorowana będzie za pomocą określonych wskaźników.

Co zawiera Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego?

- Diagnozę – najważniejsze wnioski z przeprowadzonych dotychczas badań na Uniwersytecie Warszawskim;
- Pięć Celów Planu wraz ze wskazaniem działań i wskaźników oraz z ich omówieniem.

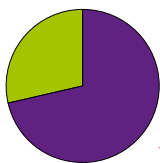
DIAGNOZA

PLEĆ UNIwersYTETU WARSZAWSKIEGO W LICZBACH:

Pracownicy i pracownice naukowe

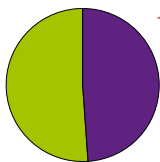
Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci było, zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca, sprawdzenie jak przedstawia się rozkład płci wśród osób pracujących naukowo, z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk.

Zgodnie z opublikowanymi „Sprawozdaniem Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z działalności uczelni. 2018” oraz „Sprawozdaniem... 2019” można stwierdzić, że proporcja płci w przypadku pracowników naukowych jest wyrównana. Widać jednakże znaczące dysproporcje na poszczególnych stanowiskach. Mężczyźni zdecydowanie przeważają wśród osób z tytułem profesorów i profesorek zwyczajnych, nadzwyczajnych i nadzwyczajnych UW. W przypadku adiunktek i adiunktów proporcja płci jest wyrównana, natomiast w przypadku asystentów i asystentek przeważają kobiety. Oznaczać to może, że droga awansu i naukowej kariery nie przebiega tak samo w przypadku kobiet i mężczyzn oraz, że Uniwersytet Warszawski traci utalentowane pracownice zajmujące się badaniami i dydaktyką.



Dysproporcja płci zauważalna jest także w przypadku kluczowych funkcji na poziomie wydziałów. W kadencji 2016-2020 na 21 wydziałów Uniwersytetu Warszawskiego skład kolegów dziekańskich przedstawiał się następująco:

W 15 przypadkach **dziekanami** byli mężczyźni, w 6 przypadkach kobiety (Wydziały: Biologii, Geologii, Historyczny, Neofilologii, Pedagogiki i Psychologii).



Prodziekanami i prodziekankami było 27 mężczyzn i 28 kobiet.

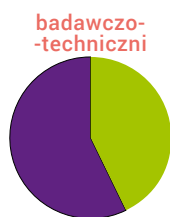
Liczba prodziekanów zależała od jednostki. Kobiety najczęściej pełniły funkcję prodziekana ds. studenckich (10 na 21 funkcji), ds. naukowych i kontaktów międzynarodowych (12 na 18 funkcji).

KOBIETY
MĘŻCZYŹNI

Są dwa wydziały, gdzie wszystkie funkcje w kolegium dziekańskim pełnili mężczyźni (Filozofia i Socjologia, Fizyka) oraz trzy wydziały, na których w kolegium dziekańskim były wyłącznie kobiety (Geologia, Neofilologia, Pedagogika). W przypadku, gdy w kolegium dziekańskim zasiadają więcej niż trzy osoby, mężczyźni przeważali na czterech wydziałach (Chemia; Dziennikarstwo, Informacja i Bibliologia; Nauki Polityczne i Studia Międzynarodowe; Polonistyka), natomiast kobiety przeważały na jednym wydziale (Lingwistyka Stosowana). Poniższe zestawienie może stanowić punkt odniesienia dla kadencji 2020-2024.

WYDZIAŁ	DZIE- KAN	PRODZIEKAN DO SPRAW:					
		studenc- kich /i dokto- ranckich/ i jakości kształcenia	nauki/ na- uki i relacji	rozwoju współpracy międzyna- rodowej	finanso- wych/ finanso- wych i ad- ministra- cyjnych/ i inwestycji	orga- nizacji badań	
Artes Liberales	M	M	M	K			
Biologii	K	M			M	K	
Chemii	M	K					
Dziennikarstwa, In- formacji i Bibliologii	M	K			M		
Filozofii i Socjologii	M	M					
Fizyki	M	M			M		
Geografii	M	K					
Geologii	K	K			K		
Historyczny	K	M					
Lingwistyki Stosowanej	M	K			K		
Matematyki, Infor- matyki i Mechaniki	M	M			K		
Nauk Ekonomicz- nych	M	K	M				
Nauk Politycznych i Spraw Międzynaro- dowych	M	K					
Neofilologii	K	K	K				
Orientalistyczny	M	K			M		
Pedagogiczny	K	K	K				
Polonistyki	M	M					
Prawa i Administracji	M	M			M		
Psychologii	K	M	K				
Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji	M	M	K				
Zarządzania	M	M	K				

PRODZIEKAN DO SPRAW:								PODSUMOWANIE - PROPORCJA PŁCI, FUNKCJE PRODZIEKANA	
	finansów i rozwoju	nauko- wych i współ- pracy z zagra- nicą	badń nauko- wych i rozwoju	osobo- wych i współ- pracy z zagra- nicą	finan- sowych i nauko- wych	kadr i roz- woju/ rozwoju kadry na- ukowej	organi- zacyj- nych		
								2M 1K	
								2M 1K	
	M	M						2M 1K	
		M						2M 1K	
								1M	
			M					3M	
				M	K			1M 2K	
		K						3K	
					K	M		2M 1K	
		K						3K	
		K						1M 2K	
								1M 1K	
	M	M						2M 1K	
								2K	
								1M 1K	
								2K	
		K				M		2M 1K	
		K						2M 1K	
								1M 1K	
								1M 1K	
							M	1M 1K	



Pracownicy i pracownice administracji

W kategorii badawczo-techniczni pracuje 113 pracownic i 150 pracowników, a wśród pracowników inżynieryjno-technicznych jest 152 kobiet i 180 mężczyzn. Na UW pracuje również 269 bibliotekarek i 97 bibliotekarzy. Najbardziej sfeminizowanym segmentem jest kategoria „administracja i pozostali pracownicy” – zatrudnionych jest tu 1783 kobiet i 920 mężczyzn („Sprawozdanie... 2019”).

W administracji kadra zarządzająca składa się w 60% z kobiet i 40% z mężczyzn (wg danych zawartych w dokumencie „Strategia rozwoju zasobów ludzkich uwzględniająca zasady Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych 2015-2019”).

WYNIKI BADANIA RÓWNOŚĆ NA UW

Poniższa diagnoza opiera się na wynikach badań prowadzonych na Uniwersytecie Warszawskim w latach 2018-2019. Na potrzeby badania wybrano trzy wydziały, na których przeprowadzono wywiady z osobami pracującymi naukowo, w administracji i obsłudze oraz z osobami studiującymi i piszącymi doktoraty. Celem badania było zdiagnozowanie potrzeb i problemów związanych z doświadczeniami dyskryminacji, molestowania seksualnego i łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, z jakimi stykają się osoby pracujące i studiujące na wydziałach. Dodatkowo w badaniu pytano również o warunki pracy i możliwości rozwoju, relacje w pracy, komunikację, sieci społeczne i podziały oraz postrzeganie możliwości uzyskania wsparcia. Miało to na celu osadzenie ustaleń dotyczących doświadczeń dyskryminacji w szerszym kontekście i zrozumienie kultury organizacyjnej poszczególnych wydziałów oraz całego Uniwersytetu Warszawskiego.

Przeanalizowano również pod kątem rozkładu płci dane liczbowe dotyczące sprawowania funkcji na trzech badanych wydziałach, takich jak funkcje dziekana i prodziekanów, dyrektorów Instytutów, kierowników Zakładów i Katedr, pełnomocników, przewodniczących Rad Naukowych oraz dane dotyczące pozyskiwania grantów i stypendiów.

Wnioski z przeprowadzonego badania jakościowego oraz ustalenia z przeglądu literatury przedmiotu stały się podstawą do zaprojektowania badania ankietowego, które objęło całą społeczność Uniwersytetu Warszawskiego. Celem tego badania było zdiagnozowanie doświadczeń równego traktowania oraz możliwych trudności w uzyskaniu równego traktowania na Uniwersytecie Warszawskim. Skupiono się na doświadczeniach indywidualnych oraz na wiedzy o sytuacjach, które przydarzyły się innym osobom w otoczeniu. Pytano o to, w jakich sytuacjach dochodzi do nierównego traktowania, kogo najczęściej dotyka i kto się go dopuszcza, a także jakie są reakcje indywidualne i jak postrzegane są działania

jednostek organizacyjnych UW. Dodatkowo zbadano, jak nierówne traktowanie łączy się z dobrostanem psychicznym, dobrostanem w miejscu pracy, stresem i zdrowiem studentek i studentów oraz pracowników i pracowników UW. Raporty z badań dostępne są na stronie www.rownowazni.uw.edu.pl w dziale „Raporty UW”. Poniżej przedstawiono główne ustalenia.

► Z ANALIZY DANYCH LICZBOWYCH WYNIKA, ŻE:

- Mężczyźni częściej dostają granty i stypendia, zdecydowanie częściej obejmują stanowiska funkcyjne, zarówno na poziomie kierowników katedr, jak i na poziomie dziekanów (wśród których nie ma żadnej kobiety).
- Kluczowym etapem dla karier kobiet jest okres między obroną doktoratu a obroną habilitacji oraz etap zdobywania profesury. W tych dwóch momentach kariery kobiet spowalniają.

► BADANIE JAKOŚCIOWE UJAWNIŁO NASTĘPUJĄCE PROBLEMY:

Łączenie pracy z życiem rodzinnym – część z wymienionych zjawisk dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, jednak to kobiety deklarują częściej, że przypada im większość obowiązków rodzinnych.

- w przypadku pracowników naukowych: problem „pracy, która nigdy się nie kończy”
- wymaganie **dyspozycyjności** (praca w laboratorium) w części prac naukowych trudne do połączenia z zajmowaniem się dziećmi
- **oczekiwanie mobilności międzynarodowej** – trudne do pogodzenia z obowiązkami opiekuńczymi wobec dzieci i innych osób zależnych, szczególnie w sytuacji braku instytucjonalnego wsparcia
- **rola ról płciowych realizowanych poza pracą, które mają wpływ na pracę** – kobiety wykonują więcej prac domowych, obowiązki macierzyńskie spowalniają pracę naukową i zniechęcają do obejmowania stanowisk funkcyjnych
- kobiety mające dzieci rezygnują z dłuższych wyjazdów zagranicznych, mniej publikują, mniej angażują się w życie towarzyskie wydziału, rzadziej decydują się na obejmowanie stanowisk funkcyjnych

KLUCZOWE: LATA MIĘDZY DOKTOREM A HABILITACJĄ, NAJWIĘKSZA PRESJA I ŁĄCZENIE PRACY Z ŻYCIEM RODZINNYM

► W ZAKRESIE DYSKRYMINACJI ZDIAGNOZOWANO NASTĘPUJĄCE PROBLEMY:

- W społeczności uniwersyteckiej cały czas funkcjonują **stereotypy i niewypowiedziane uprzedzenia** dotyczące płci, takie jak: kobiety jako osoby mniej ambitne, rzadziej traktowane jako ekspertki, mniej zdolne, natomiast mężczyźni bardziej zdecydowani i odporni na stres.
- Stereotypy i uprzedzenia przekładają się na zachowania – protekcjonalne traktowanie, odmawianie uznania przygotowania merytorycznego kobiet ze względu na ich styl autoprezentacji, który jest np. mniej konfrontacyjny.
- Kobietom trudniej zbudować sieci kontaktów naukowych, częściej powierza się im zadania administracyjne w projektach, podczas gdy mężczyznom przydziela się zadania merytoryczne.

- Kobiety nie uzyskują wsparcia na poziomie instytucjonalnym i narzucają sobie samoograniczenia związane z rozwojem kariery naukowej oraz z ubieganiem się o znaczące funkcje na wydziale czy na uczelni. Zjawisko to można interpretować jako zinternalizowanie przekazów dyskryminacyjnych takich jak „kobiety nie nadają się do pewnych zadań” lub jako rozpoznanie, że działania przy braku wsparcia będą zbyt dużym wysiłkiem i w związku z tym się z nich rezygnuje. Warto zwrócić uwagę, że mężczyźni z kolei są zachęcani do obejmowania funkcji i nie kwestionuje się ich przygotowania, używając argumentu płci.
- Osoby najbardziej narażone na dyskryminację to: kobiety, młode osoby, osoby homoseksualne, osoby pracujące na najniższych stanowiskach.

► ANALIZUJĄC RELACJE OSÓB, KTÓRE ZETKNĘŁY SIĘ Z MOLESTOWANIEM SEKSUALNYM, ZAUWAŻONO, ŻE:

- **osoby doświadczające molestowania seksualnego podejmują głównie strategie indywidualne:** biorą na siebie ciężar działań ograniczających negatywne konsekwencje sytuacji poprzez zmianę grafiku zajęć, zmianę trasy poruszania się po wydziale, aby uniknąć spotkania sprawcy, podejmują wysiłek ignorowania sprawcy, doświadczają poczucia osamotnienia;
- **strategie wydziałowe są dość niejasne** – sprawy załatwiane są w sposób niejawnym, wydziały w żaden sposób nie informują, że przeciwdziałają molestowaniu seksualnemu, a w niektórych przypadkach osoby, które zgłoszono jako stosujące molestowanie seksualne, nie ponoszą konsekwencji dyscyplinarnych i nie są pociągane do odpowiedzialności;
- **Zauważalny jest brak procedur i wiedzy na temat zjawiska molestowania seksualnego i sposobów przeciwdziałania mu.**

WYNIKI ANKIETY PRZEPROWADZONEJ ZIMĄ 2019 ROKU NA CAŁYM UNIWERSYTECIE WARSZAWSKIM POTWIERDZIŁY WYNIKI POPRZEDNIEGO BADANIA

Rozpowszechnienie różnych form naruszania równości

W największym stopniu rozpowszechnioną formą naruszania równości na Uniwersytecie Warszawskim okazały się zachowania o najłżejszym, ale ze względu na swoją powszechność niepozwalającym na bagatelizowanie, charakterze – komunikaty werbalne (komentarze lub żarty).

- Najwięcej osób (42%) wskazało, że zdarzyło im się doświadczać komentarzy lub żartów odwołujących się do stereotypowych przekonań na temat płci.
- Na drugim miejscu wymieniano komentarze lub żarty o podtekście seksualnym (31%).
- A na trzecim – lepsze lub gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć (26%).
- Zachowaniami, które wskazywało po kilkanaście procent osób były także: niesłowne poufale zwracanie się (19%), nieadekwatne komentarze na temat ubioru i wyglądu (16%), oraz przypisywanie sobie czyichś osiągnięć przez osoby innej

płci (14 %) i kwestionowanie kompetencji jednej z płci (12%). Rzadziej wskazywano także na kwestionowanie możliwości łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi (10%), nieuwzględnianie obowiązków opiekuńczych w ocenie osiągnięć (8%) i organizację pracy kolidującą z obowiązkami rodzicielskimi (7%).

- W grupie pracowników, w odróżnieniu od doktorantów i studentów, częściej raportowano sytuacje dotyczące sfery zawodowej, na przykład związane z odbieraniem komuś jego zasług czy konfliktami między życiem zawodowym a prywatnym.
- Zachowania dotyczące sfery seksualnej i te o bardzo poważnym charakterze były wskazywane najrzadziej. Niestosowne naruszanie przestrzeni osobistej (8%), natarczywe próby kontaktu w sprawach prywatnych (6%), negatywne komentarze na temat orientacji seksualnej (4%) i propozycje seksualne (3%) raportuje niewielki procent osób. Sytuacje te nie mogą być jednak w żaden sposób lekceważone.

Sprawcy i ofiary

Nierówne traktowanie nie jest problemem ograniczonym do jednej płci. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety są sprawcami (częściej mężczyźni) i ofiarami (częściej kobiety). Największe ryzyko bycia ofiarą nierównego traktowania grozi pracownikom/com UW ze strony osób o wyższym statusie, w tym bezpośrednich przełożonych, oraz tych zajmujących podobną pozycję w hierarchii uniwersyteckiej. Studenci i studentki z nierównym traktowaniem spotykali się z strony wykładowców, w których zajęciach uczestniczyli.

Reagowanie

Najczęściej raportowany jest brak reakcji na zachowania o charakterze naruszającym równość przez ich świadków. Dzieje się tak zarówno wśród studentów, jak i pracowników. Jeśli osoby trzecie reagują, z reguły polega to na zwróceniu się bezpośrednio do ofiary lub sprawcy. Natomiast bardzo rzadkie jest zgłaszanie takich zachowań osobom odpowiedzialnym, tak na własnym wydziale, jak do centrali UW.

Postrzegane traktowanie kobiet i mężczyzn

Na podstawie własnych doświadczeń oraz na podstawie doświadczeń innych osób jako częściej dotyczące kobiet zatrudnionych/uczących się na UW postrzegano między innymi następujące sytuacje: kwestionowanie umiejętności i wiedzy ze względu na płeć, kwestionowanie możliwości rozwijania kariery zawodowej ze względu na płeć, komentarze na temat życia osobistego danej osoby, ubieranie się na egzaminy/ważne prezentacje w określony sposób (np. krótsze spódnice lub zupełnie zakryte dekolty, lub określony rodzaj koszul w przyp. mężczyzn) w obawie, że w przeciwnym razie będzie się gorzej ocenionym, kwestionowanie kompetencji zawodowych ze względu na np. mniej konfrontacyjny sposób wypowiedzi i autoprezentacji, wykonywanie pracochłonnych, ale mało prestiżowych zadań (np. organizacyjnych), mniejsze szanse na karierę naukową/dobre wyniki w nauce, jeśli mają dzieci.

Jako częściej dotyczące mężczyzn wskazano następujące sytuacje: traktowanie studentów przez wykładowców jako ekspertów, wyróżnianie studentów przez wykładowców, zabieranie głosu przez studentów w dyskusji podczas zajęć, spotkań naukowych albo konferencji, zachęcanie do obejmowania funkcji kierowniczych w jednostkach (katedra, instytut, wydział), zachęcanie do funkcji kierowniczych w projektach badawczych, szybszy awans.

Dobrostan psychiczny i jego związek z nierównym traktowaniem

Najniższy dobrostan psychiczny i dobrostan w miejscu pracy deklarowały doktorantki i pracowniczki naukowo dydaktyczne UW – było on znacząco niższy niż dobrostan mężczyzn w ich grupach zawodowych i niż dobrostan pracowników UW niebędących pracownikami naukowo dydaktycznymi (np. administracji). Doktorantki szczególnie zwracały uwagę na brak wsparcia i niepewność co do przyszłości zawodowej jako dręczące je problemy. Pracowniczki naukowo-dydaktyczne wskazywały dużo częściej niż mężczyźni w ich grupie zawodowej na dokuczające im przemęczenie oraz brak pewności co do własnej przyszłości zawodowej. Sytuacja kobiet pracujących w nauce jest subiektywnie bardziej obciążająca niż mężczyzn i grupy te (pracowniczki naukowo dydaktyczne i doktorantki) mogą być grupami ryzyka, jeśli chodzi o wypalenie zawodowe, depresję i lęk.

Osoby, które doświadczyły nierównego traktowania, jednocześnie sygnalizowały ogólnie gorszy dobrostan psychiczny, szczególnie ten związany z miejscem pracy we wszystkich zbadanych grupach. Związek ten był silniejszy w grupie pracowników i pracownic UW (dydaktycznych, naukowych i administracyjnych, itp.) niż w grupach studenckich.

Potrzeba edukacji

Wiele odpowiedzi otwartych opisywało sytuacje, które nie mogą zostać zaklasyfikowane jako przejaw dyskryminacji. Świadczy to o potrzebie edukowania społeczności na ten temat i ćwiczenia w odróżnianiu nierównego traktowania od innych nieprzyjemnych doświadczeń związanych z pracą/nauką. Także niewiedza o pożądanych sposobach reagowania, normach i procedurach instytucjonalnych jest częsta. Uniwersytet Warszawski powinien zatem nie tylko prowadzić aktywną politykę dotyczącą zapobiegania nierównemu traktowaniu i dyskryminacji, ale także komunikować ją jasno, nie tylko studentom, ale także pracownikom i pracownicom.

Podsumowując wyniki badań, zauważyć można, że wszystkie wymienione przez badanych i badane sytuacje na UW częściej odnoszące się do kobiet to czynniki lub przejawy dyskryminacji z powodu płci, natomiast czynniki odnoszące się do mężczyzn to przejawy pozytywnego wyróżnienia, rodzaju przywileju uzyskanego ze względu na płeć.

Od Diagnostyki do Celów

Cele Planu Równości Płci dla UW zostały wypracowane podczas spotkań warsztatowych z przedstawicielkami i przedstawicielami wydziałów, w tym reprezentantkami i reprezentantami kolegów dziekańskich, oraz jednostek administracji centralnej UW, na podstawie wyników Diagnostyki i doświadczeń osób uczestniczących w spotkaniach, a także na podstawie wywiadów eksperckich z przedstawicielkami i przedstawicielami uniwersyteckich biur i komisji. Istotnym punktem odniesienia dla dyskusji i formułowania Planu Równości Płci dla UW były Gender Equality Plans wdrażane na uczelniach europejskich.

Wynikiem prac jest Plan Równości Płci dla UW opierający się na pięciu celach. Każdy z celów Planu został zoperacjonalizowany poprzez określenie osób, do których jest kierowany, działań, wskaźników mierzących działania oraz jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację.

Plan Równości Płci dla UW odpowiada na następujące potrzeby:

- upowszechnienie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji;
- promowanie i nagłaśnianie już istniejących przykładów i rozwiązań z zakresu wzmacniania równości i różnorodności;
- przeciwdziałanie stereotypom, które mają wpływ na rekrutację, rozwój karier oraz wizerunek uczelni i wizerunek nauki;
- wsparcie dla kobiet na wszystkich etapach karier, ze szczególnym uwzględnieniem karier naukowych po doktoracie;
- wsparcie łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki.

Cele Planu Równości Płci dla UW:

- CEL 1.** Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.
- CEL 2.** Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.
- CEL 3.** Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracowników i pracowników i w szkołach doktorskich.
- CEL 4.** Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.
- CEL 5.** Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzentkich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim.

Cele wskazane w Planie Równości Płci mają charakter dwójaki – instytucjonalny i budujący świadomość. Ich realizacja ma przynieść zmiany na poziomie instytucjonalnym, zmieniające dotychczasowe praktyki na uczelni, wprowadzić nowe procedury oraz działać na rzecz stworzenia warunków nauki i pracy (w tym pracy administracyjnej, dydaktycznej i naukowej), dzięki którym będzie można lepiej zrealizować zasady równego traktowania ze względu na płeć. Cele są połączone synergicznie, wzmacniając się nawzajem. Nawiązują do motta polityki równościowej Uniwersytetu Warszawskiego:

„wszyscy jesteśmy równoważni”.

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA UNIwersYTETU
WARSZAWSKIEGO:**

**CELE,
DZIAŁANIA,
WSKAŹNIKI**

CEL 1.

Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

ADRESATKI I ADRESACI:

Społeczność UW

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Stworzenie Obserwatorium Równości (zob. omówienie). Zadania: • gromadzenie danych na temat równości płci na UW; • gromadzenie wyników badań na temat równości i różnorodności prowadzonych wśród społeczności UW; • regularne badanie stanu równości na UW oraz stanu wiedzy na temat rozwiązań równościowych na UW; • publikacja wyników badań i analiz na stronie internetowej www.rownowazni.uw.edu.pl; • publikacja statystyk w kontekście krajowym i europejskim.	Wzrost świadomości mierzony wynikami cyklicznie prowadzonych badań ankietowych na temat wzrostu wiedzy, zmiany postaw i przekonań.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW;
Obserwatorium Równości we współpracy z PEJK;
Centrum Badań nad Uprzedzeniami UW.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Spotkania warsztatowe dla wykładowczyń i wykładowców poświęcone przeciwdziałaniu dyskryminacji w dydaktyce.	Organizacja trzech tego typu spotkań w roku akademickim dla 10 osób.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW;
Rzecznik akademicki ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman).

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Szkolenia pracowni i pracowników (naukowych i administracyjnych) oraz studentek i studentów, a także doktorantek i doktorantów: • zwiększające wiedzę na temat zjawisk: dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć), molestowania i molestowania seksualnego; • zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie. Stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu. Informację o certyfikacie ukończenia szkolenia można wpisać do formularza oceny okresowej. Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej jednostek organizacyjnych i dla osób reprezentujących samorządy studenckie.	Wzrost świadomości nt. przeciwdziałania dyskryminacji mierzony w ankietach OR w przedziałach 2-letnich. Przeszkolenie wszystkich nowych pracowników i pracowników od 2021. Przeszkolenie przynajmniej 100 pracowników i pracowników w 2021. Przeszkolenie kadry zarządczej jednostek organizacyjnych w nowej kadencji UW. Przeszkolenie studentek i studentów pierwszego roku I i II stopnia – szkolenia dla chętnych oferowane w każdej jednostce w 2020 r., w 2023 r. – szkolenia obowiązkowe.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Specjalista/tka ds. zajęć równościowych;
Pełnomocnik/Pełnomocniczka Rektora ds. Rozwoju Zarządzania Zasobami Ludzkimi;
Główna specjalistka?/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Promocja, upowszechnianie internetowego kursu o tematyce równościowej dla pracujących i studiujących „Kurs na Równość” we wszystkich kanałach informacyjnych UW. Kurs dostępny jest od 2019 r. Wprowadzenie „Kursu na Równość” jako przedmiotu OGUN w 2020 r. Wprowadzenie „Kursu na Równość” jako przedmiot obowiązkowy od 2023 r.	Uczestnictwo co najmniej 100 pracowników i co najmniej 200 studentów rocznie w „Kursie na Równość” do 2022 r. Uczestnictwo obowiązkowe w „Kursie na Równość” dla studentów/ek od 2023 r.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Wprowadzenie elektronicznego narzędzia, w postaci strony internetowej, wspierającego informowanie i edukowanie oraz dającego możliwość zgłaszania przypadków molestowania seksualnego i dyskryminacji	Wzrost liczby wejść na stronę oraz wzrost odsetka skutecznych interwencji po zgłoszeniach przypadków dyskryminacji i molestowania seksualnego.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW;
Rzecznik akademicki ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman);
Rektorska Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (Komisja Antydyskryminacyjna i Komisja ds. Równości); Komisje Dyscyplinarne; Kanclerz;
Pełnomocnik/Pełnomocniczka Rektora ds. Rozwoju Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Wprowadzenie Kodeksu Etycznego Uniwersytetu Warszawskiego.	Przyjęcie Kodeksu w 2020 r.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Rzecznik akademicki ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman);
Komisje Dyscyplinarne;
Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW;
Rektorska Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (Komisja Antydyskryminacyjna i Komisja ds. Równości).

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Wprowadzenie funkcji pełnomocniczek i pełnomocników ds. równości w jednostkach (zob. omówienie) współpracujących z Główną specjalistką/Głównym specjalistą ds. równouprawnienia UW.	Dane o pełnomocniczkach i pełnomocnikach dostępne na stronach internetowych jednostek.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW;
Władze wydziałów i innych jednostek.

DZIAŁANIA
Podejmowanie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w Planie Równości Płci.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW.

DZIAŁANIA

Upowszechnienie wiedzy na temat istniejących informatorów na temat równości na UW.

Wprowadzenie „Procedury Antydyskryminacyjnej” umożliwiającej formalne postępowanie skargowe: bezpieczne zgłaszanie i przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, zarówno przez osobę, która doświadczyła dyskryminacji, jak i przez kierownictwa jednostek.

Wskazanie, że na UW funkcjonują dwie ścieżki zgłaszania przypadków dyskryminacji:

- formalne postępowanie skargowe regulowane przez Procedurę Antydyskryminacyjną;
- nieformalne postępowanie naprawcze w postaci działań Rzecznika akademickiego ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman) – upowszechnienie wiedzy na temat funkcjonowania obu ścieżek.

Współpraca przedstawicieli obu ścieżek, przekazywanie wiedzy i doświadczeń.

Usystematyzowanie działalności równościowej i antydyskryminacyjnej na UW poprzez rozdzielenie funkcji Komisji Antydyskryminacyjnej i Komisji ds. Równości (zob. omówienie).

„Procedura Antydyskryminacyjna” zawiera informacje nt. tego, co dzieje się po złożeniu zgłoszenia: kto je proceduje, w jakim czasie, w jaki sposób informacja o przebiegu postępowania zostanie przekazana osobie zgłaszającej itp.

Elementem „Procedury Antydyskryminacyjnej” jest upowszechnienie wiedzy na temat katalogu podejmowanych spraw oraz o konsekwencjach stosowanych na UW wobec osób dopuszczających się dyskryminacji i molestowania seksualnego.

Udostępnienie linku do „Poradnika Antydyskryminacyjnego” na stronie każdej jednostki organizacyjnej.

Udostępnienie linku do poradnika „Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na Uniwersytecie Warszawskim” na stronie każdej jednostki organizacyjnej.

Włączenie „Poradnika Antydyskryminacyjnego” do materiałów powitalnych dla studentek i studentów oraz pracownic i pracowników.

WSKAŹNIK

Wzrost liczby pobrań „Poradnika Antydyskryminacyjnego” ze strony internetowej www.rownowazni.uw.edu.pl.

Wzrost liczby pobrań poradnika „Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na UW” ze strony internetowej www.rownowazni.uw.edu.pl.

Wzrost liczby wejść na stronę z informacją na temat procedur.

Ewaluacja Procedury Antydyskryminacyjnej po 3 latach funkcjonowania.

Stworzenie „Informatora na temat przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu na Uniwersytecie Warszawskim”.

Cykliczny emailing do jednostek organizacyjnych UW przypominający o podejmowanych działaniach równościowych na UW wraz z linkami do poradników i procedur.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW;
Rzecznik akademicki ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman);
Rektorska Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (Komisja Antydyskryminacyjna i Komisja ds. Równości);
Komisje Dyscyplinarne;
Pełnomocnik/Pełnomocniczka Rektora ds. Rozwoju Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Zorganizowanie akcji „Tydzień podnoszenia świadomości”, których celem jest podkreślanie różnorodności społeczności uniwersyteckiej oraz zachęta do przeciwdziałania dyskryminacji w różnych obszarach. Dlatego tematy „Tygodni” wychodzą poza problematykę równości płci i dotyczą też innych wymiarów. Tematy „Tygodni” koncentrować się będą na przeciwdziałaniu problemom społecznym i podkreślanu pozytywnych zjawisk. Przykładowe tematy: • przeciwdziałanie uprzedzeniom ze względu na płeć na uczelni i wspieranie karier naukowych kobiet oraz łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym przez mężczyzn; • przeciwdziałanie homofobii i transfobii, Tęczowy Tydzień; • zwiększenie wiedzy i umiejętności dot. reagowania na przejawy rasizmu na UW, wielokulturowość na UW; • UW dostępny dla wszystkich; • łączenie pracy i edukacji na UW z opieką nad dziećmi.	Minimum dwa wydarzenia z 40 uczestnikami (w sumie) / przez tydzień plakaty + film, wydarzenia

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW;
+ Welcome Point, + BON, + koła naukowe, + Pełnomocniczka/ik ds. Rodziny na UW;
Biuro Promocji UW; Biuro Prasowe UW.

CEL 2.

Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

Działanie mające na celu wsparcie osób, których kariery są spowalniane bądź ograniczane z powodów systemowych. Cel ma za zadanie przeciwdziałanie zjawisku zatrzymywania się bądź rezygnacji kobiet na określonych szczeblach kariery naukowej (obrona doktoratu, uzyskanie stanowiska adiunktki, obrona habilitacji, uzyskanie profesury).

ADRESATKI I ADRESACI:

kobiety na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych, doktorantki

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Grupy networkingowe dla doktorantek (zob. omówienie): • włączanie doktorantek w sieci kontaktów z pracownikami i pracownicami naukowymi oraz organizacja wykładów z zaproszonymi prelegentkami, dotyczących karier kobiet w nauce, w Polsce i na świecie (np. kierowniczeki międzynarodowych grantów realizowanych na UW); • organizacja grupy mailingowej.	Organizacja trzech wydarzeń rocznie.
JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE: Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW; Szkół Doktorckie; Biuro do spraw studiów doktoranckich i kształcenia podyplomowego; Biuro Obsługi Badań; Biuro Międzynarodowych Programów Badawczych.	

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Prowadzenie statystyk dotyczących otwierania przewodów oraz obron doktoratów z uwzględnieniem płci – realizacja przez Szkoły Doktorckie i przekazywanie do Głównej specjalistki/Głównego specjalisty ds. równouprawnienia UW.	Wyrównanie odsetka otwierania przewodów doktorskich oraz obron doktoratów przez kobiety i mężczyzn.
JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE: Szkół Doktorckie; Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW.	

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Uruchomienie programu badawczo-rozwojowego dla młodych badaczek i dydaktyczek – wsparcie mentorskie (zob. omówienie): • Ograniczenie zjawiska utraty zaangażowania kobiet w toku rozwoju kariery naukowej. • Bliższe zbadanie potrzeb młodych pracowników w zakresie wsparcia w rozwoju kariery naukowej. • Przetestowanie narzędzi, wypracowanie rozwiązań metodologicznych i organizacyjnych dla przyszłych programów rozwojowych w UW. • Wsparcie grupy młodych badaczek w rozwoju kariery naukowej i dydaktycznej we współpracy z mentorami i mentorkami. • Propagowanie w UW idei rozwoju młodych talentów w obszarze nauki i dydaktyki.	Uruchomienie pierwszej edycji programu dla przynajmniej 10 osób, utworzenie rady programowej gotowej do propagowania idei rozwoju karier kobiet w nauce i dydaktyce.
JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE: Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW; Pełnomocnik/Pełnomocniczka Rektora ds. Rozwoju Zarządzania Zasobami Ludzkimi; Biuro Spraw Pracowniczych.	

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier kobiet stosowanych na wydziałach i w jednostkach – przekazywanie informacji o rozwiązaniach stosowanych w jednostkach organizacyjnych do Głównej specjalistki/Głównego specjalisty ds. równouprawnienia UW.	Cykliczna publikacja na www.rownowazni.uw.edu.pl.
JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE: jednostki organizacyjne; Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW.	

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach i wsparcie finansowe + publikacje.	Wyrównanie odsetka składanych przez kobiety i mężczyzn grantów, zwiększenie udziału badaczek na wczesnym etapie kariery w grantach.
JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE: Biuro Obsługi Badań; Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW.	

CEL 3.

Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracowników i pracowników i w szkołach doktorskich

Zrównoważona płciowo rekrutacja pracowników i w szkołach doktorskich.
Pozyskiwanie talentów z uwzględnieniem niedostatecznej reprezentacji płci w poszczególnych dziedzinach nauki.

ADRESATKI I ADRESACI:

osoby kandydujące do pracy na Uniwersytecie Warszawskim – stanowiska naukowe,
osoby kandydujące do szkół doktorskich

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Stosowanie dobrych praktyk, instrumentów miękkich (zachęt) w przypadku płci niedoreprezentowanej: • kampania promocyjna, odpowiedni język, wizualizacja promująca podejmowanie kariery naukowej przez kobiety na kierunkach zmaskulinizowanych oraz przez mężczyzn na kierunkach sfeminizowanych; • docieranie z informacją o konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów, z uwzględnieniem płci; aktywne poszukiwanie kandydatek na stanowiska w dziedzinach zmaskulinizowanych i kandydatów w dziedzinach sfeminizowanych; • ogłoszenia rekrutacyjne to: przejrzyste kryteria, jasne wytyczne oceny dorobku, ujawnianie zgłoszeń, możliwa konsultacja z ekspertkami i ekspertami z zewnątrz.	Realizacja kampanii do 2023 r.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW, we współpracy z Biurem Spraw Pracowniczych oraz Szkołami Doktorskimi.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
W sytuacji kandydujących osób o identycznych kwalifikacjach sugerowany jest wybór osoby z niedoreprezentowanej płci /grupy. W tym celu: • opracowanie klarownej procedury; • uzyskanie akceptacji i poparcia dla jej wprowadzenia w określonych jednostkach; • upowszechnienie informacji o zasadach rekrutacji – uwzględniających akcję afirmatywną – razem z ogłoszeniem o rekrutacji, żeby wszystkie zasady były jasne od początku dla wszystkich.	W poszczególnych jednostkach nie ma konkursów, w których jest więcej niż jeden kandydat i są to wyłącznie kandydaci jednej płci. W 2021: wśród osób kandydujących proporcja płci wynosi co najmniej 2:1, w kierunku 1:1 na poziomie Uniwersytetu i na poziomie jednostek organizacyjnych.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Osoby odpowiedzialne za rekrutację w jednostkach organizacyjnych;
Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW – konsultacja.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Komisje konkursowe i inne powinny być zrównoważone płciowo bądź składać się z przedstawicieli i przedstawicieli obu płci – stworzenie wytycznych.	Sprawozdanie po 2 latach realizacji.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Osoby odpowiedzialne za rekrutację w jednostkach organizacyjnych;
Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW – konsultacja.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Współpraca komisji rekrutacyjnych / konkursowych z Obserwatorium Równości UW. Zbieranie i publikowanie danych statystycznych o liczbie osób kandydujących oraz o osobach wybranych, z podziałem na płeć, uwzględniających specyfikę dyscypliny.	Dane publikowane corocznie.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Komisje rekrutacyjne; Obserwatorium Równości.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Przewodniczenie komisji konkursowej powinno być funkcją sprawowaną naprzemiennie przez kobiety i mężczyzn (zmiana co kadencję).	W latach 2020-2021 połowa przewodniczących jest płci męskiej, a połowa płci żeńskiej.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Osoby odpowiedzialne za rekrutację w jednostkach organizacyjnych.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Opracowanie pod kątem niedyskryminacji i działania na rzecz różnorodności, ze szczególnym uwzględnieniem płci wystandaryzowanego kwestionariusza oceny kandydatek i kandydatów lub opracowanie wystandaryzowanych scenariuszy rozmowy kwalifikacyjnej.	100% ogłoszeń jest tworzonych wg wytycznych kwestionariusza.
Opracowanie wystandaryzowanego formularza oceny okresowej.	
Tworzenie ogłoszeń skierowanych do kandydatów/ek do pracy, szkół doktorskich i na studia z podkreśleniem równościowych działań UW.	

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW;
Biuro Spraw Pracowniczych; Szkoły Doktorskie; Biuro Spraw Studenckich.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Stworzenie polityki wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych w sposób transparentny określającej zasady wynagradzania na poszczególnych stanowiskach.	Tworzenie raportów na temat luki płacowej ze względu na płeć (Gender Pay Gap) w cyklu dwuletnim.
Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia na podstawie elastycznych form zatrudnienia i/lub elastycznego czasu pracy.	
Pracownice/y UW zatrudnieni na tych samych stanowiskach i /lub mający podobny zakres zadań i obowiązków oraz wyniki pracy mają podobne wynagrodzenia.	

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Obserwatorium Równości; Biuro Spraw Pracowniczych UW;
Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW.

CEL 4.

Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Na uczelni działają rozwiązania wspierające łączenie pracy i studiów z życiem rodzinnym

ADRESATKI I ADRESACI:

osoby pracujące i studiujące na UW,
doktoranci i doktorantki

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Wydrebnienie zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej i studiów z życiem rodzinnym i obszarów aktywności UW w tym zakresie.	Powołanie pełnomocnika/pełnomocniczki ds rodziny na UW (zob. omówienie).

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW;
Biuro Spraw Pracowniczych.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Rozwój infrastruktury opieki na UW: • poszerzenie oferty żłobka uniwersyteckiego przy ul. Karowej poprzez zwiększenie liczby miejsc; • opracowanie planu stworzenia żłobka lub przedszkola na Kampusie Ochota, w ramach Inicjatywy Doskonałości; • opracowanie planu stworzenie punktu opieki nad dziećmi przyjmującego dzieci na godziny, otwartego w godzinach zajęć na wybranym kampusie (Śródmieście, Ochota lub Służew), w ramach Inicjatywy Doskonałości.	Wzrost liczby dzieci pracowników, doktorantek i studentów uczęszczających do instytucji opieki na UW.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. Rodziny;
Biuro Spraw Socjalnych;
Biuro Gospodarcze.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Sformułowanie rekomendacji o sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego godzinach spotkań Rad Naukowych, Dydaktycznych, Rad Wydziału.	Rozesłanie do wszystkich wydziałów, kolegów dydaktycznych oraz Rad Naukowych.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. Rodziny.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Formularz oceny okresowej uwzględnia kategorię „zobowiązania opiekuńcze” – we współpracy z Pełnomocnikiem/Pełnomocniczką ds. Rodziny.	Wdrożenie formularza do 2022 r.
Wprowadzenie zmian w formularzu oceny okresowej pozwalające na możliwości zaznaczenia, że istotne okoliczności zewnętrzne wpłynęły na możliwości osiągnięcia założonych wcześniej celów naukowych i zaproponowanie, jak cele mogą zostać osiągnięte w tej sytuacji.	
Do istotnych okoliczności zewnętrznych można zaliczyć rolę opiekuńcze (opieka nad dziećmi, opieka nad chorym bliskim, opieka nad osobami starszymi).	
Wypełnienie tej części formularza jest fakultatywne.	

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. Rodziny; Biuro Spraw Pracowniczych.

DZIAŁANIA
Stworzenie możliwości home office oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic administracji. Wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Jednostki organizacyjne.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni.	Przeprowadzenie konsultacji i badania, opublikowanie wyników do 2023 r. na poczet kolejnego Planu Równości Płci dla UW.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Obserwatorium Równości; Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. Rodziny.

CEL 5.

Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim.

Zrównoważona reprezentacja płci i powierzanie przewodniczenia w:

- projektach i organizowanych na UW wydarzeniach naukowych i popularyzatorskich;
- w komisjach, zespołach eksperckich i recenzenckich;
- w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej.

ADRESATKI I ADRESACI:

społeczność UW, ze szczególnym uwzględnieniem osób pracujących naukowo i dydaktycznie, doktorantów i doktorantek, studentów i studentek.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Sformułowanie wytycznych na temat zrównoważonej reprezentacji płci w wydarzeniach organizowanych na UW, w zespołach, komisjach eksperckich i recenzenckich, w komisjach wydziałowych i uczelnianych, w kadrze zarządczej i upowszechnienie ich na poziomie wszystkich jednostek.	Wdrożenie wytycznych do 2022 r.
JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE: Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW.	

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących procentowej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach eksperckich, recenzenckich, egzaminacyjnych.	Osiągnięcie poziomu co najmniej 40% kobiet do 2023 r.
JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE: Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW we współpracy z Radami Naukowymi Dyscyplin.	

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących powierzenia przewodniczenia w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom.	Osiągnięcie poziomu co najmniej 40% kobiet do 2023 r.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Jednostki organizacyjne we współpracy z Główną specjalistką/Głównym specjalistą ds. równouprawnienia UW.

DZIAŁANIA	WSKAŹNIK
Dofinansowanie wydarzeń naukowych i popularnonaukowych przez jednostki UW: • Zebranie danych na temat odsetka mężczyzn i kobiet w komitetach organizacyjnych i grupach przygotowujących wydarzenia oraz w programach wystąpień. • Na tej podstawie przygotowanie rekomendacji dotyczących równości płci w organizacji tego rodzaju wydarzeń i sposobów, w jakie można zabiegać o zrównoważoną reprezentację płci. • Stworzenie formularza dofinansowania wydarzeń organizowanych na UW z rubryką o proporcji płci wśród zaproszonych panelistów/ek, organizatorów/ek, osób współpracujących przy organizacji. Informacja ta stanowić będzie jedno z kryteriów oceny.	Upowszechnienie formularza w jednostkach organizacyjnych do 2023 r.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Główna specjalistka/Główny specjalista ds. równouprawnienia UW.

DZIAŁANIA
Stworzenie bazy danych dotyczących powyższych działań przez Obserwatorium Równości, publikacja zagregowanych wyników na www.rownowazni.uw.edu.pl .

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Obserwatorium Równości.

OMÓWIENIE

GRUPY NETWORKINGOWE DLA DOKTORANTEK

Włączanie doktorantek w sieci kontaktów z pracownikami i pracownicami naukowymi oraz organizacja wykładów z zaproszonymi prelegentkami, dotyczących karier kobiet w nauce, w Polsce i na świecie (np. kierowniczkę międzynarodowych grantów realizowanych na UW); organizacja trzech „śniadań networkingowych” w ciągu roku akademickiego, na które zapraszane będą doktorantki oraz pracownicy i pracownice naukowe z różnych dziedzin nauki, połączone z wykładami zaproszonych gości. Formuła ta pozwoli w mniej formalny sposób nawiązać wartościowe kontakty, dzielić się doświadczeniami, udzielać porad i wsparcia merytorycznego, a także umożliwi integrację doktorantek z różnych wydziałów. Działanie ma charakter synergiczny – wzmocni doktorantki, zintegruje społeczność akademicką i zwiększy widzialność dobrych praktyk uniwersyteckich na zewnątrz.

Poza „śniadaniami networkingowymi” doktorantki będą na bieżąco kontaktować się za pomocą listy mailingowej, administrowanej we współpracy z Główną specjalistką/Głównym specjalistą ds. równouprawnienia na UW.

Działanie ma charakter szeroki i otwarty, aby przeciwdziałać zjawisku „zbierania śmietanki”, czyli wyróżniania i nagradzania osób, które mają wystarczająco wiele osiągnięć oraz asertywności. Jest nastawione na wzmocnianie doktorantek oraz wyposażenie ich w wiedzę na temat strategii publikacyjnych, aplikowania o granty, wyjazdów zagranicznych, co przyda się im na dalszych etapach kariery naukowej. Działanie pozwoli wyłonić ambasadorki równości w samorządzie doktoranckim. Działanie podejmowane w powiązaniu ze Strategią Rozwoju Kariery opracowaną przez Biuro Spraw Pracowniczych i we współpracy z jednostkami oraz Szkołami Doktorskimi.

PROGRAM DLA BADACZEK

Celem działania dla młodych dydaktyczek i badaczek jest przeciwdziałanie zjawisku utraty zaangażowania kobiet w toku rozwoju kariery naukowej (na najwyższych stanowiska akademickich kobiety stanowią w UW jedynie 1/3 ogółu), bliższe zbadanie barier w rozwoju kariery kobiet i potrzeb młodych pracowników w tym zakresie, wypracowanie rozwiązań metodologicznych i organizacyjnych dla przyszłych programów rozwojowych w UW adresowanych do tej grupy pracowników, wsparcie grupy uczestniczek w rozwoju kariery naukowej i dydaktycznej, propagowanie w UW idei rozwoju młodych talentów w obszarze nauki i dydaktyki.

Działanie składa się z dwóch edycji programu badawczo-rozwojowego o profilu mentorskim dla młodych badaczek. W każdej z dwóch edycji weźmie udział 15 młodych badaczek i dydaktyczek zatrudnionych w UW.

Nabór zostanie przeprowadzony na podstawie kryteriów: pomysł na rozwój kariery naukowej i/lub dydaktycznej oraz motywacja, potencjał naukowy, potencjał ogólny (uzyskane wyniki podczas oceny potencjału będą stanowiły punkt odniesienia dla późniejszej pomocy udzielanej uczestniczkom i oceny efektywności programu). Planowana metoda oceny to sesja Development Centre.

Program będzie realizowany pod nadzorem Rady Programowej definiującej szczegółowe kryteria naboru, ostateczny kształt programu oraz prowadzącej ewaluację uczestniczek programu, w którym przewidziano:

- Wsparcie menterek i mentorów w planowaniu kariery i budowaniu relacji w środowisku naukowym.
- Doradztwo zawodowe w rozwoju kariery naukowej.
- Wsparcie w przygotowaniu stron www uczestniczek (promocja dorobku zawodowego w 2 wersjach językowych) i pozycjonowaniu stron.
- Podniesienie kompetencji podczas warsztatów (2 sesje w roku) i coachingu indywidualnego (6 sesji osoba).
- Stypendia na pokrycie opieki nad dziećmi uczestniczek programu (wg potrzeb, maks. 12 mies. stypendium dla uczestniczki).

Osoby pełniące funkcje menterek i mentorów nie są zarazem promotorami i promotorkami rozpraw doktorskich.

PION ANTYDYSKRYMINACYJNY I ANTYMOBBINGOWY:

reagowanie, wsparcie, realizacja procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej

NAZWA PODMIOTU	GŁÓWNE ZAŁOŻENIA DZIAŁALNOŚCI
Rzecznik akademicki ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman)	Rozwiązywanie konfliktów, analiza i wyjaśnianie spraw, interwencja w przypadku naruszeń prawa lub procedur.
Komisja Antymobbingowa	Prowadzenie postępowania wyjaśniającego i wydawanie opinii nt. zarzutów mobbingu.
Koordinator ds. przeciwdziałania mobbingowi	Wstępna analiza przypadku, decyzja o skierowaniu sprawy do Komisji Antymobbingowej.

ZAKRES ZADAŃ WPISANYCH W CELE INSTYTUCJI

- wspieranie pracowników i studentów w rozwiązywaniu konfliktów;
- dbanie o to, by członkowie społeczności akademickiej byli traktowani sprawiedliwie i uczciwie;
- wsparcie w rozwiązywaniu problemów zaistniałych na tle mobbingu;
- interwencja i wsparcie w sytuacji dyskryminacji lub molestowania (miękką ścieżką);
- pomoc w innych problemach dotyczących uczelni i jej społeczności, których nie udało się rozwiązać w ramach standardowych procedur.

- przeciwdziałania mobbingowi i jego skutkom;
- rozpatrywanie spraw zgłoszonych przez koordynatora ds. przeciwdziałania mobbingowi;
- wydawanie opinii w sprawie zarzutów mobbingu.

- przyjmowanie i badanie zgłoszeń dotyczących mobbingu oraz podejmowanie działań w zakresie postępowania wstępnego;
- zbieranie danych na temat przejawów mobbingu oraz dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi;
- podejmowanie inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi, w tym w zakresie upowszechnienia wiedzy.

POWIĄZANIA MIĘDZY ORGANAMI

Może przekierować do:

- Koordynatora ds. przeciwdziałania mobbingowi,
- Koordynatora ds. przeciwdziałania dyskryminacji,
- CRSiK.

Współpracuje z Główną specjalistką/Głównym specjalistą ds. równouprawnienia UW / Koordynatorem ds. równościowych, Komisją ds. Równości, CRSiK, BON, CPP, Kliniką Prawa.

Wydaje opinię, którą przekazuje Rektorowi.

Może przekierować sprawę do CRSiK.

Współpracuje z Koordynatorem ds. przeciwdziałania mobbingowi.

Może zgłosić sprawę do Komisji Antymobbingowej.

Może przekierować sprawę do:

- Rzecznika akademickiego ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman),
- CRSiK,
- Właściwej jednostki uniwersyteckiej.

Współpracuje z Rzecznikiem akademickim ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman), Komisją Antymobbingową.

PION ANTYDYSKRYMINACYJNY I ANTYMOBBINGOWY:

reagowanie, wsparcie, realizacja procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej

NAZWA PODMIOTU	GŁÓWNE ZAŁOŻENIA DZIAŁALNOŚCI
Komisja Antydyskryminacyjna	Prowadzenie postępowania wyjaśniającego i wydawanie opinii nt. zarzutów dyskryminacji, zgodnie z zasadami „Procedury Antydyskryminacyjnej” – formalnego postępowania skargowego.
Koordinator/ka ds. przeciwdziałania dyskryminacji	Przyjmowanie spraw i przekazywanie ich do rozpatrzenia Komisji Antydyskryminacyjnej.
Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego	Prowadzenie mediacji.

**ZAKRES ZADAŃ WPISANYCH W CELE
INSTYTUCJI****POWIĄZANIA MIĘDZY ORGANAMI**

- przeciwdziałanie i zapobieganie zjawiskom dyskryminacji;
- rozpatrywanie skarg o dyskryminację;
- wydawanie opinii nt. zarzutów dyskryminacji.

Wydaje opinię, którą przekazuje Rektorowi i Dziekanowi lub właściwemu kierownikowi jednostki.

Może przekierować sprawę do CRSiK lub Komisji Antymobbingowej.

Współpracuje z Koordynatorem ds. przeciwdziałania dyskryminacji.

- przyjmowanie i badanie skarg w obszarze dyskryminacji;
- zbieranie danych na temat przejawów dyskryminacji;
- zbieranie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji;
- nadzór nad obsługą administracyjną Komisji Antydyskryminacyjnej.

Przekazuje sprawę do Komisji Antydyskryminacyjnej.

Współpracuje z Komisją Antydyskryminacyjną i Rzecznikiem akademickim ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman).

Może podejmować współpracę z CRSiK, BON, CPP i Kliniką Prawa.

- prowadzenie mediacji (w tym również mediacji akademickich);
- kształcenie w zakresie rozwiązywania konfliktów, mediacji, negocjacji i innych metod ADR;
- promowanie idei alternatywnych metod rozwiązywania sporów.

Współpracuje z Rzecznikiem akademickim ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman), Koordynatorem ds. przeciwdziałania dyskryminacji, Komisją Antydyskryminacyjną, Koordynatorem ds. przeciwdziałania mobbingowi, Komisją Antymobbingową, Komisją ds. Równości.

PION RÓWNOŚCIOWY:

kształtowanie i realizacja polityk równościowych na uczelni, działalność edukacyjna i badawcza

NAZWA PODMIOTU	GŁÓWNE ZAŁOŻENIA DZIAŁALNOŚCI
Główny specjalista/Główna specjalistka ds. równouprawnienia UW	Wdrażanie systemowych rozwiązań równościowych.
Komisja ds. Równości	Działania doradcze, opiniotwórcze, promowanie nowych rozwiązań w obszarze równościowym.

ZAKRES ZADAŃ WPISANYCH W CELE INSTYTUCJI

- zajmuje się polityką antydyskryminacyjną, równym traktowaniem i różnorodnością;
- prowadzi nadzór nad realizacją Planu Równości Płci dla UW oraz jest odpowiedzialny za projektowanie kolejnego Planu;
- monitoruje potrzeby wprowadzenia nowych procedur z zakresu równości (gender mainstreaming) w funkcjonowaniu uczelni oraz tworzy te procedury przy współpracy pozostałych organów równościowych;
- promuje i upowszechnia problematykę równego traktowania, standardów antydyskryminacyjnych;
- wdraża systemowe rozwiązania równościowe;
- jest odpowiedzialny za realizację działań równościowych określonych w Strategii HR Excellence in Research;
- współpracuje z Obserwatorium Równości w zakresie projektowania i prowadzenia badań;
- zbiera dane na temat płci i innych cech, które są podstawą do nierównego i niesprawiedliwego traktowania – w poszczególnych działaniach UW, przewidziane w Planie Równości Płci dla UW.

POWIĄZANIA MIĘDZY ORGANAMI

Współpracuje z Rzecznikiem akademickim ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman), Komisją Antydyskryminacyjną (jako Koordynator ds. przeciwdziałania dyskryminacji), Komisją ds. Równości, Pełnomocnikami ds. równości w jednostkach organizacyjnych, Pełnomocnikiem/Pełnomocniczką ds. Rodziny, osobami zajmującymi się organizacją zajęć równościowych dla studentów i szkoleń równościowych dla pracowników.

- zajmuje się polityką antydyskryminacyjną, równym traktowaniem i różnorodnością;
- promuje i upowszechnia problematykę równego traktowania, standardów antydyskryminacyjnych;
- rekomenduje systemowe rozwiązania równościowe i antydyskryminacyjne;
- opiniuje nowe rozwiązania prawne pod kątem równości, różnorodności i niedyskryminacji.

Współpracuje z Rzecznikiem akademickim ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman), Główną specjalistką/ Głównym specjalistą ds. równouprawnienia UW, koordynatorem ds. przeciwdziałania dyskryminacji, Komisją Antydyskryminacyjną, CRSiK, BON, CPP i Kliniką Prawa.

PION RÓWNOŚCIOWY:

kształtowanie i realizacja polityk równościowych na uczelni, działalność edukacyjna i badawcza

NAZWA PODMIOTU	GŁÓWNE ZAŁOŻENIA DZIAŁALNOŚCI
Obserwatorium Równości	Zintegrowane działania badawcze w zakresie równości i przeciwdziałania dyskryminacji na UW. Działania doradcze w zakresie kwestii związanych z łączeniem pracy i nauki z obowiązkami rodzinnymi.
Pełnomocnik /Pełnomocniczka ds. Rodziny	Upowszechnianie informacji o dostępnych na UW rozwiązaniach prawnych i organizacyjnych przysługujących rodzicom.

**ZAKRES ZADAŃ WPISANYCH
W CELE INSTYTUCJI**

- Zespół badawczy, który we współpracy z Pracownią Ewaluacji Jakości Kształcenia oraz Biurem Wspomagania Rozwoju UW realizuje działania badawcze związane z monitorowaniem równości i wdrażania polityk równościowych na Uniwersytecie Warszawskim.
- Zespół wykorzysta m.in. metodologie i wyniki badań prowadzonych na potrzeby stworzenia Planu Równości Płci. Stworzy repozytorium badań na temat dobrych praktyk związanych z równością i różnorodnością oraz wspieraniem grup niedoreprezentowanych.
- Zajmie się monitorowaniem zmian, które zaszły na Uniwersytecie Warszawskim w związku z wprowadzeniem Planu Równości Płci, by wypracować narzędzia ewaluacji Planu.
- Wypracuje system zbierania statystyk z uwzględnieniem płci z biur uniwersyteckich.
- Będzie również prowadzić cykliczne badania na temat doświadczeń równego traktowania oraz problemów w osiąganiu równości i poszanowania dla różnorodności, takich jak dyskryminacja ze względu na różne przesłanki, molestowanie seksualne, i problemy w łączeniu pracy z życiem rodzinnym.

**POWIĄZANIA MIĘ-
DZY ORGANAMI**

Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia;
Biuro Wspomagania Rozwoju UW;
Główny specjalista/
Główna specjalistka ds. równouprawnienia UW.

- Zajmuje się realizacją Celu 4 „Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym”. W swojej działalności wykorzystuje dotychczasowe doświadczenia uniwersyteckie, takie jak żłobek na Kampusie Śródmieście czy projekt „Rodzic na UW” realizowany z Budżetu Partycypacyjnego.
- W swojej działalności uwzględnia różnorodność obowiązków rodzinnych i opiekuńczych – zarówno opiekę nad dziećmi, jak i nad innymi członkami rodziny, w tym wymagającymi opieki współmałżonkami, partnerami w związku nieformalnym czy starszymi rodzicami.
- Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. Rodziny uwzględnia różnorodność modeli rodziny, w tym rodziny monoparentalne lub np. rodziny jednopełciowe sformalizowane za granicą.
- Promuje rozwiązania uniwersyteckie sprzyjające łączeniu rozwoju kariery naukowej z życiem rodzinnym – np. płatne urlopy na czas wyjazdów na stypendium zagraniczne (w tym wyjazdów z rodziną).

Główny specjalista/
Główna specjalistka ds. równouprawnienia UW, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Spraw Socjalnych.

STRUKTURY W WYDZIAŁACH I INNYCH JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH:

NAZWA PODMIOTU	GŁÓWNE ZAŁOŻENIA DZIAŁALNOŚCI
Pełnomocnicy/Pełnomocniczki ds. równości w jednostkach organizacyjnych	Bycie pierwszym punktem kontaktowym i konsultacyjnym w zakresie upowszechniania dobrych praktyk, dbania o równościową atmosferę w jednostce, przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu, mobbingowi, mowie nienawiści.

ZAKRES ZADAŃ WPISANYCH W CELE INSTYTUCJI

Każda jednostka organizacyjna (wydział, może być też instytut w zależności od specyfiki) może powołać Pełnomocniczkę lub Pełnomocnika ds. równości.

Zadania Pełnomocniczek i Pełnomocników ds. równości:

- współpracują z władzami jednostki oraz Rzecznikiem akademickim ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman) i Głównym specjalistą/Główną specjalistką ds. równouprawnienia UW w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i in. oraz kształtowania atmosfery równości i poszanowania dla różnorodności, dbania o równościową atmosferę w życiu codziennym wydziału;
- co roku przekazują studentkom/tom i pracownikom/com na początku roku akademickiego informacje o systemie wsparcia na wydziale oraz na uniwersytecie oraz informację o kursach i szkoleniach równościowych;
- zbierają informacje na temat dobrych praktyk równościowych w jednostce, informacje o badaniach oraz statystykach i przekazują je do Głównego specjalisty/Głównnej specjalistki ds. równouprawnienia UW i Rzecznika akademickiego ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman);
- upowszechniają dobre praktyki na wydziale;
- upowszechniają uniwersyteckie działania równościowe i zbliżone (np. antymobbingowe) na poziomie jednostki;
- są punktem konsultacyjnym i kontaktowym w sprawach dyskryminacji w jednostce organizacyjnej;
- współpracują z Główną Specjalistką/Głównym specjalistą ds. równouprawnienia oraz z Rzecznikiem akademickim ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsmanem);
- uczestniczą w szkoleniach i uniwersyteckich sieciach kontaktów z swoimi odpowiednikami w innych jednostkach. Działania sieci są koordynowane przez Rzecznika akademickiego ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman) i Główną specjalistkę/Głównego specjalistę ds. równouprawnienia UW.

Informacje na temat pełnomocników zamieszczane są na stronie jednostek wraz z krótkim opisem zadań. Pełna lista pełnomocników znajduje się na stronie internetowej www.rownowazni.uw.edu.pl

Jest to funkcja sprawowana według tych samych zasad co inni pełnomocnicy czy koordynatorzy na wydziale / w instytucie.

ŹRÓDŁA:

European Institute for Gender Equality (2016) *Gender Equality in Academia and Research*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equality-research>

European Commission (2012) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*.

Gerlich Julia (2019) *Molestowanie na polskich uczelniach publicznych*. Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Warszawa.

Misja Uniwersytetu Warszawskiego.
<https://www.uw.edu.pl/universytet/misja-strategia-rozwoj>

NCN (2019 a) *Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018*.
https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf

NCN (2019b) *Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe*.
https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf

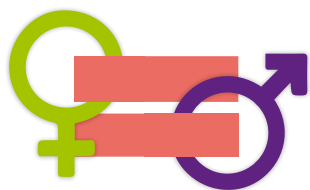
Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego (RGNiSW). Pismo z 9 września 2016 r. (sygnatura DSW.ZNU.621.91.2015.3.Eko).

Rzecznik Praw Obywatelskich (2018) *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia*. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. Warszawa.

Sprawozdanie Rektora z działalności uczelni (2018).

Sprawozdanie Rektora z działalności uczelni (2019).

Strategia rozwoju zasobów ludzkich uwzględniająca zasady Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych 2015-2019. Uniwersytet Warszawski.



Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego
ul. Prosta 69, 00-838 Warszawa
e-mail: wuw@uw.edu.pl
księgarnia internetowa: www.wuw.pl

Redakcja i korekta: Elwira Wyszynska
Projekt i skład: Anna Zagrajek
ISBN:978-83-235-4742-6

Wydanie I
Warszawa, 2020

Oddajemy w Państwa ręce *Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Plan działań równościowych na lata 2020-2023* pomyślany i zaprojektowany z myślą o całej społeczności uniwersyteckiej – o osobach pracujących, studiujących i przygotowujących rozprawy doktorskie.

Jego zasadniczym celem jest sprawienie, by Uniwersytet Warszawski był miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji, oraz zapewnienie wszystkim swobody rozwoju naukowego.

Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki. Społeczną misją Uniwersytetu Warszawskiego jest zapewnienie dostępu do wiedzy i nabywania umiejętności wszystkim osobom, które mają do tego prawo. Punktem wyjścia dla Planu Równości Płci są dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnianie komunikacji w społeczności uniwersyteckiej, tak aby dobre przykłady i równościowe rozwiązania można było lepiej upowszechnić. Pozwala to połączyć tworzenie bezpiecznego, równościowego klimatu na uczelni z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

Jak wynika z przeprowadzonych badań i konsultacji, niektóre osoby napotykają na swej drodze zarówno uprzedzenia, jak i różnego rodzaju instytucjonalne przeszkody sprawiające, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju naukowego. Bariery te przybierają często postać dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania seksualnego oraz utrudnień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Tego rodzaju przeszkody sprawiają, że kariery naukowe, w szczególności kobiet, ulegają spowolnieniu, a część z nich może tracić zainteresowanie dalszym rozwojem naukowym. Bariery w łączeniu pracy z życiem rodzinnym zniechęcają również ojców starających się angażować w obie sfery życia, zawodową i rodzinną. W każdym przypadku jest to strata zarówno dla Uniwersytetu Warszawskiego, jak i rozwoju nauki w Polsce.