



UNIwersytet
Warszawski

MONITOR
UNIwersytetu Warszawskiego

Poz. 371

**ZARZĄDZENIE NR 194
REKTORA UNIwersytetu Warszawskiego**

z dnia 27 sierpnia 2020 r.

**w sprawie „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz
planu działań równościowych na lata 2020-2023”**

Na podstawie § 36 ust. 1 Statutu Uniwersytetu Warszawskiego (Monitor UW z 2019 r. poz. 190), zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się „Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz plan działań równościowych na lata 2020-2023”, stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor UW: *M. Pałys*

Załącznik

do zarządzenia nr 194 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 sierpnia 2020 r.
w sprawie „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz
planu działań równościowych na lata 2020-2023”

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersYTETU WARSZAWSKIEGO
ORAZ
PLAN DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2020-2023**

| | |
|--|----|
| WPROWADZENIE..... | 3 |
| DIAGNOZA..... | 5 |
| CEL 1. ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI WAGI ZAGADNIEŃ RÓWNOŚCIOWYCH ORAZ WZMOCNIENIE POZYTYWNYCH POSTAW WOBEC RÓŻNORODNOŚCI..... | 16 |
| CEL 2. WSPOMAGANIE ROZWOJU KARIER NAUKOWYCH KOBIET | 22 |
| CEL 3. ZWIĘKSZENIE RÓWNOWAGI PŁCI W REKRUTACJI PRACOWNIC 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 | 41 |

WPROWADZENIE

Oddajemy w Państwa ręce „Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz 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.

Uniwersytet Warszawski otrzymał Komisję Europejską 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*), zwanego dalej „Planem Równości Płci dla UW”.

Plan Równości Płci dla UW 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 dla UW 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 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.

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 r.) 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 recenzenckich (NCN 2019b).

Spośród szeregu 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 pracy 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 UW stanowi wynik badań, analiz i konsultacji przeprowadzonych w Uniwersytecie Warszawskim.

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

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 UW ?

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

DIAGNOZA

Płeć Uniwersytetu Warszawskiego w liczbach:

Pracownicy i pracownice naukowe

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci dla UW 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 profeserek zwyczajnych, nadzwyczajnych i nadzwyczajnych Uniwersytetu Warszawskiego. 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 kolegiów 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).

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 | Dziekan | Prodziekan ds. studenckich/ i doktoranckich/ i jakości kształcenia | Prodziekan ds. nauki/ nauki i relacji | Prodziekan ds. rozwoju współpracy międzynarodowej | Prodziekan ds. finansowych/ finansowych i administracyjnych/ i inwestycji | Prodziekan ds. organizacji badań | Prodziekan ds. finansów i rozwoju | Prodziekan ds. naukowych i współpracy z zagranicą | Prodziekan ds. badań naukowych i rozwoju | Prodziekan ds. osobowych i współpracy z zagranicą | Prodziekan ds. finansowych i naukowych | Prodziekan ds. kadr i rozwoju/ rozwoju kadry naukowej | Prodziekan ds. organizacyjnych | Podsumowanie - proporcja płci, funkcje prodziekana |
|--|----------------|---|--|--|--|---|--|--|---|--|---|--|---------------------------------------|---|
| Artes Liberales | M | M | M | K | | | | | | | | | | 2M 1K |
| Biologii | K | M | | | M | K | | | | | | | | 2M 1K |
| Chemii | M | K | | | | | M | M | | | | | | 2M 1K |
| Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii | M | K | | | M | | | M | | | | | | 2M 1K |
| Wydz. Filozofii i Socjologii | M | M | | | | | | | | | | | | 1M |
| Fizyki | M | M | | | M | | | | M | | | | | 3M |
| Geografii | M | K | | | | | | | | M | K | | | 1M 2K |
| Geologii | K | K | | | K | | | K | | | | | | 3K |
| Historyczny | K | M | | | | | | | | | K | M | | 2M 1K |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|--|---|---|--|--|--|---|---|-------|
| Lingwistyki Stosowanej | M | K | | | K | | | K | | | | | | 3K |
| Matematyki, Informatyki i Mechaniki | M | M | | | K | | | K | | | | | | 1M 2K |
| Nauk Ekonomicznych | M | K | M | | | | | | | | | | | 1M 1K |
| Nauk Politycznych i Spraw Międzynarodowych | M | K | | | | | M | M | | | | | | 2M 1K |
| Wydz. Neofilologii | K | K | K | | | | | | | | | | | 2K |
| Orientalistyczny | M | K | | | M | | | | | | | | | 1M 1K |
| Pedagogiczny | K | K | K | | | | | | | | | | | 2K |
| Polonistyczny | M | M | | | | | | K | | | | M | | 2M 1K |
| Prawa i Administracji | M | M | | | M | | | K | | | | | | 2M 1K |
| Psychologii | K | M | K | | | | | | | | | | | 1M 1K |
| Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji | M | M | K | | | | | | | | | | | 1M 1K |
| Zarządzania | M | M | K | | | | | | | | | | 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 Uniwersytecie 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 uwzględniającej zasady Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych 2015-2019”).

Wyniki badania Równość na Uniwersytecie Warszawskim

Poniższa diagnoza opiera się na wynikach badań prowadzonych na Uniwersytecie Warszawskim w latach 2018-2019. Dla potrzeb 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 Uniwersytetu Warszawskiego.

Przeanalizowano również pod kątem rozkładu płci dane liczbowe dotyczące sprawowania funkcji na trzech badanych wydziałach, takich jak funkcja 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. 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 Uniwersytetu. Dodatkowo zbadano jak nierówne traktowanie łączy się z dobrostanem psychicznym, dobrostanem w miejscu pracy, stresem i zdrowiem studentek i studentów oraz pracownic i pracowników Uniwersytetu. 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 doktoratem 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 – protekcyjne 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 zachęceni 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 niejawni, 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 być zachowania o najniższym, ale ze względu na swoją powszechność nie wartym bagatelizowania, 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: niestosowne 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 Uniwersytetu 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, zarówno na własnym wydziale, jak do centrali Uniwersytetu.

Postrzegane traktowanie kobiet i mężczyzn

Na podstawie własnych doświadczeń oraz na podstawie doświadczeń innych osób, jako częściej dotyczące kobiet zatrudnionych/uczących się na Uniwersytecie 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 Uniwersytetu – było on znacząco niższy niż dobrostan mężczyzn w ich grupach zawodowych i niż dobrostan pracowników Uniwersytetu 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 Uniwersytetu (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 do studentów, ale także pracowników i pracownic.

Podsumowując wyniki badań, zauważyć można, że wszystkie wymienione przez badanych i badane sytuacje na Uniwersytecie 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 Diagnozy 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 organizacyjnych administracji ogólnouniwersyteckiej, na podstawie wyników Diagnozy 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 pracownic 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 recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim.

Cele wskazane w Planie Równości Płci dla UW mają charakter dwojaki – 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 motto polityki równościowej Uniwersytetu Warszawskiego: „wszyscy jesteście równoważni”.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UW: CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI

CEL 1. ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI WAGI ZAGADNIEŃ RÓWNOŚCIOWYCH ORAZ WZMOCNIENIE POZYTYWNYCH POSTAW WOBEK RÓŻNORODNOŚCI

| cel | Adresatki i adresaci | działanie | wskaźnik | jednostka/i odpowiedzialna/e |
|--|----------------------|---|--|---|
| Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie wagi różnorodności. | Społeczność UW | <p>Stworzenie Obserwatorium Równości (zob. omówienie). Zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 rownowazni.uw.edu.pl <p>Publikacja statystyk w kontekście krajowym i europejskim.</p> | <p>Wzrost świadomości mierzony wynikami cyklicznie prowadzonych badań ankietowych na temat wzrostu wiedzy, zmiany postaw i przekonań</p> | <p>Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW; Obserwatorium Równości we współpracy z PEJK i Centrum Badań nad Uprzedzeniami UW.</p> |
| | | <p>Szkolenia pracownic i pracowników (naukowych i administracyjnych) oraz studentek i studentów i doktorantek i doktorantów:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 | <p>Wzrost świadomości nt. przeciwdziałania dyskryminacji mierzony w ankietach OR w przedziałach 2-letnich.</p> <p>Przeszkolenie wszystkich nowych pracownic i pracowników od 2021.</p> <p>Przeszkolenie przynajmniej 100</p> | <p>Specjalista ds. szkoleń równościowych; Pełnomocniczka Rektora ds. Rozwoju Zarządzania Zasobami Ludzkimi; Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW.</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | <p>Stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu. Informację o certyfikacie ukończenia szkolenia można wpisać do formularza oceny okresowej.</p> <p>Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej jednostek organizacyjnych, i dla osób reprezentujących samorządy studenckie.</p> | <p>pracownik i pracowników w 2021.</p> <p>Przeszkolenie kadry zarządczej jednostek organizacyjnych w nowej kadencji UW.</p> <p>Przeszkolenie studentek i studentów pierwszego roku I i II stopnia – szkolenia dla chętnych oferowane w każdej jednostce w 2020 roku, w 2023 r. - szkolenia obowiązkowe.</p> | |
| | | Spotkania warsztatowe dla wykładowczyń i wykładowców poświęcone przeciwdziałaniu dyskryminacji w dydaktyce | Organizacja trzech tego typu spotkań w roku akademickim dla 10 osób. | Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW; Rzeczniczka Akademicka. |
| | | <p>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.</p> <p>Wprowadzenie Kursu na Równość jako przedmiotu OGUN w 2020 r.</p> <p>Wprowadzenie Kursu na Równość jako przedmiot obowiązkowy od 2023 r.</p> | <p>Uczestnictwo co najmniej 100 pracowników i co najmniej 200 studentów rocznie w Kursie na Równość do 2022 r.</p> <p>Uczestnictwo obowiązkowe w Kursie na Równość dla studentów/ek od 2023 r.</p> | Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW. |
| | | Upowszechnienie wiedzy na temat istniejących informatorów na temat równości na UW. | Wzrost liczby pobrań Poradnika Antydyskryminacyjnego | Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW; |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | <p>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.</p> <p>Wskazanie, że na UW funkcjonują dwie ścieżki zgłaszania przypadków dyskryminacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formalne postępowanie skargowe regulowane przez Procedurę Antydyskryminacyjną - nieformalne postępowanie naprawcze w postaci działań Rzeczniczki Akademickiej – upowszechnienie wiedzy na temat funkcjonowania obu ścieżek. <p>Współpraca przedstawicieli obu ścieżek, przekazywanie wiedzy i doświadczeń.</p> <p>Usystematyzowanie działalności równościowej i antydyskryminacyjnej na UW poprzez rozdzielanie funkcji Komisji Antydyskryminacyjnej i Komisji ds. Równości (zob. omówienie)</p> | <p>ze strony internetowej rownowazni.uw.edu.pl</p> <p>Wzrost liczby pobrań poradnika „Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na UW” ze strony internetowej rownowazni.uw.edu.pl</p> <p>Wzrost liczby wejść na stronę z informacją na temat procedur.</p> <p>Ewaluacja Procedury Antydyskryminacyjnej po 3 latach funkcjonowania.</p> | <p>Rzeczniczka Akademicka; Rektorska Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (Komisja Antydyskryminacyjna i Komisja ds. Równości); Komisje Dyscyplinarne;</p> <p>Pełnomocniczka Rektora ds. Rozwoju Zarządzania Zasobami Ludzkimi.</p> |
|--|--|--|---|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>Procedura 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.</p> <p>Elementem procedury jest upowszechnienie wiedzy na temat katalogu podejmowanych spraw oraz konsekwencjach stosowanych na UW wobec osób dopuszczających się dyskryminacji i molestowania seksualnego.</p> <p>Udostępnienie linku do Poradnika Antydyskryminacyjnego na stronie każdej jednostki organizacyjnej.</p> <p>Udostępnienie poradnika „Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na Uniwersytecie Warszawskim” na stronie każdej jednostki organizacyjnej.</p> <p>Włączenie Poradnika Antydyskryminacyjnego do materiałów powitalnych dla studentek i studentów oraz pracowników i pracowników.</p> <p>Stworzenie „Informatora na temat przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu na Uniwersytecie Warszawskim”.</p> <p>Cykliczny emailing do jednostek organizacyjnych UW przypominający o podejmowanych działaniach równościowych na UW wraz z linkami do poradników i procedur.</p> | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | 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. | Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW; Rzeczniczka Akademicka; Rektorska Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (Komisja Antydyskryminacyjna i Komisja ds. Równości); Komisje Dyscyplinarne; Kanclerz; Pełnomocniczka Rektora ds. Rozwoju Zarządzania Zasobami Ludzkimi. |
| | | Wprowadzenie Kodeksu Etycznego Uniwersytetu Warszawskiego. | Przyjęcie Kodeksu w 2020 roku | Rzeczniczka Akademicka; Komisje Dyscyplinarne; Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW; Rektorska Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (Komisja Antydyskryminacyjna i Komisja ds. Równości). |
| | | Wprowadzenie funkcji pełnomocniczek i pełnomocników ds. równości w jednostkach (zob. omówienie) współpracujących z GSdsR | Dane o pełnomocniczkach i pełnomocnikach dostępne na stronach internetowych jednostek. | Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW; Władze wydziałów i innych jednostek. |
| | | Zorganizowanie akcji „Tydzień podnoszenia świadomości”, których celem jest podkreślanie różnorodności społeczności uniwersyteckiej oraz | Minimum dwa wydarzenia z 40 uczestnikami (w sumie) / per tydzień | Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW; |

| | | | | |
|--|--|---|----------------------------|---|
| | | <p>zachęta do przeciwdziałania dyskryminacji w różnych obszarach. Dlatego tematy Tygodni wychodzą poza problematykę równości płci i dotyczą też innych wymiarów.</p> <p>Tematy „Tygodni”:</p> <p>Tematy Tygodni koncentrować się będą na przeciwdziałaniu problemom społecznym i podkreślaniu pozytywnych zjawisk.</p> <p>Przykładowe tematy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 | plakaty + film, wydarzenia | <p>+ Welcome Point +BON + koła naukowe + pełnomocniczka_ik ds. rodziny na UW; Biuro Promocji ; Biuro Prasowe.</p> |
| | | <p>Podjęmowanie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w Planie Równości Płci dla UW.</p> | | <p>Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW</p> |

CEL 2. WSPOMAGANIE ROZWOJU KARIER NAUKOWYCH KOBIET

| cel | adresaci | działanie | wskaźnik | jednostka/i odpowiedzialna/e |
|---|--|--|--|---|
| <p>Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet</p> <p>opis: 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)</p> | <p>kobiety na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych</p> <p>doktorantki</p> | <p>Grupy networkingowe dla doktorantek (zob. omówienie):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 grupy mailingowej | <p>organizacja trzech wydarzeń rocznie</p> | <p>Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW;</p> <p>Szkoły Doktorskie;</p> <p>Biuro do spraw studiów doktoranckich i kształcenia podyplomowego;</p> <p>Biuro Obsługi Badań;</p> <p>Biuro Międzynarodowych Programów Badawczych.</p> |
| | | <p>Uruchomienie programu badawczo – rozwojowego dla młodych badaczek i dydaktyczek - wsparcie mentorskie (zob. omówienie):</p> <p>Ograniczenie zjawiska utraty zaangażowania kobiet w toku rozwoju kariery naukowej.</p> <p>Bliższe zbadanie potrzeb młodych pracownic w zakresie wsparcia w rozwoju kariery naukowej.</p> <p>Przetestowanie narzędzi, wypracowanie rozwiązań metodologicznych i organizacyjnych dla przyszłych programów rozwojowych w UW.</p> <p>Wsparcie grupy młodych badaczek w rozwoju kariery naukowej i dydaktycznej we współpracy</p> | <p>Uruchomienie pierwszej edycji programu dla przynajmniej 10 osób, utworzenie rady programowej gotowej do propagowania idei rozwoju karier kobiet w nauce i dydaktyce</p> | <p>Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW;</p> <p>Pełnomocniczka Rektora ds. Rozwoju Zarządzania Zasobami Ludzkimi;</p> <p>Biuro Spraw Pracowniczych.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | z mentorami i mentorkami. Propagowanie w UW idei rozwoju młodych talentów w obszarze nauki i dydaktyki | | |
| | | 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 ds Równouprawnienia. | cykliczna publikacja na www.rownowazni.uw.edu.pl | jednostki organizacyjne; Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW. |
| | | Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach i wsparcia finansowego + publikacje. | wyrównanie odsetka składanych przez kobiety i mężczyzn grantów, zwiększenie udziału badaczek na wczesnym etapie kariery w grantach | Biuro Obsługi Badań; Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW. |
| | | Prowadzenie statystyk dotyczących otwierania przewodów oraz obron doktoratów z uwzględnieniem płci – realizacja przez Szkoły Doktorskie i przekazywanie do Głównej Specjalistki ds. Równouprawnienia na UW. | wyrównanie odsetka otwierania przewodów doktorskich oraz obron doktoratów przez kobiety i mężczyzn | Szkoły doktorskie; Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW. |

CEL 3. ZWIĘKSZENIE RÓWNOWAGI PŁCI W REKRUTACJI PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW I W SZKOŁACH DOKTORSKICH

| cel | adresaci | działanie | wskaźnik | jednostka/i odpowiedzialna/e |
|--|---|---|--|---|
| <p>Zrównowazona płciowo rekrutacja pracowników i w szkołach doktorskich Pozyskiwanie talentów z uwzględnieniem niedostatecznej reprezentacji płci w poszczególnych dziedzinach nauki.</p> | <p>osoby kandydujące do pracy na Uniwersytecie Warszawskim - stanowiska naukowe</p> <p>osoby kandydujące do szkół doktorskich</p> | <p>Stosowanie dobrych praktyk, instrumentów miękkich (zachęt) w przypadku płci niedoreprezentowanej:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. | <p>Realizacja kampanii do 2023 roku</p> | <p>Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW</p> <p>we współpracy z Biurem Spraw Pracowniczych oraz Szkołami Doktorskimi;</p> <p>Biuro Spraw Pracowniczych</p> |
| | | <p>W sytuacji kandydujących osób o identycznych kwalifikacjach</p> | <p>W poszczególnych jednostkach nie ma</p> | <p>osoby odpowiedzialne za rekrutację w jednostkach</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>sugerowany jest wybór osoby z niedoreprezentowanej płci /grupy. W tym celu</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. | <p>konkursów, w których jest więcej niż jeden kandydat i są to wyłącznie kandydaci jednej płci</p> <p>W 2021: wśród osób kandydujących proporcja płci wynosi co najmniej 2:1, w kierunku 1:1. na poziomie Uniwersytetu i na poziomie jednostek organizacyjnych</p> | <p>organizacyjnych Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW - konsultacja.</p> |
| | | <p>Komisje konkursowe i inne powinny być zrównoważone płciowo bądź składać się z przedstawicielek i przedstawicieli obu płci – stworzenie wytycznych.</p> | <p>Sprawozdanie po 2 latach realizacji</p> | <p>osoby odpowiedzialne za rekrutację w jednostkach organizacyjnych Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW - konsultacja</p> |
| | | <p>Przewodniczenie komisji konkursowej powinno być funkcją sprawowaną naprzemiennie przez kobiety i mężczyzn (zmiana co kadencję)</p> | <p>W latach 2020-2021 połowa przewodniczących jest płci męskiej a połowa płci żeńskiej</p> | <p>osoby odpowiedzialne za rekrutację w jednostkach organizacyjnych</p> |
| | | <p>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.</p> | <p>Dane publikowane corocznie.</p> | <p>Komisje rekrutacyjne; Obserwatorium Równości.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | | <p>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.</p> <p>Opracowanie wystandaryzowanego formularza oceny okresowej.</p> <p>Tworzenie ogłoszeń skierowanych do kandydatów/ek do pracy, szkół doktorskich i na studia z podkreśleniem równościowych działań UW.</p> | <p>100% ogłoszeń jest tworzonych wg wytycznych kwestionariusza.</p> | <p>Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW; Biuro Spraw Pracowniczych; Szkoly Doktorskie; Biuro Spraw Studenckich.</p> |
| | | <p>Stworzenie polityki wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych, w sposób transparentny określającej zasady wynagradzania na poszczególnych stanowiskach.</p> <p>Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia i/ lub elastyczny czas pracy.</p> <p>Pracownice/pracownicy UW zatrudnieni na tych samych</p> | <p>Tworzenie raportów na temat luki płacowej z względu na płeć (Gender Pay Gap) w cyklu dwuletnim</p> | <p>Obserwatorium Równości; Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW; Biuro Spraw Pracowniczych.</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | stanowiskach i /lub mający podobny zakres zadań i obowiązków oraz wyniki pracy mają podobne wynagrodzenia. | | |
|--|--|--|--|--|

CEL 4. UŁATWIENIE ŁĄCZENIA PRACY Z ŻYCIEM RODZINNYM

| cel | adresaci | Działanie | wskaźnik | jednostka/i odpowiedzialna/e |
|---|--|---|--|--|
| Na uczelni działają rozwiązani wspierające łączenie pracy i studiów z życiem rodzinnym | osoby pracujące i studiujące na UW, doktoranci i doktorantki | Wyodrębnienie 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) | Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW; Biuro Spraw Pracowniczych |
| | | rozwój infrastruktury opieki na Uniwersytecie: – 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 przyjmujących 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 | Pełnomocnik ds. rodziny; Biuro Spraw Socjalnych; Biuro Gospodarcze. |
| | | 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 | Pełnomocnik_pełnomocniczka ds. rodziny |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | | <p>Formularz oceny okresowej uwzględnia kategorię „zobowiązania opiekuńcze” - we współpracy z pełnomocnikiem ds. rodziny</p> <p>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.</p> <p>Do istotnych okoliczności zewnętrznych można zaliczyć role opiekuńcze (opieka nad dziećmi, opieka nad chorym bliskim, opieka nad osobami starszymi).</p> <p>Wypełnienie tej części formularza jest fakultatywne</p> | Wdrożenie formularza do 2022 roku. | Pełnomocnik_pełnomocniczka ds. rodziny; Biuro Spraw Pracowniczych. |
| | | <p>Stworzenie możliwości homeoffice 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.</p> | | Jednostki organizacyjne. |
| | | <p>Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni.</p> | Przeprowadzenie konsultacji i badania, opublikowanie wyników do 2023r. na poczet kolejnego Planu Równości Płci dla UW. | 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

| cel | adresaci | działanie | wskaźnik | jednostka/i odpowiedzialna/e |
|--|--|---|--|---|
| <p>Zrównoważona reprezentacja płci i powierzenie przewodniczenia w:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Projektach i organizowanych na UW wydarzeniach naukowych i popularyzatorskich - W komisjach, zespołach eksperckich i recenzenckich - W komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej | <p>społeczność UW, ze szczególnym uwzględnieniem osób pracujących naukowo i dydaktycznie, doktorantów i doktorantek, studentów i studentek</p> | <p>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.</p> | <p>Wdrożenie wytycznych do 2022 roku.</p> | <p>Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW</p> |
| | | <p>Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących procentowej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach eksperckich, recenzenckich, egzaminacyjnych.</p> | <p>Osiągnięcie poziomu co najmniej 40% kobiet do 2023 r.</p> | <p>Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW we współpracy z Radami Naukowymi Dyscyplin.</p> |
| | | <p>Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących powierzenia przewodniczenia w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom;</p> | <p>Osiągnięcie poziomu co najmniej 40% kobiet do 2023 r.</p> | <p>Jednostki organizacyjne we współpracy z Główną Specjalistką ds. Równouprawnienia na UW.</p> |
| | | <p>Dofinansowanie wydarzeń naukowych i popularnonaukowych przez jednostki UW:</p> | <p>upowszechnienie formularza w jednostkach organizacyjnych do 2023 r.</p> | <p>Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia na UW.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--------------------------------|
| | | <p>Zebranie danych na temat odsetka mężczyzn i kobiet w komitetach organizacyjnych i grupach przygotowujących wydarzenia, oraz w programach wystąpień.</p> <p>Na tej podstawie przygotowanie rekomendacji dotyczących równości płci w organizacji tego rodzaju wydarzeń i sposobów, w jakie można zabiegać o zrównoważoną reprezentację płci.</p> <p>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.</p> | | |
| | | <p>Stworzenie bazy danych dotyczących powyższych działań przez Obserwatorium Równości, publikacja zagregowanych wyników na www.rownowazni.uw.edu.pl</p> | | <p>Obserwatorium Równości.</p> |

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 Uniwersytecie):

- organizacja 3 „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 ds. Równouprawnienia na Uniwersytecie.

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 wzmocnienie 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 Uniwersytecie jedynie 1/3 ogółu), bliższe zbadanie barier w rozwoju kariery kobiet i potrzeb młodych pracownic w tym zakresie, wypracowanie rozwiązań metodologicznych i organizacyjnych dla przyszłych programów rozwojowych w Uniwersytecie adresowanych do tej grupy pracowników, wsparcie grupy uczestniczek w rozwoju kariery naukowej i dydaktycznej, propagowanie w Uniwersytecie idei rozwoju młodych talentów w obszarze nauki i dydaktyki.

Działanie składa się z 2 edycji programu badawczo-rozwojowego o profilu mentorskim dla młodych badaczek. W każdej z 2 edycji programu weźmie udział 15 młodych badaczek i dydaktyczek zatrudnionych w Uniwersytecie.

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 programie przewidziano:

- wsparcie mentorek 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 dedykowane pokryciu opieki nad dziećmi uczestniczek programu (wg. potrzeb, maks. 12 mies. stypendium dla 1 uczestniczki).

Osoby pełniące funkcję mentorek 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 | Zakres zadań wpisanych w cele instytucji | Powiązania między organami |
|---|--|--|--|
| Rzecznik_Rzeczniczka Akademicki_a ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman) | Rozwiązywanie konfliktów, analiza i wyjaśnianie spraw, interwencja w przypadku naruszeń prawa lub procedur | <ul style="list-style-type: none"> - 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 | <p>Może przekierować do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koordynatora ds. mobbingu - Koordynatora ds. równościowych - CRSiK <p>Współpracuje ze Specjalistą ds. równouprawnienia/Koordynatorem ds. równościowych, Komisją ds. równości, CRSiK, BON, CPP, Kliniką Prawa.</p> |
| Komisja Antymobbingowa | Prowadzenie postępowania wyjaśniającego i wydawanie opinii nt. zarzutów mobbingu | <ul style="list-style-type: none"> - przeciwdziałania mobbingowi i jego skutkom - rozpatrywanie spraw zgłoszonych przez koordynatora - wydawanie opinii w sprawie zarzutów mobbingu | <p>Wydaje opinię, którą przekazuje Rektorowi. Może przekierować sprawę do CRSiK Współpracuje z Koordynatorem ds. przeciwdziałania mobbingowi.</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| Koordynator ds. przeciwdziałania mobbingowi | Wstępna analiza przypadku, decyzja o skierowaniu sprawy do Komisji antymobbingowej | <ul style="list-style-type: none"> - 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 | <p>Może zgłosić sprawę do Komisji Antymobbingowej.</p> <p>Może przekierować sprawę do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rzecznika akademickiego - CRSiK - Właściwej jednostki Uniwersyteckiej <p>Współpracuje z Rzecznikiem akademickim, Komisją antymobbingową.</p> |
| Komisja Antydyskryminacyjna | Prowadzenie postępowania wyjaśniającego i wydawanie opinii nt. zarzutów dyskryminacji, zgodnie z zasadami Procedury Antydyskryminacyjnej – formalnego postępowania skargowego. | <ul style="list-style-type: none"> - przeciwdziałanie i zapobieganie zjawiskom dyskryminacji - rozpatrywanie skarg o dyskryminację - wydawanie opinii nt. zarzutów dyskryminacji | <p>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 Równościowych.</p> |
| Koordynator_ka ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji | Przyjmowanie spraw i przekazywanie ich do rozpatrzenia Komisji Antydyskryminacyjnej | <ul style="list-style-type: none"> - przyjmowanie i badanie skarg w obszarze dyskryminacji - zbieranie danych na temat przejawów dyskryminacji - zbieranie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem | <p>Przekazuje sprawę do Komisji Antydyskryminacyjnej. Współpracuje z Komisją Antydyskryminacyjną i Rzecznikiem akademickim. Może podejmować współpracę z CRSiK, BON, CPP i Kliniką Prawa.</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | dyskryminacji – nadzór nad obsługą administracyjną Komisji Antydyskryminacyjnej | |
| Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego | Prowadzenie mediacji | – 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, Koordynatorem ds. równościowych, 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 | Zakres zadań wpisanych w cele instytucji | Powiązania między organami |
| Główny Specjalista_ Główna Specjalistka ds. równouprawnienia | Wdrażanie systemowych rozwiązań równościowych. | – 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 | Współpracuje z Rzecznikiem akademickim, Komisją Antydyskryminacyjną (jako Koordynator ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji) Komisją ds. Równości, Pełnomocnikami ds. równości w jednostkach organizacyjnych, Pełnomocnikiem ds. rodziny, osobami zajmującymi się organizacją zajęć równościowych dla studentów i szkoleń równościowych dla pracowników |

| | | | |
|----------------------|---|--|---|
| | | <p>równego traktowania, standardów antydyskryminacyjnych</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 | |
| Komisja ds. Równości | Działania doradcze, opiniotwórcze, promowanie nowych rozwiązań w obszarze równościowym. | <ul style="list-style-type: none"> - 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, Specjalistą ds. równouprawnienia/koordynatorem ds. równościowych, Komisją Antydyskryminacyjną, CRSiK, BON, CPP i Kliniką Prawa. |

| | | | |
|-------------------------------|--|---|--|
| <p>Obserwatorium Równości</p> | <p>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</p> | <ul style="list-style-type: none"> - 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 dla UW. Zespół 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 dla UW 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 osiągnięciu równości i poszanowania dla różnorodności, takich jak dyskryminacja ze względu na różne przesłanki, molestowanie seksualne, i problemy w łączeniu pracy z życiem rodzinnym. | |
|-------------------------------|--|---|--|

| | | | |
|---|---|---|--|
| <p>Pełnomocnik_Pełnomocniczka ds. Rodziny</p> | <p>Upowszechnianie informacji o dostępnych na UW rozwiązaniach prawnych i organizacyjnych przysługujących rodzicom.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - 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 jedнопłciowe 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). | |
|---|---|---|--|

STRUKTURY W WYDZIAŁACH I INNYCH JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH

| Nazwa podmiotu | Główne założenia działalności | Zakres zadań wpisanych w cele instytucji |
|--|--|--|
| 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. | <p>Każda jednostka organizacyjna (wydział, może być też instytut w zależności od specyfiki) może powołać pełnomocniczkę lub pełnomocnika ds. równości.</p> <p>Zadania pełnomocniczek i pełnomocników ds. równości:</p> <ul style="list-style-type: none"> - współpracują z władzami jednostki oraz Rzeczniczką akademicką ds. studenckich i pracowniczych i Główną Specjalistką ds. równouprawnienia 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 i pracownikom 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 ds. Równouprawnienia na UW i Rzeczniczki akademickiej ds. studenckich i pracowniczych, - 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 ds. Równouprawnienia oraz z Rzecznikiem akademickim ds. studenckich i pracowniczych (ombudsmanem, |

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none">- uczestniczą w szkoleniach i uniwersyteckich sieciach kontaktów z swoimi odpowiednikami w innych jednostkach. Działania sieci są koordynowane przez Rzeczniczkę Akademicką i Główną Specjalistkę ds. Równouprawnienia na UW. <p>Informacje na temat pełnomocników zamieszczane są na stronie jednostek wraz z krótkim opisem zadań. Pełna lista pełnomocników znajduje się na stronie internetowej rownowazni.uw.edu.pl</p> <p>Jest to funkcja sprawowana według tych samych zasad co inni pełnomocnicy czy koordynatorzy na wydziale/ w instytucie.</p> |
|--|--|---|

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 dnia 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.