



Szanowni Państwo,

Serdecznie zapraszamy do zapoznania się z pierwszym sprawozdaniem rocznym podsumowującym realizację „Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Planu działań równościowych na lata 2020-2023”.

Działania przewidziane w Planie Równości Płci mają na celu wzmocnienie zasady niedyskryminacji i równego traktowania, które to wartości są respektowane na Uniwersytecie Warszawskim. Nadrzędnym celem Planu jest sprawienie, aby Uniwersytet był miejscem przyjaznym i bezpiecznym dla całej społeczności akademickiej.

W wyniku wybuchu pandemii COVID-19 wdrażanie Planu rozpoczęło się z opóźnieniem – według pierwotnych założeń, wdrażanie Planu zostało zaplanowane na styczeń 2020 r., tymczasem Plan został przyjęty w sierpniu 2020 r., dlatego realizacja działań była możliwa dopiero od września 2020 r. Pandemia koronawirusa spowodowała, że wiele działań musiało zostać przeformułowanych, część działań zmieniło formę ze stacjonarnej na realizowaną za pośrednictwem Internetu, a realizacja niektórych działań musiała zostać zawieszona. Tym niemniej pomimo tych trudności, znakomita większość zaplanowanych działań jest przeprowadzana i wierzymy, że uda się je w pełni wdrożyć w życie.

Aby Plan Równości Płci został w pełni zrealizowany, konieczne jest zaangażowanie całej społeczności akademickiej, dlatego zachęcamy Państwa do włączenia się w prace nad poszczególnymi działaniami, jak również śledzenie postępów i efektów naszej pracy na równościowej stronie [rownowazni.uw.edu.pl](http://rownowazni.uw.edu.pl).

## PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersYTETU WARSZAWSKIEGO: CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI, STATUS

CEL 1. Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

| Cel   | Adresaci       | Działanie   | Wskaźnik  | Osoba odpowiedzialna  | Status  |
|---|----------------|---|---|---|---|
| Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie wagi różnorodności. | Społeczność UW | <p>Stworzenie Obserwatorium Równości.</p> <p>Zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gromadzenie danych na temat równości płci na UW;</li> <li>- gromadzenie wyników badań na temat równości i różnorodności prowadzonych wśród społeczności UW;</li> <li>- regularne badanie stanu równości na UW oraz stanu wiedzy na temat rozwiązań równościowych na UW;</li> <li>- publikacja wyników badań i analiz na stronie internetowej <a href="http://rownowazni.uw.edu.pl">rownowazni.uw.edu.pl</a>;</li> <li>- publikacja statystyk w kontekście krajowym i europejskim.</li> </ul> | <p>Wzrost świadomości mierzony wynikami cyklicznie prowadzonych badań ankietowych na temat wzrostu wiedzy, zmiany postaw i przekonań.</p> | <p>Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji</p> | <p>rozpoczęcie zbierania danych na temat rozkładu płci w poszczególnych grupach w społeczności UW, publikacja na stronie</p> <p><a href="http://rownowazni.uw.edu.pl/uw-i-plec-w-liczbach/">http://rownowazni.uw.edu.pl/uw-i-plec-w-liczbach/</a></p> <p>współpraca z projektem UniSAFE - przygotowanie do badania w 2022, które pozwoli oszacować skalę doświadczeń związanych z molestowaniem seksualnym i przemocą seksualną na uczelni, badanie ilościowe</p> |
|   |                | <p>Szkolenia pracownic i pracowników (naukowych i administracyjnych) oraz</p>   | <p>Wzrost świadomości nt. przeciwdziałania</p>  | <p>Główna specjalistka ds.</p>                                | <p>Osoby studiujące:</p>  |

|  |  |   |  |                                       |  |
|--|--|---|--|---------------------------------------|--|
|  |  | <p>studentek i studentów i doktorantek i doktorantów:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.</li> </ul> <p>Stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu.</p> <p>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>dyskryminacji mierzony w ankietach OR w przedziałach 2-letnich.</p> <p>Przeszkolenie wszystkich nowych pracowników i pracowników od 2021.</p> <p>Przeszkolenie przynajmniej 100 pracowników i pracowników w 2021.</p> <p>Przeszkolenie kadry zarządczej jednostek organizacyjnych w nowej kadencji UW.</p> <p>Przeszkolenie studentek</p> | <p>równościowych badań i edukacji</p> | <p>Upowszechnienie Kursu na Równość w wersji polskiej i angielskiej w formie OGUN - od semestru zimowego 2020/21 w Kursie udział wzięło blisko 4000 osób.</p> <p>Zajęcia dotyczące kształtowania postaw równościowych w formie warsztatowej oferowane jako OGUN po polsku i po angielsku.</p> <p>W przygotowaniu: kurs "Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni" - internetowy samouczek, dostępny dla studiujących w semestrze letnim 2021/22.</p> <p>Osoby pracujące, ciała decyzyjne:</p> <p>Akademia Dziekanów - szkolenia dla nowowybranych dziekanów, z uwzględnieniem treści antydyskryminacyjnych.</p> <p>Szkolenia równościowe i antydyskryminacyjne dla poszczególnych wydziałów - dla chętnych - przeszkolenie 117 osób.</p> |
|--|--|---|--|---------------------------------------|--|

|  |  |  |   |   |  |
|--|--|--|---|---|--|
|  |  |  | <p>i studentów pierwszego roku I i II stopnia – szkolenia dla chętnych oferowane w każdej jednostce w 2020 roku, w 2023 r. - szkolenia obowiązkowe.</p> |   | <p>Szkolenia z uwrażliwienia na przemoc i molestowanie seksualne dla: rzeczników dyscyplinarnych, członków komisji dyscyplinarnych, wydziałowych pełnomocników ds równości, osób działających w samorządzie studenckim -</p> <p>Samorząd Studencki:</p> <p>Spotkanie informacyjno-szkoleniowe o równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji na obozie zerowym organizowanym przez Samorząd studentów UW.</p> <p>Szkolenie ze wsparcia dla osób z doświadczeniem molestowania seksualnego i przemocy.</p> |
|  |  | <p>Spotkania warsztatowe dla wykładowczyń i wykładowców poświęcone przeciwdziałaniu dyskryminacji w dydaktyce.</p>                                   | <p>Organizacja trzech tego typu spotkań w roku akademickim dla 10 osób.</p>   | <p>Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji</p> | <p>Z uwagi na pandemiczne zmiany w procesie kształcenia na razie przekształcone w jeden z wątków w spotkaniach i szkoleniach dla wydziałowych pełnomocników ds równości.</p>   |
|  |  | <p>Promocja, upowszechnianie internetowego kursu o tematyce równościowej dla pracujących i studiujących „Kurs na Równość” we wszystkich kanałach</p> | <p>Uczestnictwo co najmniej 100 pracowników i co najmniej 200 studentów rocznie</p>   | <p>Główna specjalistka ds. równościowy</p>                    | <p>KnR jako OGUN- wprowadzony</p> <p>Przygotowanie do wprowadzenia KnR do programu zajęć obligatoryjnych: od początku 2022r.</p>   |

|  |  |  |   |  |   |
|--|--|--|---|--|---|
|  |  | <p>informatywnych 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>w „Kursie na Równość” do 2022 r.</p> <p>Uczestnictwo obowiązkowe w „Kursie na Równość” dla studentów/ek od 2023 r.</p>   | <p>ch badań i edukacji</p>   | <p>Promocja Kursu - mailing do jednostek wydziałowych</p>   |
|  |  | <p>Upowszechnienie wiedzy na temat istniejących informatorów na temat równości na UW.</p>  | <p>Wzrost liczby pobrań „Poradnika Antydyskryminacyjnego” ze strony internetowej <a href="http://rownowazni.uw.edu.pl">rownowazni.uw.edu.pl</a>.</p> <p>Wzrost liczby pobrań poradnika „Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na UW” ze strony internetowej <a href="http://rownowazni.uw.edu.pl">rownowazni.uw.edu.pl</a>.</p> | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> <p>+</p> <p>Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji</p> | <p>Mailing do jednostek wydziałowych, spotkania ze społecznościami poszczególnych wydziałów</p> <p>Wprowadzenie Procedury Antydyskryminacyjnej: zarządzenie nr 205 31.08.2020.</p> <p><a href="https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchwaly/Attachments/5588/M.2020.384.Zarz.205.pdf">https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchwaly/Attachments/5588/M.2020.384.Zarz.205.pdf</a></p> <p>Uruchomienie możliwości zgłaszania formalnych skarg w ramach Procedury Antydyskryminacyjnej do Rektorskiej Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (wiosna 2021 r.)</p> <p>Stworzenie i publikacja „Informatora nt przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu na uczelni”, upowszechnienie w jednostkach</p> |

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
|  |  | <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"> <li>- formalne postępowanie skargowe regulowane przez Procedurę Antydyskryminacyjną;</li> <li>- nieformalne postępowanie naprawcze w postaci działań Rzecznika akademickiego ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman) – upowszechnienie wiedzy na temat funkcjonowania obu ścieżek.</li> </ul> <p>Współpraca przedstawicieli obu ścieżek, przekazywanie wiedzy i doświadczeń.</p> <p>Usystematyzowanie działalności równościowej i antydyskryminacyjnej na</p> | <p>Wzrost liczby wejść na stronę z informacją na temat procedur.</p> <p>Ewaluacja Procedury Antydyskryminacyjnej po 3 latach funkcjonowania.</p> | <p>organizacyjnych<br/> <a href="http://rownowazni.uw.edu.pl/przeciwdzialanie-molestowaniu-seksualnemu-informator-universytetu-warszawskiego/">http://rownowazni.uw.edu.pl/przeciwdzialanie-molestowaniu-seksualnemu-informator-universytetu-warszawskiego/</a></p> |
|--|--|---|--|---|

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>UW poprzez rozdzielenie funkcji Komisji Antydyskryminacyjnej i Komisji ds. Równości (zob. omówienie).</p> <p>„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.</p> <p>Elementem „Procedury Antydyskryminacyjnej” 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 linku do poradnika „Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na Uniwersytecie</p> |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

|  |  |   |   |   |                        |
|--|--|---|---|---|------------------------|
|  |  | <p>Warszawskim” na stronie każdej jednostki organizacyjnej.</p> <p>Włączenie „Poradnika Antydyskryminacyjnego” do materiałów powitalnych dla studentek i studentów oraz pracownic 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> |   |   |                        |
|  |  | <p>Wprowadzenie elektronicznego narzędzia, w postaci strony internetowej, wspierającego informowanie i edukowanie oraz dającego możliwość zgłaszania przypadków molestowania seksualnego i dyskryminacji.</p>   | <p>Wzrost liczby wejść na stronę oraz wzrost odsetka skutecznych interwencji po zgłoszeniach przypadków</p> | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> | <p>w przygotowaniu</p> |



|  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  | dyskryminacji i molestowania seksualnego.  |   |  |
|  |  | Wprowadzenie Kodeksu Etycznego Uniwersytetu Warszawskiego.   | Przyjęcie Kodeksu w 2020 roku  | Ombudsman we współpracy z Główną specjalistką ds. równouprawnienia i Główną specjalistką ds. równościowych badań i edukacji | rozpoczęcie przygotowań i dyskusji merytorycznych  |
|  |  | Wprowadzenie funkcji pełnomocniczek i pełnomocników ds. równości w jednostkach współpracujących z Główną specjalistką_Głównym specjalistą ds. równouprawnienia UW. | Dane o pełnomocniczkach i pełnomocnikach dostępne na stronach internetowych jednostek. | Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji  | proces oddolny, inicjatywa po stronie wydziałów, przy wsparciu biura równościowego. Obecnie pełnomocnicy są na wydziałach: Artes Liberales, Biologii, Fizyki, Filozofii, Historii, Nauk Politycznych i Spraw Międzynarodowych, |

|  |  |   |   |  |   |
|--|--|---|---|--|---|
|  |  |   |   |  | Polonistyki, Socjologii, w przygotowaniu kolejne  |
|  |  | <p>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.</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"> <li>- przeciwdziałanie uprzedzeniom ze względu na płeć na uczelni i wspieranie karier naukowych kobiet oraz łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym przez mężczyzn;</li> <li>- przeciwdziałanie homofobii i transfobii, Tęczowy Tydzień;</li> <li>- zwiększenie wiedzy i umiejętności dot. reagowania na przejawy rasizmu na UW, wielokulturowość na UW;</li> </ul> | <p>Minimum dwa wydarzenia z 40 uczestnikami (w sumie) / per tydzień</p> <p>plakaty + film, wydarzenia</p> | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> <p>+</p> <p>Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji</p> | <p>uwarunkowania pandemiczne sprawiły, że część tego typu inicjatyw musiała się zmienić; w zamian rozpoczęto akcję <a href="#">Różowa Skrzyneczka</a> na UW, wyposażając w skrzyneczki ze środkami higieny osobistej dla kobiet te jednostki organizacyjne, które wyraziły zainteresowanie (ok. połowa wydziałów UW, BUW, Biuro Gospodarcze).</p> <p>dr hab. Julia Kubisa wzięła udział w kampanii “Siła jest kobietą” organizowanej przez Samorząd Studentów UW <a href="http://rownowazni.uw.edu.pl/sila-jest-kobieta-spot/">http://rownowazni.uw.edu.pl/sila-jest-kobieta-spot/</a> oraz udzieliła dłuższych wywiadów do studenckiej telewizji na temat działań równościowych i antydyskryminacyjnych na UW</p> <p>publikacja informacji i materiałów związanych ze wsparciem osób LGBT+ <a href="http://rownowazni.uw.edu.pl/osoby-lgbt-na-uniwersytecie/">http://rownowazni.uw.edu.pl/osoby-lgbt-na-uniwersytecie/</a> <a href="http://rownowazni.uw.edu.pl/wsparcie-dla-osob-transplciowych/">http://rownowazni.uw.edu.pl/wsparcie-dla-osob-transplciowych/</a></p> |

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- UW dostępny dla wszystkich;</li> <li>- łączenie pracy i edukacji na UW z opieką nad dziećmi.</li> </ul>           |  |  |   |
|  |  | <p>Podjęmowanie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w Planie Równości Płci.</p> |  | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> <p>+</p> <p>Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji</p> | <p>aktywne uczestnictwo w sieci międzyuczelnianej</p> <p>wymiana doświadczeń i dobrych praktyk między uniwersytetami w ramach sojuszu 4EU+</p> <p>udział w webinarach, spotkaniach i konferencjach poświęconych tworzeniu i wdrażaniu GEP (wymiana dobrych praktyk)</p> |

CEL 2: Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

| Cel  | Adresaci  | Działanie  | Wskaźnik  | Osoba odpowiedzialna  | Status   |
|--|---|--|---|---|--|
| <p><b>Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet</b></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,</p> | <p>kobiety na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych doktorantki</p> | <p>Grupy networkingowe dla doktorantek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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):</li> <li>- organizacja grupy mailingowej.</li> </ul> | <p>Organizacja trzech wydarzeń rocznie.</p>   | <p>Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji</p> | <p>rozpoczęcie desk research na temat rozwiązań networkingowych, nawiązanie współpracy ze szkołami doktorskimi, uruchomienie oddzielnego Kursu na Równość dla osób w szkołach doktorskich, przygotowanie warsztatu konsultacyjnego dla doktorantek przed uruchomieniem akcji</p> |
|  |   | <p>Uruchomienie programu badawczo – rozwojowego dla młodych badaczek i dydaktyczek - wsparcie mentorskie:</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</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. równościowych badań i edukacji</p> | <p>przygotowanie merytoryczne projektu, organizacja dwóch spotkań konsultacyjnych, przygotowanie składu Rady Programowej, przygotowanie do rekrutacji oraz badania towarzyszącego projektowi</p>   |

|  |  |  |   |   |   |
|--|--|--|---|---|---|
| uzyskanie stanowiska adiunktki, obrona habilitacji, uzyskanie profesury) |  | <p>i organizacyjnych dla przyszłych programów rozwojowych w UW.</p> <p>Wsparcie grupy młodych badaczek w rozwoju kariery naukowej i dydaktycznej we współpracy z mentorami i mentorkami.</p> <p>Propagowanie w UW idei rozwoju młodych talentów w obszarze nauki i dydaktyki.</p>    |   |   |   |
|  |  | <p>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 .</p> | <p>Cykliczna publikacja na <a href="http://www.rownowazni.uw.edu.pl">www.rownowazni.uw.edu.pl</a>.</p>          | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> | <p>rozpoczęcie zbierania danych w zakresie praktyk stosowanych przez wydziały i jednostki</p> |
|  |  | <p>Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach i wsparcia finansowego + publikacje.</p> <p><b>dodatkowe działanie:</b></p>   | <p>Wyrównanie odsetka składanych przez kobiety i mężczyzn grantów, zwiększenie udziału badaczek na wczesnym</p> | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> | <p>rozpoczęcie zbierania danych</p>   |

|  |  |  |   |  |                                      |
|--|--|--|---|--|--------------------------------------|
|  |  | przygotowanie wytycznych dla badaczy i badaczek w zakresie włączenia wymiaru płci do treści badań i innowacji  | etapie kariery w grantach.  |  | rozpoczęcie opracowywania wytycznych |
|  |  | Prowadzenie statystyk dotyczących otwierania przewodów oraz obron doktoratów z uwzględnieniem płci – realizacja przez Szkoły Doktorskie i przekazywanie do Głównej specjalistki_Głównego specjalisty ds. równouprawnienia UW . | Wyrównanie odsetka otwierania przewodów doktorskich oraz obron doktoratów przez kobiety i mężczyzn. | Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji | rozpoczęcie zbierania danych         |

CEL 3: Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników i w szkołach doktorskich.

| Cel  | Adresaci  | Działanie   | Wskaźnik                                 | Osoba odpowiedzialna                            | Status  |
|--|---|---|--|---|---|
| <p><b>Zrównoważona płciowo rekrutacja pracowników i w szkołach doktorskich</b></p> <p><b>Pozyskiwanie talentów z uwzględnieniem niedostatecznej reprezentacji płci w poszczególnych dziedzinach nauki.</b></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"> <li>- kampania promocyjna, odpowiedni język, wizualizacja promująca podejmowanie kariery naukowej przez kobiety na kierunkach zmaskulinizowanych oraz przez mężczyzn na kierunkach sfeminizowanych;</li> <li>- 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;</li> <li>- ogłoszenia rekrutacyjne to: przejrzyste kryteria, jasne wytyczne oceny dorobku, ujawnianie zgłoszeń, możliwa konsultacja z ekspertkami i ekspertami z zewnątrz.</li> </ul> | <p>Realizacja kampanii do 2023 roku.</p> | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> | <p>rozpoczęcie przygotowywania kompilacji dobrych praktyk</p> <p>współpraca z Biurem Spraw Pracowniczych w zakresie konkursów/ogłoszeń rekrutacyjnych</p> |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  | <p>W sytuacji kandydujących osób o identycznych kwalifikacjach sugerowany jest wybór osoby z niedoreprezentowanej płci /grupy. W tym celu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- opracowanie klarownej procedury;</li> <li>- uzyskanie akceptacji i poparcia dla jej wprowadzenia w określonych jednostkach;</li> <li>- upowszechnienie informacji o zasadach rekrutacji - uwzględniających akcję afirmatywną - razem z ogłoszeniem o rekrutacji, żeby wszystkie zasady były jasne od początku dla wszystkich.</li> </ul> | <p>W poszczególnych jednostkach nie ma 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>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> | <p>rozpoczęcie zbierania danych o istniejących rozwiązaniach</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>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> | <p>w przygotowaniu</p>   |



|  |  |  |  |  |                 |
|--|--|--|--|--|-----------------|
|  |  | 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. | Główna specjalistka ds. równouprawnienia               | w przygotowaniu |
|  |  | 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.  | Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji |                 |
|  |  | 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.<br><br>Opracowanie wystandaryzowanego formularza oceny okresowej.<br><br>Tworzenie ogłoszeń skierowanych do kandydatów/ek do pracy, szkół doktorskich i na studia z podkreśleniem równościowych działań UW. | 100% ogłoszeń jest tworzonych wg wytycznych kwestionariusza.                         | Główna specjalistka ds. równouprawnienia               | w przygotowaniu |

|  |  |   |   |   |                        |
|--|--|---|---|---|------------------------|
|  |  | <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 stanowiskach i /lub mający podobny zakres zadań i obowiązków oraz wyniki pracy mają podobne wynagrodzenia.</p> | <p>Tworzenie raportów na temat luki płacowej ze względu na płeć (Gender Pay Gap) w cyklu dwuletnim.</p> | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnień</p> | <p>w przygotowaniu</p> |
|--|--|---|---|---|------------------------|

CEL 4: Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

| Cel   | Adresaci   | Działanie   | Wskaźnik   | Osoba odpowiedzialna                            | Status  |
|---|--|---|--|---|---|
| <p><b>Na uczelni działają rozwiązania wspierające łączenie pracy i studiów z życiem rodzinnym</b></p> | <p>osoby pracujące i studiujące na UW,<br/><br/>doktoranci i doktorantki</p> | <p>Wyodrębnienie zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej i studiów z życiem rodzinnym i obszarów aktywności UW w tym zakresie.</p>   | <p>powołanie pełnomocnika/ppełnomocniczki ds rodziny na UW (zob. omówienie)</p>                              | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> | <p>w przygotowaniu analiza zadań i potrzeb utworzenia stanowiska</p>  |
|   |  | <p>Rozwój infrastruktury opieki na UW:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poszerzenie oferty żłobka uniwersyteckiego przy ul. Karowej poprzez zwiększenie liczby miejsc;</li> <li>- opracowanie planu stworzenia żłobka lub przedszkola na Kampusie Ochota, w ramach Inicjatywy Doskonałości.</li> <li>- 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.</li> </ul> | <p>Wzrost liczby dzieci pracowników, doktorantek i studentów uczęszczających do instytucji opieki na UW.</p> | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> | <p>rozpoczęcie zbierania danych o możliwościach infrastrukturalnych na Kampusie Ochota oraz Kampusie Śródmieście</p> <p>współpraca z BOB, PIPA, BSS, władzami centralnymi UW, istniejącymi punktami opieki nad dziećmi dostępnymi na UW</p> |
|   |  | <p>Sformułowanie rekomendacji o sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego</p>   | <p>Rozesłanie do wszystkich wydziałów,</p>   | <p>Główna specjalistka ds.</p>                  | <p>w przygotowaniu</p>  |

|  |  |  |   |  |                 |
|--|--|--|---|--|-----------------|
|  |  | godzinach spotkań Rad Naukowych, Dydaktycznych, Rad Wydziału.  | kolegów dydaktycznych oraz Rad Naukowych. | równouprawnienia                         |                 |
|  |  | <p>Formularz oceny okresowej uwzględnia kategorię „zobowiązania opiekuńcze” - we współpracy z Pełnomocnikiem_Pełnomocniczką 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.        | Główna specjalistka ds. równouprawnienia | w przygotowaniu |
|  |  | Stworzenie możliwości homeoffice oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic administracji. Wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego  |   | Główna specjalistka ds.                  | w przygotowaniu |

|  |  |  |  |                                       |   |
|--|--|--|--|---------------------------------------|---|
|  |  | czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.   |  | równouprawnie                         |   |
|  |  | <p>Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urloпах rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni.</p> <p><b>dodatkowe działanie:</b></p> <p>zorganizowanie konkursu w ramach IDUB, którego celem jest wsparcie dla badaczek i badaczy powracających do aktywności naukowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem</p> | Przeprowadzenie konsultacji i badania, opublikowanie wyników do 2023r. na poczet kolejnego Planu Równości Płci dla UW. | Główna specjalistka ds. równouprawnie | <p>współpraca z koordynatorkami projektu "Rodzice na Uniwersytecie" w ramach określania potrzeb rodziców powracających do pracy na uczelni</p> <p>analiza możliwości przeprowadzenia kolejnego badania dot. potrzeb rodziców na UW (w ramach kontynuacji badania realizowanego w ramach konkursu "Rodzice na Uniwersytecie")</p> <p>w ramach współpracy z BSP, zebranie ważnych i przydatnych informacji dot. rodzicielstwa dla pracowników UW i umieszczenie ich na stronie Vademecum zatrudnienia:<br/> <a href="https://bsp.adm.uw.edu.pl/informacje-przydatne-w-trakcie-zatrudnienia/">https://bsp.adm.uw.edu.pl/informacje-przydatne-w-trakcie-zatrudnienia/</a>.<br/> Na stronie znaleźć można m.in. informacje dot.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- urlopów związane z macierzyństwem</li> <li>- instytucji opiekuńczych nad dziećmi na UW</li> </ul> |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | <ul style="list-style-type: none"><li>- punktów wsparcia i pomocy psychologicznej i prawnej</li><li>- świadczeń przysługujących rodzicom</li></ul> <p>rozpowszechnienie informacji o rodzicielstwie na stronie równoważni <a href="http://rownowazni.uw.edu.pl/wazne-i-przydatne-informacje-o-rodzicielstwie-w-zakladce-bsp-vademecum-zatrudnienia/">http://rownowazni.uw.edu.pl/wazne-i-przydatne-informacje-o-rodzicielstwie-w-zakladce-bsp-vademecum-zatrudnienia/</a></p> <p>rozpoczęcie przygotowania kompilacji potrzeb rodziców wracających do pracy na UW po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem</p> |
|--|--|--|--|--|--|

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  | Osoba odpowiedzialna                     | Status  |
|--|--|--|---|--|---|
| <b>Zrównoważona reprezentacja płci i powierzenie przewodniczenia w: projektach i organizowanych na UW wydarzeniach naukowych i popularyzatorskich; w komisjach, zespołach eksperckich i recenzenckich; w komisjach wydziałowych,</b> | społeczność UW, ze szczególnym uwzględnieniem osób pracujących naukowo i dydaktycznie, doktorantów i doktorantek, studentów i studentek. | 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 roku.                    | Główna specjalistka ds. równouprawnienia | w przygotowaniu analiza istniejących rozwiązań oraz stworzenie wytycznych |
|  |  | 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. | Główna specjalistka ds. równouprawnienia | w przygotowaniu analiza istniejących rozwiązań oraz stworzenie wytycznych |
|  |  | Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących powierzenia przewodniczenia w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom.  | Osiągnięcie poziomu co najmniej 40% kobiet do 2023 r. | Główna specjalistka ds. równouprawnienia | w przygotowaniu analiza istniejących rozwiązań oraz stworzenie wytycznych |

|                                   |  |   |   |  |   |
|-----------------------------------|--|---|---|--|---|
| ucelnianych, w kadrze zarządczej. |  | <p>Dofinansowanie wydarzeń naukowych i popularnonaukowych przez jednostki 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> | Upowszechnienie formularza w jednostkach organizacyjnych do 2023 r. | Główna specjalistka ds. równouprawnienia               | w przygotowaniu analiza istniejących rozwiązań oraz stworzenie rekomendacji |
|                                   |  | <p>Stworzenie bazy danych dotyczących powyższych działań przez Obserwatorium Równości, publikacja zagregowanych wyników na <a href="http://www.rownowazni.uw.edu.pl">www.rownowazni.uw.edu.pl</a></p>   |   | Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji | w przygotowaniu   |



