



Szanowni Państwo,

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

Głównym celem działań przewidzianych w Planie Równości Płci jest przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu, wpływanie na wzrost świadomości społeczności akademickiej w zakresie dyskryminujących zachowań, jak również ułatwienie i zachęcenie do szukania wsparcia w instytucjach powołanych do udzielania niezbędnej pomocy. Nadrzędnym celem

Planu jest sprawienie, aby Uniwersytet był miejscem przyjaznym i bezpiecznym dla całej społeczności akademickiej.

Pandemia COVID-19, jak również wybuch wojny w Ukrainie miały bezpośrednie przełożenie na wdrażanie poszczególnych działań Planu. Część z nich została przeformułowana, część rozpoczęta w późniejszym niż pierwotnie zakładany terminie. Plan Równości nie jest statycznym dokumentem, dlatego dokładamy starań, aby tak kształtować działania w nim zawarte, aby odpowiadały na realne i aktualne problemy.

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 www.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 |
|---|-----------------------|--|---|---|--|
| <p>Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie wagi różnorodności.</p> | <p>Społeczność UW</p> | <p>Stworzenie Obserwatorium Równości. 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; - publikacja statystyk w kontekście krajowym i europejskim. | <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>2020/2021 =====</p> <p>Rozpoczęcie zbierania danych na temat rozkładu płci w poszczególnych grupach w społeczności UW, publikacja na stronie</p> <p>http://rownowazni.uw.edu.pl/uw-i-plec-w-liczbach/</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>UW uczestniczył w badaniu dotyczącym doświadczeń związanych z doświadczeniem molestowania seksualnego na uczelni, przeprowadzonym przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA). Badanie dotyczyło procedur, instytucji pomocowych oraz doświadczeń dotyczących przypadków molestowania seksualnego na wybranych uczelniach wyższych.</p> <p>===== 2022 =====</p> <p>Przeprowadzenie ankiety w ramach projektu UniSAFE, wstępna dyskusja wyników i porównań międzynarodowych. Opracowanie w przygotowaniu.</p> <p>Upowszechnienie ankiety PTPA w ramach badania doświadczenia molestowania seksualnego.</p> <p>Przygotowanie kolejnych zestawień danych dotyczących rozkładu płci w poszczególnych grupach osób pracujących</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| | | | | | naukowo, w administracji, doktoryzujących się i studiujących, dla potrzeb wewnętrznych, potrzeb związanych z wdrażaniem HR Excellence in Research oraz dla potrzeb współpracy w ramach 4EU+. |
| | | <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>Stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu.</p> | <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>Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji</p> | <p>2020/2021 =====</p> <p>Osoby studiujące:</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</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | | <p>Informację o certyfikacji 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>pracownic 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> | <p>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>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</p> |
|--|--|---|---|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>obozie zerowym organizowanym przez Samorząd studentów UW.</p> <p>Szkolenie ze wsparcia dla osób z doświadczeniem molestowania seksualnego i przemocy.</p> <p>===== 2022 =====</p> <p>Osoby studiujące:</p> <p>Realizacja Kursu na Równość i Understanding Equality dla osób studiujących i doktoryzujących się:</p> <p>3000 osób: KnR ogólnouczelniany 412 osób: KnR dla poszczególnych wydziałów (W. Biologii, W. Nauk Politycznych i Spraw Międzynarodowych, W. Socjologii, W. Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji) 80 osób: KnR dla doktorantek i doktorantów 1000 osób: UE ogólnouczelniany 50 osób: UE dla doktorantek i doktorantów</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>Realizacja kursu online Przeciwdziałanie Molestowaniu Seksualnemu na Uczelni: 500 osób</p> <p>Przygotowanie nowych kursów online: Przeciwdziałanie mobbingowi oraz Kurs na Różnorodność</p> <p>Tłumaczenie kursów KnR oraz PMSU na język ukraiński.</p> <p>Samorząd Studencki:</p> <p>Spotkanie informacyjno- szkoleniowe o równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji na obozie zerowym organizowanym przez Samorząd studentów UW oraz spotkanie z nowoprzyjętymi osobami do koła naukowego Queer UW.</p> <p>Osoby pracujące dydaktycznie:</p> <p>Rozpoczęcie przygotowań programu szkoleń antydiskryminacyjnych dla Wydziału Polonistyki.</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|
| | | | | | Rozbudowa zespołu ds. szkoleń antidyskryminacyjnych i równościowych. |
| | | 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. równościowych badań i edukacji | 2020/2021 ===== Z uwagi na pandemiczne zmiany w procesie kształcenia na razie przekształcone w jeden z wątków w spotkaniach i szkoleniach dla wydziałowych pełnomocników ds. równości. ==== 2022 ==== Rozbudowa sieci wydziałowych pełnomocników ds. równości, cykliczne spotkania, w tym spotkania z kierowniczkami CPP i BON. |
| | | 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. | Uczestnictwo co najmniej 100 pracowników i co najmniej 200 studentów rocznie w „Kursie na | Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji | 2020/2021 ===== KnR jako OGUN- wprowadzony Przygotowanie do wprowadzenia KnR do programu zajęć |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>Wprowadzenie „Kursu na Równość” jako przedmiotu OGUN w 2020 r.</p> <p>Wprowadzenie „Kursu na Równość” jako przedmiot obligatoryjny od 2023 r.</p> | <p>Równość” do 2022 r.</p> <p>Uczestnictwo obowiązkowe w „Kursie na Równość” dla studentów/ek od 2023 r.</p> | | <p>obligatoryjnych: od początku 2022r.</p> <p>Promocja Kursu - mailing do jednostek wydziałowych</p> <p>====</p> <p>2022</p> <p>====</p> <p>Dyskusja nad nowym programem krótszego szkolenia antydyskryminacyjnego jako obligatoryjnego.</p> <p>Wprowadzenie KnR do OGUNów wydziałowych: pilotaż na WB, WNPiSM, WS, WSNSiR</p> |
| | | <p>Upowszechnienie wiedzy na temat istniejących informatorów na temat równości na UW.</p> | <p>Wzrost liczby pobrań „Poradnika Antydyskryminacyjnego” ze strony internetowej rownowazni.uw.edu.pl.</p> | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> <p>+</p> <p>Główna specjalistka ds. równości</p> | <p>2020/2021</p> <p>=====</p> <p>Mailing do jednostek wydziałowych, spotkania ze społecznościami poszczególnych wydziałów</p> <p>Wprowadzenie Procedury Antydyskryminacyjnej: zarządzenie nr 205 31.08.2020.</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> | <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>ych badań i edukacji</p> | <p>https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5588/M.2020.384.Zarz.205.pdf</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 organizacyjnych http://rownowazni.uw.edu.pl/przeciwdzialanie-molestowaniu-seksualnemu-informator-universytetu-warszawskiego/</p> <p>==== 2022 ====</p> <p>Cykliczny mailing do jednostek wydziałowych, spotkania ze</p> |
|--|--|--|---|-----------------------------|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>- formalne postępowanie skargowe regulowane przez Procedurę Antydyskryminacyjną;</p> <p>- nieformalne postępowanie naprawcze w postaci działań Rzecznika akademickiego ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman) – upowszechnienie wiedzy na temat funkcjonowania obu ścieżek.</p> <p>Współpraca przedstawicieli obu ścieżek, przekazywanie wiedzy i doświadczeń.</p> <p>Usystematyzowanie działalności równościowej i antydyskryminacyjnej na 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</p> | | | <p>społecznościami poszczególnych wydziałów</p> <p>Utworzenie i upowszechnienie adresu kontaktowego do Koordynatorki ds. Antydyskryminacji (koordynator.antydiskryminacja@uw.edu.pl) służącego do składania formalnych skarg na dyskryminację</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>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 Warszawskim” na stronie każdej jednostki organizacyjnej.</p> <p>Włączenie „Poradnika Antydyskryminacyjnego” do materiałów</p> | | | |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | <p>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>dodatkowe działania:</p> <p>Przygotowanie nowej, zaktualizowanej edycji Poradnika antydyskryminacyjnego</p> <p>Stworzenie nowej strony równościowej zawierającej bardziej klarowny i przyjazny dla użytkownika czki dostęp do informacji (m.in. dotyczący instytucji</p> | | | <p>====</p> <p>2022</p> <p>====</p> <p>Finalizacja prac nad nową edycją Poradnika Antydyskryminacyjnego zawierającego zaktualizowane informacje dotyczące procedur antydyskryminacyjnych, instytucji udzielających wsparcia na UW, orzecznictwa oraz badań dotyczących dyskryminacji i nierównego traktowania.</p> <p>Finalizacja prac nad nową równościową stroną internetową.</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | udzielających wsparcia, definicji i praktycznych przykładów dotyczących zjawiska dyskryminacji, przydatnych dokumentów, raportów, badań, informacji nt. aktualnych działań równościowych realizowanych na UW i poza uczelnią). | | | |
| | | 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. równouprawienia | ==== 2022 ==== W przygotowaniu we współpracy z CKC i po konsultacji z IT UW oraz DOZI |
| | | Wprowadzenie Kodeksu Etycznego Uniwersytetu Warszawskiego. | Przyjęcie Kodeksu w 2020 roku | Ombudsman we współpracy z Główną specjalistką ds. równoupraw | Rozpoczęcie przygotowań i dyskusji merytorycznych |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | nienia i Główną specjalistka ds. równościow ych badań i edukacji | |
| | | 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. równościow ych badań i edukacji | 2020/2021 ===== 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 ===== 2022 ===== Rozbudowa sieci: wydziały: Neofilologii, Nauk Ekonomicznych, Zarządzania, |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|---|
| | | | | | Psychologii, kolegium MISH, 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"> - 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; | <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>2020/2021 =====</p> <p>Uwarunkowania pandemiczne sprawiły, że część tego typu inicjatyw musiała się zmienić; w zamian rozpoczęto akcję Różowa Skrzyneczka 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 http://rownowazni.uw.edu.pl/sila-jest-kobieta-spot/ oraz udzieliła dłuższych wywiadów do studenckiej telewizji na temat działań równościowych i antydyskryminacyjnych na UW</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - 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. | | <p>Publikacja informacji i materiałów związanych ze wsparciem osób LGBT+</p> <p>http://rownowazni.uw.edu.pl/osoby-lgbt-na-universytecie/</p> <p>http://rownowazni.uw.edu.pl/wsparcie-dla-osob-transplciowych/</p> <p>====</p> <p>2022</p> <p>====</p> <p>Powołanie przez prorektora prof. Sławomira Żółtka zespołu roboczego ds. nakładki tożsamościowej, celem opracowania systemu wprowadzania danych preferowanych do USOSa, w składzie: dr hab. Julia Kubisa (przewodnicząca), dr Anna Cybulko Rzeczniczka Akademicka, mgr Klaudia Pożarycka.</p> <p>Kontynuacja akcji Różowa Skrzyneczka na UW.</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | | | | <p>Udział dr hab. Julii Kubisy w kampanii Samorządu Studentów UW na temat społeczności LGBT+</p> <p>https://www.facebook.com/samorzad.studentow.uw/videos/1139530856625418</p> <p>https://www.facebook.com/samorzad.studentow.uw/photos/a.191702202592/10159878164957593/</p> |
| | | <p>Podjmowanie 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>2020/2021/2022</p> <p>=====</p> <p>Aktywne uczestnictwo w międzyuczelnianej Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości</p> <p>Udział w webinarach, spotkaniach i konferencjach poświęconych tworzeniu i wdrażaniu GEP i polityk równościowych (wymiana dobrych praktyk)</p> <p>====</p> <p>2022</p> <p>====</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>Udział Anny Grędzińskiej w grupie roboczej poświęconej równości płci w ramach sojuszu 4EU+ (organizacja warsztatów, opracowywanie dokumentów, wymiana doświadczeń i dobrych praktyk w zakresie polityk równościowych)</p> <p>Udział Anny Grędzińskiej w projekcie UN Global Compact „Równość na uczelniach” i uczestnictwo w debacie poświęconej wzmocnieniu pozycji kobiet na uczelniach i przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=lqd4oAJr2Og</p> |
|--|--|--|--|---|

CEL 2: Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

| Cel | Adresaci | Działanie | Wskaźnik | Osoba odpowiedzialna | Status |
|---|---|--|---|---|--|
| <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</p> | <p>kobiety na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych doktorantki</p> | <p>Grupy networkingowe dla doktorantek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - włączanie doktorantek w sieci kontaktów z pracownikami i pracownikami 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. równościowych badań i edukacji</p> | <p>2020/2021 =====</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>==== 2022 ====</p> <p>Uruchomienie Sieci Doktorantek na UW – comiesięczne spotkania, lista mailingowa i grupa na FB, obecnie ok. 60 osób aktywnych w sieci.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| <p>kobiet na określonych szczeblach kariery naukowej (obrona doktoratu, uzyskanie stanowiska adiunktki, obrona habilitacji, uzyskanie profesury)</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 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>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>2020/2021 =====</p> <p>Przygotowanie merytoryczne projektu, organizacja dwóch spotkań konsultacyjnych, przygotowanie składu Rady Programowej, przygotowanie do rekrutacji oraz badania towarzyszącego projektowi.</p> <p>===== 2022 =====</p> <p>Kontynuacja przygotowań, otwarcie rekrutacji.</p> |
| | <p>Upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier kobiet stosowanych na wydziałach i w jednostkach - przekazywanie</p> | <p>Cykliczna publikacja na www.rownowazni.uw.edu.pl.</p> | <p>Główna specjalistka ds.</p> | <p>2022 =====</p> <p>Zbieranie statystyk i dobrych praktyk stosowanych przez</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|
| | | informacji o rozwiązaniach stosowanych w jednostkach organizacyjnych do Głównej specjalistki_Głównego specjalisty ds. równouprawnienia UW . | | równouprawnienia | wydziały i jednostki. Upowszechnianie dobrych praktyk na stronie równościowej: http://rownowazni.uw.edu.pl/dobre-praktyki-i-inicjatywy-jednostek-uw/ |
| | | Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach i wsparcia finansowego + publikacje. dodatkowe działanie: przygotowanie wytycznych dla badaczy i badaczek w zakresie włączenia wymiaru płci do treści badań i innowacji | Wyrównanie odsetka składanych przez kobiety i mężczyzn grantów, zwiększenie udziału badaczek na wczesnym etapie kariery w grantach. | Główna specjalistka ds. równouprawnienia | 2020/2021 ===== Zbierania danych statystycznych ===== 2020 ===== Opracowywanie w toku |
| | | 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 | 2022 ===== 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>Zrównoważona płciowo rekrutacja pracowników i w szkołach doktorskich</p> <p>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 | <p>Realizacja kampanii do 2023 roku.</p> | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> | <p>2022 ====</p> <p>Rozpoczęcie przygotowywania kompilacji dobrych praktyk</p> <p>Współpraca z Biurem Spraw Pracowniczych w zakresie konkursów/ogłoszeń rekrutacyjnych i procedur rekrutacyjnych (OTM-R)</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|
| | | konsultacja z ekspertkami i ekspertami z zewnątrz. | | | |
| | | <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"> - 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>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</p> | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> | <p>2022 ==== Rozpoczęcie konsultacji w zakresie możliwości wprowadzenia zmian do istniejących aktów prawnych</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|-----------------|
| | | | organizacyjnych. | | |
| | | Komisje konkursowe i inne powinny być zrównoważone płciowo bądź składać się z przedstawicielek i przedstawicieli obu płci – stworzenie wytycznych. | Sprawozdanie po 2 latach realizacji. | Główna specjalistka ds. równouprawnienia | W przygotowaniu |
| | | 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 | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|
| | | <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> | 100% ogłoszeń jest tworzonych wg wytycznych kwestionariusz a. | Główna specjalistka ds. równouprawnienia | 2022 ==== W przygotowaniu (konsultacja w zakresie procedur rekrutacyjnych OTM-R) |
| | | <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</p> | Tworzenie raportów na temat luki płacowej ze względu na płeć (Gender Pay Gap) w cyklu dwuletnim. | Główna specjalistka ds. równouprawnienia | 2022 ==== W trakcie opracowywania przy współpracy z PEJK, BSP, Kwesturą i IT(zespół USOS) |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>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> | | | |
|--|--|--|--|--|--|

CEL 4: Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

| Cel | Adresaci | Działanie | Wskaźnik | Osoba odpowiedzialna | Status |
|---|--|---|--|---|---|
| <p>Na uczelni działają rozwiązania wspierające łączenie pracy i studiów z życiem rodzinnym</p> | <p>osoby pracujące i studiujące na UW, 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/ pełnomocniczki i ds. rodziny na UW (zob. omówienie)</p> | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> | <p>2022 ==== W przygotowaniu analiza zadań i potrzeb w zakresie stanowiska pełnomocniczki ds. rodziny</p> |
| | | <p>Rozwój infrastruktury opieki na UW:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 stworzenia punktu opieki nad dziećmi przyjmujących dzieci na godziny, otwartego w godzinach zajęć na wybranym kampusie (Śródmieście, Ochota, lub Służew), w ramach Inicjatywy Doskonałości. | <p>Wzrost liczby dzieci pracowników, doktorantek i studentów uczęszczających do instytucji opieki na UW.</p> | <p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p> | <p>2022 ==== Analiza zebranych danych dot. utworzenia instytucji opiekuńczych na Kampusie Ochota oraz Kampusie Śródmieście Współpraca z BOB, PIPA, BSS, władzami centralnymi UW, istniejącymi punktami opieki nad dziećmi dostępnymi na UW</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | 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. | Główna specjalistka ds. równouprawnienia | W przygotowaniu |
| | | <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 | <p>2022</p> <p>====</p> <p>Analiza możliwości wprowadzenia odpowiednich przepisów do istniejących aktów prawnych</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. | | Główna specjalistka ds. równouprawnienia | 2022 ==== W przygotowaniu (uzależnione od wejścia w życie nowelizacji Kodeksu Pracy) |
| | | Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni. dodatkowe działanie: zorganizowanie konkursu w ramach IDUB, którego celem jest wsparcie dla badaczek i badaczy powracających do aktywności naukowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem | Przeprowadzenie konsultacji i badania, opublikowanie wyników do 2023r. na poczet kolejnego Planu Równości Płci dla UW. | Główna specjalistka ds. równouprawnienia | 2022 ==== Rozpoczęcie ogólnouniwersyteckiego badania „BYĆ RODZICEM na UW”. Badanie realizowane przez Zespół Równościowy UW wraz z Centrum Badań nad Problematyką Kobiet i Płci Badanie obejmie osoby studiujące, doktorantów, jak też osoby pracujące naukowo, dydaktycznie i zatrudnione w administracji na UW, w tym na stanowiskach kierowniczych wydziałów (kolegia dziekańskie). Na badanie składają się wywiady grupowe, ogólnouniwersytecka ankieta oraz analiza |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>dokumentów, praktyk i działań podejmowanych przez jednostki w obszarze dotyczącym wsparcia dla rodziców i osób mających zobowiązania opiekuńcze.</p> <p>Badanie obejmuje analizę m.in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • doświadczenia barier i trudności w łączeniu życia zawodowego z rodzinnym, • kultury organizacyjnej i atmosfery wokół rodzicielstwa na uniwersytecie, • obowiązujących w jednostkach UW regulacji oraz stosowanych praktyk, które dotyczą łączenie życia zawodowego z rodzinnym. <p>Przeprowadzenie 7 wywiadów fokusowych z: osobami pracującymi naukowo-dydaktycznie, studiującymi, doktoryzującymi się, administracją wydziałową, administracją centralną, wywiady eksperckie z osobami</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>reprezentującymi kolegami dziekańskimi.</p> <p>W ramach współpracy z BSP, zebranie ważnych i przydatnych informacji dot. rodzicielstwa dla pracowników UW i umieszczenie ich na stronie Vademecum zatrudnienia: https://bsp.adm.uw.edu.pl/informacje-przydatne-w-trakcie-zatrudnienia/. Na stronie znaleźć można m.in. informacje dot.</p> <ul style="list-style-type: none"> - urlopów związane z macierzyństwem - instytucji opiekuńczych nad dziećmi na UW - punktów wsparcia i pomocy psychologicznej i prawnej - świadczeń przysługujących rodzicom <p>rozpowszechnienie informacji o rodzicielstwie na stronie równoważni http://rownowazni.uw.edu.pl/wazne-i-przydatne-informacje-o-</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | rodzicielstwie-w-zakladce-bsp-vademecum-zatrudnienia/ |
|--|--|--|--|--|---|

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 |
|--|---|--|------------------------------------|---|---|
| Zrównoważona reprezentacja płci i powierzenie przewodniczenia w: projektach i organizowanych na UW wydarzeniach | społeczność UW, ze szczególnym uwzględnieniem osób pracujących naukowo i dydaktycznie, doktorantów i doktorantek, | 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. równouprawienia | 2022 ==== W przygotowaniu analiza istniejących rozwiązań oraz stworzenie wytycznych |
| | | Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących procentowej reprezentacji | Osiągnięcie poziomu co | Główna specjalistka | 2022 ==== |

| | | | | | |
|---|------------------------|---|---|--|--|
| naukowych i popularyzatorskich; w komisjach, zespołach eksperckich i recenzenckich; w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej. | studentów i studentek. | kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach eksperckich, recenzenckich, egzaminacyjnych. | najmniej 40% kobiet do 2023 r. | 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 | 2022 ===== W przygotowaniu analiza istniejących rozwiązań oraz stworzenie wytycznych |
| | | Dofinansowanie wydarzeń naukowych i popularnonaukowych przez jednostki UW: Zebranie danych na temat odsetka mężczyzn i kobiet w komitetach organizacyjnych i grupach przygotowujących wydarzenia, oraz w programach wystąpień. Na tej podstawie przygotowanie rekomendacji dotyczących równości płci w organizacji tego rodzaju wydarzeń i sposobów, w jakie można zabiegać o zrównoważoną reprezentację płci. Stworzenie formularza dofinansowania wydarzeń organizowanych na UW z rubryką o proporcji płci wśród zaproszonych panelistów/ek, | Upowszechnienie formularza w jednostkach organizacyjnych do 2023 r. | Główna specjalistka ds. równouprawnienia | 2022 ===== W przygotowaniu analiza istniejących rozwiązań oraz stworzenie rekomendacji |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---------------------------------|
| | | organizatorów/ek, osób współpracujących przy organizacji. Informacja ta stanowić będzie jedno z kryteriów oceny. | | | |
| | | Stworzenie bazy danych dotyczących powyższych działań przez Obserwatorium Równości, publikacja zagregowanych wyników na www.rownowazni.uw.edu.pl | | Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji | 2022 ==== W przygotowaniu |

