

Anna Grędzińska – główna specjalistka ds. równouprawnienia na UW

DOBRE PRAKTYKI JEDNOSTEK UW W ZAKRESIE UŁATWIENIA ŁĄCZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM I PRYWANTNYM

W ramach przeprowadzonego na UW desk reserach, Wydziały UW zostały poproszone przez główną specjalistkę ds. równouprawnienia o przygotowanie informacji dotyczących:

- obowiązujących na Wydziałach regulacji (np. regulaminy, statuty lub inne dokumenty) oraz stosowanych praktyk, które ułatwiają łączenie życia zawodowego z rodzinnym
- istniejących na Wydziałach udogodnień infrastrukturalnych dla rodziców i dzieci
- prowadzonych w ramach Wydziałów statystyk dotyczących urlopów i przerw w pracy związanych z obowiązkami opiekuńczymi.

Odpowiedzi na zapytanie ww. kwestiach udzieliło 12 z 24 zapytanych Wydziałów. Informacje zostały przeanalizowane i skategoryzowane pod kątem wyodrębnionych zagadnień istotnych z punktu widzenia ułatwień w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

Organizacja pracy

Elastyczna formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy (*Wydział Orientalistyczny, Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji, wydział Socjologii, Wydział Historii*).

Możliwość pracy hybrydowej pracowników administracji (*Wydział Psychologii, Wydział Socjologii, Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych*) oraz pracownic i pracowników badawczo-dydaktycznych (*Wydział Socjologii*)

Realizowanie dydaktyki w trybie zdalnym - przez tych pracowników wychowujących małe dzieci, którzy złożyli podanie o zdalne prowadzenie zajęć w kolejnym roku akademickim (powód wystąpienia o zdalny tryb nie ogranicza się jednak do tylko rodzicielstwa, mogą to również przyczyny zdrowotne i rodzinne (*Katedra Italianistyki*))

Możliwość ustalenia indywidualnych godzin pracy ze względu na sytuację rodzinną (np. na wcześniejsze lub późniejsze rozpoczęcie pracy) (*Wydział Psychologii, Wydział Historii*)

Możliwość łączenia jednego dnia pracy w biurze z pracą zdalną (np. praca w biurze w godz. 08:00-15:00 zaś pozostały czas pracy zdalnie (*Wydział Historii*))

Wydział Historii wprowadził możliwość pracy zdalnej, która może odbywać się w kilku trybach:

- okazjonalnie, będąc reakcją na bieżące wydarzenia w życiu prywatnym,
- okazjonalnie w związku z udziałem w szkoleniu online, kiedy warunki w biurze uniemożliwiają aktywne uczestnictwo (pokoje wieloosobowe)
- regularna praca hybrydowa, na prośbę pracownika, wynikającą z chwilowo trwałej sytuacji życiowej (w fazie testów model: 4 dni pracy stacjonarnej, 1 dzień pracy zdalnej)

Możliwość zmniejszenia etatu zamiast wykorzystywania urlopu wychowawczego (*Wydział Nauk Politycznych i Stosunków Międzynarodowych*) lub umożliwienie łączenia urlopu rodzicielskiego (zmniejszenie jego wymiaru do 50%) z pracą na pół etatu (*Wydział Chemii*)

Skrócenie godzin pracy w okresie wakacyjnym (*Wydział Historii*), z zastrzeżeniem, że w przypadku spraw niecierpiących zwłoki, konieczne może być powrót do pracy w standardowych godzinach. Przepisy te stosuje się do NNA w okresie bez zajęć dydaktycznych

- w VII-VIII praca w godz. 8:00 - 14:00
- w IX praca w godz. 8:00 - 15:00

Umożliwienie przyprowadzania dzieci do pracy, w tym możliwość uczestniczenia (głównie niemowląt) podczas spotkań grup badawczych (*Wydział Psychologii*)

Przestrzeganie, żeby maile i telefony służbowe nie były wysyłane/ wykonywane poza godzinami pracy pracownic i pracowników administracji. W przypadku osób na etatach badawczych i dydaktyczno-badawczych, gdzie godziny te nie są sztywno zdefiniowane, unikanie maili/ telefonów w godzinach późno popołudniowych i wieczornych. Niepisanie maili/ niedzwonienie w weekendy, dni wolne od pracy oraz w trakcie urlopów pracownic i pracowników (*Wydział Socjologii*)

Wsparcie w sprawach pracowniczych

Prowadzenie spraw pracowników (NA i NNA) przez osobę, której zadaniem oprócz dbania o stronę formalną procesów związanych z zatrudnianiem i pracą na UW, jest również służenie pracownikom radą i pomocą w zawiłych procedurach i zasadach uniwersyteckiej (i nie tylko) biurokracji (*Wydział Historii*)

Usługa przygotowania przez bibliotekę materiałów (skany) na zajęcia dla nauczycieli akademickich Pracownicy Wydziału mogą skierować do wydziałowej biblioteki prośbę o przygotowanie skanów materiałów niezbędnych podczas prowadzenia zajęć ze studentami (*Wydział Historii*)

Plan zajęć

Siatki zajęciowe pracowników dydaktycznych ustalane są z uwzględnieniem (w miarę możliwości) potrzeb rodziców (*Wydział Orientalistyczny, Wydział Nauk Politycznych i Stosunków Międzynarodowych, Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji, Wydział Socjologii*)

Uwzględnianie specyficznych potrzeb rodziców przy planowaniu pensum (najczęściej w zakresie zajęć dydaktycznych w godzinach pracy placówek wychowawczych (*Wydział Geografii i Studiów Regionalnych*))

Elastyczne podejście przy planowaniu siatki zajęć – powierzenie prawnikowi prowadzenie zajęć na studiach zaocznych, umożliwienie częściowego prowadzenia zajęć w trybie zdalnym (*Wydział Historii*)

Zebrania organów kolegialnych

Możliwość dostosowania godzin zebrań kolegialnych do potrzeb rodziców oraz możliwość spotkań, zebrań, posiedzeń Rad w trybie zdalnym (*Wydział Orientalistyczny, Wydział Stosowanych Nauk*)

Społecznych i Resocjalizacji, Wydział Chemii, Katedra Italianistyki, Wydział Socjologii, Wydział Historii, Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki)

Zebrania i spotkania organów kolegialnych organizowane w godzinach porannych lub umożliwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym (*Wydział Nauk Politycznych i Stosunków Międzynarodowych, Wydział Socjologii*)

Wprowadzenie możliwości zdalnej formy spotkań (*Wydział Psychologii, Wydział Chemii, Wydział Socjologii*)

Wprowadzenie drogą regulaminową głosowań elektronicznych z wykorzystaniem Centralnego Systemu Uwierzytelniania UW do identyfikacji osób biorących udział w głosowaniu – dotyczy to posiedzeń Rady Wydziału, Rad Dydaktycznych oraz Wydziałowej Komisji Wyborczej (*Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki*)

Ocena osiągnięć naukowych:

Przesunięcie w czasie oceny osiągnięć wynikające z odpowiednich przepisów (np. ocen okresowa i/lub parametryczna). Przesunięcie dokonywane jest o czas nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz z odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej (*wszystkie wydziały*)

Branie pod uwagę obciążenia obowiązkami opiekuńczymi przy ocenie pracowników – będących młodymi rodzicami, ale również osób, które mają pod opieką starzejących się rodziców/członków rodziny wymagających wsparcia. Obowiązki opiekuńcze brane są również pod uwagę przy ocenie studentów (*Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji, Wydział Socjologii*)

Zachęcanie pracownic i pracowników, głównie za pośrednictwem kierowników katedr, do wskazywania w autoprezentacjach wyzwań związanych z obowiązkami opiekuńczymi, w celu tworzeniu kultury uwidaczniania opieki w pracy naukowo-badawczej oraz kultury zaufania i dzielenia się doświadczeniami z tym związanymi (*Wydział Socjologii*)

Regulaminowe wydłużenie o rok czasu na opublikowanie zgłaszanych dzieł naukowych w każdym przypadku udokumentowanego długoterminowego urlopu pracownika związanego z opieką nad dzieckiem narodzonym lub przysposobionym w okresie ostatnich trzech lat kalendarzowych. Dotyczy to również pracowników, jeśli w czasie ostatnich trzech lat pracownik zawiesił obowiązki zawodowe na czas powyżej trzech miesięcy w związku z opieką nad członkiem rodziny lub poważną sytuacją zdrowotną (*Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki*)

Uwzględnianie w ogłoszeniach o pracę urlopów związanych z opieką nad dzieckiem (*Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki*)

Uwzględnienie urlopów związanych z opieką nad dzieckiem w wydziałowym regulaminie podziału dodatków, premiujących osoby aktywne naukowo (*Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki*)

komentarz: rekrutacja do Szkoły uwzględnia przerwy związane z obowiązkami opiekuńczymi w ocenie osiągnięć. Dodatkowo większość procesu rekrutacji do SDNS przeprowadzana jest z wykorzystaniem systemu IRK, a podania w sprawie przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na odległość można składać w ciągu dwóch dni od daty publikacji harmonogramu rozmów kwalifikacyjnych. (*Szkoła Doktorska Nauk Społecznych*)

Dedykowane konkursy i granty

Organizacja konkursów skierowanych do badaczy_ek będących rodzicami małych dzieci powracających do aktywności naukowej po urlopie rodzicielskim i innych przerwach związanych z urodzeniem, wychowaniem lub przysposobieniem dziecka (*IDUB*)

Opracowywanie regulaminów konkursów uwzględniających sytuację rodziców (np. w wymogach dotyczących okresu uzyskania stopnia naukowego, wydłużenie go o czas przebywania w tym okresie na urlopach związanych z opieką i wychowaniem dzieci) (*Wydział Chemii*)

Wsparcie dla osób studiujących, doktorantów i doktorantek

Udzielanie przez Kierowników Jednostek Dydaktycznych zgody na korzystanie z możliwości urlopu od zajęć dla studentek w ciąży i studentów i studentek będących rodzicami zgodnie z Regulaminem Studiów (*wszystkie wydziały*)

Umożliwienie elastycznego konstruowania i realizowania planu studiów (*Wydział Socjologii*)

Wsparcie i pomoc i doktorantek w ciąży i doktorantów-rodziców. W miarę możliwości stosowanie rozwiązań analogicznych do elastycznych rozwiązań pracowniczych (np. w zakresie terminów zajęć) (*Wydział Socjologii*)

W indywidualnych sprawach doktorantów podlegających załatwieniu w drodze rozstrzygnięcia wprowadzenie praktyki składania podań przez USOS lub za pośrednictwem EPU (elektroniczną pocztę uniwersytecką) (*Szkoła Doktorska Nauk Społecznych, Międzydziedzinowa Szkoła Doktorska*)

Zgodnie z regulaminem Szkoły, doktorantki i doktoranci mogą zmienić termin rozmowy dot. oceny śródkoncowej w przypadku ważnych obowiązków rodzinnych i opiekuńczych.

Pozytywne opiniowanie większości wniosków dotyczących przesunięcia terminu zaliczenia przez doktoranta_kę wybranego przedmiotu na inny etap kształcenia, w tym z powodów rodzinnych. (*Szkoła Doktorska Nauk Społecznych*)

Doktorantki i doktoranci dosyć często korzystają z uprawnienia, jakim jest zawieszenie kształcenia ze względów rodzicielskich i opiekuńczych. W trakcie zawieszenia okresu kształcenia w Szkole terminy określone w Indywidualnym Planie Badawczym nie bieżą. Część doktorantek zawiesza kształcenie na okres odpowiadający czasowi trwania urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego jednocześnie wnioskując o możliwość zaliczania niektórych przedmiotów w okresie zawieszenia kształcenia lub realizując zadania naukowe. Niektóre osoby zamiast skorzystać z zawieszenia, składają wnioski o przeniesienie niektórych przedmiotów na inny etap kształcenia i realizują program kształcenia pomimo sprawowania obowiązków rodzicielskich (*Szkoła Doktorska Nauk Społecznych, Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych*)

W przypadku dużej liczby interesantów, osoby z dzieckiem bądź w widocznej ciąży są, obsługiwane poza kolejnością (*Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych*)

Rozwiązania infrastrukturalne

Przewijarki, windy, podjazdy (*Wydział Nauk Politycznych i Stosunków Międzynarodowych, Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki*)

W budynku jest miejsce, gdzie można zostawić wózek dziecięcy (*Wydział Socjologii*)

Umożliwienie pracownikom_com i doktorantom_tkom załatwiających sprawy służbowe w dziekanacie wraz z towarzyszącymi im dziećmi skorzystania z osobnego pokoju (możliwość nakarmienia dziecka w osobnym pokoju) (*Wydział Orientalistyczny*)

W przypadku braku wydzielonego pokoju do opieki nad dziećmi, możliwość przebywania dzieci w jednym z dwóch pokoi do spotkań w biurze dziekana (*Wydział Chemii*)

Istnieje możliwość odbycia spotkania w sekretariacie w towarzystwie członków rodziny (*Szkoła Doktorska Nauk Społecznych*)

Zorganizowanie pokoju socjalnego, w którym znajduje się, między innymi, przewijak i kanapa, kuchenka mikrofalowa gdzie można dziecko przewinąć i nakarmić. Z przewijaka korzystają osoby pracujące i doktoranci/doktorantki, którzy czasem przychodzą na wydział z dziećmi. (*Wydział Socjologii, Wydział Zarządzania*)

Zorganizowanie na wydziale ogólnodostępnego klubu pracowniczego, z możliwością samodzielnego przygotowania posiłku, odpoczynku etc. (*Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki, Wydział Zarządzania*)

Przydział przepustek wjazdowych na teren kampusu uwzględnia kryteria takie jak: codzienna obecność na Wydziale oraz „rodzicielstwo” (*Wydział Historii*)

Możliwość korzystania z instytucji opiekuńczych dostępnych na UW (przedszkole i żłobek) (*wszystkie wydziały*)

Zapewnienie opieki i animacji nad dziećmi podczas strajku nauczycieli w 2019 r. (*Wydział Psychologii*)

Powstający na Kampusie Ochota nowy budynek *Wydziału Psychologii* będzie w pełni dostosowany do potrzeb rodziców:

- przewidziany ośrodek badań nad dziećmi
- przestrzeń na wózki dziecięce
- przestrzeń na umycie dziecka po badaniach
- pokój z przewijaniem i fotelem
- pokój do medytacji/relaksu/uspokojenia

Rozwiązania w poddawane analizie/ w przygotowaniu: (*Wydział Historii*)

Dostęp do informacji o uprawnieniach, wynikających z dyrektywy *work-life balance*. Zapewnienie łatwego dostępu do informacji, przygotowanych na poziomie UW, w związku z wejściem w życie dyrektywy *work-life balance* i wynikających z niej zmian w przepisach (w razie potrzeby opracowanie własnych materiałów).

Działania na rzecz zmiany kultury organizacyjnej i promowania współdzielenia z ojcem opieki nad dziećmi. Odbywać się to będzie na kilku poziomach:

- otwarta komunikacja ze strony władz Wydziału zachęcająca do współdzielenia opieki nad dziećmi przez oboje rodziców (mająca na celu osłabianie niepokoju związanego z urlopami rodzicielskimi)
- wsparcie kadry kierowniczej Wydziału (praca nad postawami i przekonaniem), by potrzeba skorzystania np. z urlopu rodzicielskiego przez ojca mogła zostać zrealizowana bez niepokoju o przyszłość zawodową.
- Wprowadzenie modelu pracy hybrydowej opartej o podział dni pracy stacjonarnej i zdalnej umożliwiający realizację zadań. (NNA)
- Wprowadzenie zasady, iż rozpoczęcie pracy powinno co do zasady nastąpić w określonym (07:00-09:30) przedziale czasu pracy, a nie o konkretnej, narzuconej godzinie. Dzięki temu pracownik dość dowolnie może zorganizować sobie poranek, a wszelkie nieprzewidziane okoliczności nie będą generować dodatkowego stresu, związanego z niepunktualnym przybyciem do pracy. Do wypracowania są tu szczegółowe rozwiązania na poziomie zespołów, zwłaszcza w przypadku obszarów, których zadania związane są z obsługą interesantów
- „Family time” (czas dla Ciebie) - wprowadzenie rozwiązania, które polegać będzie na tym, że każdemu pracownikowi przysługiwać będzie skrócony dzień pracy do 4 godzin w jeden wybrany dzień w danym okresie czasu (np. kwartalnie). (NNA)
- „Family Friday” (Piątek dla Rodziny) - wprowadzenie rozwiązania, które umożliwi pracownikowi pracę w dni poniedziałek - czwartek po 9 godzin, by w piątek zakończyć pracę po 4 godzinach.