



Szanowni Państwo,

Serdecznie zapraszamy do zapoznania się z trzecim 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.

Z uwagi na fakt, iż Plan zawiera kompleksowe rozwiązania obejmujące wiele obszarów i działań, które z powodu pandemii oraz wybuchu wojny w Ukrainie zostały przeformułowane, zaś część z nich rozpoczęta w późniejszym niż pierwotnie zakładany terminie, realizacja Planu Równości Płci dla UW została wydłużona o rok. Oznacza to, że Plan obowiązuje do końca roku 2024 r., a zaplanowane w Planie działania będą na bieżąco realizowane z uwzględnieniem aktualnych potrzeb społeczności akademickiej.

Aby Plan Równości Płci został w pełni wdrożony, 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](http://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
<b>Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie wagi różnorodności.</b>	Spółeczność UW	<p>Stworzenie Obserwatorium Równości. 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>	Wzrost świadomości mierzony wynikami cyklicznie prowadzonych badań ankietowych na temat wzrostu wiedzy, zmiany postaw i przekonań.	Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji	<p>2020/2021 =====</p> <p>Rozpoczęcie zbierania danych na temat rozkładu płci w poszczególnych grupach w społeczności UW, publikacja na stronie <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>UW uczestniczył w badaniu dotyczącym doświadczeń związanych z doświadczeniem molestowania seksualnego na uczelni, przeprowadzonym przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA). Badanie dotyczyło procedur,</p>

				<p>instytucji pomocowych oraz doświadczeń dotyczących przypadków molestowania seksualnego na wybranych uczelniach wyższych.</p> <p>=====</p> <p>2022</p> <p>=====</p> <p>Przeprowadzenie ankiety w ramach projektu UniSAFE, wstępna dyskusja wyników i porównań międzynarodowych. Opracowanie w przygotowaniu. Upowszechnienie ankiety PTPA w ramach badania doświadczenia molestowania seksualnego. Przygotowanie kolejnych zestawień danych dotyczących rozkładu płci w poszczególnych grupach osób pracujących 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> <p>=====</p> <p>2023</p>
--	--	--	--	---

					<p>=====  Monitorowanie i zbieranie danych w podziale na płeć związanych z zatrudnieniem, awansami i rekrutacją.</p> <p>Prowadzenie badania Być Rodzicem na UW.</p> <p>Monitorowanie wyników badań z zakresu przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji na uczelniach.</p> <p>Wykład dr hab. Julii Kubisy na Wydziale Psychologii UW „Badania równościowe na UW i ich zastosowanie”</p>
		<p>Szkolenia pracownic i pracowników (naukowych i administracyjnych) oraz studentek i studentów i doktorantek i doktorantów:  - zwiększające wiedzę na temat zjawisk: dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć), molestowania i molestowania seksualnego;</p>	<p>Wzrost świadomości nt. przeciwdziałania dyskryminacji mierzony w ankietach OR w przedziałach 2-letnich.</p> <p>Przeszkolenie wszystkich nowych pracownic</p>	<p>Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji</p>	<p>2020/2021  =====</p> <p>Osoby studiujące:  Upowszechnienie Kursu na Równość w wersji polskiej i angielskiej w formie OGUN - od semestru zimowego 2020/21 w Kursie udział wzięło blisko 4000 osób.  Zajęcia dotyczące kształtowania postaw równościowych w formie</p>

		<p>- zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.  Stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu.  Informację o certyfikacie ukończenia szkolenia można wpisać do formularza oceny okresowej.  Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej jednostek organizacyjnych, i dla osób reprezentujących samorządy studenckie.</p>	<p>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 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>warsztatowej oferowane jako OGUN po polsku i po angielsku.  W przygotowaniu: kurs "Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni" - internetowy samouczek, dostępny dla studiujących w semestrze letnim 2021/22.  Osoby pracujące, ciała decyzyjne: Akademia Dziekanów - szkolenia dla nowowybranych dziekanów, z uwzględnieniem treści antydyskryminacyjnych.  Szkolenia równościowe i antydyskryminacyjne dla poszczególnych wydziałów - dla chętnych - przeszkolenie 117 osób.  Szkolenia z uwrażliwienia na przemoc i molestowanie seksualne dla: rzeczników dyscyplinarnych, członków komisji dyscyplinarnych, wydziałowych pełnomocników ds. równości, osób działających w samorządzie studenckim -  Samorząd Studencki:  Spotkanie informacyjno-szkoleniowe o równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji na</p>
--	--	---	--	--	---

				<p>obozie zerowym organizowanym przez Samorząd studentów UW. 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: 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: Rozpoczęcie przygotowań programu szkoleń antydiskryminacyjnych dla Wydziału Polonistyki. Rozbudowa zespołu ds. szkoleń antydiskryminacyjnych i równościowych.</p>
--	--	--	--	--

				<p>==== 2023 ====</p> <p><b>Szkolenia:</b>          Udział w szkoleniach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu wzięło:          166 nauczycieli akademickich, w tym 107 kobiet i 59 mężczyzn.</p> <p>95 osób pracujących w administracji i obsłudze: 81 kobiet, 14 mężczyzn.</p> <p><b>Kursy online:</b></p> <p>Kurs na Równość: 4100 studiujących          Understanding Equality: 1469          KNR wersja ukraińska: 37          Razem OGUN i wydziałowe:          Wydziały: NPiSM, Biologia, Socjologia, Polonistyka, Nauk Ekonomicznych, Dziennikarstwa, Artes Liberales, WSNSiR, Fizyka,</p>
--	--	--	--	--



				<p>Zarządzanie, Neofilologia, Katedra Ukrainistyki. Szkoly Doktorskie</p> <p>Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni: 2209 studiujących</p> <p>Mobbing w miejscu pracy: zapobieganie, rozpoznawanie i reagowanie: 1305 osób studiujących</p> <p>W przygotowaniu:</p> <p>Kurs online „Dyskryminacja, konformizm i opór - historia i pamięć getta ławkowego i innych form wykluczeń w murach uniwersytetów”</p> <p>Kurs obowiązkowy „Narzędziownik” dla osób podejmujących pracę i studia na UW</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. równościowych badań i edukacji	<p>2020/2021 =====</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>====</p> <p>2022 ====</p> <p>Rozbudowa sieci wydziałowych pełnomocników ds. równości, cykliczne spotkania, w tym spotkania z kierowniczkami CPP i BON.</p> <p>====</p> <p>2023 ====</p> <p>Dalsza rozbudowa sieci pełnomocników ds. równości na wydziałach i w szkołach doktorskich.</p> <p>Prezentacja dr hab. Julii Kubisy na szkoleniu dla KJD.</p> <p>Upowszechnienie informacji o wsparciu dla osób transpłciowych na zajęciach – pakiet informacji o</p>
--	--	---	--	--	--

					wsparciu i działaniach dla KJD i pełnomocników ds. równości.
		<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. Wprowadzenie „Kursu na Równość” jako przedmiotu OGUN w 2020 r. Wprowadzenie „Kursu na Równość” jako przedmiot obligatoryjny od 2023 r.</p>	<p>Uczestnictwo co najmniej 100 pracowników i co najmniej 200 studentów rocznie w „Kursie na Równość” do 2022 r. Uczestnictwo obowiązkowe w „Kursie na Równość” dla studentów/ek od 2023 r.</p>	<p>Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji</p>	<p>2020/2021 =====</p> <p>KnR jako OGUN- wprowadzony Przygotowanie do wprowadzenia KnR do programu zajęć obligatoryjnych: od początku 2022r. Promocja Kursu - mailing do jednostek wydziałowych ==== 2022 ====</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>==== 2023 ====</p> <p>Przygotowanie draftu obowiązkowego szkolenia antydyskryminacyjnego „Narzędziownik” dla nowych</p>

					<p>pracowników i osób podejmujących studia.</p> <p>Kurs na Równość jako przedmiot ogólnouniwersytecki i przedmiot oferowany na wydziałach, w wersji polskiej, angielskiej i ukraińskiej.</p>
		<p>Upowszechnienie wiedzy na temat istniejących informatorów na temat równości na UW.</p> <p>Wprowadzenie „Procedury Antydyskryminacyjnej” umożliwiającej formalne postępowanie skargowe: bezpieczne zgłaszanie i przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, zarówno przez osobę, która doświadczyła</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 + Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji</p>	<p>2020/2021 =====</p> <p>Mailing do jednostek wydziałowych, spotkania ze społecznościami poszczególnych wydziałów</p> <p>Wprowadzenie Procedury Antydyskryminacyjnej: zarządzenie nr 205 31.08.2020. <a href="https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5588/M.2020.384.Zarz.205.pdf">https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/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</p>

		<p>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 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>Wzrost liczby wejść na stronę z informacją na temat procedur.</p> <p>Ewaluacja Procedury Antydyskryminacyjnej po 3 latach funkcjonowania.</p>		<p>jednostkach organizacyjnych <a href="http://rownowazni.uw.edu.pl/przeciwdzialanie-molestowaniu-seksualnemu-informator-uniwersytetu-warszawskiego/">http://rownowazni.uw.edu.pl/przeciwdzialanie-molestowaniu-seksualnemu-informator-uniwersytetu-warszawskiego/</a></p> <p>==== 2022 ====</p> <p>Cykliczny mailing do jednostek wydziałowych, spotkania ze społecznościami poszczególnych wydziałów.</p> <p>Utworzenie i upowszechnienie adresu kontaktowego do Koordynatorki ds. Antydyskryminacji (<a href="mailto:koordynator.anytydyskryminacja@uw.edu.pl">koordynator.anytydyskryminacja@uw.edu.pl</a>) służącego do składania formalnych skarg na dyskryminację</p> <p>==== 2023 ====</p> <p>Kontynuacja działań upowszechniających informacje.</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 powitalnych dla studentek i studentów oraz pracowników i pracowników.</p> <p>Stworzenie „Informatora na temat przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu na Uniwersytecie Warszawskim”.</p>		<p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Cykliczny emailing do jednostek organizacyjnych UW przypominający o podejmowanych działaniach równościowych na UW wraz z linkami do poradników i procedur.</p> <p><b>dodatkowe działania:</b> 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 udzielających wsparcia, definicji i praktycznych przykładów dotyczących zjawiska dyskryminacji, przydatnych dokumentów, raportów, badań, informacji nt. aktualnych działań równościowych realizowanych na UW i poza uczelnią).</p>			<p>==== 2022 ==== 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. Finalizacja prac nad nową równościową stroną internetową. ==== 2023 ==== Rozpoczęcie prac nad nowelizacją Procedury antydyskryminacyjnej. Współpraca z senacką Komisją Prawno-Statutową i aktywne</p>
--	--	--	--	--	---

					uczestniczenie w pracach nad nowelizacją Procedury. W pracach nowelizacyjnych udział wzięły osoby reprezentujące Zespół Równościowy, zespół Rzeczniczki Akademickiej, Komisję Antymobbingową i Rektorską Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji.
		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. równoupraw nienia	==== 2022 ==== W przygotowaniu we współpracy z CKC i po konsultacji z IT UW oraz DOZI  ==== 2023 ==== Uruchomienie kwestionariusza on-line umożliwiającego zgłoszenie skargi na nierówne traktowanie i dyskryminację, w tym molestowanie seksualne. Formularz dostępny na stronie równościowej: <a href="https://rownowazni.uw.edu.pl/formularz-zgloszeniowy/">https://rownowazni.uw.edu.pl/formularz-zgloszeniowy/</a>



		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	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 =====

					<p>Rozbudowa sieci: wydziały Neofilologii, Nauk Ekonomicznych, Zarządzania, Psychologii, kolegium MISH, w przygotowaniu kolejne.</p> <p>==== 2023 ====</p> <p>Rozbudowa sieci: wydziały Chemii, Geologii, Nauk o Kulturze i Sztuce, Ośrodek Studiów Amerykańskich, Szkoły Doktorskie.</p>
		<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. Tematy „Tygodni” koncentrować się będą na przeciwdziałaniu problemom społecznym i podkreślaniu pozytywnych zjawisk. Przykładowe tematy: - przeciwdziałanie uprzedzeniom ze względu na płeć na uczelni i wspieranie</p>	<p>Minimum dwa wydarzenia z 40 uczestnikami (w sumie) / per tydzień plakaty + film, wydarzenia</p>	<p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia + 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 <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). dr hab. Julia Kubisa wzięła udział w kampanii “Siła jest kobietą” organizowanej przez Samorząd</p>

		<p>karier naukowych kobiet oraz łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym przez mężczyzn;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- przeciwdziałanie homofobii i transfobii, Tęczowy Tydzień;</li> <li>- zwiększenie wiedzy i umiejętności dot. reagowania na przejawy rasizmu na UW, wielokulturowość na UW;</li> <li>- UW dostępny dla wszystkich;</li> <li>- łączenie pracy i edukacji na UW z opieką nad dziećmi.</li> </ul>		<p>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  Publikacja informacji i materiałów związanych ze wsparciem osób LGBT+  <a href="http://rownowazni.uw.edu.pl/osoby-lgbt-na-uniwerysytacie/">http://rownowazni.uw.edu.pl/osoby-lgbt-na-uniwerysytacie/</a>  <a href="http://rownowazni.uw.edu.pl/wsparcie-dla-osob-transplciowych/">http://rownowazni.uw.edu.pl/wsparcie-dla-osob-transplciowych/</a></p> <p>====  2022  ====</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 Skrzyńeczka na UW.</p> <p>Udział dr hab. Julii Kubisy w kampanii Samorządu Studentów UW na temat społeczności LGBT+</p> <p><a href="https://www.facebook.com/samorząd.studentow.uw/videos/1139530856625418">https://www.facebook.com/samorząd.studentow.uw/videos/1139530856625418</a></p> <p><a href="https://www.facebook.com/samorząd.studentow.uw/photos/a.191702202592/10159878164957593/">https://www.facebook.com/samorząd.studentow.uw/photos/a.191702202592/10159878164957593/</a></p> <p>====</p> <p>2023</p> <p>====</p> <p>Prace zespołu ds. nakładki tożsamościowej w USOS (funkcjonalności USOS dla osób transpłciowych) pod kierownictwem dr hab. Julii Kubisy: przygotowanie projektu zmian, konsultacje prawne, konsultacje merytoryczne z samorządami studenckim i doktoranckim, kołem naukowym Queer UW. Przekazanie projektu do realizacji przez MUCI, bieżąca</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>współpraca w zakresie wdrażania funkcjonalności w system.</p> <p>Stworzenie czasowego systemu zgłoszeń dla osób transpłciowych (formularz obsługiwany przez zespół Rzeczniczki Akademickiej) i współpraca z KJD i pełnomocnikami ds. równości na wydziałach celem wsparcia osób transpłciowych na zajęciach.</p> <p>Spotkanie dr hab. Julii Kubisy z kołem naukowym Queer UW na początku roku akademickiego – przedstawienie działań na rzecz osób LGBT+ na UW, aktualizacje prac nad funkcjonalnością USOS.</p> <p>Spotkania informacyjne na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji prowadzone przez zespół Rzeczniczki Akademickiej, dr hab. Julię Kubisę i pełnomocników ds. równości na wydziałach w ramach przygotowań do nowego roku akademickiego.</p> <p>Dalszy rozwój <a href="#">akcji Różowa Skrzyneczka</a>, powiązanie jej z</p>
--	--	--	--	--

					<p>powstającymi strefami studenckimi na wydziałach. Współpraca z Samorządem Studentów UW.</p> <p>Udział Anny Grędzińskiej we współpracy z BON i Queer UW w grupach roboczych mających na celu wyznaczenie na UW przestrzeni uwzględniających sytuację osób mających szczególne potrzeby – np. osób z niepełnosprawnościami ruchowymi, osób mających problemy ze słuchem, osób o niestandardowych wymiarach (infrastruktura – sale wykładowe, podesty) oraz przestrzeni bezpiecznych dla osób LGBT+ (przebieralnie, toalety, zajęcia wf).</p>
		<p>Podjęcie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w Planie Równości Płci.</p>		<p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia + Główna specjalistka ds. równości</p>	<p>2020/2021/2022/2023 =====</p> <p>Aktywne uczestnictwo w międzyuczelnianej Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości Udział w webinarach, spotkaniach i konferencjach poświęconych tworzeniu i wdrażaniu GEP i polityk równościowych (wymiana dobrych praktyk)</p>

				<p>ych badań i edukacji</p> <p>==== 2022 ====</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  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=lqd4oAJr2Og">https://www.youtube.com/watch?v=lqd4oAJr2Og</a></p> <p>==== 2023 ====</p> <p>Kontynuacja udziału Anny Grędzińskiej w grupie roboczej poświęconej równości płci w ramach sojuszu 4EU+ (wizyta studyjna na Uniwersytecie w</p>
--	--	--	--	---

				<p>Mediolanie, której celem była wymiana doświadczeń i dobrych praktyk w zakresie polityk równościowych, procedur równościowych, work-life balance, organizacja warsztatów, opracowywanie dokumentów i prace nad ujednoczeniem wskaźników równościowych).</p> <p>Przekształcenie nieformalnej sieci ASBiR w Stowarzyszenie „Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości” zajmujące się propagowaniem wysokich standardów równości na uczelniach. Celem ASBiR jest prowadzenie badań, realizacja działań o charakterze naukowym, szkoleniowym i edukacyjnym. W funkcjonowanie ASBiR czynnie zaangażowane są ekspertki z UW (dr Anna Cybulko – Prezeska, Anna Grędzińska - przewodnicząca sekcji badawczej, Magdalena Miksa – przewodnicząca sekcji praw osób transpłciowych i różnorodnych płciowo).</p>
--	--	--	--	---



				<p>Upowszechnienie inicjatyw związanych z równością i różnorodnością m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bezpłatne warsztaty o równości i inkluzji: <a href="https://rownowazni.uw.edu.pl/bezplatne-warsztaty-o-rownosci-i-inkluzji/">https://rownowazni.uw.edu.pl/bezplatne-warsztaty-o-rownosci-i-inkluzji/</a></li> <li>- Czerwiec Miesiącem Dumy – Pride Month: <a href="https://rownowazni.uw.edu.pl/czerwiec-miesiacem-dumy-pride-month/">https://rownowazni.uw.edu.pl/czerwiec-miesiacem-dumy-pride-month/</a></li> <li>- Konferencja UAM “Doskonałość naukowa nie ma płci”: <a href="https://rownowazni.uw.edu.pl/konferencja-uam-doskonalosc-naukowa-nie-ma-plci/">https://rownowazni.uw.edu.pl/konferencja-uam-doskonalosc-naukowa-nie-ma-plci/</a></li> </ul> <p>Analiza potrzeb społeczności akademickiej w zakresie dostępu do dokumentów/ informacji w języku angielskim:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- upowszechnienie informacji o możliwości tłumaczeń dla jednostek UW – zespół tłumaczy w Biurze Rektoratu</li> <li>- zaplanowanie szkoleń z języka angielskiego dla pracowników obsługi zatrudnionych w domach studenckich.</li> </ul>
--	--	--	--	--

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</p>	<p>kobiety na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i 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. kierowniczkim 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>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>=====</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>=====</p> <p>2023 =====</p>

<p>(obrona doktoratu, uzyskanie stanowiska adiunktki, obrona habilitacji, uzyskanie profesury)</p>				<p>Kontynuacja spotkań Sieci Doktorantek UW - comiesięczne spotkania, lista mailingowa i grupa na FB, obecnie ok 80 osób aktywnych na liście mailingowej, 158 osób na grupie FB.</p> <p>Spotkania z przedstawicielkami BON, Zespołu Równościowego.</p> <p>Szkolenie z feedbacku przeprowadzone przez ekspertkę z Wydziału Psychologii UW.</p> <p>Sieć Doktorantek UW wskazana jako jedno z trzech działań Uniwersytetu Warszawskiego w Katalogu Dobrych Praktyk Uczelni w obszarze ESG, opracowanym przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej oraz Ministerstwo Edukacji i Nauki:</p> <p><a href="https://www.gov.pl/web/fundusz-e-regiony/grupa-robocza-ds-spoecznej-odpowiedzialnosc-uczeln">https://www.gov.pl/web/fundusz-e-regiony/grupa-robocza-ds-spoecznej-odpowiedzialnosc-uczeln</a></p> <p>Przygotowanie kampanii reklamującej Sieć Doktorantek w formie plakatów oraz wydarzeń na FB.</p>
--	--	--	--	--

		<p>Uruchomienie programu badawczo – rozwojowego dla młodych badaczek i dydaktyczek - wsparcie mentorskie: 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>====</p> <p>2022 ====</p> <p>Kontynuacja przygotowań, otwarcie rekrutacji.</p> <p>====</p> <p>2023 ====</p> <p>Uruchomienie pierwszej edycji programu.</p> <p>Realizacja badania oczekiwań i doświadczeń uczestniczek programu. Przygotowanie drugiej części badania.</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</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>2022/2023 =====</p> <p>Zbieranie statystyk i dobrych praktyk stosowanych przez wydziały i jednostki.</p> <p>Upowszechnianie dobrych praktyk na stronie</p>

		specjalistki_Głównego specjalisty ds. równouprawnienia UW .			równościowej: <a href="http://rownowazni.uw.edu.pl/dobre-praktyki-i-inicjatywy-jednostek-uw/">http://rownowazni.uw.edu.pl/dobre-praktyki-i-inicjatywy-jednostek-uw/</a>
		Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach i wsparcia finansowego + publikacje.  <b>dodatkowe działanie:</b> 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  ===== 2022/2023 ===== 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  2023 ==== Kontynuacja monitorowania 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>  <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>2022/2023                      =====</p> <p>Rozpoczęcie przygotowywania kompilacji dobrych praktyk                      Współpraca z Biurem Spraw Pracowniczych w zakresie konkursów/ogłoszeń rekrutacyjnych i procedur rekrutacyjnych (OTM-R)</p>
		<p>W sytuacji kandydujących osób o identycznych kwalifikacjach sugerowany jest wybór osoby</p>	<p>W poszczególnych jednostkach</p>	<p>Główna specjalistka ds.</p>	<p>2022/2023                      =====</p>

		<p>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>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>równouprawnienia</p>	<p>Rozpoczęcie konsultacji w zakresie możliwości wprowadzenia zmian do istniejących aktów prawnych</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	W realizacji.
	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. Opracowanie wystandaryzowanego formularza oceny okresowej.  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	2022/2023 ===== 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 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. równouprawnienia</p>	<p>2022/2023 =====</p> <p>Badanie luki płacowej w trakcie opracowywania z PEJK przy współpracy z BSP, Kwesturą (Dział Płac) i DAK (zespół USOS).</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, 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 ds. rodziny na UW (zob. omówienie)</p>	<p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p>	<p>2022/2023 =====</p> <p>W przygotowaniu analiza zadań i potrzeb w zakresie stanowiska pełnomocniczki ds. rodziny.</p>
		<p>Rozwój infrastruktury opieki na UW: - poszerzenie oferty żłobka uniwersyteckiego przy ul. Karowej poprzez zwiększenie liczby miejsc; - opracowanie planu stworzenia żłobka lub przedszkola na Kampusie Ochota, w ramach Inicjatywy Doskonałości. - opracowanie planu 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>	<p>Wzrost liczby dzieci pracowników, doktorantek i studentów uczęszczających do instytucji opieki na UW.</p>	<p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p>	<p>2022 =====</p> <p>Analiza zebranych danych dot. utworzenia instytucji opiekuńczych 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>=====</p> <p>2023 =====</p> <p>Realizacja badania rodzicielskiego „Być rodzicem na UW” analizującego potrzeby opiekuńcze rodziców pracujących/studiujących na UW: <a href="https://rownowazni.uw.edu.pl/rod">https://rownowazni.uw.edu.pl/rod</a></p>

					<a href="#">zicielstwo/byc-rodzicem-na-uw-ogolnouniwersyteckie-badanie-potrzeb-rodzicow-na-universytecie/</a>  Zrealizowanie wdrożeniowego projektu doradczego wykonywanego przez grupę studentów podyplomowych studiów zarządzania, w ramach którego przygotowana została realna koncepcja realizacji stworzenia i prowadzenia instytucji opiekuńczych (przedszkola, żłobka, pkt. dziennej opieki). W tym zakresie opracowano: analizę zasobów i zagrożeń, propozycję realnego harmonogramu wdrożenia, finansowanie, otoczenie prawne, lokalizację.
		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>	<p>Wdrożenie formularza do 2022 roku.</p>	<p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p>	<p>2022 ====</p> <p>Analiza możliwości wprowadzenia odpowiednich przepisów do istniejących aktów prawnych</p> <p>====</p> <p>2023 ====</p> <p>Opublikowanie nowego zarządzenia w sprawie określenia trybu, zasad i kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich <a href="https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Uchwa%C5%82a.aspx?ID=6407&amp;Source=https%3A//monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/2023.aspx">https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Uchwa%C5%82a.aspx?ID=6407&amp;Source=https%3A//monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/2023.aspx</a></p> <p>W którym zostały uwzględnione kwestie dotyczące rodzicielstwa, m.in. w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- przesunięcia terminu dokonania oceny okresowej o czas nieobecności nauczyciela akademickiego w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim,</li> </ul>
--	--	--	---	---	---

					<p>urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia [...]</p> <p>- zawarcia w formularzu oceny kategorii inne „dodatkowe informacje mogące mieć znaczenie dla oceny pracy/osiągnięć w okresie podlegającym ocenie”.</p>
		<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>		<p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p>	<p>2022 ==== W przygotowaniu (uzależnione od wejścia w życie nowelizacji Kodeksu Pracy)</p> <p>==== 2023 ==== Nowelizacja Kodeksu pracy daje możliwość wprowadzenia pracy zdalnej i uzależnia tę decyzję od pracodawcy. Wprowadzenie na UW okazjonalnej pracy zdalnej – zarządzenie: <a href="https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Uchwa%25C5%2582a.aspx?ID=6693&amp;Source=https://monitor.uw.edu.pl/SitePages/Strona%252520g%2525C5%252582%2525C3%2525B3wna.aspx">https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Uchwa%25C5%2582a.aspx?ID=6693&amp;Source=https://monitor.uw.edu.pl/SitePages/Strona%252520g%2525C5%252582%2525C3%2525B3wna.aspx</a></p>

		<p>Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urloпах rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni.</p> <p><b>dodatkowe działania:</b>  Zorganizowanie konkursu w ramach IDUB, którego celem jest wsparcie dla badaczek i badaczy powracających do aktywności naukowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem  <a href="https://inicjatywadoskonalosci.uw.edu.pl/dzialania/pob/pob4/">https://inicjatywadoskonalosci.uw.edu.pl/dzialania/pob/pob4/</a>  Zorganizowanie prac w ramach projektu TRAIN4EU (uniwersytety zrzeszone w ramach sojuszu 4EU+) poświęconym politykom i działaniom w obszarze work-life balance. Stworzenie i upowszechnienie tabeli dobrych praktyk uniwersytetów zrzeszonych w ramach 4EU+ i wymiana doświadczeń w obszarze WLB  <a href="https://rownowazni.uw.edu.pl/rodzicielstwo/">https://rownowazni.uw.edu.pl/rodzicielstwo/</a></p>	<p>Przeprowadzenie konsultacji i badania, opublikowanie wyników do 2023r. na poczet kolejnego Planu Równości Płci dla UW.</p>	<p>Główna specjalistka ds. równouprawnienia</p>	<p>2022  =====</p> <p>Rozpoczęcie ogólnouniwersyteckiego badania „BYĆ RODZICEM na UW”. Badanie realizowane przez Zespół Równościowy UW wraz z Centrum Badań nad Problematyką Kobiet i Płci</p> <p>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 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"> <li>• doświadczenia barier i trudności w łączeniu życia zawodowego z rodzinnym,</li> <li>• kultury organizacyjnej i atmosfery wokół</li> </ul>
--	--	---	---	---	---

					<p>rodzicielstwa na uniwersytecie,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obowiązujących w jednostkach UW regulacji oraz stosowanych praktyk, które dotyczą łączenie życia zawodowego z rodzinnym.</li> </ul> <p>Przeprowadzenie 7 wywiadów fokusowych z: osobami pracującymi naukowo-dydaktycznie, studiującymi, doktoryzującymi się, administracją wydziałową, administracją centralną, wywiady eksperckie z osobami reprezentującymi kolegia dziekańskie.</p> <p>W ramach współpracy z BSP, zebranie ważnych i przydatnych informacji dot. rodzicielstwa dla pracowników UW i umieszczenie ich na stronie Vademecum zatrudnienia: <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>. 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> <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>====  2023  ====</p> <p>Kontynuacja badania rodzicielskiego: „Być rodzicem na UW” – przeprowadzenie przy we współpracy z PEJK badań ilościowych (ogólnouniwersytecka ankieta) oraz kampanii informacyjnej:  <a href="https://rownowazni.uw.edu.pl/rodzicielstwo/byc-rodzicem-na-uw-ogolnouniwersyteckie-badanie-">https://rownowazni.uw.edu.pl/rodzicielstwo/byc-rodzicem-na-uw-ogolnouniwersyteckie-badanie-</a></p>
--	--	--	--	--	--



					<p><a href="#">potrzeb-rodzicow-na-uniwersytecie/</a></p> <p>Przygotowanie kompilacji dotyczącej prawnych i praktycznych aspektów work-life balance – kontekst międzynarodowy, krajowy i uniwersytecki <a href="#">WLB desk research FIN</a></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, uczelnianych, w kadrze zarządczej.</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	2022 ==== W przygotowaniu analiza istniejących rozwiązań oraz stworzenie wytycznych ==== 2023 ==== Rozpoczęcie we współpracy z BSP prac audytowych nad procedurą konkursową oraz treścią ogłoszeń uwzględniających politykę antydyskryminacyjną.
		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	2022/2023 ===== 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	2022/2023 ===== W przygotowaniu analiza istniejących rozwiązań oraz stworzenie wytycznych

		<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	2022/2023 ===== 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	2022 ===== W przygotowaniu

