



Szanowni Państwo,

Serdecznie zapraszamy do zapoznania się z czwartym – ostatnim sprawozdaniem rocznym podsumowującym realizację „Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Planu działań równościowych na lata 2020-2024”.

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.

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 <https://rownowazni.uw.edu.pl/>.

Jednocześnie, pragniemy poinformować, że trwają prace nad drugą edycją planu równościowego – tym, zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej, będzie to Inkluzywny Plan Równości Płci, który będzie koncentrował się na problematyce równych szans w odniesieniu nie tylko do płci, ale również innych kryteriów, tj. wiek, (nie)pełnosprawność, pochodzenie, czy tożsamość płciowa.

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

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

Cel	Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Osoba odpowiedzialna	Status
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie wagi różnorodności.	Społeczność UW	Stworzenie Obserwatorium Równości. Zadania: - 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.	Wzrost świadomości mierzony wynikami cyklicznie prowadzonych badań ankietowych na temat wzrostu wiedzy, zmiany postaw i przekonań.	Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji	2020/2021 ===== Rozpoczęcie zbierania danych na temat rozkładu płci w poszczególnych grupach w społeczności UW, publikacja na stronie http://rownowazni.uw.edu.pl/uw-i-plec-w-liczbach/ 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 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. ===== 2022 ===== 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+. =====
--	--	--	--	--	---

					2023 ===== Monitorowanie i zbieranie danych w podziale na płeć związanych z zatrudnieniem, awansami i rekrutacją. Prowadzenie badania Być Rodzicem na UW. Monitorowanie wyników badań z zakresu przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji na uczelniach. Wykład dr hab. Julii Kubisy na Wydziale Psychologii UW „Badania równościowe na UW i ich zastosowanie” ===== 2024 ===== Ciąg dalszy monitorowania i zbierania danych w podziale na płeć związanych z zatrudnieniem, awansami i rekrutacją oraz wyborami na uczelni Rozpoczęcie badania „Równość na UW 2024”, którego celem
--	--	--	--	--	---

					zebranie opinii i doświadczeń członków społeczności UW w zakresie różnych przejawów nierównego traktowania w pracy i na studiach. W 2024 r. została przeprowadzona część jakościowa badania (pogłębione wywiady grupowe z osobami studiującymi, doktoryzującymi się, osobami zatrudnionymi na stanowiskach badawczych i dydaktycznych oraz administracyjnych, jak również kolegia dziekańskie). Badanie będzie stanowić podstawę do przygotowania drugiej edycji Inkluzywnego Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego.
		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	Wzrost świadomości nt. przeciwdziałania dyskryminacji mierzony w ankietach OR w przedziałach 2-letnich.	Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji	2020/2021 ===== 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.

		na płć), molestowania i molestowania seksualnego; - 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.	Przeszkolenie wszystkich nowych pracowników i pracowników od 2021. Przeszkolenie przynajmniej 100 pracowników i pracowników w 2021. Przeszkolenie kadry zarządczej jednostek organizacyjnych w nowej kadencji UW. Przeszkolenie studentek i studentów pierwszego roku I i II stopnia – szkolenia dla chętnych oferowane w każdej jednostce w 2020 roku, w 2023 r. -		Zajęcia dotyczące kształtowania postaw równościowych w formie 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
--	--	--	---	--	---

			szkolenia obowiązkowe.		przeciwdziałaniu dyskryminacji na obozie zerowym organizowanym przez Samorząd studentów UW. Szkolenie ze wsparcia dla osób z doświadczeniem molestowania seksualnego i przemocy. ===== 2022 ===== Osoby studiujące: Realizacja Kursu na Równość i Understanding Equality dla osób studiujących i doktoryzujących się: 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
--	--	--	------------------------	--	---

					Realizacja kursu online Przeciwdziałanie Molestowaniu Seksualnemu na Uczelni: 500 osób Przygotowanie nowych kursów online: Przeciwdziałanie mobbingowi oraz Kurs na Różnorodność Tłumaczenie kursów KnR oraz PMSU na język ukraiński. 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. Osoby pracujące dydaktycznie: Rozpoczęcie przygotowań programu szkoleń antydiskryminacyjnych dla Wydziału Polonistyki. Rozbudowa zespołu ds. szkoleń antydiskryminacyjnych i równościowych.
--	--	--	--	--	---

					==== 2023 ===== Szkolenia: Udział w szkoleniach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu wzięło: 166 nauczycieli akademickich, w tym 107 kobiet i 59 mężczyzn. 95 osób pracujących w administracji i obsłudze: 81 kobiet, 14 mężczyzn. Kursy online: 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,
--	--	--	--	--	---

					Zarządzanie, Neofilologia, Katedra Ukrainistyki. Szkoly Doktorskie Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni: 2209 studiujących Mobbing w miejscu pracy: zapobieganie, rozpoznawanie i reagowanie: 1305 osób studiujących W przygotowaniu: Kurs online „Dyskryminacja, konformizm i opór - historia i pamięć getta ławkowego i innych form wykluczeń w murach uniwersytetów” Kurs obowiązkowy „Narzędziownik” dla osób podejmujących pracę i studia na UW ==== 2024 =====
--	--	--	--	--	---

					Osoby studiujące: Kursy online: Kurs na Równość: język polski - 4525 osób studiujących; język angielski - 1925 osób studiujących. Razem OGUN i wydziałowe: 6450 osób. Wydziały: NPiSM, Biologia, Socjologia, Polonistyka, Dziennikarstwa, Artes Liberales, Fizyka, Zarządzanie, Neofilologia, Historia, Orientalistyka, Geografia. Szkoły Doktorskie Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni: 3598 (2900 w PL, 698 w ENG) osób studiujących. Mobbing w miejscu pracy: zapobieganie, rozpoznawanie i reagowanie: 1398 osób studiujących
--	--	--	--	--	--

					Dyskryminacja, konformizm i opór - historia i pamięć getta ławkowego i innych form wykluczeń w murach uniwersytetów: 498 osób studiujących. W przygotowaniu: Kurs online „Dyskryminacja, konformizm i opór - historia i pamięć getta ławkowego i innych form wykluczeń w murach uniwersytetów” - wersja angielskojęzyczna Kurs obowiązkowy „Narzędziownik” dla osób podejmujących pracę i studia na UW
		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. ==== 2023 ==== Dalsza rozbudowa sieci pełnomocników ds. równości na wydziałach i w szkołach doktorskich. Prezentacja dr hab. Julii Kubisy na szkoleniu dla KJD. Upowszechnienie informacji o wsparciu dla osób transpłciowych na zajęciach – pakiet informacji o wsparciu i działaniach dla KJD i pełnomocników ds. równości. ==== 2024 ====
--	--	--	--	--	--

					W 2024 roku, po rozpoczęciu nowej kadencji władz jednostek UW powołano nowych pełnomocników ds. równości na wydziałach i w szkołach doktorskich. Łącznie do końca 2024 roku powołano 32 pełnomocników i pełnomocniczki w 29 jednostkach na UW. Wszyscy pełnomocnicy i pełnomocniczki przeszli szkolenia równościowe dotyczące zagadnień przeciwdziałania dyskryminacji oraz obowiązujących na UW procedur i instytucji pomocowych.
		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.	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	Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji	2020/2021 ===== KnR jako OGUN- wprowadzony Przygotowanie do wprowadzenia KnR do programu zajęć obligatoryjnych: od początku 2022r. Promocja Kursu - mailing do jednostek wydziałowych ==== 2022 =====

			studentów/ek od 2023 r.		Dyskusja nad nowym programem krótszego szkolenia antydyskryminacyjnego jako obligatoryjnego. Wprowadzenie KnR do OGUNów wydziałowych: pilotaż na WB, WNPiSM, WS, WSNSiR === 2023 === Przygotowanie draftu obowiązkowego szkolenia antydyskryminacyjnego „Narzędziownik” dla nowych pracowników i osób podejmujących studia. Kurs na Równość jako przedmiot ogólnouniwersytecki i przedmiot oferowany na wydziałach, w wersji polskiej, angielskiej i ukraińskiej. ==== 2024 ==== Kurs na Równość jako przedmiot ogólnouniwersytecki i przedmiot oferowany na wydziałach, w
--	--	--	-------------------------	--	---

					wersji polskiej i angielskiej. W 2024 roku oferowany przez 12 Wydziałów UW. Kontynuacja prac nad kursem „Narzędziownik” dla nowych osób pracujących i osób podejmujących studia.
		Upowszechnienie wiedzy na temat istniejących informatorów na temat równości na UW. Wprowadzenie „Procedury Antydyskryminacyjnej” umożliwiającej formalne postępowanie skargowe: bezpieczne zgłaszanie i przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, zarówno przez osobę, która doświadczyła	Wzrost liczby pobrań „Poradnika Antydyskryminacyjnego” ze strony internetowej rownowazni.uw.edu.pl. Wzrost liczby pobrań poradnika „Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na UW” ze strony internetowej rownowazni.uw.edu.pl.	Główna specjalistka ds. równouprawnienia + Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji	2020/2021 ===== Mailing do jednostek wydziałowych, spotkania ze społecznościami poszczególnych wydziałów Wprowadzenie Procedury Antydyskryminacyjnej: zarządzenie nr 205 31.08.2020. https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5588/M.2020.384.Zarz.205.pdf Uruchomienie możliwości zgłaszania formalnych skarg w ramach Procedury Antydyskryminacyjnej do Rektorskiej Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (wiosna 2021 r.) Stworzenie i publikacja „Informatora nt. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu na

		dyskryminacji, jak i przez kierownictwa jednostek. Wskazanie, że na UW funkcjonują dwie ścieżki zgłaszania przypadków dyskryminacji: - formalne postępowanie skargowe regulowane przez Procedurę Antydyskryminacyjną; - nieformalne postępowanie naprawcze w postaci działań Rzecznika akademickiego ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman) – upowszechnienie wiedzy na temat funkcjonowania obu ścieżek. Współpraca przedstawicieli obu ścieżek, przekazywanie wiedzy i doświadczeń. Usystematyzowanie działalności równościowej i antydyskryminacyjnej na UW poprzez rozdzielenie funkcji Komisji Antydyskryminacyjnej i Komisji ds. Równości (zob. omówienie). „Procedura Antydyskryminacyjna” zawiera informacje nt. tego, co dzieje się po złożeniu zgłoszenia: kto je proceduje, w jakim czasie, w jaki sposób informacja	Wzrost liczby wejść na stronę z informacją na temat procedur. Ewaluacja Procedury Antydyskryminacyjnej po 3 latach funkcjonowania.		uczelni”, upowszechnienie w jednostkach organizacyjnych http://rownowazni.uw.edu.pl/przeciwdzialanie-molestowaniu-seksualnemu-informator-universytetu-warszawskiego/ ==== 2022 ==== Cykliczny mailing do jednostek wydziałowych, spotkania ze społecznościami poszczególnych wydziałów. Utworzenie i upowszechnienie adresu kontaktowego do Koordynatorki ds. Antydyskryminacji (koordynator.anytydyskryminacja@uw.edu.pl) służącego do składania formalnych skarg na dyskryminację ===== 2023 i 2024 ===== Kontynuacja działań upowszechniających informacje
--	--	--	--	--	--

		o przebiegu postępowania zostanie przekazana osobie zgłaszającej itp. Elementem „Procedury Antydyskryminacyjnej” jest upowszechnienie wiedzy na temat katalogu podejmowanych spraw oraz konsekwencjach stosowanych na UW wobec osób dopuszczających się dyskryminacji i molestowania seksualnego. Udostępnienie linku do „Poradnika Antydyskryminacyjnego” na stronie każdej jednostki organizacyjnej. Udostępnienie linku do poradnika „Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na Uniwersytecie Warszawskim” na stronie każdej jednostki organizacyjnej. Włączenie „Poradnika Antydyskryminacyjnego” do materiałów powitalnych dla studentek i studentów oraz pracowników i pracowników. Stworzenie „Informatora na temat przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu na Uniwersytecie Warszawskim”.		Główna specjalistka ds. równouprawnienia	==== 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
--	--	--	--	---	---

		Cykliczny emailing do jednostek organizacyjnych UW przypominający o podejmowanych działaniach równościowych na UW wraz z linkami do poradników i procedur. dodatkowe działania: Przygotowanie nowej, zaktualizowanej edycji Poradnika antydyskryminacyjnego 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).		Prawno-Statutową i aktywne uczestniczenie w pracach nad nowelizacją Procedury. W pracach nowelizacyjnych udział wzięły osoby reprezentujące Zespół Równościowy, zespół Rzeczniczkę Akademickiej, Komisję Antymobbingową i Rectorską Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji. ==== 2024 ==== Opracowanie i wdrożenie kompleksowej polityki równościowej - zarządzenie rektora UW nr 21 z 28 lutego 2024 roku w sprawie polityki przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym. Zarządzenie w sposób kompleksowy reguluje kwestie dotyczące przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Zarządzenie integruje i porządkuje dotychczas funkcjonujące procedury: antydyskryminacyjną i
--	--	--	--	---

					antymobbingową, ujednolica i usprawnia funkcjonowanie Komisji ds. nierównego traktowania i dyskryminacji oraz Komisji ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych oraz reguluje sposób, w jaki prowadzone są postępowania przed obiema Komisjami. Ponadto zarządzenie wprowadza rozwiązania z zakresu prewencji i edukacji, a także wsparcia dla osób doświadczających zachowań niepożądanych.
		Wprowadzenie elektronicznego narzędzia, w postaci strony internetowej, wspierającego informowanie i edukowanie oraz dającego możliwość zgłaszania przypadków molestowania seksualnego i dyskryminacji.	Wzrost liczby wejść na stronę oraz wzrost odsetka skutecznych interwencji po zgłoszeniach przypadków dyskryminacji i molestowania seksualnego.	Główna specjalistka ds. równouprawnienia	==== 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:

					https://rownowazni.uw.edu.pl/formularz-zgloszeniowy/
		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 prac nad Kodeksem etycznym. Współpraca z senacką Komisją Prawno-Statutową i aktywne uczestniczenie w pracach nad Kodeksem.
		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 ==== Rozbudowa sieci: wydziały Neofilologii, Nauk Ekonomicznych, Zarządzania, Psychologii, kolegium MISH, w przygotowaniu kolejne. ==== 2023 ==== Rozbudowa sieci: wydziały Chemii, Geologii, Nauk o Kulturze i Sztuce, Ośrodek Studiów Amerykańskich, Szkoły Doktorskie. ==== 2024 ==== Rozbudowa sieci wydziałowych pełnomocników ds. równości i poszerzenie sieci o pełnomocników przy szkołach doktorskich. W 2024 roku, po rozpoczęciu nowej kadencji władz jednostek UW powołano nowych pełnomocników ds. równości na
--	--	--	--	--	--

					wydziałach i w szkołach doktorskich. Łącznie do końca 2024 roku powołano 32 pełnomocników i pełnomocniczki w 29 jednostkach na UW.
		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 podkreślanu pozytywnych zjawisk. Przykładowe tematy: - przeciwdziałanie uprzedzeniom ze względu na płeć na uczelni i wspieranie karier naukowych kobiet oraz łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym przez mężczyzn; - przeciwdziałanie homofobii i transfobii, Tęczowy Tydzień; - zwiększenie wiedzy i umiejętności dot. reagowania na przejawy rasizmu na UW, wielokulturowość na UW; - UW dostępny dla wszystkich;	Minimum dwa wydarzenia z 40 uczestnikami (w sumie) / per tydzień plakaty + film, wydarzenia	Główna specjalistka ds. równouprawnienia + Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji	2020/2021 ===== 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). 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 Publikacja informacji i materiałów związanych ze wsparciem osób LGBT+

		- łączenie pracy i edukacji na UW z opieką nad dziećmi.		http://rownowazni.uw.edu.pl/osoby-lgbt-na-universytecie/ http://rownowazni.uw.edu.pl/wspieranie-dla-osob-transplciowych/ ===== 2022 ===== Powołanie przez prorektora prof. Sławomira Żółtkę 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. Kontynuacja akcji Różowa Skrzyneczka na UW. Udział dr hab. Julii Kubisy w kampanii Samorządu Studentów UW na temat społeczności LGBT+
--	--	---	--	--

					https://www.facebook.com/samorzad.studentow.uw/videos/1139530856625418 https://www.facebook.com/samorzad.studentow.uw/photos/a.191702202592/10159878164957593/ ===== 2023 i 2024 ===== 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 współpraca w zakresie wdrażania funkcjonalności w system. 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. 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. 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. Dalszy rozwój akcji Różowa Skrzyneczka, powiązanie jej z powstającymi strefami studenckimi na wydziałach. Współpraca z Samorządem Studentów UW (w sumie za pośrednictwem zespołu równościowego zostało zakupionych 86 Różowych Skrzyneczek).
--	--	--	--	--	---

					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).
		Podjęmowanie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w Planie Równości Płci.		Główna specjalistka ds. równouprawnienia + Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji	2020/2021/2022/2023/2024 ===== 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) ==== 2022 =====

					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). Udział Anny Grędzińskiej w projekcie UN Global Compact „Równość na uczelniach” i uczestnictwo w debacie poświęconej wzmacnianiu pozycji kobiet na uczelniach i przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu https://www.youtube.com/watch?v=lqd4oAJr2Og ==== 2023 ==== Kontynuacja udziału Anny Grędzińskiej w grupie roboczej poświęconej równości płci w ramach sojuszu 4EU+ (wizyta studyjna na Uniwersytecie w 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 ujednoliceniem wskaźników równościowych). 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). Upowszechnienie inicjatyw związanych z równością i różnorodnością m.in. - Bezpłatne warsztaty o równości i inkluzywności:
--	--	--	--	--	--

					https://rownowazni.uw.edu.pl/bezplatne-warsztaty-o-rownosci-i-inkluzywnosci/ - Czerwiec Miesiącem Dumy – Pride Month: https://rownowazni.uw.edu.pl/czerwiec-miesiacem-dumy-pride-month/ - Konferencja UAM “Doskonałość naukowa nie ma płci”: https://rownowazni.uw.edu.pl/konferencja-uam-doskonosc-naukowa-nie-ma-plci/ Analiza potrzeb społeczności akademickiej w zakresie dostępu do dokumentów/ informacji w języku angielskim: - upowszechnienie informacji o możliwości tłumaczeń dla jednostek UW – zespół tłumaczy w Biurze Rektoratu - zaplanowanie szkoleń z języka angielskiego dla pracowników obsługi zatrudnionych w domach studenckich. ==== 2024 =====
--	--	--	--	--	---

					Udział Anny Grędzińskiej w charakterze prelegentki: - w webinarze <i>"Equality in science - how to benefit from the diverse potential"</i> organizowanym przez European Network for Innovative and Advanced Epitaxy - OPERA COST Action CA20116 - w szkoleniu <i>„Dobre praktyki podmiotów wdrażających GEP”</i> organizowanym przez Krajowy Punkt Kontaktowy NCBI R - w międzynarodowej konferencji <i>„Community of diversity, equity and inclusion – towards supporting well-being and sustainability”</i> organizowanej przez Uniwersytet Śląski w Katowicach - warsztatu <i>"Equality policies in HEIs – how to develop and implement efficient solutions supporting equality and diversity at the university"</i> organizowanego w ramach programu NAWA dla 3 ukraińskich uczelni Udział Anny Grędzińskiej w <i>International Staff Week: Gender Equality in Academia</i>
--	--	--	--	--	--

					Przystąpienie UW do międzynarodowego projektu INSPIRE, którego celem jest rozwijanie inkluzywnych planów równości płci oraz badań i innowacji uwzględniających wymiar płci w środowisku akademickim. Zaangażowanie Anny Grędzińskiej w charakterze ekspertki w ramach CoP WIGE (szkolenia, webinary, konferencje).
--	--	--	--	--	---

CEL 2: Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

Cel	Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Osoba odpowiedzialna	Status
Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet opis: działanie mające na celu wsparcie osób, których kariery są spowalniane bądź ograniczane z powodów systemowych. Cel ma za zadanie przeciwdziałanie zjawisku zatrzymywania się bądź rezygnacji kobiet na określonych szczeblach kariery naukowej (obrona	kobiety na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych doktorantki	Grupy networkingowe dla doktorantek: - włączanie doktorantek w sieci kontaktów z pracownikami i pracownicami naukowymi, oraz organizacja wykładów z zaproszonymi prelegentkami, dotyczących karier kobiet w nauce, w Polsce i na świecie (np. kierowniczkami międzynarodowych grantów realizowanych na UW): - organizacja grupy mailingowej.	Organizacja trzech wydarzeń rocznie.	Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji	2020/2021 ===== 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 ==== 2022 ===== Uruchomienie Sieci Doktorantek na UW – comiesięczne spotkania, lista mailingowa i grupa na FB, obecnie ok. 60 osób aktywnych w sieci. ==== 2023 =====

doktoratu, uzyskanie stanowiska adiunktki, obrona habilitacji, uzyskanie profesury)					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. Spotkania z przedstawicielkami BON, Zespołu Równościowego. Szkolenie z feedbacku przeprowadzone przez ekspertkę z Wydziału Psychologii UW. 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: https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/grupa-robocza-ds-spoecznej-odpowiedzialnosci-uczelni Przygotowanie kampanii reklamującej Sieć Doktorantek w formie plakatów oraz wydarzeń na FB.
--	--	--	--	--	---

					==== 2024 ===== W sumie: w latach 2021-2024 odbyło się 25 spotkań (w języku polskim lub po angielsku, w zależności od składu grupy). Spotkania odbywają się w formule hybrydowej (stacjonarne oraz na zoom) Na grupie FB jest obecnych 274 osoby, a na liście mailingowej jest ok 80 osób.
		Uruchomienie programu badawczo – rozwojowego dla młodych badaczek i dydaktyczek - wsparcie mentorskie: Ograniczenie zjawiska utraty zaangażowania kobiet w toku rozwoju kariery naukowej. Bliższe zbadanie potrzeb młodych pracowników w zakresie wsparcia w rozwoju kariery naukowej. Przetestowanie narzędzi, wypracowanie rozwiązań metodologicznych i organizacyjnych dla przyszłych programów rozwojowych w UW. Wsparcie grupy młodych badaczek w rozwoju kariery naukowej	Uruchomienie pierwszej edycji programu dla przynajmniej 10 osób, utworzenie rady programowej gotowej do propagowania idei rozwoju karier kobiet w nauce i dydaktyce.	Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji	2020/2021 ===== Przygotowanie merytoryczne projektu, organizacja dwóch spotkań konsultacyjnych, przygotowanie składu Rady Programowej, przygotowanie do rekrutacji oraz badania towarzyszącego projektowi. ==== 2022 ===== Kontynuacja przygotowań, otwarcie rekrutacji. =====

		i dydaktycznej we współpracy z mentorami i mentorkami. Propagowanie w UW idei rozwoju młodych talentów w obszarze nauki i dydaktyki.			2023 ==== Uruchomienie pierwszej edycji programu Młode Badaczki – inicjatywa UW wspierająca kobiety na wczesnym etapie kariery naukowej Realizacja badania oczekiwań i doświadczeń uczestniczek programu. Przygotowanie drugiej części badania. ==== 2024 ==== Zakończenie pierwszej edycji programu i rozpoczęcie drugiej edycji. W sumie w pierwszej edycji (2023 - 2025) wzięło udział 13 badaczek i dydaktyczek, zaś w drugiej (2024 - 2026) 20 badaczek i dydaktyczek. W sumie w programie wzięły udział 33 badaczki. Głównym elementem programu był mentoring – praca z mentorką/mentorem nad realizacją Indywidualnego Planu
--	--	--	--	--	--

					Badawczego (10–24 godz. dydaktyczne). Uczestniczki mogły również skorzystać z coachingu (do 12 godz.) oraz indywidualnego doradztwa kariery naukowej w ramach programu IDUB. Dodatkowo w obu edycjach zrealizowano cykl szkoleń w trzech obszarach tematycznych, rozwijających kompetencje badawcze i zawodowe. Program wspiera rozwój kobiet w nauce i promuje równość szans w środowisku akademickim Powstanie raportu - mapującego mechanizmy i procesy, praktyki i rekomendacje.
		Upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier kobiet stosowanych na wydziałach i w jednostkach - przekazywanie informacji o rozwiązaniach stosowanych w jednostkach organizacyjnych do Głównej specjalistki_Głównego specjalisty ds. równouprawnienia UW .	Cykliczna publikacja na www.rownowazni.uw.edu.pl.	Główna specjalistka ds. równouprawnienia	2022/2023/2024 ===== Zbieranie statystyk i dobrych praktyk stosowanych przez 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 ===== 2022/2023 ===== Opracowywanie w toku ===== 2024 ===== Przygotowanie wytycznych – wytyczne w fazie recenzji wewnętrznych i zewnętrznych
		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 2023/2024 ===== Kontynuacja monitorowania danych

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

Cel	Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Osoba odpowiedzialna	Status
Zrównoważona płciowo rekrutacja pracowników i w szkołach doktorskich. Pozyskiwanie talentów z uwzględnieniem niedostatecznej reprezentacji płci w poszczególnych dziedzinach nauki.	osoby kandydujące do pracy na Uniwersytecie Warszawskim - stanowiska naukowe osoby kandydujące do szkół doktorskich	Stosowanie dobrych praktyk, instrumentów miękkich (zachęt) w przypadku płci niedoreprezentowanej: - kampania promocyjna, odpowiedni język, wizualizacja promująca podejmowanie kariery naukowej przez kobiety na kierunkach zmaskulinizowanych oraz przez mężczyzn na kierunkach sfeminizowanych; - docieranie z informacją o konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów, z uwzględnieniem płci; aktywne poszukiwanie kandydatek na stanowiska w dziedzinach zmaskulinizowanych i kandydatów w dziedzinach sfeminizowanych; - ogłoszenia rekrutacyjne to: przejrzyste kryteria, jasne wytyczne oceny dorobku, ujawnianie zgłoszeń, możliwa konsultacja z ekspertkami i ekspertami z zewnątrz.	Realizacja kampanii do 2023 roku.	Główna specjalistka ds. równouprawnienia	2022/2023 =====
					Rozpoczęcie przygotowywania kompilacji dobrych praktyk Współpraca z Biurem Spraw Pracowniczych w zakresie konkursów/ogłoszeń rekrutacyjnych i procedur rekrutacyjnych (OTM-R) ==== 2024 ==== Przygotowanie: - projektu zarządzania w sprawie określenia szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego na Uniwersytecie Warszawskim - tekstu jednolitego uchwały nr 17 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 20 stycznia 2021 r. w sprawie zasad

					rekrutacji do szkół doktorskich Uniwersytetu Warszawskiego (zapewniającej zrównoważoną reprezentację pod względem płci zespołów kwalifikacyjnych w szkołach doktorskich) - Przewodnika dla kierowników jednostek organizacyjnych i komisji powołanych do przeprowadzenia konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie Warszawskim w oparciu o wewnętrzne regulacje UW i zasady Europejskiej Karty Naukowca - Polityki otwartej, przejrzystej i opartej na osiągnięciach rekrutacji w Uniwersytecie Warszawskim
		W sytuacji kandydujących osób o identycznych kwalifikacjach sugerowany jest wybór osoby z niedoreprezentowanej płci /grupy. W tym celu: - opracowanie klarownej procedury;	W poszczególnych jednostkach nie ma konkursów, w których jest więcej niż jeden kandydat	Główna specjalistka ds. równouprawnienia	2022/2023 ===== Rozpoczęcie konsultacji w zakresie możliwości wprowadzenia zmian do istniejących aktów prawnych

		- 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.	i są to wyłącznie kandydaci jednej płci. W 2021: wśród osób kandydujących proporcja płci wynosi co najmniej 2:1, w kierunku 1:1 na poziomie Uniwersytetu i na poziomie jednostek 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	==== 2024 ==== Przygotowanie projektów: - zarządzania w sprawie określenia szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego na Uniwersytecie Warszawskim

					- Przewodnika dla kierowników jednostek organizacyjnych i komisji powołanych do przeprowadzenia konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie Warszawskim w oparciu o wewnętrzne regulacje UW i zasady Europejskiej Karty Naukowca - Polityki otwartej, przejrzystej i opartej na osiągnięciach rekrutacji w Uniwersytecie Warszawskim
		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	==== 2024 ==== Przygotowanie projektów: - zarządzania w sprawie określenia szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego na Uniwersytecie Warszawskim - Przewodnika dla kierowników jednostek organizacyjnych i komisji powołanych do przeprowadzenia konkursu

					na stanowisko nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie Warszawskim w oparciu o wewnętrzne regulacje UW i zasady Europejskiej Karty Naukowca - Polityki otwartej, przejrzystej i opartej na osiągnięciach rekrutacji w Uniwersytecie Warszawskim
		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.	100% ogłoszeń jest tworzonych wg wytycznych kwestionariusza.	Główna specjalistka ds. równouprawnienia	2022/2023 ===== W przygotowaniu (konsultacja w zakresie procedur rekrutacyjnych OTM-R) ==== 2024 ==== Przygotowanie projektów:

		Tworzenie ogłoszeń skierowanych do kandydatów/ek do pracy, szkół doktorskich i na studia z podkreśleniem równościowych działań UW.			- zarządzania w sprawie określenia szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego na Uniwersytecie Warszawskim - Przewodnika dla kierowników jednostek organizacyjnych i komisji powołanych do przeprowadzenia konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie Warszawskim w oparciu o wewnętrzne regulacje UW i zasady Europejskiej Karty Naukowca - Polityki otwartej, przejrzystej i opartej na osiągnięciach rekrutacji w Uniwersytecie Warszawskim
		Stworzenie polityki wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych, w sposób transparentny określającej zasady wynagradzania na poszczególnych stanowiskach. Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem kryterium płci oraz	Tworzenie raportów na temat luki płacowej ze względu na płeć (Gender Pay Gap) w cyklu dwuletnim.	Główna specjalistka ds. równouprawnienia	2022/2023 ===== Badanie luki płacowej w trakcie opracowywania z PEJK przy współpracy z BSP, Kwesturą (Dział Płac) i DAK (zespół USOS). =====

		kryterium zatrudnienia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia i/ lub elastyczny czas pracy. Pracownice/pracownicy UW zatrudnieni na tych samych stanowiskach i /lub mający podobny zakres zadań i obowiązków oraz wyniki pracy mają podobne wynagrodzenia.			2024 ==== Przeprowadzenie badanie luki płacowej w latach 2017 – 2022 we współpracy z PEJK, BSP, Kwesturą (Dział Płac) i DAK (zespół ds. USOS).
--	--	---	--	--	--

CEL 4: Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Cel	Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Osoba odpowiedzialna	Status
Na uczelni działają rozwiązania wspierające łączenie pracy i studiów z	osoby pracujące i studiujące na UW, doktoranci i doktorantki	Wyodrębnienie zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej i studiów z życiem rodzinnym i obszarów aktywności UW w tym zakresie.	Powołanie pełnomocnika/ pełnomocniczki ds. rodziny na UW (zob. omówienie)	Główna specjalistka ds. równouprawnienia	2022/2023 ===== W przygotowaniu analiza zadań i potrzeb w zakresie stanowiska pełnomocniczki ds. rodziny.

życiem rodzinnym					==== 2024 ==== Oczekiwanie na decyzję władz rektorskich ws. stanowiska wraz z zespołem ws. wsparcia rodzicielstwa
		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 stworzenie punktu opieki nad dziećmi przyjmujących dzieci na godziny, otwartego w godzinach zajęć na wybranym kampusie (Śródmieście, Ochota, lub Służew), w ramach Inicjatywy Doskonałości.	Wzrost liczby dzieci pracowników, doktorantek i studentów uczęszczających do instytucji opieki na UW.	Główna specjalistka ds. równouprawnienia	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. ==== 2023 ==== Realizacja badania rodzicielskiego „Być rodzicem na UW” analizującego potrzeby opiekuńcze rodziców pracujących/studiujących na UW: https://rownowazni.uw.edu.pl/rodzicielstwo/byc-rodzicem-na-uw-ogolnouniwersyteckie-badanie-potrzeb-rodzicow-na-universytecie/

					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, kolegiów dydaktycznych oraz Rad Naukowych.	Główna specjalistka ds. równościowych badań i edukacji	==== 2024 ==== Przyjęcie Rekomendacji ws. godzin spotkań służbowych na UW mających na celu wzmocnienie równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz rodzinnym.
		Formularz oceny okresowej uwzględnia kategorię „zobowiązania opiekuńcze” - we współpracy	Wdrożenie formularza do 2022 roku.	Główna specjalistka ds.	2022 ==== Analiza możliwości wprowadzenia odpowiednich

		z Pełnomocnikiem_Pełnomocniczką ds. Rodziny. 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. Do istotnych okoliczności zewnętrznych można zaliczyć role opiekuńcze (opieka nad dziećmi, opieka nad chorym bliskim, opieka nad osobami starszymi). Wypełnienie tej części formularza jest fakultatywne.		równouprawnienia	przepisów do istniejących aktów prawnych ==== 2023 ==== Opublikowanie nowego zarządzenia w sprawie określenia trybu, zasad i kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Uchwa%C5%82a.aspx?ID=6407&Source=https%3A//monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/2023.aspx W którym zostały uwzględnione kwestie dotyczące rodzicielstwa, m.in. w zakresie: - 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, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia [...]
--	--	---	--	-------------------------	--

					- zawarcia w formularzu oceny kategorii inne „dodatkowe informacje mogące mieć znaczenie dla oceny pracy/osiągnięć w okresie podlegającym ocenie”).
		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) ==== 2023 ==== Wprowadzenie okazjonalnej pracy zdalnej poprzez Zarządzenie nr 127 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 5 lipca 2023 r. w sprawie zasad wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej na Uniwersytecie Warszawskim – link do strony zewnętrznej. ==== 2024 ==== Wprowadzenie pracy zdalnej

					1.10.2024 r. na UW wprowadzona została możliwość wykonywania pracy zdalnej. Zasady wykonywania pracy zdalnej, ale także prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników określa „Porozumienie w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej”.
		Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni. dodatkowe działania: Zorganizowanie konkursu w ramach IDUB, którego celem jest wsparcie dla badaczek i badaczy powracających do aktywności naukowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem https://inicjatywadoskonosci.uw.edu.pl/dzialania/pob/pob4/ 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	Przeprowadzenie konsultacji i badania, opublikowanie wyników do 2023r. na poczet kolejnego Planu Równości Płci dla UW.	Główna specjalistka ds. równoupraw nienia	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 dokumentów, praktyk i działań podejmowanych przez jednostki

		4EU+ i wymiana doświadczeń w obszarze WLB https://rownowazni.uw.edu.pl/rodzicielstwo/			w obszarze dotyczącym wsparcia dla rodziców i osób mających zobowiązania opiekuńcze. Badanie obejmuje analizę m.in: • 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. Przeprowadzenie 7 wywiadów fokusowych z: osobami pracującymi naukowo-dydaktycznie, studiującymi, doktoryzującymi się, administracją wydziałową, administracją centralną, wywiady eksperckie z osobami reprezentującymi kolegia dziekańskie.
--	--	---	--	--	---

					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. - urlopów związane z macierzyństwem - instytucji opiekuńczych nad dziećmi na UW - punktów wsparcia i pomocy psychologicznej i prawnej - świadczeń przysługujących rodzicom rozpowszechnienie informacji o rodzicielstwie na stronie równoważni http://rownowazni.uw.edu.pl/wazne-i-przydatne-informacje-o-rodzicielstwie-w-zakladce-bsp-vademecum-zatrudnienia/ ==== 2023 =====
--	--	--	--	--	---

					Kontynuacja badania rodzicielskiego: „Być rodzicem na UW” – przeprowadzenie przy we współpracy z PEJK badań ilościowych (ogólnouniwersytecka ankieta) oraz kampanii informacyjnej: https://rownowazni.uw.edu.pl/rodzicielstwo/byc-rodzicem-na-uw-ogolnouniwersyteckie-badanie-potrzeb-rodzicow-na-universytecie/ Przygotowanie kompilacji dotyczącej prawnych i praktycznych aspektów work-life balance – kontekst międzynarodowy, krajowy i uniwersytecki WLB desk research FIN ==== 2024 ===== Realizacja szkoleń wspierających politykę prorodzinną na UW: Grupy docelowe: ✓ Nauczyciele akademicy
--	--	--	--	--	--

					✓ Pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi ✓ Doktoranci_tki 2 rodzaje szkoleń: ✓ Szkolenia rodzicielskie dla rodziców pracujących/kształcących się w szkołach doktorskich UW ✓ Szkolenia dla opiekunów osób zależnych (np. starszych rodziców, starszych przewlekle chorych dzieci) W ramach każdego z 2 rodzajów szkoleń następujące moduły: ✓ aspekty prawno-instytucjonalne ✓ aspekty psychologiczne ✓ inne kwestie zidentyfikowane w trakcie realizacji szkolenia
--	--	--	--	--	---

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 powierzanie przewodniczenia w: projektach i organizowanych na UW wydarzeniach naukowych i popularyzatorskich; w komisjach, zespołach eksperckich i recenzenckich; w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej.	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. ==== 2024 ==== Zakończenie audytu poświęconego składom komisji konkursowych oraz zasad przeprowadzania (BSP)

		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. równouprawnień	2022/2023 ===== W przygotowaniu analiza istniejących rozwiązań oraz stworzenie wytycznych ===== 2024 ===== Przygotowanie wytycznych – faza konsultacji wewnętrznych Przygotowanie projektu zarządzania w sprawie określenia szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego na Uniwersytecie Warszawskim
		Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących powierzania przewodniczenia w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom.	Osiągnięcie poziomu co najmniej 40% kobiet do 2023 r.	Główna specjalistka ds. równouprawnień	2022/2023 ===== W przygotowaniu analiza istniejących rozwiązań oraz stworzenie wytycznych ===== 2024 ===== Przygotowanie wytycznych – faza konsultacji wewnętrznych

		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, organizatorów/ek, osób współpracujących przy organizacji. Informacja ta stanowić będzie jedno z kryteriów oceny.	Upowszechnienie formularza w jednostkach organizacyjnych do 2023 r.	Główna specjalistka ds. równouprawnienia	2022/2023 ===== W przygotowaniu analiza istniejących rozwiązań oraz stworzenie rekomendacji ===== 2024 ===== Przygotowanie wytycznych – faza konsultacji wewnętrznych
		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	2022/2023/2023/2024 ===== W realizacji

