

Ewaluacja Planu równości płci dla Uniwersytetu
Warszawskiego oraz planu działań równościowych na
lata 2020 - 2024

Warszawa, 2025

Spis treści

Wprowadzenie	2
Ewaluacja - założenia	5
Wymiar instytucjonalny	7
<i>Akty prawne i dokumenty operacyjne dotyczące równości i różnorodności.....</i>	<i>7</i>
<i>Ramy instytucjonalne.....</i>	<i>9</i>
___ <i>Wnioski</i>	<i>13</i>
Cel 1. Świadomość wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.....	16
Cel 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	22
Cel 3. Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników oraz w szkołach doktorskich	25
Cel 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	26
Cel 5. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej, w zespołach ekspertckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim.	30
Podsumowanie i rekomendacje.....	42
Rekomendacje dla GEP 2025-2029	46

Wprowadzenie

Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz plan działań równościowych na lata 2020 - 2023 (zwany dalej Planem) - wprowadzony *Zarządzeniem nr 194 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 sierpnia 2020 r. w sprawie „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020 -2023”* - to pierwszy kompleksowy dokument strategiczny uczelni poświęcony kwestii równości płci i szeroko rozumianej różnorodności. Plan został opracowany z myślą o całej społeczności akademickiej - obejmując zarówno osoby zatrudnione, jak i studiujące oraz realizujące kształcenie w ramach szkół doktorskich oraz studiów doktoranckich. Jego nadrzędnym celem było stworzenie ram instytucjonalnych i rozwiązań prawnych oraz wdrożenie praktycznych działań sprzyjających budowaniu środowiska uniwersyteckiego opartego na poszanowaniu zasady równego traktowania, otwartego na różnorodność, wolnego od przejawów dyskryminacji oraz zapewniającego każdej osobie bezpieczeństwo, godność i warunki do swobodnego rozwoju naukowego i zawodowego.

Plan został zaprojektowany jako rozwinięcie zapisów zawartych w dokumencie Strategia rozwoju zasobów ludzkich uwzględniająca zasady Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych 2015-2019. Dokument ten zintegrował dotychczas realizowane działania uczelni w obszarze polityki równościowej z nowymi inicjatywami, odpowiadającymi na aktualne potrzeby społeczności akademickiej. Strategia ta wiąże się również z uzyskaniem przez Uniwersytet Warszawski (UW) wyróżnienia HR Excellence in Research, przyznawanego przez Komisję Europejską.

W toku prac nad Planem przyjęto założenie, że równość i różnorodność są wartościami sprzyjającymi rozwojowi nauki oraz stanowią integralny element społecznej misji uczelni, jaką jest zapewnienie równego dostępu do wiedzy i możliwości rozwoju. Punkt wyjścia dla konstrukcji Planu stanowiły dobre praktyki z zakresu polityk równościowych oraz potrzeba ich skuteczniejszego upowszechniania w ramach wspólnoty akademickiej, m.in. poprzez poprawę komunikacji wewnętrznej i systemowe działania wczesnego reagowania.

Na podstawie przeprowadzonych w UW w latach 2018-2019 badań i konsultacji stwierdzono, że część członków i członkiń społeczności UW napotyka na bariery w dostępie do równościowych warunków funkcjonowania i rozwoju akademickiego. Bariery te przybierają różne formy i stanowią istotne ograniczenie dla pełnego wykorzystania potencjału kadry naukowej i dydaktycznej, a w szerszej perspektywie - dla rozwoju instytucjonalnego Uniwersytetu Warszawskiego oraz jakości polskiej nauki. Diagnoza sytuacji wewnętrznej UW

w zakresie równości objęła analizę danych statystycznych dotyczących zatrudnienia, stanowisk kierowniczych, awansów, struktur organizacyjnych oraz przegląd obowiązujących przepisów i praktyk uczelnianych. Wnioski z diagnozy ujawniły występowanie barier strukturalnych i organizacyjnych w obszarze równości płci oraz potrzebę systematycznych działań antydyskryminacyjnych.

Założenia Planu Równości Płci Uniwersytetu Warszawskiego opierały się na **holistycznym podejściu do problematyki równościowej**, uwzględniającym różnorodne aspekty funkcjonowania uczelni oraz konieczność budowania trwałych struktur wspierających równość i różnorodność. Plan obejmował działania nie tylko w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, lecz również odnosił się do sytuacji innych grup narażonych na wykluczenie - w tym osób z niepełnosprawnościami, osób LGBTQ+, osób z obowiązkami opiekuńczymi oraz cudzoziemców i cudzożemek. W wyniku przeprowadzonych badań ilościowych, jakościowych, analiz dokumentów i konsultacji opracowano Plan oparty na pięciu celach strategicznych. Każdy z celów został zoperacjonalizowany poprzez wskazanie konkretnych grup docelowych, katalogu działań, wskaźników służących monitorowaniu postępów oraz jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za ich realizację. Plan przewidywał realizację różnorodnych działań, obejmujących m.in.:

- upowszechnienie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji,
- promowanie i nagłaśnianie już istniejących przykładów i rozwiązań z zakresu wzmacniania równości i różnorodności,
- przeciwdziałanie stereotypom wpływającym na rekrutację, rozwój karier oraz wizerunek uczelni i nauki,
- wsparcie dla kobiet na wszystkich etapach kariery, ze szczególnym uwzględnieniem kariery naukowej po doktoracie,
- wsparcie łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązków opiekuńczych.

W Planie określono **pięć celów strategicznych**, których realizacja miała prowadzić do trwałych zmian w polityce równościowej uczelni. Cele te mają zarówno wymiar prawno-instytucjonalny - poprzez wpływ na procedury i struktury organizacyjne - jak i świadomościowy - poprzez

oddziaływanie na postawy i kulturę organizacyjną wspólnoty akademickiej. Cele zostały określone następująco:

- **CEL 1.** Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.
- **CEL 2.** Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.
- **CEL 3.** Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników oraz w szkołach doktorskich.
- **CEL 4.** Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.
- **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.

Realizacja powyższych założeń miała na celu wprowadzenie rozwiązań systemowych sprzyjających pełniejszemu wdrażaniu zasady równego traktowania w uczelni. Oczekiwane efekty dotyczyły zmiany praktyk instytucjonalnych, tworzenia nowych procedur oraz poprawy warunków pracy i rozwoju naukowego - zarówno w obszarze działalności badawczej, dydaktycznej, jak i administracyjnej. Założono, że cele te są ze sobą wzajemnie powiązane i wzmacniają się nawzajem, co pozwala na osiągnięcie efektu synergii w działaniach na rzecz równości. Zostały one sformułowane w duchu motta polityki równościowej Uniwersytetu Warszawskiego: „wszyscy jesteśmy równoważni”.

Ewaluacja - założenia

Zgodnie z pierwotnymi założeniami, Plan zakładał ewaluację po dwóch latach - tj. w 2022 roku. W wyniku pandemii oraz wojny w Ukrainie zmianie uległ harmonogram działań i w miejsce ewaluacji przygotowywane były przez cały okres realizacji Planu roczne raporty z postępów jego wdrażania. Raporty były publikowane na stronie www.równowazni.uw.edu.pl i są dostępne publicznie. W pierwszym roku funkcjonowania Planu opracowano tzw. „mapę drogową” - narzędzie planistyczne zawierające listę działań, które można było wdrożyć w ramach obowiązujących procedur, a także zestaw inicjatyw wymagających dodatkowych zasobów i harmonogramu. Na potrzeby bieżącego monitorowania przygotowywano coroczne raporty z realizacji, które dokumentowały zrealizowane działania, napotkane bariery oraz

zmiany w harmonogramie. Z uwagi na wpływ czynników zewnętrznych - w szczególności pandemii COVID-19 i wojny w Ukrainie - część działań rozpoczęto z opóźnieniem. W związku z tym okres obowiązywania Planu został wydłużony do końca 2024 roku, a niniejsza ewaluacja obejmuje także dodatkowy rok wdrażania, co pozwala na pełniejsze ujęcie efektów oraz lepsze przygotowanie kolejnej odsłony strategii równościowej w UW. Ewaluacja Planu ma charakter podsumowujący i strategiczny. Jej cele obejmują:

- ocenę zgodności realizacji Planu z jego założeniami,
- identyfikację działań, które przyniosły trwałe rezultaty,
- wskazanie napotkanych barier,
- sformułowanie rekomendacji na kolejne lata.

Przyjęta metodologia obejmuje analizę dokumentów (regulaminów, raportów, danych jednostkowych), wyniki badań jakościowych i ilościowych prowadzonych w społeczności UW¹. Ewaluacja dotyczy pięciu celów strategicznych Planu a ponadto została rozszerzona o perspektywę horyzontalną, uwzględniającą kluczowe obszary funkcjonowania uczelni:

- Wymiar instytucjonalny - procedury, akty prawne, struktury organizacyjne, które determinują sposób podejmowania decyzji oraz wdrażania działań wspierających równość;
- Dane i monitoring - zakres i systematyczność gromadzenia danych, z uwzględnieniem różnic między jednostkami;
- Rekrutacja i rozwój zawodowy - działania wspierające kobiety, mechanizmy awansowe, mentoring i szkolenia;
- Kultura organizacyjna i przeciwdziałanie dyskryminacji - poziom świadomości, działania prewencyjne, dostępność procedur i wsparcia;
- Godzenie życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym - wdrożone rozwiązania, potrzeby pracowników, ocena skuteczności działań.

Efektem ewaluacji jest niniejszy raport końcowy zawierający podsumowanie stopnia realizacji celów Planu, identyfikację kluczowych wyzwań, przegląd dobrych praktyk oraz rekomendacje dotyczące kolejnej edycji Planu.

¹ Równość 2019, Równość 2024, Być Rodzicem w UW

Wymiar instytucjonalny

1. Akty prawne i dokumenty operacyjne dotyczące równości i różnorodności

Podstawę formalną działań równościowych w Uniwersytecie Warszawskim stanowią akty prawne oraz dokumenty strategiczne i operacyjne wdrażane w ostatnich latach w odpowiedzi na potrzebę systemowego przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i wspierania różnorodności.

Statut Uniwersytetu Warszawskiego

Zasady równego traktowania w UW są ujęte w § 3 Statutu UW. Zgodnie z jego zapisami:

- ust. 4 wskazuje, że konstytucyjna zasada równego traktowania wszystkich członków wspólnoty Uniwersytetu stanowi fundament jego działalności. Uniwersytet wspiera różnorodność i przeciwdziała dyskryminacji;
- ust. 5 zobowiązuje uczelnię do wdrażania najwyższych standardów etycznych i kierowania się zasadami Europejskiej Karty Naukowca.

Przegląd kluczowych dokumentów o charakterze strategicznym i operacyjnym, które stanowią instytucjonalne podstawy działań na rzecz równości i różnorodności w Uniwersytecie Warszawskim, obejmuje również akty wewnętrzne i programy o istotnym znaczeniu dla rozwoju kultury równościowej oraz wspierania różnorodności w środowisku akademickim UW. Dokumenty te definiują cele i zasady polityki równościowej uczelni oraz dostarczają ram dla konkretnych działań wspierających inkluzywność i przeciwdziałanie dyskryminacji, dlatego warto wskazać najważniejsze z nich:

1. *Strategia rozwoju zasobów ludzkich w Uniwersytecie Warszawskim uwzględniająca zasady Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz Analiza wewnętrzna i plan działania na lata 2015-2019* (THE HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS (HRS4R) AT THE UNIVERSITY OF WARSAW WITH RESPECT OF THE PRINCIPLES OF THE EUROPEAN CHARTER FOR RESEARCHERS AND THE CODE OF CONDUCT FOR THE RECRUITMENT OF RESEARCHERS - ACTION PLAN FOR 2015-2019).

2. *HR Excellence in Research - Ocena okresowa wraz z Planem Działania na lata 2022-2027* (odnowienie wyróżnienia HR Excellence in Research, luty 2022).
3. *Strategia Uniwersytetu Warszawskiego na lata 2023-2032* przyjęta Uchwałą Nr 299 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 29 czerwca 2023 r. w sprawie przyjęcia Strategii Uniwersytetu Warszawskiego na lata 2023-2032.
4. *Program „Inicjatywa Doskonałości - Uczelnia Badawcza (2020-2026)”* - program MNiSW, który daje UW możliwość podniesienia poziomu jakości działalności naukowej i poziomu jakości kształcenia, oraz, w konsekwencji, podniesienia międzynarodowego znaczenia działalności uczelni.
5. *Plan Równości Płci - Gender Equality Plan* - główny dokument strategiczny przyjęty Zarządzeniem Nr 194 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 sierpnia 2020 r. w sprawie „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020 -2023”, określający cele i działania na lata 2020-2023.
6. *Zarządzenie Nr 87 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 12 czerwca 2023 r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 194 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 sierpnia 2020 r. w sprawie „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020-2023”* przedłużające realizację Planu do 2024 roku.

Kluczowe dokumenty operacyjne

W realizacji polityki równościowej Uniwersytetu Warszawskiego kluczową rolę odgrywają dokumenty operacyjne, które precyzują zasady, procedury oraz narzędzia wspierające równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji. Dokumenty te określają standardy postępowania, wspierają rozwój kultury równościowej oraz dostarczają społeczności akademickiej konkretnych narzędzi i wytycznych, dzięki którym możliwe jest skuteczne przeciwdziałanie wszelkim formom nierównego traktowania. Do najważniejszych z nich należą:

1. *Zarządzenie Nr 21 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 28 lutego 2024 r. w sprawie polityki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w Uniwersytecie Warszawskim*, akt reguluje aktualną politykę przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym, zastępując wcześniejszą Procedurę antymobbingową z 2018 roku oraz Procedurę antydyskryminacyjną z 2020 r.

2. *Poradnik antydyskryminacyjny dla osób studiujących i zatrudnionych na Uniwersytecie Warszawskim (Anti -discrimination Guidebook)* - materiał informacyjny o rodzajach dyskryminacji oraz dostępnych formach wsparcia.
3. Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na Uniwersytecie Warszawskim - dokument wspierający kształtowanie komunikacji zgodnej z zasadami równości i inkluzywności.

2. Ramy instytucjonalne

Skuteczna realizacja polityki równościowej w UW wymaga nie tylko jasno zdefiniowanych celów i działań, ale również odpowiednio skonstruowanych ram instytucjonalnych. Struktury organizacyjne, procedury oraz przypisane funkcje pełnią kluczową rolę w zapewnieniu spójności, trwałości i skuteczności w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, promowania równości i wspierania różnorodności. Realizacja Planu w Uniwersytecie Warszawskim opiera się na konkretnych strukturach instytucjonalnych, które wspierają wdrażanie działań równościowych i przeciwdziałanie dyskryminacji. Główne podmioty to:

- **Zespół Równościowy** (Główna specjalistka ds. równouprawnienia na UW, Główna specjalistka ds. badań i edukacji równościowej oraz Specjalistka ds. zajęć równościowych) - osoby koordynujące działania równościowe, odpowiedzialne m.in. za tworzenie i monitorowanie polityk równościowych oraz szkolenia;
- **Zespół Rzeczniczki Akademickiej ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman)**- Rzeczniczka Akademicka to niezależna i neutralna osoba, do której studenci i pracownicy mogą zgłaszać się poufnie i nieformalnie z problemami dotyczącymi uczelni. Wspiera w rozwiązywaniu konfliktów, dba o sprawiedliwe traktowanie członków społeczności akademickiej; odpowiada za działania naprawcze w ramach nieformalnej ścieżki postępowania. Przyjmuje zgłoszenia, wspiera osoby pokrzywdzone, prowadzi mediacje;
- **Komisja ds. nierównego traktowania i dyskryminacji** (do 2024 r. funkcjonująca pod nazwą Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji) - do zadań Komisji należy rozpatrywanie zgłoszeń w zakresie nierównego traktowania i dyskryminacji, w tym molestowania i molestowania seksualnego;

- **Komisja ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych** (do 2024 r. funkcjonująca pod nazwą Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi)- do zadań Komisji należy rozpatrywanie zgłoszeń w zakresie mobbingu i innych zachowań niepożądanych;
- **Zespół Koordynatorów_ek ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym** - zajmuje się przyjmowaniem i oceną zgłoszeń, przekazywaniem spraw do właściwej Komisji, gromadzeniem danych i dobrych praktyk, współpracą z podmiotami uczelnianymi oraz inicjowaniem działań prewencyjnych i edukacyjnych;
- **Pełnomocnicy_czki ds. równości** w jednostkach organizacyjnych (wydziały i szkoły doktorskie)- do zadań pełnomocników_czek należy informowanie o dostępnych w UW procedurach oraz instytucjach mających na celu przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, w tym molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym;
- **Pełnomocniczka Rektora ds. polityki przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu** (powołana na kadencję 2020-2024);
- **Pełnomocniczka Rektora ds. równego traktowania** (powołana na kadencję 2024 - 2028) - reprezentuje Rektora w sprawach związanych z równością oraz współpracuje z komisjami, koordynatorami i pełnomocnikami działającymi na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi na UW;
- **Pełnomocnik Rektora ds. różnorodności kulturowej** (powołany na kadencję 2024 - 2028);
- **Obserwatorium Równości** - jednostka zajmująca się zbieraniem danych dotyczących równości, prowadzeniem analiz, ewaluacji oraz publikacją wyników na stronie rownowazni.uw.edu.pl (w trakcie konstituowania);

Wsparcie systemowe zapewniają także m.in.:

- **Centrum Pomocy Psychologicznej UW** - oferuje wsparcie studentom_kom, doktorantom_tkom i pracownikom_com w sytuacjach kryzysowych. Udziela pomocy w formie konsultacji, psychoterapii indywidualnej i grupowej, interwencji, warsztatów i działań psychoedukacyjnych. Pomoc świadczona jest zgodnie z zasadami etyki zawodowej i z zachowaniem tajemnicy;

- **Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami** - celem jest zapewnienie dostępności Uczelni dla całej społeczności akademickiej;
- **Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy WPiA** - promuje kulturę polubownego rozwiązywania sporów i konfliktów oraz rozwija mediacje;
- **Klinika Prawa Uniwersytetu Warszawskiego przy WPiA** - udziela bezpłatnych porad prawnych osobom w trudnej sytuacji materialnej. Pomoc świadczą studenci_ki pod opieką doświadczonych koordynatorów_ek.
- **Welcome Point** - udziela informacji i wsparcia zagranicznym studentom_kom, pracownikom_com i gościom UW. Pomaga w sprawach związanych ze studiami, życiem codziennym i adaptacją w Polsce, współpracując z innymi jednostkami uczelni.

Struktury na wydziałach - organizacja i działania lokalne

Na poziomie jednostek organizacyjnych UW funkcjonują struktury wspierające realizację polityki równościowej i przeciwdziałanie nadużyciom. Ich obecność wzmacnia działania podejmowane na szczeblu centralnym i umożliwia skuteczne reagowanie na lokalne potrzeby społeczności akademickiej. Do kluczowych elementów tej struktury należą:

- Samorząd studencki i doktorancki - zaangażowany w działania równościowe (m.in. poprzez udział w szkoleniach i promocję idei różnorodności);
- Koła naukowe i inicjatywy oddolne - odgrywają istotną rolę w upowszechnianiu wiedzy i organizowaniu wydarzeń w obszarze równości i różnorodności (np. Queer UW).

Uwarunkowania instytucjonalne w Uniwersytecie Warszawskim w zakresie równości i przeciwdziałania dyskryminacji opierają się na silnie rozwiniętych strukturach, wspieranych przez działania edukacyjne, proceduralne oraz monitoringowe. Kluczowe znaczenie ma również rozbudowa struktur wydziałowych, które zapewniają wdrażanie polityki równościowej w miejscu codziennej pracy i nauki. W okresie obowiązywania Planu znacząco wzmocniono struktury równościowe na poziomie jednostek organizacyjnych UW. Szczególne znaczenie miało wprowadzenie obowiązku powoływania pełnomocników_czek ds. równości na wydziałach oraz w szkołach doktorskich, a także stworzenie możliwości ich powoływania w innych jednostkach uczelni. Działanie to przełożyło się na systematyczny wzrost liczby osób pełniących tę funkcję - obecnie 32 pełnomocników i pełnomocniczek działa w 29 jednostkach.

Osoby te pełnią ważną rolę w realizacji polityki równościowej w swoich środowiskach lokalnych, stanowiąc istotne ogniwo w sieci wsparcia i reagowania na sytuacje niepożądane. Pełnomocnicy i pełnomocniczki są cyklicznie szkoleni, otrzymują materiały informacyjno-edukacyjne, a w dalszym etapie planowane jest uruchomienie dodatkowych form wsparcia, takich jak interwizje czy superrewizje, umożliwiające wymianę doświadczeń i rozwój kompetencji.

Efektywność tych mechanizmów powinna być przedmiotem regularnej ewaluacji w oparciu o dane zbierane i analizowane przez *Obserwatorium Równości* oraz analizy skuteczności interwencji. Większość instytucji pomocowych oraz opisy procedur i postępowań opisane są na stronie www.rownowazni.uw.edu.pl.

Procedury zgłaszania skarg

W Uniwersytecie Warszawskim funkcjonują dwie ścieżki reagowania na przypadki nierównego traktowania:

Formalna ścieżka

Formalne postępowanie skargowe oparte na procedurze opisanej w *Zarządzeniu Nr 21 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 28 lutego 2024 r. w sprawie polityki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w Uniwersytecie Warszawskim*. Zgłoszenia mogą składać osoby dotknięte naruszeniem, wyłącznie osobiście (nie anonimowo), jeśli zdarzenie dotyczy osoby należącej do społeczności UW i miało miejsce w ciągu 3 lat od wystąpienia zdarzenia. Skargę składa się do Zespołu Koordynatorek, które badają zasadność zgłoszenia i - jeśli zachodzą podstawy - kierują sprawę do odpowiedniej Komisji. W ramach Komisji (ds. nierównego traktowania i dyskryminacji lub ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych) powoływany zostaje Zespół Opiniujący, który prowadzi postępowanie wyjaśniające. W razie potwierdzenia naruszeń Komisje rekomendują środki naprawcze - wobec sprawcy (np. szkolenie, rozwiązanie umowy) i osoby poszkodowanej (np. wsparcie psychologiczne, zmiana promotora). Rektor podejmuje ostateczne decyzje wykonawcze w ciągu miesiąca od otrzymania opinii Komisji.

Nieformalna ścieżka

Nieformalne postępowanie naprawcze prowadzone przez Zespół Rzeczniczki Akademickiej Uniwersytetu Warszawskiego służy rozwiązywaniu konfliktów i sytuacji problemowych w

środowisku akademickim - bez uruchamiania formalnych procedur. Dotyczy spraw takich jak: napięcia w relacjach pracowniczych, studenckich czy doktoranckich, poczucie niesprawiedliwego lub nierównego traktowania, naruszenia procedur czy komunikacji. Działania opierają się na zasadach: poufności, bezstronności, niezależności i nieformalności. Możliwe formy wsparcia to: konsultacje indywidualne, działania naprawcze czy skierowanie sprawy do mediacji (za zgodą stron). Postępowanie ma charakter wspierający, oparty na dialogu i szacunku, a jego celem jest budowanie bezpiecznego i sprawiedliwego środowiska akademickiego.

Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu

W ramach działań systemowych na rzecz przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu Uniwersytet Warszawski wdrożył szereg uzupełniających się inicjatyw o charakterze edukacyjnym, informacyjnym i instytucjonalnym. Ich celem jest zarówno zwiększenie świadomości społeczności akademickiej, jak i zapewnienie realnych narzędzi do reagowania na przypadki nadużyć oraz budowanie bezpiecznego środowiska pracy i nauki. Do kluczowych dokumentów należą:

- *Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni. Informator Uniwersytetu Warszawskiego. (Guide to the prevention of sexual harassment)* - przewodnik poświęcony problematyce definicji, rozpoznawania i reagowania na molestowanie seksualne.
- Kurs online *Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni*, skierowany głównie do osób studiujących, doktoryzujących się i pracujących.
- Szkolenia stacjonarne, w tym m.in. dla rzeczników dyscyplinarnych, członków komisji dyscyplinarnych, przedstawicieli i przedstawicielek samorządu studenckiego oraz pełnomocników ds. równości powołanych na wydziałach i w szkołach doktorskich UW, poświęcone standardom reagowania, wsparciu osób pokrzywdzonych oraz obowiązującym procedurom uczelnianym.

Wnioski

Uniwersytet Warszawski posiada rozbudowany, wielopoziomowy system instytucjonalny wspierający działania na rzecz równości, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu. Obejmuje on zarówno struktury centralne - takie jak: Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia, Obserwatorium Równości (co prawda w fazie

konstytuowania), Komisje ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i dyskryminacji oraz mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym oraz Rzeczniczki Akademickiej - jak i lokalne, w postaci pełnomocników i pełnomocniczek ds. równości na wydziałach i w szkołach doktorskich. Model ten stanowi przykład dobrej praktyki i świadczy o silnym zaangażowaniu uczelni w tworzenie bezpiecznego, otwartego i inkluzywnego środowiska akademickiego.

Mocne strony:

- Kluczową wartością jest obecność wyspecjalizowanych osób na stanowiskach koordynujących, odpowiedzialnych za spójność i wdrażanie polityki równościowej. Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia, wspierana przez Główną Specjalistkę ds. Badań i Edukacji Równościowej wraz ze Specjalistką ds. zajęć równościowych, czuwa nad koordynacją działań w całej uczelni. Pozwala to nie tylko planować i realizować działania systemowe, lecz także monitorować ich przebieg na podstawie danych i badań;
- Funkcjonowanie Rzeczniczki Akademickiej oraz Zespołu Koordynatorek ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym oferuje członkom społeczności UW realną, dostępną i wielotorową pomoc. Istnienie alternatywnych ścieżek - od nieformalnego wsparcia i mediacji po formalne postępowania - zwiększa szanse na szybkie i adekwatne reagowanie na sytuacje problemowe;
- Istotną rolę odgrywają pełnomocnicy_czki ds. równości na wydziałach i w szkołach doktorskich - osoby te są nie tylko łącznikiem między centralnymi strukturami a lokalnymi potrzebami, ale również inicjatorami działań równościowych, ambasadorami_kami polityki przeciwdziałania wykluczeniu oraz osobami pierwszego kontaktu dla osób doświadczających nierówności.

Obszary wymagające wzmocnienia i rozwoju:

- Wielość instytucji i procedur, mimo że zapewnia elastyczność, może jednocześnie budzić dezorientację. Rekomenduje się uporządkowanie systemu zgłaszania skarg i wniosków oraz czytelną prezentację dostępnych kanałów wsparcia - np. w formie zintegrowanej platformy informacyjnej i przejrzystej mapy procedur. Jasne określenie ról i kompetencji poszczególnych organów zwiększy poczucie bezpieczeństwa oraz gotowość do korzystania z mechanizmów pomocowych;

- Sformalizowanie funkcjonowania Obserwatorium Równości, jako jednostki analityczno - badawczej, która będzie stanowić cenny zasób wspierający podejmowanie decyzji opartych na danych oraz umożliwiającą formułowanie trafnych rekomendacji;
- Kluczowe jest zapewnienie regularnych, specjalistycznych szkoleń dla osób pełniących funkcje związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi - osób członkowskich komisji, koordynatorów_ek, rzeczniczek_ków_ oraz pełnomocników_czek, nowych osób zatrudnionych i studiujących. Szkolenia te powinny obejmować nie tylko podstawy prawne i proceduralne, lecz także umiejętności miękkie, w tym rozpoznawanie mikroagresji, reagowanie na sytuacje przemocy psychicznej, elementy mediacji i wsparcia psychologicznego;
- Obciążenie funkcjonalne kluczowych stanowisk (zwłaszcza Głównej Specjalistki ds. Równouprawnienia oraz Rzeczniczki Akademickiej) wymaga monitorowania i ewentualnego zwiększenia zasobów osobowych, finansowych i lokalowych. Efektywne i szybkie rozpatrywanie zgłoszeń wymaga wsparcia administracyjnego oraz zabezpieczenia odpowiedniego czasu pracy;
- Wdrożenie zróżnicowanej i partycypacyjnej polityki równościowej wymaga silniejszego włączenia przedstawicieli społeczności studenckiej i doktoranckiej - zarówno w działania informacyjne (kampanie, szkolenia, debaty), jak i w projektowanie i konsultowanie rozwiązań systemowych. Zwiększenie roli samorządów w działaniach równościowych pozwoli lepiej odpowiadać na specyficzne potrzeby członków społeczności UW;
- Rekomenduje się rozwinięcie mechanizmów standaryzujących wdrażanie polityki równościowej w jednostkach. Pomocne mogą być tu: cykliczne spotkania sieci pełnomocników_czek, systematyczna wymiana doświadczeń i dobrych praktyk oraz publikowanie raportów z realizacji działań lokalnych. Dodatkowo warto rozważyć wdrożenie systemu wyróżnień dla wydziałów szczególnie zaangażowanych w promowanie równości i przeciwdziałanie wykluczeniu.

Podsumowując, instytucjonalne fundamenty polityki równościowej na UW są solidne i dobrze zaprojektowane. Ich dalszy rozwój powinien iść w kierunku konsolidacji i profesjonalizacji działań, pogłębiania edukacji wewnętrznej, a także konsekwentnego upowszechniania standardów i narzędzi równościowych na wszystkich poziomach i we wszystkich jednostkach organizacyjnych UW. Takie podejście zwiększy skuteczność interwencji, wzmocni kulturę

otwartości i współodpowiedzialności oraz uczyni UW instytucją realnie wspierającą różnorodność.

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

Jednym z celów Planu było zwiększenie świadomości zagadnień równościowych oraz promowanie postaw otwartości wobec różnorodności w całej wspólnotie akademickiej. Cel ten od początku był traktowany jako fundament pozostałych obszarów działań, a jego realizacja miała wspierać wdrażanie kultury instytucjonalnej opartej na równości, szacunku i włączeniu. Działania podejmowane w ramach celu miały charakter wielowymiarowy i objęły edukację, rozwój zasobów informacyjnych, tworzenie procedur, wzmacnianie struktur odpowiedzialnych za kwestie równości oraz prowadzenie badań i diagnoz. Adresatami inicjatyw byli zarówno osoby pracujące (pion administracyjny, dydaktyczny, badawczy), jak i osoby studiujące, doktoranci oraz kadra kierownicza. Wdrażanie działań w ramach tego celu to nie tylko proces edukacyjny, to też elementem głębszej zmiany kultury organizacyjnej Uniwersytetu Warszawskiego.

Oferta edukacyjna i szkoleniowa

W ramach działań edukacyjnych w UW przygotowano i wdrożono wiele różnorodnych form kształcenia w zakresie równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Znacząco została rozwinięta oferta edukacyjna w obszarze równości, różnorodności i przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu oraz nierównemu traktowaniu. Szkolenia kierowane były zarówno do osób studiujących (w tym doktorantów i doktorantek), jak i do osób zatrudnionych (nauczycieli akademickich, pracowników administracji, kierownictwa jednostek). Wśród proponowanych form edukacyjnych znalazły się m.in.:

- Kurs online „Kurs na Równość” - (dostępny w wersji polskiej, angielskiej i ukraińskiej), obejmujący podstawowe zagadnienia przeciwdziałania dyskryminacji i promowania równości w środowisku akademickim;

- Kurs online „Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni” (dostępny w wersji polskiej i angielskiej)- omawiający formy molestowania, strategie reagowania i dostępne na UW formy wsparcia;
- Kurs online „Mobbing w miejscu pracy - zapobieganie, rozpoznawanie i reagowanie” - zorientowany na osoby zatrudnione (dostępny w wersji polskiej i angielskiej)-;
- Kurs online „Dyskryminacja, konformizm i opór - historia i pamięć ławkowego i innych form wykluczeń w murach uniwersytetów (dostępny w wersji polskiej dla osób studiujących i doktoryzujących się).
- Warsztaty rozwijania postaw równościowych wśród studentek i studentów UW;
- Szkolenie „Rozwijanie postaw równościowych - działania antydyskryminacyjne na UW”;Szkolenie „Jak postępować z osobami po doświadczeniu przemocy seksualnej” - szkolenia dla przedstawicieli_ek samorządu studentów, wydziałowych pełnomocników_czek ds. równości z ramienia osób studiujących, rzeczniczek_ów dyscyplinarnych UW, uczelnianych komisji dyscyplinarnych ds. pracowników, doktorantów i studentów UW.

Od 2022 roku oferta szkoleniowa była systematycznie rozwijana - m.in. poprzez przygotowanie wersji w języku angielskim oraz pilotażowe wdrożenia w języku ukraińskim, co umożliwiło dostęp osobom z międzynarodowej społeczności UW. Na podstawie danych z lat 2021 - 2024, w szkoleniach online („Kurs na Równość”, „Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni”, „Mobbing w miejscu pracy”, „Dyskryminacja, konformizm i opór”) dla osób studiujących w Uniwersytecie Warszawskim wzięło udział ponad 28 211 studentek i studentów. W tym 5370 osób ukończyło szkolenia online w języku angielskim, a 140 studentów i studentek w języku ukraińskim. Dane wskazują na systematyczny wzrost zainteresowania kursem oraz na jego istotną rolę w upowszechnianiu wiedzy równościowej wśród społeczności akademickiej UW. W latach 2020-2024 w kursie online „Kurs na Równość - przeciwdziałanie dyskryminacji na UW” wzięło udział łącznie 26 osób pracujących, w tym pracownicy i doktoranci UW. W szkoleniu „Jak postępować z osobami po doświadczeniu przemocy seksualnej” łącznie wzięło udział 42 osoby.

Wzmocnienie infrastruktury równościowej

Istotnym krokiem było rozwijanie struktury odpowiedzialnej za realizację polityki równościowej:

- rozbudowano sieć pełnomocników_czek ds. równego traktowania w jednostkach (o czym szerzej w pkt. *Ramy instytucjonalne*),
- wdrożono „Procedurę Antydyskryminacyjną” i stworzono elektroniczny formularz zgłoszeniowy naruszeń dostępny na stronie równościowej oraz stronie Koordynatorek ds. przeciwdziałaniu nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym,
- opracowano „Poradnik antydyskryminacyjny” oraz rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego,
- utworzono dedykowaną stronę równościową rownowazni.uw.edu.pl, zawierającą m.in. bogate zasoby edukacyjne, spis instytucji pomocowych oraz szczegółowe opisy procedur wsparcia dla różnych grup (np. rodziców, osób neuroróżnorodnych, osób należących do społeczności LGBTQ+).

Realizacja badań i monitoringu

W ramach wzmacniania wiedzy o stanie równości na UW prowadzono działania diagnostyczne. Zrealizowano m.in.:

- ogólnouniwersyteckie badania jakościowe i ilościowe „Być rodzicem na UW 2022-2023”;
- badania doświadczeń przemocy, dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego i innych zachowań niepożądanych „Równość na UW 2019” oraz „Równość na UW 2024”.
- analizę równości wynagrodzeń nauczycieli i nauczycielek akademickich na Uniwersytecie Warszawskim ze względu na płeć 2017-2022.
- gromadzono dane ilościowe nt. zatrudnienia i awansów z podziałem na płeć (w ograniczonym zakresie).

W analizowanym okresie formalnie nie powołano Obserwatorium Równości, a jego funkcje były częściowo realizowane poprzez działania Zespołu Równościowego. Dotychczasowe działania diagnostyczne - mimo że wartościowe - miały charakter punktowy i niesystematyczny. Uniwersytet Warszawski nie posiada obecnie trwałego, cyklicznego systemu monitorowania danych równościowych, co ogranicza możliwość obserwowania zmian, wczesnego wykrywania nierówności oraz planowania długofalowych interwencji. W związku z tym rekomenduje się:

- Wprowadzenie cyklicznych analiz danych kadrowych z perspektywy płci, wieku, funkcji, formy zatrudnienia (*np. analiza różnic w ścieżkach awansu kobiet i mężczyzn, przegląd udziału różnych grup wiekowych w konkursach otwartych, analiza umów czasowych w podziale na płeć i rodzaj stanowiska*).
- Regularne badania doświadczeń studentek, studentów, doktorantów i doktorantek oraz kadry pracowniczej w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, wykluczeniu i mikroagresji (*np. kontynuacja i rozwój badania „Równość na UW” - co 5 lat, w formie ilościowej i jakościowej*).
- Prowadzenie tematycznych badań diagnostycznych dotyczących wybranych grup społeczności akademickiej, takich jak osoby LGBTQ+, rodzice i opiekunowie, osoby neuroróżnorodne czy osoby z niepełnosprawnościami.
- Monitoring dostępności i wykorzystania narzędzi równościowych w jednostkach (*np. analiza znajomości procedury antydyskryminacyjnej, liczby zgłoszeń, rozpoznawalności pełnomocników, dostępności szkoleń i materiałów*).
- Analiza uwarunkowań i barier w łączeniu ról zawodowych i opiekuńczych (*np. badania podobne do „Być Rodzicem na UW” prowadzone w cyklu dwuletnim, uwzględniające różne fazy życia i sytuacje rodzinne*).
- Mapowanie różnic między jednostkami organizacyjnymi (*np. przegląd lokalnych działań równościowych, wsparcia dla osób ze szczególnymi potrzebami, różnic w politykach kadrowych lub atmosferze organizacyjnej*).

Wprowadzenie cyklicznych, dobrze udokumentowanych analiz pozwoli nie tylko lepiej zrozumieć dynamikę zmian w kulturze organizacyjnej, ale także zapewni podstawę do trafnego planowania kolejnych działań w ramach GEP 2025-2029 oraz strategii równościowej uczelni.

Kultura organizacyjna

Wdrażanie działań w ramach tego celu jest nie tylko procesem edukacyjnym, ale też elementem głębszej zmiany kultury organizacyjnej Uniwersytetu Warszawskiego. Nie chodzi wyłącznie o przekazanie wiedzy, lecz uruchomienie mechanizmów refleksji, wrażliwości i odpowiedzialności wobec ewentualnych nierówności strukturalnych i codziennych doświadczeń członków wspólnoty akademickiej. W perspektywie pięciu lat realizacji Planu widać, że świadomość zagadnień równościowych wzrosła, a sama tematyka nie jest marginalizowana. Jednak zmiana kultury organizacyjnej to proces wymagający czasu,

zaangażowania i konfrontacji z rzeczywistością, która bywa trudna i złożona. Zarówno badania ilościowe, jak i jakościowe² wskazują, że świadomość społeczności UW w zakresie równości i różnorodności stopniowo wzrasta. Respondenci i respondentki w większości oceniają uczelnię jako miejsce przyjazne kobietom, osobom różnych narodowości. Znacząca część badanych deklaruje znajomość kanałów składania skarg, wiedzę o procedurach oraz dostęp do informacji o instytucjach wsparcia.

Obecna sytuacja w zakresie kultury organizacyjnej i przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Warszawskim ukazuje obraz instytucji, która w ostatnich latach podjęła szereg systemowych działań zmierzających do budowy bezpiecznego, równościowego i otwartego środowiska akademickiego. Ewaluacja prowadzona w ramach badania „Równość na UW 2024” ujawnia konkretne obszary, w których możliwe i konieczne jest dalsze doskonalenie.

Warto wspomnieć, że na przestrzeni ostatnich lat UW wdrożył wiele rozwiązań instytucjonalnych, które w skali kraju stanowią przykład dobrych praktyk - m.in. integrujące procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe, rozbudowa sieci pełnomocników ds. równości, wprowadzenie obowiązkowych szkoleń i kursów e-learningowych, dostępność informatorów, czy działania informacyjno-edukacyjne prowadzone przez Zespół Równościowy i inne jednostki.

Równolegle jednak z badań wynika, że mimo postępów instytucjonalnych i wzrostu świadomości, część członków społeczności UW nadal doświadcza zachowań nierównościowych - w formie mikroagresji, komentarzy o charakterze seksualnym czy stereotypowym (ok. 15% respondentów). Dotyczy to zwłaszcza grup bardziej narażonych: kobiet, osób LGBT+ i osób neuroatypowych (64% wskazało kobiety jako grupę najczęściej doświadczającą nierównego traktowania). Należy zwrócić uwagę także na wyraźne relacje hierarchiczne - 57% badanych wskazuje osoby wyżej w strukturze jako źródło nierównego traktowania. Pracownicy naukowo-dydaktyczni są również postrzegani przez doktorantów i studentów jako grupa częściej odpowiedzialna za niepożądane zachowania. Jednym z wniosków płynących z prowadzonych badań jest konieczność uporządkowania i edukowania o szerokim spektrum zjawisk dyskryminacyjnych. Dyskryminacja, nierówne traktowanie i przemoc symboliczna przybierają różne formy - mogą być jawne lub subtelne, systemowe lub

² Równość na UW 2019 i Równość na UW 2024.

incydentalne, skierowane wobec całych grup lub jednostek. Ich występowanie zależy od pozycji, tożsamości i sytuacji danej osoby - dlatego działania antydyskryminacyjne muszą uwzględniać różnice w doświadczeniach, także pomiędzy osobami tej samej płci czy roli zawodowej. Z perspektywy wyzwań organizacyjnych i strategicznych, istotne jest również zauważenie związku między atmosferą równości i inkluzywności a zdrowiem psychicznym członków wspólnoty. Osoby doświadczające marginalizacji, wykluczenia, braku uznania czy ignorowania ich potrzeb, znajdują się w stanie przewlekłego napięcia, co bezpośrednio przekłada się na ich dobrostan psychiczny. Dlatego działania równościowe należy postrzegać jako część strategii dbania o zdrowie psychiczne pracowników i studentów, a nie wyłącznie jako obowiązek formalny czy edukacyjny.

Wnioski

Podsumowując, Uniwersytet Warszawski jest w trakcie procesu kulturowej zmiany, która wymaga zarówno kontynuacji działań systemowych, jak i wzmacniania codziennych praktyk równościowych w środowisku pracy, nauki i kształcenia. Rekomenduje się dalsze inwestycje w działania informacyjne, szkoleniowe oraz inicjatywy wspierające wspólnotowe podejście do równości. Zmiana kultury organizacyjnej - trwała, głęboka i partycypacyjna - jest kluczem do skutecznej realizacji Inkluzywnego Planu Równości Płci 2025 - 2029. Kluczowe kierunki dalszych działań obejmują:

- Wzmocnienie roli liderów i liderzek organizacyjnych (dziekanów, kierowniczek_ków jednostek) jako promotorów kultury równości - poprzez szkolenia, wsparcie eksperckie i dane zwrotne z poziomu społeczności;
- Systematyczne upowszechnianie wiedzy o narzędziach wsparcia i procedurach - w szczególności wśród nowych członków_ni wspólnoty i studentek_studentów, z naciskiem na jasną, dostępną komunikację;
- Rozwijanie postaw odpowiedzialności i uważności - poprzez działania edukacyjne nastawione na rozpoznawanie mikroagresji, języka wykluczającego i ukrytych form nierówności;
- Dalsze rozwijanie inicjatyw promujących równość np. Różowa Skrzyneczka;
- Włączenie równości i inkluzywności do strategii zdrowia psychicznego i dobrostanu - uznając, że poczucie sprawiedliwości i bezpieczeństwa jest istotnym czynnikiem chroniącym dla całej społeczności uczelni.

Dobre praktyki:

Sieć Zespołów Zadaniowych - zespoły działają w wydziałach, instytutach i innych jednostkach organizacyjnych w ramach wdrażania GEP UJ i są otwarte dla całej społeczności akademickiej UJ. Można do nich dołączyć w dowolnym momencie. Wystarczy napisać informację, do którego zespołu chce się dołączyć. Można dołączyć do więcej niż jednego zespołu zadaniowego działającego w ramach GEP UJ lub utworzyć własny. Ich celem jest inicjowanie działań edukacyjnych, monitorowanie problemów związanych z dyskryminacją i mobbingiem oraz wspieranie osób doświadczających nierównego traktowania. Inicjatywa pozwala na lepsze rozpoznanie specyficznych potrzeb poszczególnych wydziałów i włączenie społeczności akademickiej w proces tworzenia inkluzywnego środowiska. Prace zespołów skupiają się wokół kilku obszarów problemowych, tj.: satysfakcja pracownicza, work-life balance, procedury antydyskryminacyjne, gender w dydaktyce i badaniach, język inkluzywny. (Uniwersytet Jagielloński)

Szkolenia świadomościowe dla osób pracujących - organizowanie cyklicznych (dwa razy w roku) szkoleń obejmujących aspekty świadomościowe oraz walkę za stereotypami dla wszystkich chętnych pracowniczek i pracowników. Szkolenia dedykowane są dla władz uczelni, osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych oraz dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych. (Politechnika Wrocławska)

Prowadzenie statystyk z uwzględnieniem płci i coroczne ich raportowanie w zakresie rekrutacji (osób kandydujących i osób przyjętych) na studia I i II stopnia oraz do Szkoły Doktorskiej. Działania obejmują kwestie: wszczynania postępowań w sprawie nadania stopnia doktora oraz obron doktoratów; rekrutacji do pracy (osób kandydujących i osób przyjętych) dla poszczególnych grup stanowisk; wykorzystywania urlopów macierzyńskich i rodzicielskich; uzyskiwania stopni i tytułów naukowych; awansów; powierzania funkcji i członkostwa w organach kolegialnych pochodzących z nominacji; kierowania i realizacji projektów badawczych. (Uniwersytet Rzeszowski)

CEL 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

W latach 2020-2024 w Uniwersytecie Warszawski wdrażano działania wspierające rozwój karier naukowych kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem osób na wczesnym etapie kariery akademickiej. Realizacja celu koncentrowała się na tworzeniu sieci wsparcia, rozwijaniu kompetencji, mentoringu oraz budowaniu środowiska sprzyjającego równości szans. Działania te miały na celu przeciwdziałanie utrwalonym barierom strukturalnym i kulturowym, które

utrudniają kobietom rozwój kariery naukowej i awans. Wśród zrealizowanych działań warto zwrócić uwagę na:

- Sieć Doktorantek UW (od 2022) - stała inicjatywa skierowana do kobiet realizujących doktorat; obejmuje comiesięczne spotkania, szkolenia, kontakt z ekspertkami, kanały komunikacji (mailing, grupa FB); uznana jako dobra praktyka w katalogu ESG; tematy spotkań: granty i publikacje, wystąpienia publiczne, jak sobie radzić z dydaktyką, być kobietą w nauce, jak radzić sobie z organizacją pracy nad doktoratem?, Preludium NCN - jak się przygotować?, IDUB dla doktorantek, rodzicielstwo na uczelni;
- Program „Młode Badaczki” - mentoring i coaching dla kobiet na początku kariery naukowej (2 edycje, 33 uczestniczki), szkolenia z zakresu kompetencji badawczych i planowania kariery;
- Działania wspierające w szkołach doktorskich: kurs „Na Równość”, warsztaty konsultacyjne dla doktorantek;
- Zbieranie i publikacja dobrych praktyk jednostek UW na stronie rownowazni.uw.edu.pl - jednak bez stałego cyklu i promocji;
- Monitoring danych z uwzględnieniem płci - prowadzony fragmentarycznie, głównie w kontekście otwierania przewodów doktorskich i obron; brak systemowego raportowania danych o awansach, zatrudnieniu, grantach.

Wnioski

Działania skierowane do doktorantek i młodych badaczek zostały dobrze przyjęte i przyniosły wymierne korzyści uczestniczkom, stanowiąc wartościowy punkt wyjścia do dalszego wsparcia kobiet w nauce. Inicjatywy te mają jednak wciąż charakter projektowy i ograniczony zasięg, a na poziomie całej uczelni brakuje spójnych, systemowych mechanizmów wspierania karier kobiet. Istotną luką pozostaje brak kontynuacji wsparcia na kolejnych etapach ścieżki zawodowej (np. doktor habilitowany, profesor). Dodatkowo monitoring danych równościowych prowadzony jest w sposób niesystematyczny i rozproszony, co utrudnia ocenę skuteczności podejmowanych działań i planowanie dalszych interwencji. W związku z powyższymi obserwacjami, konieczne jest podjęcie działań wzmacniających i systematyzujących wsparcie kobiet w nauce, które obejmują m.in.

- kontynuację i instytucjonalizację istniejących inicjatyw (Sieć Doktorantek UW, „Młode Badaczki”) oraz rozszerzenie ich na kolejne etapy kariery akademickiej,
- wprowadzenie corocznego monitoringu danych z perspektywy płci (postdoc, awanse, liderki grantów),
- standaryzację dobrych praktyk w jednostkach - z jasnym cyklem zbierania i wsparciem promocyjnym,
- działania edukacyjne przeciwdziałające nieuświadomionym barierom w procesach oceny i rekrutacji,
- wdrożenie kompleksowego programu mentoringowego z uwzględnieniem specyfiki dyscyplin naukowych aby przeciwdziałać utrwalonym podziałom płciowym, szczególnie w obszarach STEM oraz naukach społecznych, warto wdrożyć programy mentoringowe promujące różnorodność i wspierające kobiety w dyscyplinach technicznych oraz mężczyzn w naukach społecznych i humanistycznych.

Dobre praktyki:

Nagroda Rektora im. Joanny Schopenhauer - nagroda została ustanowiona w ramach realizowanego w Uniwersytecie Gdańskim i stanowi jedno z działań (działanie 4.6) przewidzianych w ramach *Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028*. Wyróżnienie przyznawane corocznie w UG nauczycielkom akademickim, które w danym roku uzyskały tytuł profesora. Celem nagrody jest docenienie osiągnięć naukowych kobiet, wzmocnienie ich widoczności w środowisku akademickim oraz promowanie równouprawnienia w nauce. Inicjatywa ma także wymiar symboliczny - uhonorowanie postaci Joanny Schopenhauer, wybitnej gdańszczanki, stanowi inspirację dla kobiet rozwijających kariery naukowe. Wręczenie nagrody odbywa się podczas uroczystych wydarzeń uczelnianych, co dodatkowo podkreśla prestiż wyróżnienia i sprzyja kształtowaniu pozytywnych postaw wobec różnorodności i równości płci w nauce. (Uniwersytet Gdański)

Program szkoleń - opracowany dla wszystkich grup pracowniczych program szkoleń uwzględniającego różne aspekty równości płci i różnorodności. Podjęte działania obejmują: przygotowanie zestawu materiałów szkoleniowych, przygotowanie programów szkoleniowych odpowiadających potrzebom różnych grup społeczności akademickiej, przygotowanie przewodników i instrukcji szkoleniowych. (Uniwersytet Łódzki)

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

W celu zwiększenia równowagi płci w procesach rekrutacyjnych na stanowiska nauczycielskie oraz w szkołach doktorskich Uniwersytetu Warszawskiego podjęto szereg działań normatywnych i organizacyjnych. Mają one na celu zapewnienie równego dostępu do ścieżek kariery akademickiej, eliminację uprzedzeń oraz promowanie przejrzystości i obiektywności w ocenie kandydatów i kandydatek. Podstawę tych działań stanowią następujące dokumenty operacyjne i regulacyjne:

- *Zarządzenie Nr 27 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 lutego 2025 r. w sprawie określenia szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego na Uniwersytecie Warszawskim;*
- *Polityka otwartej, przejrzystej i opartej na osiągnięciach rekrutacji w Uniwersytecie Warszawskim;*
- Schemat rekrutacji na stanowisko nauczyciela akademickiego;
- *Uchwała nr 17 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 20 stycznia 2021 r. w sprawie zasad rekrutacji do szkół doktorskich Uniwersytetu Warszawskiego;*
- Przewodnik 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.

Wnioski

Uniwersytet Warszawski dysponuje systemem regulacyjnym obejmującym procesy rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich oraz do szkół doktorskich. Wprowadzone dokumenty tworzą solidne ramy dla równości szans, eliminacji uprzedzeń oraz przejrzystości działań. Skuteczność tych rozwiązań zależy jednak od konsekwentnego ich stosowania, systematycznego nadzoru i powiązania z działaniami edukacyjnymi. Aby wzmocnić efekty wdrożonych regulacji, rekomenduje się:

- wprowadzenie regularnego monitoringu udziału kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach procesów rekrutacyjnych, z uwzględnieniem podziału na jednostki i dyscypliny;
- obowiązkowe szkolenia członków_kini komisji rekrutacyjnych i konkursowych w zakresie równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji oraz uprzedziom nieświadomym;
- regularną ewaluację wpływu przyjętych zasad na wyniki rekrutacji i strukturę zatrudnienia;
- upowszechnianie dobrych praktyk i przykładów skutecznych rekrutacji zapewniających zrównoważoną reprezentację płci w całej społeczności akademickiej.

Dobre praktyki:

Szkolenia dla osób biorących udział w akcjach promocyjnych i popularyzatorskich - organizowanie szkolenia warsztatowego z kultury równości w komunikacji dla co najmniej pięciorga pracowniczek i pracowników biorących udział w bezpośrednich działaniach promujących podjęcie studiów na Politechnice Wrocławskiej (spotkaniach w szkołach średnich, wykładach popularyzatorskich itp.). (Politechnika Wrocławska)

Wyrównywanie reprezentacji płci w trakcie rekrutacji do Szkoły Doktorskiej (grupa docelowa osoby będące słuchaczami i słuchaczkami Szkoły Doktorskiej UEP) - podjęte działania to: publikacja ogłoszeń rekrutacyjnych z transparentnymi kryteriami oraz zastosowaniem języka neutralnego ze względu na płeć, przeprowadzenie 1 kampanii promującej idee równości płci raz na 2 lata. (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu)

CEL 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Wspieranie pracowników i pracownic Uniwersytetu Warszawskiego w łączeniu życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi (WLB) stanowił jeden z celów Planu na lata 2020-2024. Działania podejmowane w tym obszarze koncentrowały się na zwiększaniu dostępności narzędzi wspierających WLB, w tym elastycznych form organizacji pracy, świadczeń materialnych oraz inicjatyw integrujących rodziny członków wspólnoty uczelni. Przyjęto założenie, że skuteczne wspieranie WLB przyczynia się nie tylko do wyrównywania szans i przeciwdziałania wykluczeniom, ale również do wzrostu dobrostanu kadry oraz stabilności zespołów. W latach 2020-2024 wprowadzono szereg rozwiązań organizacyjnych i instytucjonalnych, w tym:

- nowelizacja formularza oceny okresowej, umożliwiającą uwzględnienie zobowiązań opiekuńczych jako okoliczności wpływających na realizację celów zawodowych;
- wprowadzenie możliwości pracy zdalnej w uzasadnionych przypadkach (*Zarządzenie nr 115 Rektora UW z dnia 30 sierpnia 2023 r. oraz Porozumienie ws. pracy zdalnej*);
- wprowadzenie możliwości okazjonalnego wykonywania obowiązków służbowych w formie zdalnej (maksymalnie dwadzieścia cztery dni pracy zdalnej w roku kalendarzowym) dla nauczycieli akademickich, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (*Zarządzenie Nr 127 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 5 lipca 2023 r. w sprawie zasad wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej na Uniwersytecie Warszawskim*);
- uruchomienie zakładki „Vademecum zatrudnienia” na stronie Biura Spraw Pracowniczych z kompleksowymi informacjami dotyczącymi rodzicielstwa, świadczeń, urlopów oraz wsparcia psychologicznego;
- przeprowadzenie cyklu szkoleń dla rodziców i opiekunów osób zależnych (dzieci, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami), obejmujących aspekty psychologiczne, prawne i instytucjonalne.
- Przyjęcie Rekomendacji ws. godzin spotkań służbowych na UW mających na celu wzmocnienie równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz rodzinnym.
- Przygotowanie kompilacji dotyczącej prawnych i praktycznych aspektów work-life balance - kontekst międzynarodowy, krajowy i uniwersytecki.

Dodatkowo zrealizowano dwa badania diagnostyczne:

- ogólnouniwersyteckie badanie jakościowe (2022) i ilościowe (2023) „Być rodzicem na UW”, obejmujące różne grupy społeczności UW, w tym osoby zarządzające jednostkami, którego celem była pogłębiona diagnoza doświadczeń, barier i potrzeb opiekuńczych pracowników, doktorantów i studentów -rodziców.

Wyniki badania (przeprowadzone przed wprowadzaniem na UW okazjonalnej pracy zdalnej oraz regularnej pracy zdalnej) ujawniły wyraźne zapotrzebowanie na elastyczne formy organizacji pracy, szczególnie wśród rodziców małych dzieci i osób wychowujących dzieci ze specjalnymi potrzebami. Osoby uczestniczące w badaniu wyraziły duże zainteresowanie rozwiązaniami wspierającymi WLB, co jest pozytywnym sygnałem i punktem wyjścia do rozwoju polityk opiekuńczych uczelni. Jednocześnie jednak znajomość i dostępność tych narzędzi oceniane są umiarkowanie pozytywnie. Około połowy (46,9%) badanych miało

doświadczenie z pracą zdalną/hybrydową, a ponad 38% respondentów nie zetknęło się z elastycznym czasem pracy lub zadaniowym trybem pracy. Średnia ocena wiedzy o dostępnych narzędziach WLB wyniosła 2,63 w skali 1-5 - czyli umiarkowanie niska. W badaniu zapytano również o rozwiązania szczególnie pożądane przez pracowników i pracowniczki w kontekście łączenia pracy z życiem rodzinnym. Najczęściej wskazywane były:

- elastyczne godziny pracy,
- możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej,
- rozszerzenie dostępu do żłobków i przedszkoli (blisko miejsca pracy/nauki) lub/i dofinansowanie,
- transparentne zasady pracy zdalnej, szczególnie dla osób z małymi dziećmi,
- możliwość wyjazdów szkoleniowych z dziećmi lub uwzględnianie sytuacji rodzinnej przy planowaniu wyjazdów,
- lepsza informacja o przysługujących prawach - oczekiwanie na aktualny i praktyczny informator (poradnik).
- systemowe wsparcie w zakresie zarządzania czasem i organizacji opieki, np. poprzez poradnictwo psychologiczne i organizacyjne,
- dostosowanie planu zajęć dydaktycznych do sytuacji rodzicielskiej (dotyczy nauczycieli akademickich).

Obok elastycznych form zatrudnienia, osoby biorące udział w badaniu wskazywały także na istotne znaczenie wsparcia materialnego i organizacyjnego. Półkolonie, dofinansowanie żłobków i przedszkoli, karty sportowe dla dzieci - to przykłady działań, które mogą mieć realny wpływ na poprawę jakości życia rodzin pracowników uczelni. Jednak dane wskazują, że korzystanie z niektórych z tych form wsparcia jest niewielkie. Na szczególną uwagę zasługują odpowiedzi osób wychowujących dzieci ze specjalnymi potrzebami oraz samotnych rodziców. Choć część z nich korzystała z dostępnych rozwiązań, takich jak praca zdalna czy elastyczne godziny pracy, to jednocześnie znacznie częściej niż pozostałe osoby uczestniczące w badaniu wskazywały na niedopasowanie oferty uczelni do ich indywidualnej sytuacji życiowej. Są to grupy narażone na podwyższone ryzyko wykluczenia z instytucjonalnych form wsparcia, wymagające bardziej elastycznych, spersonalizowanych i dostępnych narzędzi wspomagających łączenie obowiązków zawodowych z opiekuńczymi.

Wnioski

Analiza wyników badań „Być Rodzicem na UW” pokazuje, że Uniwersytet Warszawski dysponuje solidnymi fundamentami do dalszego rozwoju nowoczesnej i skutecznej polityki wspierającej WLB. Wiele narzędzi i rozwiązań zostało już wprowadzonych — zarówno na poziomie formalnym, jak i praktycznym. Choć nie wszystkie z nich są jeszcze powszechnie znane i stosowane, ich obecność spotyka się z realnym zainteresowaniem i pozytywnym odbiorem wśród pracowników i pracownic uczelni. To wskazuje na wyraźne oczekiwanie wobec instytucji, by narzędzia te były lepiej dostępne, bardziej elastyczne i szerzej komunikowane.

Główne wyzwanie na kolejny etap to nie tyle tworzenie nowych narzędzi, ile konsekwentne wzmacnianie, upowszechnianie i ujednolicanie dostępnych form wsparcia w skali całej uczelni. Kluczowe jest również dostosowanie ich do zróżnicowanych sytuacji życiowych — szczególnie grup narażonych na wykluczenie, takich jak samotni rodzice czy opiekunowie dzieci ze specjalnymi potrzebami. Istotnym elementem tej zmiany powinno być wzmocnienie wspólnotowego wymiaru Uniwersytetu jako środowiska pracy przyjaznego rodzinom, opiekunom osób zależnych i różnorodności. Realizacja tego celu wymaga nie tylko polityki centralnej, ale również aktywnego zaangażowania osób zarządzających jednostkami, lokalnych liderów oraz samych członków społeczności UW. Równość w godzeniu pracy z życiem rodzinnym musi być postrzegana jako wspólna wartość i wdrażana nie tylko w dokumentach strategicznych, lecz także w codziennej praktyce organizacyjnej. W oparciu o zebrane dane zidentyfikowano obszary wymagające dalszego rozwoju:

- Upowszechnienie wiedzy o dostępnych narzędziach - podniesienie poziomu świadomości oraz poprawa komunikacji na temat dostępnych rozwiązań wspierających WLB;
- Zapewnienie równomiernego dostępu do wsparcia - wyeliminowanie różnic między jednostkami organizacyjnymi w zakresie wdrażania i stosowania narzędzi;
- Dostosowanie rozwiązań do różnorodnych potrzeb - z uwzględnieniem specyfiki sytuacji samotnych rodziców oraz opiekunów osób zależnych;
- Rozwój i formalizacja elastycznych form pracy - obejmująca upowszechnienie pracy zdalnej, zadaniowej oraz elastycznego czasu pracy;
- Monitorowanie potrzeb w kwestii WLB oraz wdrażania dostępnych rozwiązań.

Dobre praktyki:

Wsparcie dla osób długotrwale przebywających poza środowiskiem pracy, badanie ich potrzeb po powrocie do obowiązków zawodowych - inicjatywa dotyczy wspierania osób pracujących podczas długich absencji (m.in. związanych z rodzicielstwem) w utrzymaniu kontaktu z życiem zawodowym oraz łatwiejszego powrotu do pracy poprzez szkolenia i działania mentorskie między współpracownikami_cami/aktywny mentoring/szkolenia i wsparcie/diagnozę potrzeb. (Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu)

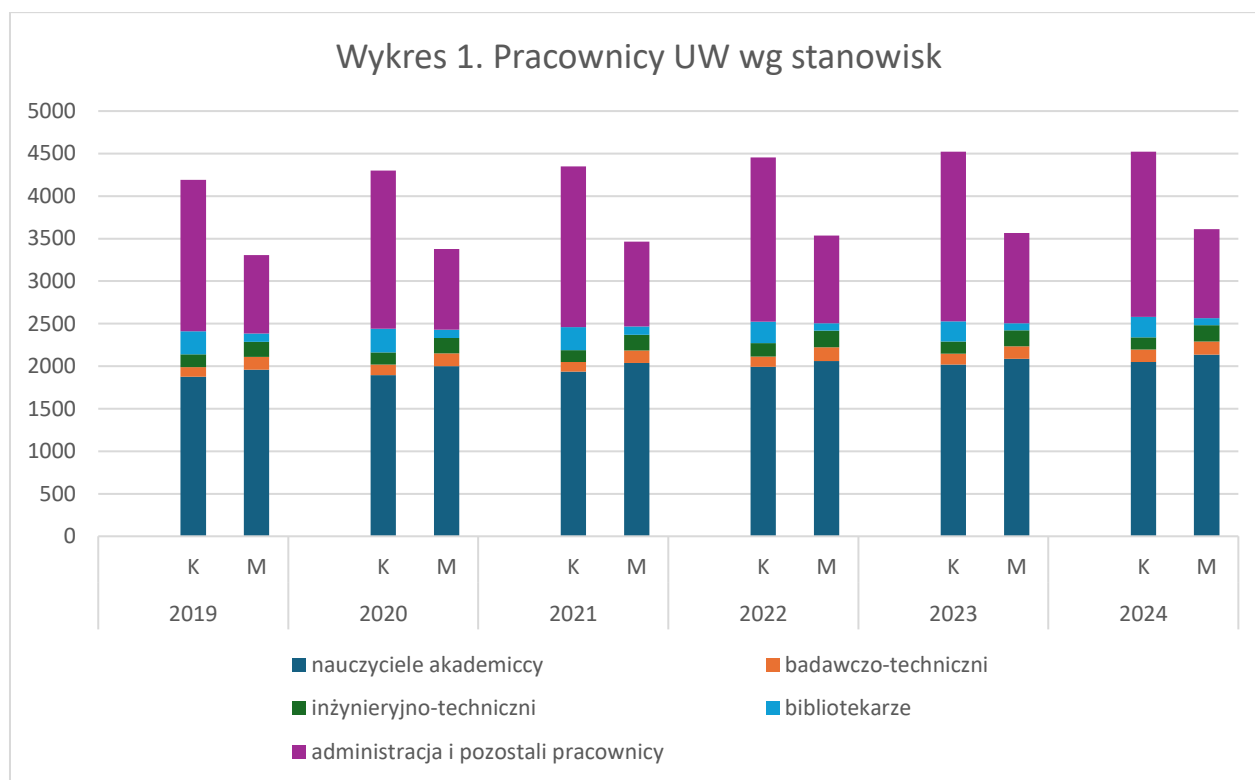
Dostosowanie przestrzeni uczelni do potrzeb rodziców z małymi dziećmi oraz osób z niepełnosprawnościami - w ramach inicjatywy tworzy się i wyposaża pokoje i toalety dla rodziców z małymi dziećmi oraz toalety dla osób z niepełnosprawnościami w każdym publicznie dostępnym budynku uczelni, buduje podjazdy i publicznie dostępne windy dla osób poruszających się na wózku lub z wózkiem dziecięcym oraz organizuje pokój zabaw dla dzieci z opieką w pobliżu Gmachu Głównego oraz Biblioteki Uniwersyteckiej. (Uniwersytet Rzeszowski)

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.

Jednym z celów Planu było zwiększenie w UW zrównoważonej reprezentacji płci w rolach przywódczych i eksperckich - m.in. w komisjach uczelnianych i wydziałowych, zespołach recenzenckich, kadrze zarządczej oraz w wydarzeniach naukowych i popularyzatorskich. Cel ten odpowiada na potrzebę przełamania utrwalonych nierówności w dostępie do widocznych i prestiżowych ról, a także wzmacniania obecności kobiet w obszarach decyzyjnych. Jego realizacja stanowi ważny krok w budowaniu bardziej inkluzywnej i reprezentatywnej kultury akademickiej, w której różnorodność płci przekłada się na sprawiedliwsze zarządzanie wiedzą i strukturami uczelni.

Struktura zatrudnionych pracowników UW

Nauczyciele akademicy stanowią najliczniejszą grupę pracowników UW w każdej analizowanej kategorii i roku (wykres 1). Zarówno kobiety, jak i mężczyźni są w tej grupie reprezentowani w porównywalnej liczbie, przy czym od 2019 roku obserwuje się nieco większy udział kobiet.

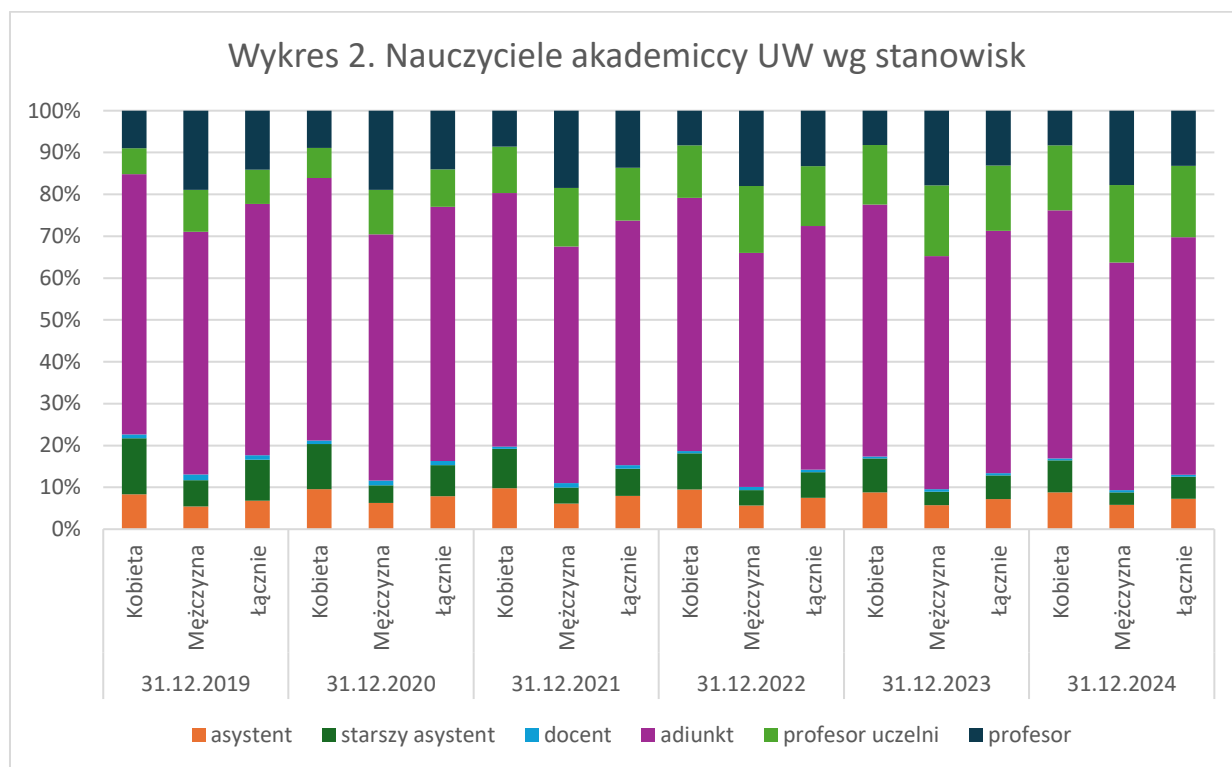


Drugą najliczniejszą kategorią są pracownicy administracyjni i pozostali (pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi). W tej grupie zauważalna jest wyraźna przewaga kobiet we wszystkich analizowanych latach. W latach 2019-2024 liczba kobiet w tej grupie rośnie, osiągając w 2024 roku najwyższy poziom spośród wszystkich kategorii zawodowych i płciowych. Liczba mężczyzn w tej samej grupie utrzymuje się na względnie stałym poziomie.

Grupy pracowników badawczo -technicznych, inżynierijno-technicznych oraz bibliotekarzy charakteryzują się znacznie mniejszą liczebnością. W tych kategoriach nie odnotowano istotnych zmian ani dużych różnic między płciami. Należy jednak zauważyć, że wśród bibliotekarzy dominują kobiety, co pozostaje zgodne z ogólnymi tendencjami w tym zawodzie.

Struktura zatrudnionych nauczycieli akademickich UW

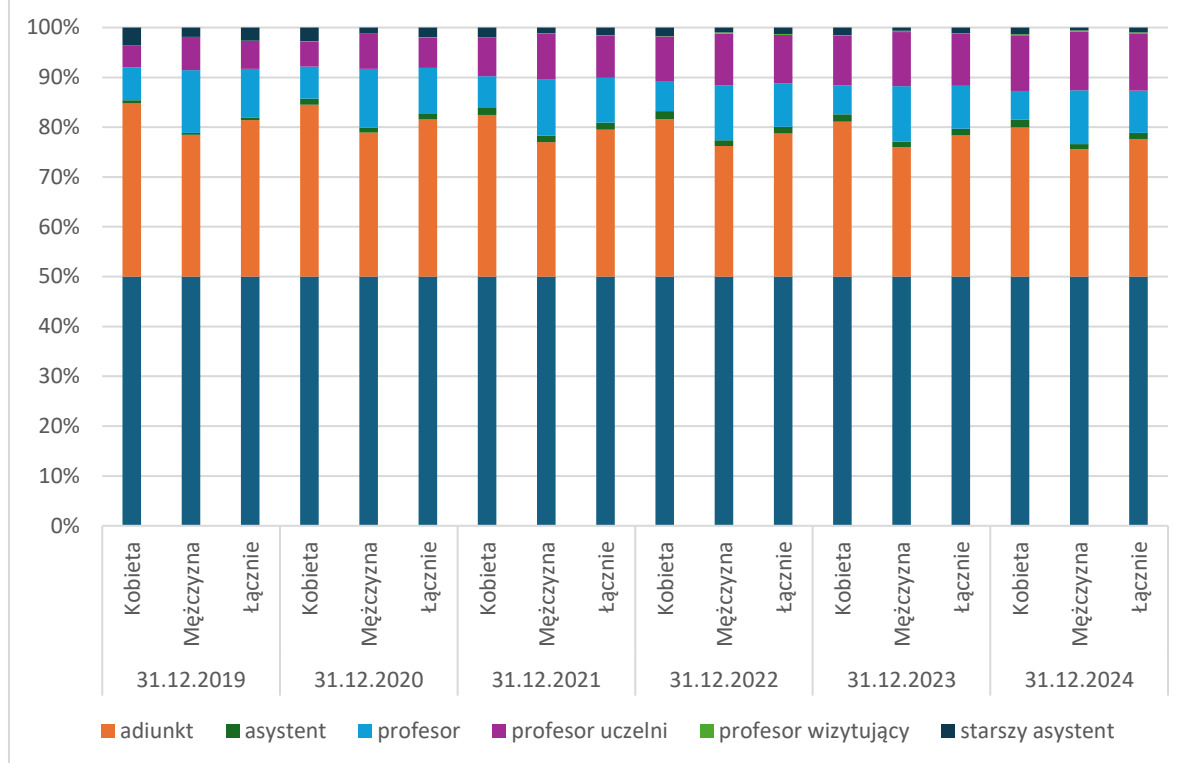
W latach 2019-2024 struktura zatrudnienia akademickiego na Uniwersytecie Warszawskim była stosunkowo stabilna, z niewielkim wzrostem ogólnej liczby pracowników - z 3 804 do 4 105 osób (wykres 2). Udział kobiet utrzymywał się na poziomie bliskim 48-49%, co sugeruje zbliżoną równowagę płci w ogólnej populacji nauczycieli akademickich. Jednak dokładniejsza analiza pokazuje istotne różnice w reprezentacji kobiet na poszczególnych szczeblach kariery.



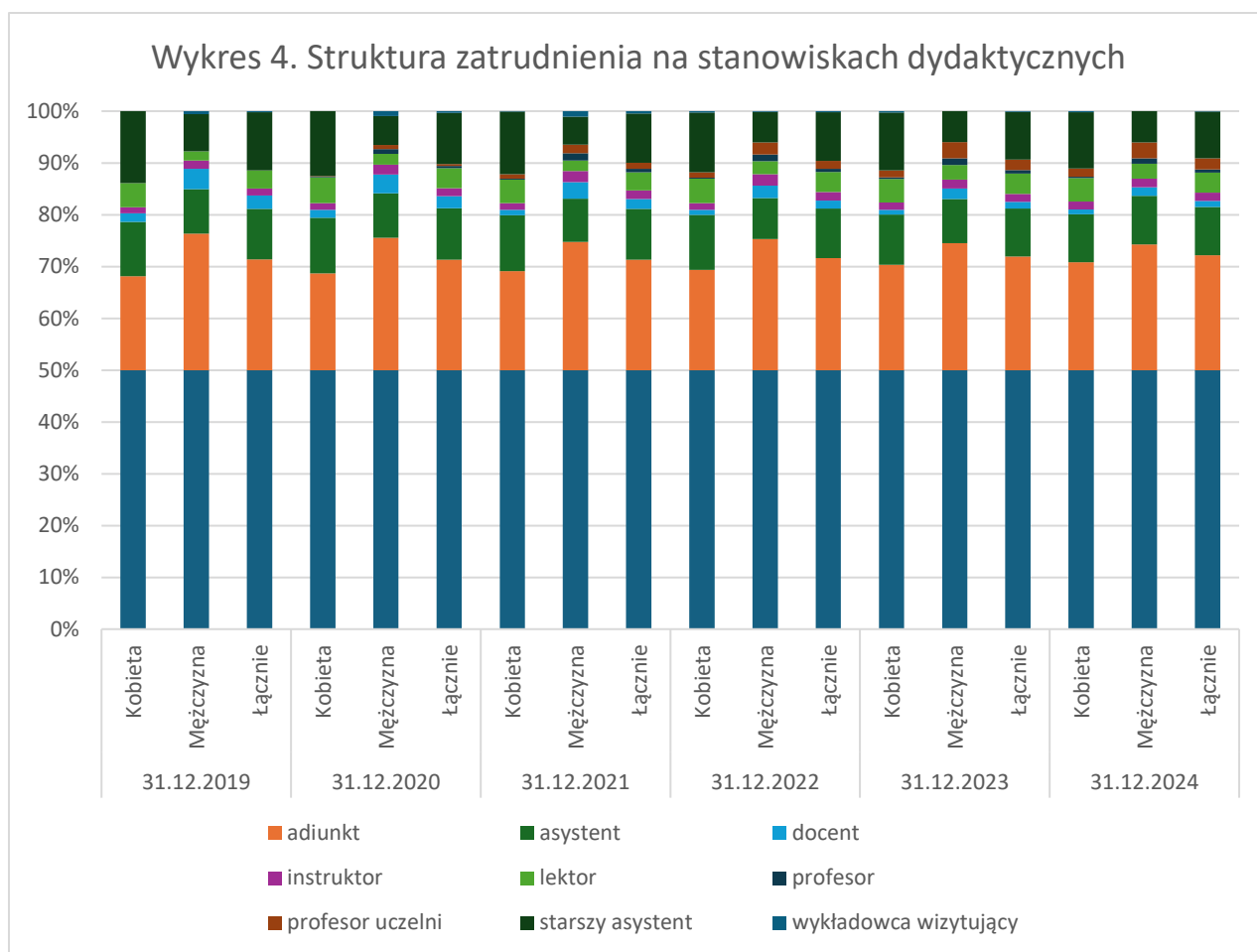
Kobiety przeważają na niższych stanowiskach, takich jak asystent czy starszy asystent, i są prawie równo reprezentowane wśród adiunktów. Natomiast im wyżej w hierarchii - tym ich udział wyraźnie maleje. Wśród profesorów uczelni ich liczba rośnie, ale w gronie profesorów tytularnych kobiety stanowią nadal zaledwie ok. 31% (166 kobiet wobec 374 mężczyzn w 2024 roku). Dane te wskazują na potrzebę dalszych działań wspierających awans kobiet w nauce, zwłaszcza na najwyższe stanowiska. Konieczne jest kontynuowanie polityk promujących równość szans - w tym mentoringu, przejrzystych procedur awansowych i systemów wsparcia rozwoju kariery.

Struktura zatrudnienia akademickiego na Uniwersytecie Warszawskim w latach 2019-2024 ukazuje wyraźne różnice między trzema podstawowymi grupami pracowników: badawczo - dydaktyczną (wykres 3), dydaktyczną (wykres 4) i badawczą (wykres 5).

Wykres 3. Zatrudnienie na stanowiskach badawczo-dydaktycznych

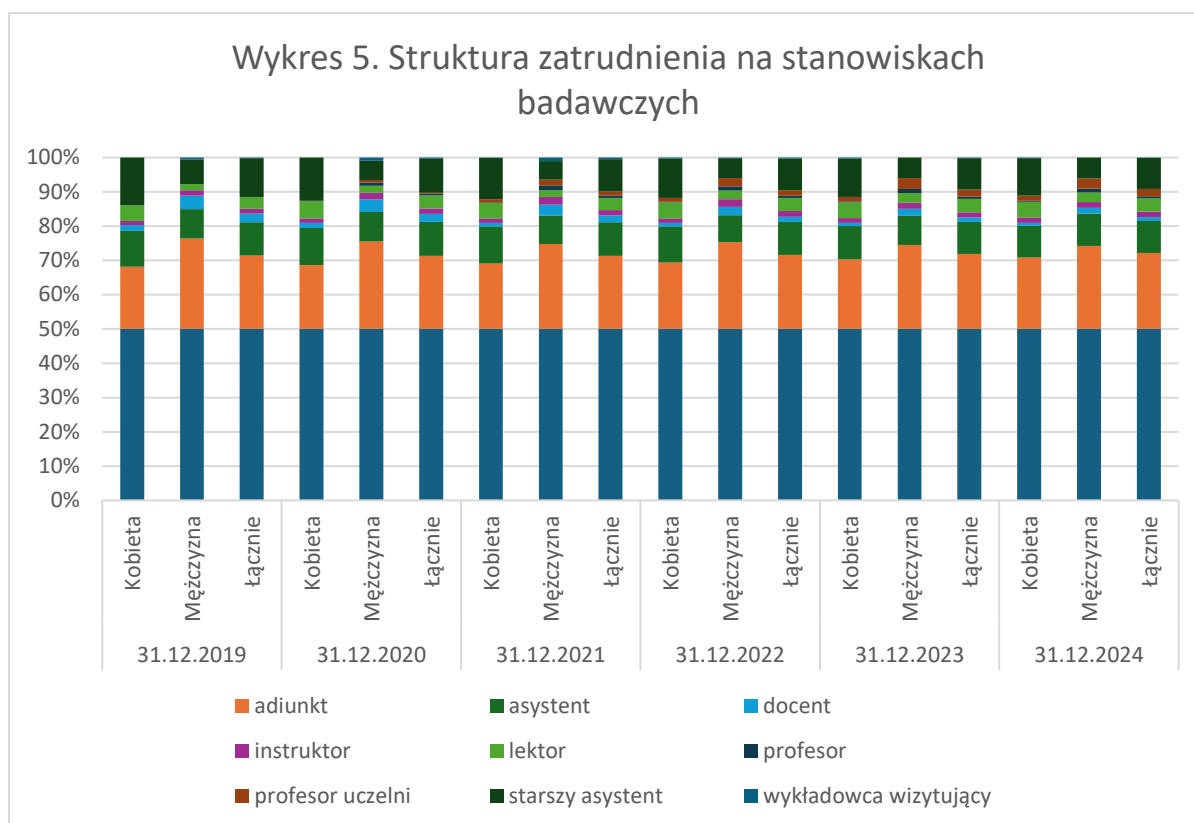


Różnice te dotyczą zarówno liczebności, jak i rozkładu płci, a ich analiza pozwala dostrzec utrwalone wzorce, które mogą stanowić punkt wyjścia do projektowania dalszych działań w ramach polityki równościowej. Najliczniejszą grupą pozostają pracownicy badawczo - dydaktyczni. Ich liczba wzrosła z 2 575 osób w 2019 roku do 2 849 w 2024 roku, przy stosunkowo stabilnym udziale kobiet i mężczyzn. Kobiety stanowią tu około 46%, co sprawia, że jest to grupa relatywnie zrównoważona pod względem płci. Niemniej, przyglądając się strukturze wewnętrznej, można zauważyć, że mężczyźni nadal dominują na najwyższych stanowiskach, takich jak profesor, mimo rosnącej liczby kobiet na stanowiskach profesora uczelni czy adiunkta.



Zupełnie inny obraz wyłania się w grupie dydaktycznej. Tu kobiety stanowią większość - w 2024 roku odpowiadają za około 61% zatrudnienia. Przewaga ta jest szczególnie widoczna na stanowiskach takich jak asystent, starszy asystent, lektor czy instruktor. Jednocześnie kobiety znacznie rzadziej awansują do pozycji profesorskich w tej grupie - stanowiska profesora uczelni lub profesora dydaktycznego pozostają obsadzone głównie przez mężczyzn, mimo że ich ogólny udział w tej grupie jest niższy. Pokazuje to, że choć kobiety licznie występują w dydaktyce, dostęp do prestiżowych ról pozostaje ograniczony.

Grupa badawcza, najmniej liczna ze wszystkich, cechuje się wyraźną przewagą mężczyzn - około 56% w 2024 roku. Choć liczba kobiet w tej grupie wzrosła w analizowanym okresie (z 191 do 248), ich udział w najwyższych kategoriach zatrudnienia, takich jak profesor czy badacz wizytujący, pozostaje niski. Mężczyźni dominują zwłaszcza na stanowiskach związanych z niezależnymi funkcjami badawczymi, co może świadczyć o istniejących barierach w dostępie kobiet do ścieżek *stricte* badawczych lub samodzielnych projektów naukowych. Porównanie tych trzech grup ukazuje złożony obraz równości płci w zatrudnieniu akademickim. Najbardziej zrównoważona jest grupa badawczo - dydaktyczna, ale nawet tam struktury awansu pozostają silnie zróżnicowane.

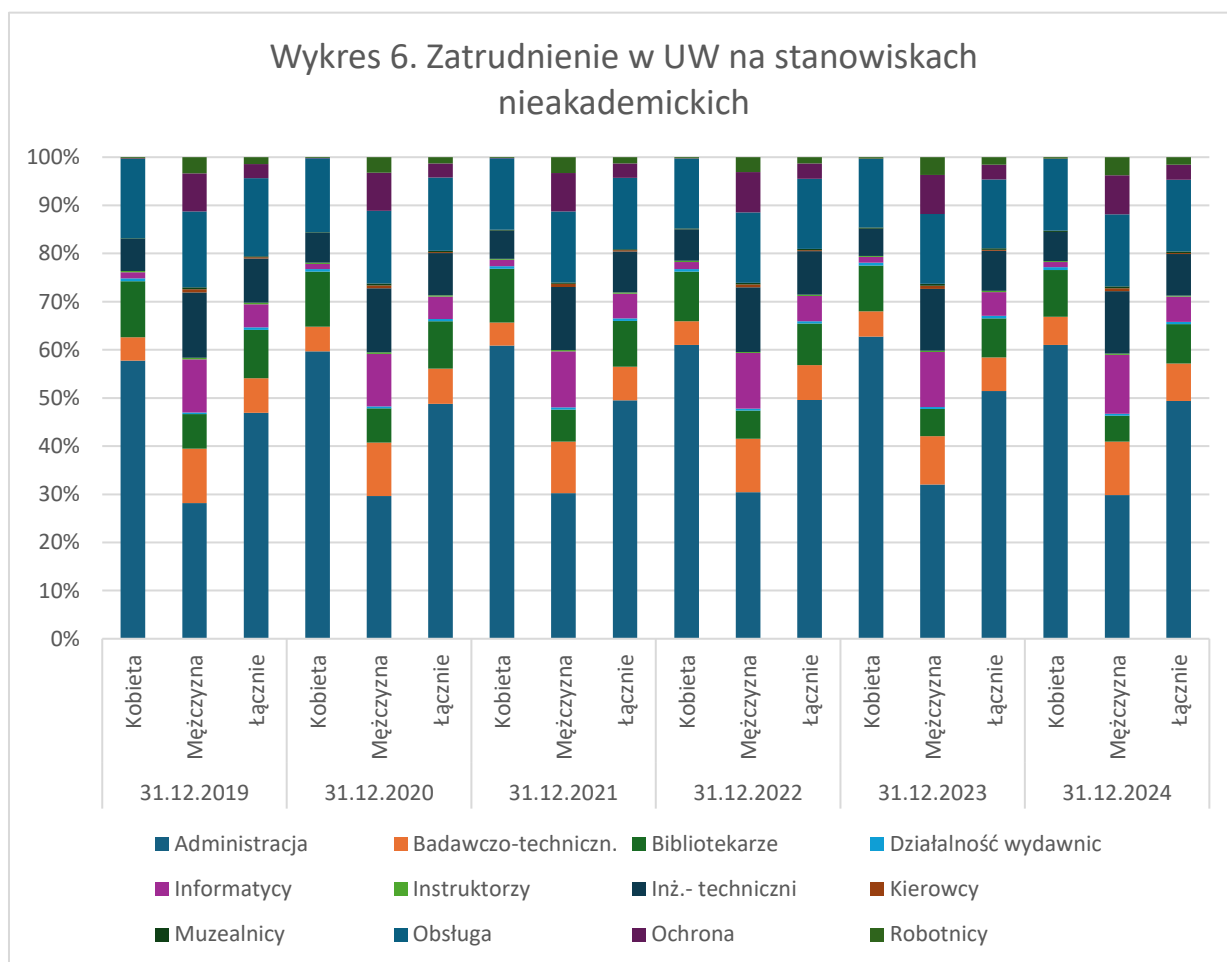


Grupa dydaktyczna jest sfeminizowana, lecz kobiety rzadziej awansują. Grupa badawcza z kolei jest najbardziej zdominowana przez mężczyzn, szczególnie w wyższych kategoriach. Z perspektywy polityki równościowej te dane jasno wskazują na potrzebę dalszego monitorowania i działań wspierających awans kobiet w nauce oraz zachęcania mężczyzn do podejmowania ról dydaktycznych.

Struktura zatrudnienia w UW na stanowiskach nieakademickich

W latach 2019-2024 struktura zatrudnienia na stanowiskach nieakademickich na Uniwersytecie Warszawskim wykazuje wyraźne różnice płciowe (wykres 6). Kobiety dominują liczebnie w całej grupie, stanowiąc około 65% zatrudnionych. Największą przewagę mają w administracji (ponad 77% w 2024 r.), wśród bibliotekarzy, pracowników obsługi i wydawnictw. Z kolei mężczyźni przeważają w zawodach technicznych i fizycznych - niemal całkowicie dominują w ochronie, informatyce, zawodach inżynieryjno -technicznych, wśród kierowców i robotników. Te dane potwierdzają utrwalone podziały zawodowe i stereotypy płciowe. Z perspektywy polityki równościowej warto rozważyć działania na rzecz większej różnorodności płciowej w tych grupach.

W analizowanym okresie 2019-2024 Uniwersytet Warszawski wykazał względną stabilność zatrudnienia, przy jednoczesnym wzroście udziału kobiet w większości grup zawodowych, zwłaszcza wśród nauczycielek akademickich i pracowniczek administracyjnych. Chociaż ogólny poziom reprezentacji płci w zatrudnieniu akademickim jest zbliżony, to nadal widoczne są istotne nierówności na wyższych szczeblach kariery - kobiety rzadziej pełnią funkcje profesorskie i kierownicze.



Grupy zawodowe różnią się także strukturą płci: dydaktyczna jest sfeminizowana, badawcza zdominowana przez mężczyzn, a badawczo -dydaktyczna - najbardziej zrównoważona, choć również z barierami awansu kobiet. Podobne zróżnicowania widać wśród pracowników nieakademickich. Dane te potwierdzają potrzebę kontynuowania działań na rzecz równości płci, szczególnie w obszarach decyzyjnych, eksperckich i prestiżowych ról.

Udział kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych

Skład kolegium rektorskiego

Kolegium rektorskie UW składa się z rektora oraz prorektorów powoływanych do konkretnych obszarów zarządzania uczelnią. W analizowanych kadencjach liczba członków kolegium zmieniała się: od pięciu osób w latach 2016-2020, przez cztery osoby w kadencji 2020-2024, po sześć osób zaplanowanych na lata 2024-2028. W kadencji 2016-2020 kobiety stanowiły 40% kolegium rektorskiego (2 z 5 osób), co można uznać za względnie zrównoważony udział. W kolejnej kadencji (2020-2024) ich liczba zmniejszyła się do jednej osoby na cztery - co przełożyło się na 25% udziału. Zaś w kadencji 2024-2028 jedna kobieta pełni funkcję prorektora.

Rada Uczelni

W składach Rady Uczelni UW w kolejnych kadencjach (2019-2028) obserwuje się systematyczny spadek liczby kobiet: z 3 w kadencji 2019-2020, do 2 w latach 2021-2024, aż do braku kobiet w składzie na lata 2025-2028. W tym samym czasie liczba mężczyzn wzrosła z 4 do 5, a funkcję przewodniczącego we wszystkich kadencjach pełni mężczyzna.

Senat i komisje senackie

W kadencji 2020-2024 w Senacie UW zasiadało 38 mężczyzn i 25 kobiet, natomiast w kadencji 2024-2028 liczba kobiet i mężczyzn zrównała się - po 33 osoby każdej płci. W obu kadencjach funkcję przewodniczącego pełni mężczyzna. Senat Uniwersytetu Warszawskiego, zgodnie ze Statutem UW (§38 ust. 1 pkt 2), składa się z przedstawicieli różnych grup społeczności akademickiej: profesorów, pozostałych nauczycieli akademickich, pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, studentów oraz doktorantów. W kadencji 2020-2024 w Senacie zasiadały 62 osoby, w tym 37 mężczyzn i 25 kobiet. W kadencji 2024-2028 liczba członków wzrosła do 66, a udział kobiet i mężczyzn zrównał się - po 33 osoby każdej płci.

Wśród przedstawicieli profesorów i profesorów uczelni wybranych na wydziałach w kadencji 2020-2024 zasiadało 15 mężczyzn i 9 kobiet, natomiast w kolejnej kadencji - 15 mężczyzn i 10 kobiet. W przypadku profesorów wybranych przez Kolegium Elektorów Uniwersytetu skład zwiększył się z 8 (5 mężczyzn i 3 kobiety) do 9 osób (5 mężczyzn i 4 kobiety). W grupie przedstawicieli pozostałych nauczycieli akademickich wybranych przez Kolegium Elektorów Uniwersytetu nastąpiła wyraźna zmiana proporcji, w kadencji 2020-2024 zasiadało tam 7 mężczyzn i 6 kobiet, natomiast w kadencji 2024-2028: 4 mężczyzn i 10 kobiet.

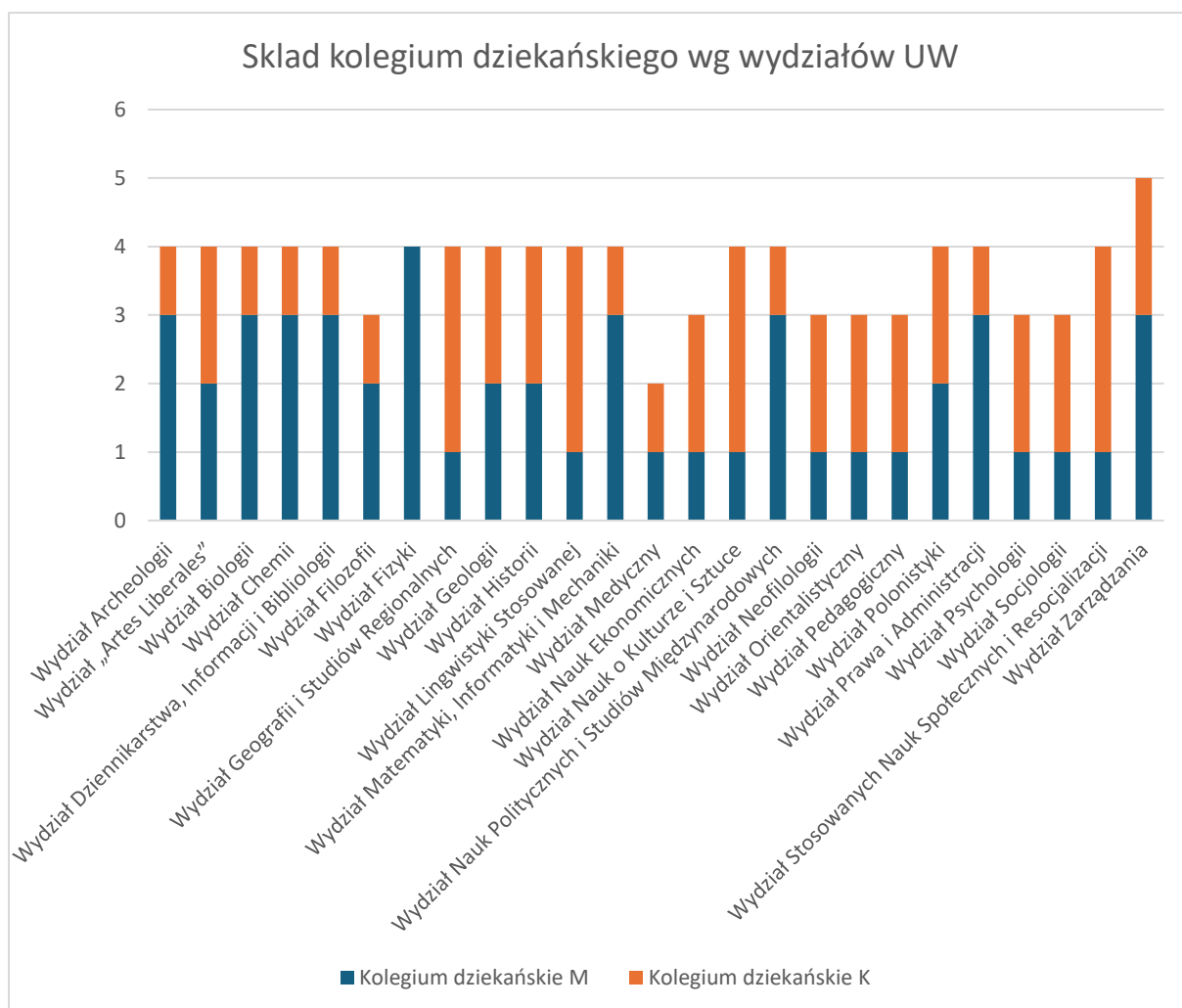
W grupie przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi liczba członków pozostała bez zmian (4 osoby), jednak ich skład płciowy uległ zmianie: z 3 mężczyzn i 1 kobiety (2020-2024) na 1 mężczyznę i 3 kobiety (2024-2028). Wśród studentów w kadencji 2020-2024 było po równo - 6 kobiet i 6 mężczyzn, w kolejnej kadencji: 7 mężczyzn i 6 kobiet. Przedstawicielem doktorantów w obu kadencjach był mężczyzna.

Dane wskazują, że w kadencji 2024-2028 liczba kobiet w Senacie wzrosła i osiągnęła równowagę względem liczby mężczyzn. Największe zmiany w proporcjach płciowych miały miejsce wśród pozostałych nauczycieli akademickich i pracowników administracyjnych. W pozostałych grupach skład płciowy był względnie stabilny, a zmiany dotyczyły głównie pojedynczych miejsc.

W porównaniu składu Komisji Senackich UW z perspektywy płci w dwóch kadencjach (2020-2024 i 2024-2028) obserwujemy wzrost liczby kobiet. W kadencji 2020-2024 w komisjach zasiadało łącznie 104 osoby, w tym 46 kobiet (44%) i 58 mężczyzn (56%). Przewodniczyły im 3 mężczyźni i 4 kobiety. W kadencji 2024-2028 liczba członków komisji wzrosła do 123 osób, z czego 69 to kobiety (56%), a 54 to mężczyźni (44%). Z kolei przewodnictwo sprawuje 5 kobiet i 2 mężczyzn. Między kadencjami nastąpiło przesunięcie w kierunku większej reprezentacji kobiet, zarówno wśród członków, jak i przewodniczących komisji.

Skład kolegiów dziekańskich

Składy kolegiów dziekańskich UW liczą zazwyczaj od 3 do 5 osób, co jest zgodne ze standardową strukturą organizacyjną. Analiza składów kolegiów dziekańskich z 2024 roku z perspektywy płci i przynależności wydziałowej ujawnia wyraźne i systemowe różnice. Na wydziałach reprezentujących nauki ścisłe i przyrodnicze, takich jak fizyka, matematyka, chemia, geologia, biologia czy geografia, kolegia dziekańskie są zdominowane przez mężczyzn. W niektórych jednostkach kobiety nie pojawiają się w ogóle, a w innych ich udział jest symboliczny. Wynik ten jest spójny z ogólną tendencją do koncentracji mężczyzn w tzw. dziedzinach STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), co odzwierciedla typowe tendencje w obszarze nauk przyrodniczych i technicznych. Z kolei w takich wydziałach jak pedagogika, psychologia, nauki o wychowaniu, częściowo socjologia i Artes Liberales, to kobiety stanowią większość członków kolegiów dziekańskich. Pokrywa się to z trendem feminizacji tychże dyscyplin. Tylko na niektórych wydziałach występuje względna równowaga płci w składzie kolegium dziekańskiego (Wydział Prawa i Administracji, Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych, Wydział Polonistyki).

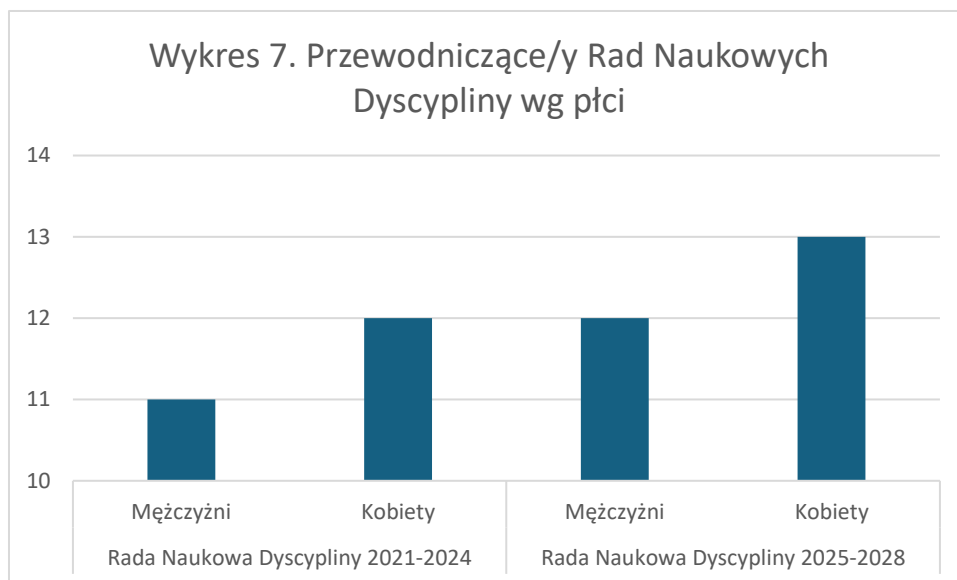


Uniwersytet, jako przestrzeń tworzenia wiedzy i kształtowania postaw, ma potencjał, by wspierać zmiany w kierunku większej równości. Dane dotyczące składów kolegiów dziekańskich Uniwersytetu Warszawskiego w 2024 roku wskazują, że rozkład płci w zespołach kierowniczych nadal w dużym stopniu odzwierciedla tradycyjne podziały między dyscyplinami. Wzmacnianie różnorodności w składach kierowniczych - zarówno poprzez zwiększenie udziału kobiet w naukach ścisłych, jak i mężczyzn w naukach społecznych - może być wspierane przez przemyślaną politykę rozwoju zawodowego. Działania takie jak mentoring czy wzmacnianie kultury otwartości mogą stanowić elementy wspierające ten proces.

Rady Naukowe Dyscypliny

Skład przewodniczących Rad Naukowych Dyscyplin na Uniwersytecie Warszawskim w dwóch ostatnich kadencjach wskazuje na stopniowy wzrost udziału kobiet w rolach przywódczych. W kadencji 2021-2024 kobiety objęły 12 funkcji przewodniczących, a mężczyźni 11. W kolejnej

kadencji 2025-2028 liczba kobiet wzrosła do 13, a mężczyzn do 12. Trend ten świadczy o coraz większej obecności kobiet w strukturach decyzyjnych, co jest pozytywnym sygnałem w kontekście realizacji polityki równościowej.



Wnioski

Uniwersytet Warszawski podejmuje systematyczne działania zmierzające do zwiększenia równości płci w rolach przywódczych, eksperckich i decyzyjnych. Analiza danych z ostatnich lat pokazuje, że choć dostrzegalne są postępy - zwłaszcza w zakresie zwiększającej się liczby kobiet w komisjach, radach i kolegiach - nadal istnieją obszary wymagające wsparcia i rozwoju. Konsekwentna realizacja celów Planu przyczynia się do przełamywania barier strukturalnych i kulturowych, jednak pełna transformacja kultury organizacyjnej wymaga dalszych, skoordynowanych działań.

Mocne strony:

- Wzrost reprezentacji kobiet w strukturach decyzyjnych: zauważalny jest stopniowy wzrost udziału kobiet w rolach przewodniczących, m.in. w Radach Naukowych Dyscyplin i komisjach senackich. W przypadku niektórych gremiów, takich jak Senat UW, osiągnięto parytet płci, co należy uznać za istotne osiągnięcie polityki równościowej uczelni.
- Silna obecność kobiet w dydaktyce i administracji: Grupy zawodowe związane z dydaktyką oraz stanowiska administracyjne charakteryzują się znaczną przewagą kobiet, co wskazuje na

ich aktywne uczestnictwo w funkcjonowaniu uczelni. To także potencjalna baza dla rozwoju ścieżek awansu kobiet w kierunku funkcji kierowniczych i eksperckich.

- Zróżnicowana struktura zatrudnienia sprzyjająca równowadze: Najbardziej zrównoważoną pod względem płci grupą pozostają pracownicy badawczo - dydaktyczni, co stwarza dobre warunki do dalszego wspierania równości w dostępie do prestiżowych ról akademickich i organizacyjnych.

Obszary wymagające wsparcia i dalszych działań:

- Nierównomierna reprezentacja kobiet na najwyższych szczeblach kariery akademickiej: pomimo ogólnej równowagi płci wśród nauczycieli akademickich, kobiety nadal znacznie rzadziej zajmują stanowiska profesorskie, zwłaszcza tytularne. Wskazuje to na potrzebę rozwijania działań wspierających awans kobiet, takich jak mentoring, przejrzyste ścieżki kariery i wsparcie instytucjonalne.

- Niski udział kobiet w strukturach kierowniczych wydziałów STEM: Kolegia dziekańskie na wydziałach ścisłych i przyrodniczych są w dużym stopniu zdominowane przez mężczyzn. Zjawisko to odzwierciedla szersze tendencje w dziedzinach STEM i wymaga ukierunkowanych działań, wspierających kobiety w tych obszarach, m.in. poprzez kampanie informacyjne, czy mentoring. Analogicznie należałoby wspierać mężczyzn na kierunkach zdominowanych przez kobiety.

- Spadek reprezentacji kobiet w Radzie Uczelni i w Kolegium Rektorskim: zidentyfikowano malejący udział kobiet w najważniejszych gremiach zarządzających uczelnią - w Radzie Uczelni oraz w Kolegium Rektorskim. Utrzymanie równowagi płci na najwyższych szczeblach zarządzania wymaga priorytetowego potraktowania w przyszłych działaniach strategicznych.

- Potrzeba trwałego monitoringu i integracji polityki równościowej z zarządzaniem kadrowym: Równość płci powinna być traktowana nie tylko jako element polityki społecznej, ale również jako składnik strategii rozwoju instytucji. Regularna analiza danych, ewaluacja efektów oraz wdrażanie rekomendacji powinny stanowić standard zarządzania zasobami ludzkimi.

Dobre praktyki

Zasada „Bez kobiet nie ma panelu” - działanie ujęte w Planie Równości Płci Uniwersytetu Gdańskiego, mające na celu przeciwdziałanie panelom dyskusyjnym składających się wyłącznie z płci męskiej prelegentów. Zasada zobowiązuje organizatorów_ki konferencji, debat i wydarzeń naukowych

odbywających się w UG do zapewnienia udziału kobiet w charakterze prelegentek lub moderatorek. Rozwiązanie to wzmacnia widoczność kobiet w przestrzeni akademickiej, promuje różnorodność perspektyw oraz przyczynia się do kształtowania równościowych standardów w organizacji wydarzeń naukowych. (Uniwersytet Gdański)

Popularyzacja kształcenia na kierunkach społecznie kojarzonych z jedną płcią - działanie realizowane na Wydziale Biologii Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu, którego celem jest zminimalizowania dysproporcji płci wśród studentów i studentek. Podejmowane są działania promocyjne w zakresie popularyzacji kształcenia na kierunkach społecznie określanych jako „kobiece” wśród płci niedoreprezentowanej, uwzględniając w szczególności wykluczenie w ww. działaniach posługiwania się stereotypami związanymi z płcią w poszczególnych zawodach (np. materiały graficzne promujące kierunki studiów uwzględniają wizerunki kobiet i mężczyzn, materiały opisowe w zakresie promocji studiów odnoszą się do obu płci etc.). (Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu)

Podsumowanie i rekomendacje

Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz plan działań równościowych na lata 2020 - 2023 był ambitnym i wielowymiarowym dokumentem, który w latach 2020-2024 stanowił ramę działań na rzecz równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji. A przyświecały mu następujące cele:

- **CEL 1.** Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.
- **CEL 2.** Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.
- **CEL 3.** Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracowników i pracowników oraz w szkołach doktorskich.
- **CEL 4.** Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.
- **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.

Zakres realizacji każdego z tych celów został przeanalizowany w niniejszym opracowaniu - zarówno w ujęciu ilościowym, jak i jakościowym - z uwzględnieniem dostępnych danych i obserwowanych praktyk (szczegóły zawiera *Załącznik 1. Plan Równości Płci dla Uniwersytetu*

Warszawskiego 2020-2024 - cele, działania, wskaźniki, status oraz wcześniejsze części raportu). Należy zasygnalizować, że ze względu na strategiczny i ogólny charakter Planu, niektóre jego elementy nie zostały wyposażone w szczegółowe narzędzia pomiaru postępów, co ograniczyło możliwość pełnej i jednoznacznej oceny realizacji wszystkich założeń. Z perspektywy ewaluacyjnej stanowi to naturalne wyzwanie dla tego typu dokumentów, szczególnie w pierwszym okresie ich wdrażania. Zebrane dane i obserwacje pozwalają jednak dostrzec wyraźne kierunki działań oraz zmiany świadczące o zaangażowaniu uczelni w realizację celów Planu. Pomimo tych ograniczeń, zebrane dane oraz analiza jakościowa wskazują, że w wielu obszarach udało się uruchomić i wdrożyć szereg inicjatyw spójnych z założeniami Planu.

W Uniwersytecie Warszawskim wdrożono wiele cennych inicjatyw, w tym działania edukacyjne, rozbudowano struktury instytucjonalne oraz mechanizmy reagowania na niepożądane zachowania czy uruchomiono dedykowane programy dla kobiet na początku kariery naukowej. Wiele działań miało charakter projektowy, co ujawnia potrzebę ich trwałego zakorzenienia w strukturach uczelni. Widoczne są również pozytywne zmiany w strukturze reprezentacji płci, funkcjonowaniu mechanizmów równościowych, wzroście świadomości oraz profesjonalizacji działań antydyskryminacyjnych. Wprowadzenie skutecznych działań na rzecz równości płci w Uniwersytecie Warszawskim w latach 2020-2024 przyczyniło się z pewnością do budowy bardziej inkluzywnego środowiska akademickiego.

Ocena stopnia realizacji przyjętych w Planie celów powinna być zatem traktowana jako **ocena kierunku i jakości podjętych działań**, a nie jako precyzyjne rozliczenie efektów ilościowych. Ewaluacja wskazała także na pewne braki: brak cyklicznych analiz danych równościowych, ograniczoną skalę niektórych działań, niewystarczające wsparcie na kolejnych etapach kariery kobiet, a także konieczność silniejszego osadzenia działań w kulturze organizacyjnej i większego zaangażowania społeczności akademickiej. Wnioskiem wynikającym z tej ewaluacji jest również potrzeba dalszego rozwijania narzędzi monitorujących oraz jednoznacznego przypisania działań do celów - tak, aby kolejna edycja Planu mogła być skuteczniej ewaluowana, a postępy równościowe lepiej mierzalne i bardziej transparentne.

Podsumowując, ewaluacja wskazuje na wyraźne postępy w wielu obszarach, ale także ujawnia potrzebę dalszej systematyzacji, kontynuacji i rozwoju polityki równościowej. Rekomendacje

podzielono na pięć głównych obszarów, odpowiadających logice systemowego podejścia do polityki równościowej. A mianowicie:

1. Instytucjonalizacja i trwałość działań

Cel: Wzmocnienie stabilności i spójności polityki równościowej na poziomie całej uczelni

- Zwiększenie zaangażowanie wydziałów (*np. włączenie działań równościowych do planów strategicznych jednostek*);
- Wzmocnienie kadrowe Zespołu Równościowego (*rozszerzenie zespołu np. w zakresie specjalizacji - przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu, koordynacja polityki równościowej z przedstawicielami z różnych szczebli - m.in. z wydziałów i jednostek badawczych*);
- Zapewnienie kontynuacji programów wspierających kobiety na wczesnym etapie kariery (*stałe finansowanie i rozwój Sieci Doktorantek UW oraz programu „Młode Badaczki”, promocja inicjatywy w całym UW*);
- Rozszerzenie wsparcia na kolejne etapy ścieżki zawodowej (*mentoring i grupy rozwojowe dla kobiet ze stopniem naukowym powyżej doktora np. „Liderki w Nauce”*).
- Zapewnienie stabilnego i długoterminowego zaplecza finansowego oraz instytucjonalnego dla skutecznej i systemowej realizacji polityki równościowej.

2. Monitoring i analiza danych równościowych

Cel: Podejmowanie decyzji opartych na danych oraz monitorowanie efektywności działań

- Wdrożenie systematycznego, zintegrowanego raportowania danych z podziałem m.in. na płeć, wiek, etap kariery (*dane nt. zatrudnienia, awansów, grantów, przewodów doktorskich i habilitacyjnych, składu gremiów*);
- Ustandaryzowanie zbierania danych nt. zgłoszeń dot. dyskryminacji i mobbingu (*wspólny system raportowania i analizy wpływu postępowań formalnych i nieformalnych; Ombudsman; komisje*);
- Prowadzenie cyklicznych badań (*np. badanie doświadczeń nierównego traktowania wśród kadry, studentów i doktorantów co 5 lat, badania dotyczące konkretnych grup narażonych na wykluczenie*).

3. Edukacja i kultura organizacyjna

Cel: Kształtowanie postaw i budowanie kultury szacunku i włączania sprzyjających równości i różnorodności

- Rozszerzenie obowiązkowych szkoleń z zakresu równości i przeciwdziałania dyskryminacji (np. *cykliczne szkolenia dla kadry zarządzającej, komisji rekrutacyjnych, doktorantów oraz pełnomocników_czek równościowych, nowozatrudnionych osób i osób rozpoczynających studia*);
- Promowanie świadomości równościowej wśród studentów i doktorantów (*e -kursy lub webinary, podcasty*);
- Wzmocnienie działań informacyjnych i kampanii społecznych (*coroczna kampania równościowa z udziałem studentów, grafiki na kampusie, podcasty, filmy edukacyjne, zwiększenie widzialności korzyści wynikających z wdrażania Planu; współpraca z Fundacją UW*);
- Promowanie dobrych praktyk (*system wyróżnień dla wydziałów za dobre praktyki*);
- Włączenie samorządów studenckich i doktoranckich w tworzenie i wdrażanie działań (np. *jako partnerów kampanii informacyjnych*).

4. Spójność strukturalna i dostępność wsparcia

Cel: Ułatwienie nawigacji po systemie wsparcia i zwiększenie przejrzystości procedur

- Opracowanie przejrzystej mapy procedur i punktów kontaktowych (*stała aktualizacja strony internetowej plus opis jak krok po kroku co zrobić w razie dyskryminacji, mobbingu, problemów etycznych*);
- Wzmocnienie wsparcia dla pełnomocników równościowych na wydziałach (*szkolenia, forum wymiany praktyk, superwizje międzywydziałowe*);
- Zwiększenie widoczności struktury równościowej w komunikacji wewnętrznej uczelni (*zakładka, regularne newslettery, integracja z platformą USOS i e -mailami powitalnymi*).

5. Reprezentacja kobiet w gremiach i strukturach decyzyjnych

Cel: Wzmacnianie obecności kobiet w prestiżowych, widocznych i decyzyjnych funkcjach

- Monitorowanie i publikowanie danych o reprezentacji płci w organach uczelni (*kolegia rektorskie dziekańskie, komisje senackie, rada uczelni*);
- Wprowadzenie celów równościowych przy nominacjach i wyborach (*rekommendacja, by przy powoływaniu komisji uwzględniać zasadę % reprezentacji jednej płci*);

- Zachęcanie do udziału w gremiach przez mentoring i szkolenia przywódcze (*program przywództwa dla kobiet, cykle szkoleń*).

Rekomendacje dla GEP 2025-2029

1. Warto zweryfikować dotychczasowe cele, uzupełnić je o nowe obszary (np. perspektywę gender mainstreaming w dydaktyce i badaniach). Rekomenduje się analizę dotychczasowych celów pod kątem ich spójności, trafności i kompletności, z uwzględnieniem:
 - ✓ zmieniających się potrzeb społeczności UW,
 - ✓ nowych priorytetów równościowych (np. przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu, inkluzywna dydaktyka, wsparcie dla osób z niepełnosprawnością, osób neuroróżnorodnych, wsparcie dla społeczności LGBTQ+),
 - ✓ rekomendacji wynikających z ewaluacji (np. rozszerzenie działań dla osób na etapie postdoc/habilitacja, WLB także w ujęciu mężczyzn jako opiekunów np. promocja urlopów ojcowskich, wzmocnienie systemu monitorowania i raportowania).
2. Każdy cel zawarty w GEP 2025-2029 powinien być zoperacjonalizowany poprzez jasno określone i konkretne działania. Oznacza to, że do każdego celu należy przypisać zestaw działań, które bezpośrednio przyczynią się do jego realizacji, wraz z określeniem grupy docelowej, terminu wykonania, jednostek odpowiedzialnych oraz wskaźników realizacji. Taka struktura nie tylko ułatwia monitorowanie postępów, ale także zapewnia przejrzystość i możliwość realnej oceny skuteczności wdrażanej polityki równościowej.
3. Do każdego działania warto przypisać konkretne parametry realizacyjne: grupę docelową, termin, jednostki odpowiedzialne i wskaźnik mierzalny (liczba przeszkolonych, liczba dokumentów, liczba uczestników/czek programu, liczba wydarzeń, liczba spotkań, mierzalny wzrost „czegoś” etc.).
4. Każdy wskaźnik powinien być zoperacjonalizowany (mierzalny, realistyczny i osadzony w konkretnych działaniach). Kluczowe będzie zastosowanie zasady SMART, zgodnie z którą cele powinny być: S - konkretne (Specific), M - mierzalne (Measurable), A - osiągalne (Achievable), R - istotne (Relevant), T - określone w czasie (Time-bound):

- ✓ S (Specific) - jednoznaczne i zrozumiałe (np. nie ogólnikowe „zwiększenie równości”, ale konkretnie: „zwiększenie liczby szkoleń nt. nieuświadomionych uprzedzeń w rekrutacji”),
- ✓ M (Measurable) - mierzalne, z przypisanym wskaźnikiem (np. liczba osób przeszkolonych),
- ✓ A (Achievable) - możliwe do osiągnięcia w warunkach uczelni,
- ✓ R (Relevant) - powiązane z potrzebami społeczności UW i celami uczelni,
- ✓ T (Time -bound) - określone w czasie (np. do końca roku akademickiego 2026/27).

Przykład działania SMART: „Przeprowadzenie minimum 5 szkoleń rocznie z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji dla kadry kierowniczej wszystkich jednostek UW do końca 2027 roku”.

5. Wartość docelową wskaźnika warto określić (można też doprecyzować w toku dalszych prac). Przykład:

- ✓ Działanie 1.1 (np. „Przeprowadzenie cyklicznych warsztatów dla kadry kierowniczej z zakresu rekrutacji antydyskryminacyjnej”),
 - ✓ Grupa docelowa (np. dziekani, członkowie komisji rekrutacyjnych),
 - ✓ Termin realizacji (np. 2026-2027),
 - ✓ Jednostki odpowiedzialne (np. Zespół Równościowy, Wydziały),
 - ✓ Wskaźnik realizacji (np. liczba przeszkolonych osób - 100).
6. Warto rozdzielać poziomy działań: centralnych i wydziałowych
- ✓ działania systemowe (na poziomie uczelni - np. polityki, procedury, szkolenia ogólnouniwersyteckie),
 - ✓ oraz działania operacyjne (na poziomie jednostek - np. inicjatywy wydziałowych pełnomocników ds. równości).

Przykład: działania centralne - „uruchomienie platformy do zgłaszania incydentów”; działania lokalne - „organizacja warsztatów równościowych w co najmniej 10 jednostkach rocznie”.

Opracowanie:

dr hab. Elwira Gross-Gniot, prof. UW