



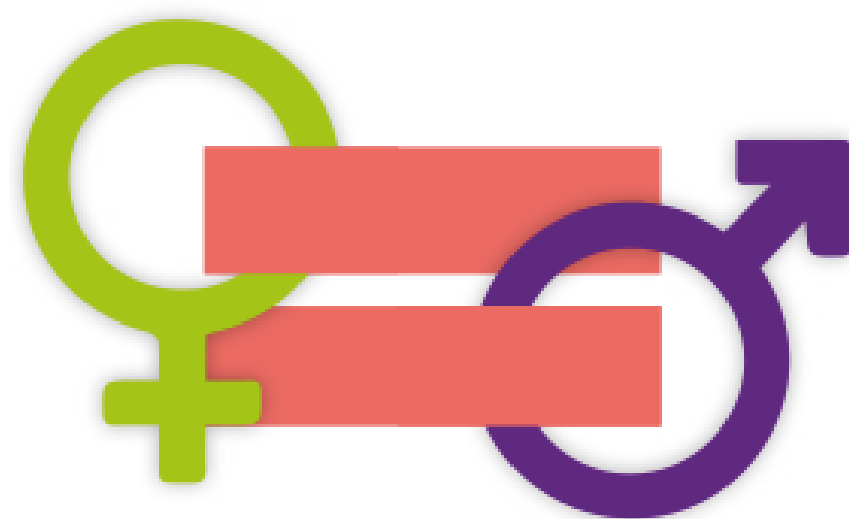
UNIwersytet
Warszawski

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UW PODSUMOWANIE I EWALUACJA





UNIWERSYTET
WARSZAWSKI



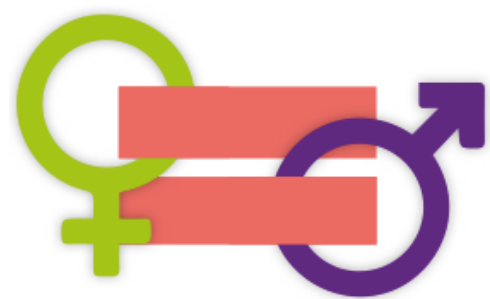
**Czym jest
Gender Equality Plan (GEP)?**

Czym jest Gender Equality Plan?

Plan Równości Płci na UW to plan działań na lata 2020-2025 na rzecz:

- **równości**
- **różnorodności**
- **zapobiegania dyskryminacji**

PIERWSZY GEP NA UCZELNI WYŻSZEJ W POLSCE



- diagnoza i analiza
- zdefiniowanie celów
- określenie konkretnych działań i osób/jednostek odpowiedzialnych za ich realizację
- określenie wskaźników ilościowych i jakościowych
- wyznaczenie ram czasowych
- ewaluacja i monitoring

Czym jest Gender Equality Plan?

NA UNIwersYTECIE
WSZYSCY JESTEŚMY

**RÓWNO
WAŻNI**




NIE AKCEPTUJEMY
DYSKRYMINACJI.
REAGUJ. POMOŻEMY CI

www.rownowazni.uw.edu.pl
ombudsman@uw.edu.pl

 **RÓWNO
WAŻNI**



 UNIwersYTET
WARSZAWSKI


 **RÓWNO
WAŻNI**



**Poradnik antydyskryminacyjny
dla osób studiujących i zatrudnionych
na Uniwersytecie Warszawskim**

AT THE UNIVERSITY

**WE ARE
ALL
EQUAL**




WE DON'T TOLERATE
DISCRIMINATION.
SEE IT, SAY IT.
WE WILL SUPPORT YOU

weareallequal.uw.edu.pl
ombudsman@uw.edu.pl

 UNIVERSITY
OF WARSAW **WE ARE**



Równość i przeciwdziałanie dyskryminacji

DZIAŁANIA RÓWNOŚCIOWE

- **Zwiększanie świadomości:**

- www.rownowazni.uw.edu.pl
- Kampania społeczna „Wszyscy jesteśmy równoważni”
- Kampania „Hej boli. UWażajmy na słowa” (UW przeciw mowie nienawiści)

- **Poradniki i publikacje:**

- Poradnik antydyskryminacyjny
- Informator o przeciwdziałaniu molestowaniu seksualnemu
- Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na UW

- **Kursy i szkolenia**

- Online: Kurs na Równość – przeciwdziałanie dyskryminacji na UW (PL/EN/UA)
- Online: Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni (PL/EN)
- Online: Mobbing w miejscu pracy – zapobieganie, rozpoznawanie i reagowanie (PL/EN)
- Online: Dyskryminacja, konformizm i opór – historia i pamięć getta ławkowego i innych form wykluczeń w murach uniwersytetów (PL)
- Warsztaty i szkolenia stacjonarne dla osób studiujących, doktoryzujących i pracujących na UW (PL/EN)

Równość i przeciwdziałanie dyskryminacji

INSTYTUCJE RÓWNOŚCIOWE I ANTYDYSKRYMINACYJNE

- Zespół Równościowy UW
- Biuro Rzeczniczki Akademickiej
- Komisja Rectorska ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (od 2024 Komisja ds. nierównego traktowania i dyskryminacji)
- Komisja Antymobbingowa (od 2024 Komisja ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych)
- Zespół Koordynatorów_ek ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym
- Pełnomocniczka Rektora ds. polityki przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu (2020 – 2024)
- Pełnomocnicy_Pełnomocniczki ds. równości na wydziałach i w jednostkach
- Pełnomocnik Rektora ds. różnorodności kulturowej
- Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy WPiA UW
- Klinika Prawa Uniwersytetu Warszawskiego WPiA UW
- Centrum Pomocy Psychologicznej
- Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami
- Welcome Point

DIAGNOZA PROBLEMU

Dysproporcje płci w kluczowych funkcjach na poziomie wydziałowym i uniwersyteckim:

Mężczyźni na Uniwersytecie:

- częściej **otrzymują stypendia**;
- częściej **obejmują stanowiska funkcyjne** (na poziomie wydziałowym i ogólnouniwersyteckim)

Krytyczny etap w karierze kobiet, gdy ich kariery zwalniają - okres między obroną pracy doktorskiej a uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego

Napięcia między karierą naukową a wyborami życiowymi

Stereotypy i niewypowiedziane uprzedzenia, prowadzące do protekcyjnego traktowania kobiet na uniwersytetach oraz odmowy uznania ich merytorycznego przygotowania

Trudności kobiet w budowaniu sieci kontaktów akademickich



**PLAN
RÓWNOŚCI PŁCI**

DLA UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO.

PLAN DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2020-2023

Cele strategiczne Planu Równościowego UW

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 i 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.



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA UNIwersYTETU WARSZAWSKIEGO.

PLAN DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2020-2023

Ewaluacja Planu – kontekst i cele

Plan miał trwać do końca 2024 roku i zakładał ewaluację po 2 latach (w 2022 r.) ale wydarzenia takie jak pandemia COVID-19 i wojna w Ukrainie spowodowały konieczność zmiany harmonogramu.

Zamiast ewaluacji przygotowywano **roczne raporty postępów**, publikowane na stronie rownowazni.uw.edu.pl.

Okres obowiązywania Planu **wydłużono do końca 2025 r.**

Charakter ewaluacji: podsumowująca i strategiczna, obejmująca cały okres wdrażania

Cele ewaluacji:

- ocena zgodności realizacji Planu z jego założeniami,
- identyfikacja działań o trwałych rezultatach,
- wskazanie barier wdrożeniowych,
- dformułowanie rekomendacji na kolejne lata.



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO.

PLAN DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2020-2023

Ewaluacja Planu – metodologia i zakres

Metodologia:

- analiza dokumentów (regulaminy, raporty, dane jednostkowe)
- badania jakościowe i ilościowe społeczności UW

Zakres ewaluacji – perspektywy horyzontalne:

- **wymiar instytucjonalny** – procedury, struktury organizacyjne, akty prawne
- **dane i monitoring** – systematyczność i zakres gromadzenia danych
- **rekrutacja i rozwój zawodowy** – wsparcie kobiet, mentoring, awanse
- **kultura organizacyjna i przeciwdziałanie dyskryminacji** – świadomość, działania prewencyjne, dostępność procedur
- **godzenie życia zawodowego z prywatnym** – wdrożone rozwiązania i potrzeby pracowników

Efekt końcowy: raport podsumowujący stopień realizacji Planu, identyfikujący wyzwania, dobre praktyki i rekomendacje istotne przy opracowywaniu nowej strategii równościowej UW.



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA UNIwersytetu WARSZAWSKIEGO.

PLAN DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2020-2023

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

- Szkolenia równościowe dla osób studiujących, doktoryzujących się i pracujących na UW (online i offline)
- Poradnik antydyskryminacyjny dla osób studiujących i zatrudnionych na Uniwersytecie Warszawskim
- Utworzenie Obserwatorium Równości
- Powołanie pełnomocników i pełnomocniczek ds. równości na wydziałach i w jednostkach UW
- Rozwój instytucji działających na rzecz równości i różnorodności oraz przeciwdziałania dyskryminacji

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

Najważniejsze zrealizowane działania:

- Kursy online - „Kurs na Równość – przeciwdziałanie dyskryminacji na UW”, „Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni”, „Mobbing w miejscu pracy - zapobieganie, rozpoznawanie i reagowanie”, „Dyskryminacja, konformizm i opór - historia i pamięć getta ławkowego i innych form wykluczeń w murach uniwersytetów”
- Opracowanie nowej „Procedury Antydyskryminacyjnej” i elektronicznego formularza zgłoszeniowego do naruszeń
- Opracowanie i wdrożenie kompleksowej polityki równościowej (zarządzenie Rektora UW)
- Dedykowana strona równościowa rownowazni.uw.edu.pl
- Zrealizowane badania: “Być rodzicem na UW 2022-2023”, “Równość na UW” edycje 2019 i 2024
- Rozbudowana sieć pełnomocników i pełnomocniczek ds. równości w jednostkach UW
- Akcja „Różowa skrzyneczka”
- Utworzenie formularza zgłoszeń dla osób transpłciowych
- Uczestnictwo w krajowych i międzynarodowych projektach na rzecz równości i różnorodności





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

Wnioski i dalsze działania:

- Wzmacnianie roli liderów i liderek organizacyjnych jako promotorów kultury równości i inkluzji
- Systematyczne upowszechnienie wiedzy o narzędziach wsparcia i procedurach
- Rozwijanie postaw odpowiedzialności i uważności
- Rozwijanie inicjatyw promujących równość
- Włączenie równości i inkluzji do strategii zdrowia psychicznego i dobrostanu

CEL 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

- Grupa networkingowa dla doktorantek
- Program mentoringowy dla młodych badaczek
- Gromadzenie danych statystycznych – struktura płci a działalność badawcza, naukowa, rekrutacja na studia i do szkół doktorskich

Najważniejsze zrealizowane działania:

- Sieć Doktorantek UW – comiesięczne spotkania, szkolenia, kontakt z ekspertkami, kanały komunikacji
- Program “Młode Badaczki”
- Monitoring danych z uwzględnieniem kryterium płci
- Działania wspierające w szkołach doktorskich
- Zbieranie i publikacja dobrych praktyk jednostek UW na stronie rownowazni.uw.edu.pl

RÓWNOWAŻNI!



CEL 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

Wnioski i dalsze działania:

- Kontynuacja i instytucjonalizacja istniejących inicjatyw
- Wprowadzenie corocznej aktualizacji monitoringu danych dotyczących rozwoju naukowego z uwzględnieniem kryterium płci
- Standaryzacja dobrych praktyk na wydziałach i w jednostkach
- Działania edukacyjne przeciwdziałające nieświadomym barierom w procesach oceny i rekrutacji
- Wdrożenie kompleksowego programu mentoringowego dla kobiet z uwzględnieniem specyfiki dyscyplin naukowych

RÓWNOWAŻNI!



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

- Poszerzenie strategii rekrutacyjnych o niedostatecznie reprezentowane płcie w oparciu o uzgodnione procedury
- Komisje rekrutacyjne z uwzględnieniem równowagi płci
- Badanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć

Najważniejsze zrealizowane działania:

- Szereg działań normatywnych i organizacyjnych, w tym Zarządzenie Nr 27 Rektora UW z dnia 27.02.2025, Uchwała nr 17 Senatu UW z dnia 20.01.2021
- Polityka otwartej, przejrzystej i opartej na osiągnięciach rekrutacji w Uniwersytecie Warszawskim
- Schemat rekrutacji na stanowisko nauczyciela akademickiego
- Przewodnik dla kierowników jednostek organizacyjnych i komisji
- Badanie luki płacowej na UW

RÓWNOWAŻNI!



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

Wnioski i dalsze działania:

- Wprowadzenie regularnego monitoringu udziału kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach procesów rekrutacyjnych
- Obowiązkowe szkolenia komisji rekrutacyjnych i konkursowych w zakresie równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji oraz uprzedzeniom nieświadomym
- Regularna ewaluacja wpływu przyjętych zasad na wyniki rekrutacji i strukturę zatrudnienia
- Upowszechnianie dobrych praktyk i przykładów skutecznych rekrutacji zapewniających zrównoważoną reprezentację płci w całej społeczności akademickiej

RÓWNOWAŻNI!



CEL 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

- Inwestycje w infrastrukturę opiekuńczą
- Umożliwienie pracy zdalnej i/lub hybrydowej
- Uznawanie obowiązków opiekuńczych w ocenie okresowej

Najważniejsze zrealizowane działania:

- Nowelizacja formularza oceny okresowej
- Wprowadzenie możliwości pracy zdalnej i okazjonalnej pracy zdalnej
- Uruchomienie zakładki „[Vademecum zatrudnienia](#)” na stronie Biura Spraw Pracowniczych
- Przyjęcie Rekomendacji ws. godzin spotkań służbowych
- Cykl szkoleń dla rodziców i opiekunów osób zależnych
- Realizacja badania „Być rodzicem na UW”, analizującego potrzeby opiekuńcze rodziców pracujących lub studiujących na Uniwersytecie
- Przygotowanie kompilacji dotyczącej prawnych i praktycznych aspektów work-life balance

CEL 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Wnioski i dalsze działania:

- 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
- Monitorowanie potrzeb w kwestii WLB oraz wdrażania dostępnych rozwiązań

CEL 5. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałów uczelnianych, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim

Wzrost reprezentacji kobiet w strukturach decyzyjnych – większy udział w komisjach, radach i kolegiach; w Senacie UW osiągnięto parytet płci.

Silna obecność kobiet w dydaktyce i administracji – aktywny udział w funkcjonowaniu uczelni, potencjał dla awansu do ról kierowniczych.

Zrównoważona struktura zatrudnienia – szczególnie w grupie badawczo-dydaktycznej, co sprzyja dalszemu wzmacnianiu równości w rolach akademickich.

Co się udało:

- Silna obecność kobiet w dydaktyce i administracji
- Wzrost reprezentacji kobiet w strukturach decyzyjnych – kolegia dziekańskie, Rady Wydziałów, Rady Dyscyplin
- Zróżnicowana struktura zatrudnienia sprzyjająca równowadze



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

Wnioski i dalsze działania:

- Potrzeba rozwijania działań wspierających awanse naukowe i administracyjne kobiet
- Ukierunkowane działania, wspierające kobiety w dziedzinach STEM
- Utrzymanie równowagi płci na najwyższych szczeblach zarządzania
- Potrzeba trwałego monitoringu i integracji polityki równościowej z zarządzaniem kadrowym
- Regularna analiza danych, ewaluacja efektów oraz wdrażanie rekomendacji



PODSUMOWANIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA UW

- Wdrożone działania edukacyjne
- Rozbudowane struktury instytucjonalne
- Profesjonalizacja działań antydyskryminacyjnych
- Mechanizmy reagowania na zachowania niepożądane
- Pozytywne zmiany w strukturze reprezentacji płci
- Wzrost świadomości społeczności akademickiej
- Inkluzywne środowisko akademickie
- Uwzględnianie działań równościowych w innych strategicznych dokumentach



DALSZE REKOMENDACJE

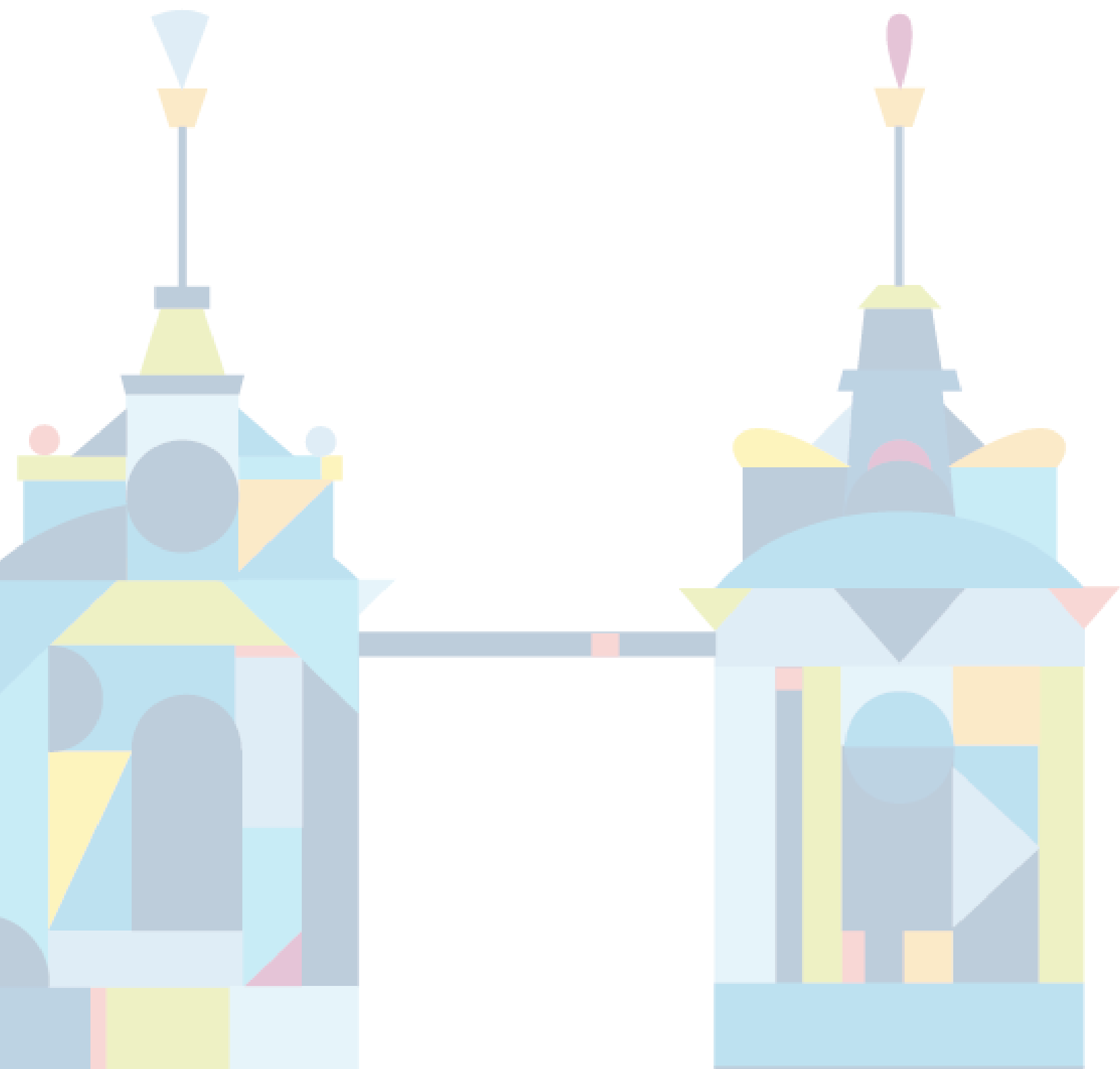
- Wzmocnienie stabilności i spójności polityki równościowej na poziomie uniwersyteckim
- Podejmowanie decyzji opartych na danych oraz monitorowanie efektywności działań
- Kształtowanie postaw równościowych opartych na szacunku
- Budowanie kultury sprzyjającej równości i różnorodności
- Ułatwienie nawigacji po systemie wsparcia i zwiększenie przejrzystości procedur
- Wzmacnianie obecności kobiet na prestiżowych, widocznych i decyzyjnych stanowiskach



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO.

PLAN DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2020-2023



UNIwersytet Warszawski

Krakowskie Przedmieście 26/28

00-927 Warszawa

tel. +48 22 55 20 000

www.rownowazni.uw.edu.pl