



UNIWERSYTET
WARSZAWSKI

Wydział Chemii

Dziekan prof. dr hab. Sławomir Sęk



Prof. dr hab. Sambor Grucza
Prorektor ds. współpracy i spraw pracowniczych
Uniwersytetu Warszawskiego

Szanowny Panie Rektorze,

w odpowiedzi na pismo PRSG/275/2025 z dnia 27 sierpnia 2025 r., dotyczące gromadzenia i upowszechniania dobrych praktyk w zakresie równości, różnorodności i inkluzyjności, uprzejmie przekazuję informacje o działaniach realizowanych na Wydziale Chemii UW.

1. Równość i różnorodność

- Pełnomocnik Dziekana ds. Równości – funkcję tę pełni prof. Pecul-Kudelska, co zapewnia systemowe wsparcie w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.
- Reprezentacja kobiet w gremiach decyzyjnych – co najmniej 40% w każdej komisji; w 3 z 8 komisji przewodniczącymi są kobiety.
- Różnorodność w składzie komisji i ciał kolegialnych – dbamy, aby zasiadali w nich przedstawiciele różnych grup zawodowych i stanowisk, co poszerza perspektywę podejmowanych decyzji.
- Otwartość w działaniach zewnętrznych – reprezentacja wydziału w konferencjach i organizacjach zależy od merytorycznych kompetencji, a nie płci, co sprzyja faktycznej równości.
- W przypadku wystąpienia przejawów agresji słownej, hejtu lub dyskryminacji Dziekan reaguje, przypominając o zasadach akademickiej kultury komunikacji. Takie zachowania nie są tolerowane w społeczności Wydziału.

2. Zrównoważona reprezentacja płci

- Kolegium Dziekańskie z udziałem kobiety – praktyka kontynuowana od dwóch kadencji.
- Silna reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych w administracji – z wyjątkiem działu IT, kobiety dominują w strukturach zarządczych.
- Równa struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich – zachowana równowaga (ok. 50% kobiet i 50% mężczyzn), również przy konkursach i awansach.

3. Work-life balance

- Elastyczne rozwiązania organizacyjne – umożliwianie indywidualnych ustaleń dotyczących godzin pracy i dydaktyki dla osób łączących obowiązki zawodowe i rodzinne.
- Wsparcie młodych badaczek – zachęcanie do udziału w konkursach promujących kobiety w nauce (m.in. L’Oreal Polska, Nagrody Naukowe „Polityki”), co sprzyja rozwojowi kariery przy równoczesnym utrzymaniu równowagi życiowej.

4. Infrastruktura opiekuńcza i wsparcie dla rodziców

- Praca zdalna / hybrydowa w zadaniach administracyjnych i niektórych obowiązkach naukowych. Tam gdzie to możliwe (np. pisanie artykułów, recenzji, przygotowanie materiałów), umożliwienie pracy częściowo z domu, z zachowaniem spójności organizacyjnej.

5. Planowane inicjatywy

- Organizacja szkoleń z zakresu równości oraz przeciwdziałania dyskryminacji.
- Promocja dobrych praktyk w komunikacji wewnętrznej i na stronie internetowej Wydziału.

Wierzimy, że powyższe działania wpisują się w standardy Uniwersytetu Warszawskiego i przyczynią się do dalszego wzmacniania kultury równościowej w naszej wspólnocie akademickiej.

Z wyrazami szacunku,

Sławomir Sęk
Dziekan Wydziału Chemii UW