



UNIwersytet
Warszawski

Równość na UW

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z BADANIA JAKOŚCIOWEGO

w ramach przygotowań do nowej edycji Inkluzywnego Planu
Równości Płci
dla Uniwersytetu Warszawskiego na lata 2025-2029

Autorki:

dra hab. Aneta Ostaszewska, prof. ucz.

WSNSiR, Centrum Badań nad Problematyką Kobiet i Płci

dra Marta Jadwiga Pietrusińska

Wydział Pedagogiczny, Centrum Badań nad Problematyką Kobiet i Płci



METODOLOGIA BADANIA JAKOŚCIOWEGO



- cele badania:
 - **określenie i analiza zmian w zakresie wiedzy i świadomości** po wdrożeniu pierwszego Planu Równości Płci w latach 2020 - 2024
 - **identyfikacja aktualnych doświadczeń** osób reprezentujących różne grupy uniwersyteckie związanych z nierównym traktowaniem, dyskryminacją oraz molestowaniem seksualnym
 - **poznanie potrzeb i oczekiwań społeczności akademickiej wobec działań** związanych z równością i różnorodnością, które mogłyby zostać wdrożone w nowej edycji **Inkluzywnego Planu Równości Płci**
- badanie w oparciu o **perspektywę intersekcyjną** - potraktowanie doświadczeń nierówności i dyskryminacji jako wzajemnie krzyżujących się i wpływających na siebie problemów

METODOLOGIA BADANIA JAKOŚCIOWEGO



- wywiady grupowe (fokusy) z następującymi grupami:
 - osoby **studiujące**
 - osoby **doktoryzujące się**
 - osoby pracujące naukowo lub/i dydaktycznie - **ze stopniem doktora** (tzw. pracownicy niesamodzielnego)
 - osoby pracujące naukowo lub/i dydaktycznie - **ze stopniem doktora habilitowanego/ profesora** (tzw. pracownicy samodzielnego)
 - osoby pracujące **w administracji** lub na innym **stanowisku nieakademickim** na poziomie **wydziałów i jednostek**
 - osoby pracujące **w administracji** lub na innym **stanowisku nieakademickim** na poziomie **centralnym**
 - członkowie i członkinie **kolegiów dziekańskich**

METODOLOGIA BADANIA JAKOŚCIOWEGO



- celowy dobór próby
- do badania zgłosiło się 97 osób
- wśród 58 osób uczestniczących w wywiadach:
 - 37 kobiety
 - 19 mężczyźni
 - 2 osoby niebinarne
- wywiady przeprowadzane online (z podziałem na grupy)
- wywiady przeprowadzono zarówno w języku polskim i angielskim
- okres prowadzenia wywiadów: wiosna 2024
- zespół badawczy opracowujący koncepcję badań i przeprowadzający wywiady:
 - Anna Grędzińska, główna specjalistka ds. równego traktowania
 - dra hab. Julia Kubisa, prof. UW, główna specjalistka ds. badań i edukacji równościowej
 - dra hab. Aneta Ostaszewska, prof. UW
 - dra Marta Jadwiga Pietrusińska

CHARAKTERYSTYKA BADANIA FOKUSOWEGO



- **mała liczebność** grup
- atmosfera sprzyjająca **otwartości** i **szczerości** wypowiedzi
- **samoselekcja** osób uczestniczących w badaniu - do badania przystąpiły osoby szczególnie zainteresowane tematyką równości
- wyniki nie stanowią reprezentatywnego obrazu całej społeczności Uniwersytetu
- wyniki odzwierciedlają **perspektywy i doświadczenia osób, które wzięły udział w badaniu**
- kwestie związane ze **zdrowiem psychicznym** i **pochodzeniem spoza Warszawy** nie były uwzględniane podczas planowania badania, jednak zostały wskazane przez uczestników jako istotne i wymagające uwagi

UWAGA METODOLOGICZNA



- Raportowane badanie **odzwierciedla perspektywę osób badanych** - ich odczucia i opinie dotyczące poruszanych zagadnień.
- Zgłaszane przez nich **przejawy dyskryminacji** mogły wynikać z ich **własnych doświadczeń** lub wiedzy o **doświadczeniach innych osób**.
- **Wskazywany “brak” nie zawsze oznacza faktyczny brak** danego rozwiązania, ale może wynikać z nieświadomości jego istnienia albo z poczucia, że dostępne rozwiązania są niewystarczające.
- **Proponowane postulaty** obejmują **wszystkie oczekiwania** wyrażone przez osoby uczestniczące w badaniu, a **nie tylko postulaty**, które są **możliwe do wdrożenia**.
- **W pierwszej części prezentacji nie ujawniamy żadnych informacji, które mogłyby umożliwić identyfikację osób**, które cytujemy, ze względu na poufność danych. Ponieważ przywoływane sytuacje bywają dość konkretne nie podajemy przy nich nie tylko imion osób, które je przywoływały, ale także płci i grupy uniwersyteckiej, którą reprezentują.
- Z kolei **w drugiej części prezentacji** cytaty zawierają tylko **informacje dotyczącą grupy fokusowej**, którą reprezentuje cytowana osoba. Informacja o grupie, pozwala osadzić w kontekście doświadczenia, o których mówią badane osoby.



NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI

NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY W STOSUNKU DO BADANIA Z 2019 ROKU



- **zwiększenie wiedzy** osób badanych dotyczącej **podstawowych pojęć** (tj. dyskryminacja, molestowanie seksualne, mobbing) oraz ich **przejawów**
- **zwiększenie wiedzy** osób badanych dotyczącej **zachowań pożądanых i niepożądanych** w kontekście dyskryminacji, molestowania seksualnego i mobbingu
- **zwiększenie świadomości i oczekiwań** wobec działań **proróżnościowych**
- **rozpoczęcie rozmowy** dotyczącej tego, w jaki sposób ma rozwijać się równość na Uniwersytecie Warszawskim w kolejnych latach



**DOŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z NIERÓWNYM
TRAKTOWANIEM I DYSKRYMINACJĄ,
W TYM Z MOLESTOWANIEM SEKSUALNYM**

HIERARCHICZNA STRUKTURA UNIwersYTETU



- struktura uniwersytetu **silnie zhierarchizowana** i zamknięta
- **rola, pozycja i status formalny** (m.in. stopnie i tytuły naukowe) jako **kluczowe dla sposobu traktowania** pracowników_nic oraz dostępu do zasobów, wsparcia czy możliwości rozwoju
- **osoby będące niżej w hierarchii uniwersyteckiej:**
 - **mają ograniczone zaufanie do procedur i wytycznych** związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji (osoby studenckie, osoby doktoranckie, pracowniczki_cy administracji, pracowniczki_cy naukowci niesamodzielni)
 - **mają ograniczone zaufanie w hierarchii do bezstronności procedur, ich skuteczności, ochrony** osób zgłaszających dyskryminację, molestowanie seksualne czy nierówne traktowanie
 - mają poczucie, że **osoby dyskryminujące nie ponoszą** wystarczających **konsekwencji** (to osoby dyskryminowane częściej niż dyskryminujące zmieniają wydział/ jednostkę/ grupę, w której pracują lub uczą się)

PLEĆ, WIEK, POZYCJA - INTERSEKCYJALNOŚĆ DOŚWIADCZEŃ



- **brak uznania** wobec osób - głównie kobiet - pracujących w **administracji**, a także doktorantów i doktorantek.
- **niejasny status osób doktoryzujących** się oraz ich infantyilizacja - traktowanie ich jako osób studenckich, czyli osób bez zobowiązań (np. rodzinnych, ekonomicznych) właściwych dorosłym
- brak formalnych/ praktycznych rozwiązań umożliwiających **wsparcie osób** (np. doktoranckich lub na umowach na czas określony) **wymagających leczenia lub czasowej absencji** z powodów zdrowotnych (w tym związanych ze zdrowiem psychicznym).

“ Jest parę osób, które mój zespół traktują z góry, ponieważ oni są w tym pionie głównym jednostki i po prostu nas **traktują jako chłopców i dziewczyny na posyłki**. Przynieś, podaj, pozamiataj, przynieś kawę, pilnuj bramy

“ Jeśli na przykład mamy coś robić, jeśli mamy gdzie pojechać, reprezentować, to **wybierani są głównie panowie** i cytuję profesora, no **dajmy jakąś panią do dekoracji**.

“ Czuję się wyjątkowo pokrzywdzona w momencie, kiedy dowiaduję się, że **osoby nowozatrudnione dostają wyższą pensję ode mnie**, ja pracuję już prawie 7 lat.

OBOWIĄZKI RODZINNE I OPIEKUŃCZE



- ignorowanie przepisów prawa pracy dotyczących **pracy zdalnej**
- znaczne **utrudnienia w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym** (np. spotkania decyzyjne organizowane w późno popołudniowych lub wieczornych godzinach)
- **niewystarczająca infrastruktura** przyjazna rodzinom
- **stereotypowe opinie o matkach**, szczególnie małych dzieci
- **wykluczanie kobiet planujących macierzyństwo** z życia akademickiego i utrudnienia w realizacji kariery naukowej
- **niewidzialność innych form opieki**, jak opieka nad starszymi dziećmi czy osobami zależnymi
- **osoby bezdzietne** widziane jako **w pełni dyspozycyjne** i gotowe do podejmowania dodatkowej pracy

“ *Musisz się poświęcić. Jak się poświęcasz, to nie masz rodziny. Koniec. **Albo rodzina, albo nauka.*** ”

“ *Boję się wykluczania, ponieważ i tak jestem mniej dyspozycyjną osobą ze względu na moje zobowiązania rodzinne...* ”

“ *Na pierwszym spotkaniu, zaraz po przyjęciu do szkoły doktorskiej katedra zorganizowała spotkanie z pracownikami i doktorantami, i **pierwsza rzecz, którą usłyszałyśmy jako doktorantki, to było:** „żeby tylko Panie nie ważyły się zachodzić w ciążę.” To była jedna z pierwszych rzeczy, którą usłyszałyśmy* ”

SPOZA WARSZAWY



- **żarty i stereotypy** dotyczące osób spoza Warszawy
- **brak wrażliwości społecznej i empatii** wobec trudności logistycznych i finansowych związanych z życiem „na dwa domy”
- dotyczy głównie **relacji pomiędzy osobami studenckimi**

“ ... ludzie z Warszawy albo spod Warszawy lekceważąco czasami podchodzą... **nie do końca rozumieją, że ja tak naprawdę żyję na dwa domy.**

“ Koledzy regularnie śmieją się na przykład ze Śląska i **mówią jakieś teksty w stylu, że powinniśmy zrównać Śląsk z ziemią,** bo tam nie ma nikogo poza byłą siłą robotniczą z czasów PRL-u.

BYCIE OSOBĄ CUDZOZIEMSKĄ



- **ograniczone kompetencje międzykulturowe i językowe** wśród pracowników_czek administracyjnych oraz kadry dydaktyczno-naukowej
- **niewystarczająca współpraca między jednostkami w zakresie systemowego podejścia do integracji i wsparcia** osób z zagranicy
- **nieporozumienia i trudności komunikacyjne**, w tym napięcia międzykulturowe
- **marginalizacja i poczucie wykluczenia** wśród osób pochodzących spoza Polski
- osoby nieznające języka polskiego spotykają się z **dystansem oraz brakiem realnego wsparcia na poziomie wydziałów** (brak materiałów i komunikatów w języku angielskim; niedostosowanie formalnych procedur do ich sytuacji)

“ *Jeżeli chodzi właśnie o **nieznajomość języka polskiego**, to jest czasami po prostu **postrzegane jako ich winą**, tak, nie zna polskiego, to niech się nauczy, niech się dowie.*

“ *... **studenci anglojęzyczni**, niebędący obywatelami polskimi, **doświadczają różnego rodzaju problemów, na które nie jesteśmy wyczuleni** wystarczająco. I my jako nauczyciele, i administracja.*

LGBTQ+



- brak wiedzy osób badanych o możliwości **zmiany imienia i zaimków** w systemach uczelnianych (USOS, mail)
- brak formalnego uznania tożsamości płciowej
- **dyskryminujące komentarze** ze strony starszej kadry
- **niechęć** do stosowania **języka inkluzywnego**
- **obawy** wobec **ujawniania tożsamości i relacji romantycznych**
- **doświadczenia lekceważenia lub wyśmiewania** potrzeb
- **poczucie wykluczenia** z życia uczelni

“ ... pani profesor [...] była **bardzo zniesmaczona, że ktoś się wyoutował.**

“ **Mamy problem ze studentami niebinarnymi na wyjazdach [...]** osoby właśnie niebinarne, czy osoby w tranzykcji życzą sobie pojedynczych pokojów. **My nie mamy na to funduszy.** Mamy tyle miejsc, ilu studentów jest przewidzianych.

“ Czy mogę **publikować pod preferowanym imieniem?**

(NIE)PEŁNOSPRAWNOŚĆ I ZDROWIE PSYCHICZNE



- **brak możliwości długotrwałego leczenia i przebywania na zwolnieniu** z powodu złego stanu zdrowia (szczególnie trudna sytuacja osób doktoranckich)
- **przypisywanie** stereotypowych **cech osobom** z nietypowymi cechami osobistymi lub neuroatypowością (np. lenistwo, chaotyczność)
- **brak rozwiązań dla pracowników neuroatypowych:** obawy przed ujawnieniem diagnozy (np. ADHD, choroba psychiczna) m.in. z powodu lęku o nieprzedłużenie umowy
- **niewystarczające kompetencje kadry dydaktycznej** do pracy z osobami neuroatypowymi i z chorobami/zaburzeniami psychicznymi (sygnalizowana duża potrzeba nabycia tych kompetencji).

“...i miałam taką obawę, czy jak będę miała ten papier, już oficjalnie **będę miała tę diagnozę** czy to mi nie przeszkodzi po prostu przy przedłużeniu umowy.

“... te osoby, **one są uważane za niegrzeczne, za niedostosowujące się do wytycznych**. I te osoby mają później, mam wrażenie, bardzo dużo problemów, często lądują na dywaniku.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE



- kluczowe **przyczyny**:
 - nierównowaga władzy między **kadram a studentkami**
 - **brak skutecznych mechanizmów** ochrony osób poszkodowanych
- główne **przejawy**:
 - nadużycia ze strony **profesorów** (mężczyzn)
 - **jawna seksualizacja** studentek i pracownic
 - **narzucanie nieformalnych norm** dotyczących wyglądu (np. ubioru)
 - **fizyczne gesty** przekraczające granice prywatności
- skargi nie zgłaszane z obawy przed:
 - **odwetem**
 - **ujawnieniem tożsamości** osoby poszkodowanej
 - **brakiem wiary w skuteczność** procedur
 - **“fałszywymi oskarżeniami”**
- dodatkowe ryzyko stwarzają **wyjazdy terenowe, konferencje, wielogodzinna praca w laboratoriach**:
 - **zacieranie granic** formalności
 - **brak jasnych standardów** zachowania

“ Chciałam bardzo zgłosić pewne sytuacje i zrezygnowałam ze względu na to, że ja jestem zależna od tych ludzi, którzy są nade mną.

“ A wie pani, bo pan profesor nam powiedział, że **jak na obrady to my musimy w miniówkach**, bo inaczej on nas wyrzuci z obrad.

“ [On] **lubi młode studentki**. I sobie pozwala na podejście, **pogłaskanie po ramionku**....

“ Bardzo często, no, chyba **terenowcy też wiedzą**, że po takim ciężkim dniu, **to czasem tam się pojawia jakieś piwo, prawda, czy po prostu wino**. I w związku z tym **rozmowy schodzą bardzo często na sprawy prywatne, prawda?** I była sytuacja niemalże, że po prostu **pracownik się dzielił swoimi problemami, prawda, seksualnymi** i tym podobne właśnie.



**PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI
I NIERÓWNIEMU TRAKTOWANIU W DZIAŁANIACH
SYSTEMOWYCH NA POZIOMIE CENTRALNYM
I NA POZIOMIE JEDNOSTEK**

OGÓLNA OCENA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI 2020 - 2024



- zmiany związane z Planem Równości Płci (2020-2024) dostrzegane, ale mała znajomość konkretnych działań
- różnica w ocenie Planu przebiegająca zgodnie z hierarchią uniwersytecką:
 - osoby niżej w hierarchii - poczucie frustracji wynikające z braku „przykładu z góry” i poczucia fasadowości działań - w konsekwencji mała wiara w skuteczność działań równościowych i nie korzystanie z nich
 - osoby z kadry zarządzającej (m.in. z kolegów dziekańskich) - poczucie, że Plan dokłada im pracy i poczucie, że nie mają wystarczających kompetencji by go w pełni realizować lub bagatelizują jego oddziaływanie

U nas na Wydziale **dużo rzeczy się dzieje na poziomie deklaracyjnym**. To znaczy mamy np. rozwieszone naklejki z tęczaową flagą i z napisem tu jesteś u siebie, albo mamy plakaty o tym, żeby zgłaszać seksistowskie żarty. [...] i **oczywiście deklaracje są ważne i są dobre, ale są niewystarczające. Ja nie widzę przełożenia tego na praktykę** [doktorantka]

“ [...] te **kwestie równościowe też są używane chyba bardziej jako narzędzie, jakieś legitymizacje własnych działań**, czy też jakaś droga do walki o wyższe stanowiska [...] a w praktyce wszystko **zależy od kultury osobistej**. Jeśli ktoś po prostu ma jakieś tam minimum empatii do drugiego człowieka, minimum kultury, rozumie co jest ok, co nie jest ok, no to potrafi się zachować [dziekan]

OCENA POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁAŃ W TYM PROCEDURY ANTYDYSKRYMINACYJNEJ



- różnica w ocenie Planu przebiegająca zgodnie z hierarchią uniwersytecką
 - kadra zarządzająca - dostrzega problemy proceduralne:
 - długość procedur i problemy z komunikacją pomiędzy ciałami odpowiedzialnymi za procedury a władzami jednostek
 - niepokój o fałszywe oskarżenia
 - osoby niższej w hierarchii akademickiej:
 - wątpliwości związane z efektywnością procedur, sposobem ich procedowania i ich samym sensem
 - ogólny brak zaufania do istniejących procedur albo też wątpliwości co do ich skuteczności

“ [...] ale też zabezpieczać osoby, które są potencjalnie **trochę skazane albo oskarżone niesłusznie, albo przy okazji rykoszetem** gdzieś dostają, bo my cały czas mówimy w takich sytuacjach, kiedy staramy się pomagać osobom, które są w jakiś sposób pokrzywdzone, albo potencjalnie pokrzywdzone, ale [...] jak u nas na wydziale była taka kula śnieżna, to **raptem tych pokrzywdzonych osób było znacznie więcej i no niekiedy krzywdziło** towarzystwo osoby pokrzywdzonej, inne osoby i to już naprawdę jest bardzo trudne do zatrzymania [dziekan]

“ [...] **nawet jeżeli jest rzecznik** [pełnomocnik ds. równości], **to jest osoba, która jest kolegą z pracy czy koleżanką z pracy, osób, które chcemy zgłaszać.** Ja np. **nie czuję się bezpiecznie z taką sytuacją**, że ja rozumiem, że ta osoba jest bardzo miła i na pewno jest sympatycznie nastawiona, ale to dla mnie **nie ma specjalnie znaczenia w obliczu tego, że po prostu to jest osoba z tego samego środowiska** [doktorantka]

“ Pani kierownik tamtej sekcji, no ich się obawiała, bo miały doświadczenie po pierwsze spoza Uniwersytetu, a po drugie bardzo wysokie i cenione. **I ze względu na mobbing zmieniły pracę na lepszego pracodawcę [...].** Ale tutaj w sprawę była zaangażowana pani Ombudsman, nie do końca wiem, jak to się wymawia tą funkcję, **ale tutaj ten mobbing był zgłoszony, ale nic się nie wydarzyło** [pracownica, administracja centralna].

TRUDNOŚCI Z WPROWADZENIEM DZIAŁAŃ W JEDNOSTKACH



- Największe wyzwania we wprowadzaniu działań na poziomie jednostek
 - **ogólna niechęć do rozwiązań równościowych** i traktowanie ich jako **“lewicowej ideologii”**
 - **brak przekonania o ważności postulatów** równościowych
 - **opór wśród starszej kadry** i **niechęć do zmiany**
 - **wysmiewanie lub bagatelizowanie zgłaszanych zachowań** dyskryminujących
 - traktowanie **feminatywów, neutratywów, języka inkluzywnego** jako **fanaberię**
 - poczucie, że **wytyczne/ rekomendacje/ zalecenia** dotyczące działań równościowych są **na tyle scentralizowane i sztywne**, że niemożliwa jest ich elastyczne dostosowywanie do kontekstów i sytuacji w poszczególnych jednostkach vs. **brak twardych zaleceń**, co wiąże się z dużą dowolnością podejmowania działań równościowych
 - pogląd, że **działania równościowe** są **wykorzystywane w walce politycznej**
 - **deklaracje władz** o potrzebie wprowadzania **działań i zachowań równościowych** w ich jednostkach, przy jednoczesnym **braku chęci/ umiejętności** do zmieniania własnych **zachowań na bardziej równościowe** przez władze
 - **lęk przed zgłaszaniem** dyskryminacji z obawy przed **lekceważeniem sprawy, odwetem, brakiem zrozumienia i długim procedowaniem**
 - **brak wystarczającej wiedzy i świadomości** wśród pracowników by działać antydyskryminacyjnie
 - **niewystarczająca komunikacja i upowszechnianie informacji** o działaniach równościowych na UW
 - **problemy organizacyjne** (np. zapewnienie parytetów w różnych organach w wydziałach sfeminizowanych/ zmaskulinizowanych)

DZIAŁANIA RÓWNOŚCIOWE W JEDNOSTKACH



- **działania równościowe w jednostkach dość ograniczone** - możliwe, że:
 - włączanie i równość nie są priorytetem funkcjonowania jednostek
 - **działania odgórne zaspokajają potrzeby** w zakresie inkluzji i przeciwdziałania dyskryminacji
- dwa typy **działań** w jednostkach:
 - **działania odgórne**, wynikające z rekomendacji, nakazów centralnych
 - różnego rodzaju **działania informacyjno-edukacyjne**
 - **warsztaty i szkolenia równościowe**
 - **informowanie** (głównie mailowo) o różnego rodzaju działaniach, zaleceniach, procedurach równościowych i włączających, w tym rekomendacjach Zespołu równościowego
 - różnego rodzaju **interwencje** podejmowane przez Rzeczniczkę Akademicką oraz Zespół równościowy
 - **wprowadzenie** różnego rodzaju **rekomendacji** wynikających z Planu Równości Płci na poziomie jednostek
 - **działania oddolne** podejmowane z inicjatywy społeczności wydziałów/ jednostek
 - częstsze używanie **feminitywów i neutratywów** oraz **języka inkluzywnego**
 - przystosowanie **infrastruktury** (np. toalety koedukacyjne, montowanie “różowych skrzyneczek”, tworzenie przestrzeni dla rodziców z dziećmi).
 - prowadzenie **różnego rodzaju rozmów indywidualnych/ w zespołach przez dziekanów_ny z osobami pracującymi w jednostkach** w celu wyjaśnienia niepokojących zachowań pracownika_czki zgłaszanych do władz



**OCZEKIWANIA WZGLĘDEM
NOWEGO INKLUZYWNEGO
PLANU RÓWNOŚCI PŁCI
ORAZ POSTULATY OSÓB BADANYCH**

KONTEKST INTERPRETACJI WYNIKÓW



- Zaprezentowane **postulaty** wynikają z **doświadczeń i oczekiwań osób badanych**
- **Wiele rozwiązań równościowych** dostępnych na UW **jest nieznanymi** osobom uczestniczącym w badaniu.
- Postulujemy zatem, aby w **nowym Inkluzywnym Planie Równości Płci** istotny **nacisk położyć na informowanie** o istniejących **możliwościach i sposobach korzystania** z rozwiązań, a także na **wyjaśnianie zasad ich funkcjonowania** (np. przypomnienie, że Komisja Antydyskryminacyjna wydaje jedynie opinię, natomiast decyzje personalne podejmuje Rektor).

POSTULATY MODYFIKUJĄCE/ ROZWIAJĄCE ISTNIEJĄCE ROZWIĄZANIA RÓWNOŚCIOWE



- **podręczniki i poradniki w krótszych formach** (np. ulotki, 1-2 stronicowe broszury)
- krótka broszura z **najważniejszymi informacjami oraz linkiem do najważniejszych informacji** - wysyłana mailowo **do wszystkich osób zaczynających pracę i studia na UW.**
- **mail z najważniejszymi informacjami i linkami dotyczącymi przeciwdziałania dyskryminacji na początku roku akademickiego** do osób rozpoczynających pracę lub studia na UW
- proste **infografiki** (różne tematy związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu, nierównemu traktowaniu oraz działaniami równościowymi)
- wypracowanie **nowej Strategii komunikacji działań równościowych** na Uniwersytecie Warszawskim (włączając w jej tworzenie wszystkie grupy społeczności UW) - zwrócenie uwagi na zróżnicowanie odbiorców i odbiorczyń
- **informowanie o działaniach, które mogą podejmować osoby będące świadkami_kiniemi dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego**, tak by zachęcać te osoby do podejmowania działań, informowanie o przysługujących prawach i obowiązkach oraz o tym, jak osoby są chronione na UW przed potencjalnym odwetem.

POSTULATY MODYFIKUJĄCE/ ROZWIAJĄCE ISTNIEJĄCE ROZWIĄZANIA RÓWNOŚCIOWE



- wypracowanie **jasnego sposobu informowania i wyjaśniania funkcjonowania różnych procedur i działań związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji** w celu zwiększenie zaufania do tych **procedur i działań**, a także osób, które za nie odpowiadają, poprzez:
 - wzmocnienie poczucia w osobach studiujących i pracujących (szczególnie niżej w hierarchii akademickiej), że **informowanie o dyskryminacji jest poufne** (m.in. różnica między anonimowością a poufnością)
 - budowanie poczucia, że **osoby odpowiedzialne** za podejmowanie działań równościowych (przede wszystkim w zakresie zgłoszeń dyskryminacji/ mobbingu, monitorowania i ewaluacji Planu) są **niezależne** np. od władz dziekańskich, rektorskich, relacji koleżeńskich)
 - **jasne i klarowne zapewnienie o poufności i ochronie przed “odwetem”** ze strony osoby, której sprawa dotyczy w przypadku zgłoszenia dyskryminacji czy molestowania seksualnego
 - wzmocnienie poczucia skuteczności działań i procedur antydyskryminacyjnych (np. upublicznianie **statystyk związanych przeprowadzonymi procedurami oraz ich następstwami, dobrowolne historii i świadectw różnych osób** korzystających ze wsparcia dostępnego na UW
 - wzmocnienie poczucia, skuteczności procedur przez **otwarte informowanie całej społeczności danej jednostki/ uniwersytetu o rezultacie przeprowadzonych procedur i podjętych działaniach**, niezależnie od tego, jaki będzie to rezultat (transparentność vs. poufność)
- **rozwój infrastruktury żłobkowo-przedszkolnej** (nowe placówki, więcej miejsc)
- **realne umożliwienie podejmowania pracy zdalnej**, w tym również przez pracowników naukowych, rodziców dzieci do lat 4, jak również pracownikom administracji w ogóle.

POSTULATY MODYFIKUJĄCE/ ROZWIJAJĄCE ISTNIEJĄCE ROZWIĄZANIA RÓWNOŚCIOWE



- **wzmocnienie działań edukacyjnych** szczególnie poprzez szkolenia, w tym:
 - **zwiększenie zasięgu oddziaływania** szkoleń poprzez:
 - **wprowadzenie szkoleń równościowych obowiązkowych** dla wszystkich, w szczególności dla nowych osób
 - **wprowadzenie szkoleń dla zagranicznych osób studenckich**
 - **wprowadzenie większej liczby i rodzajów szkoleń równościowych dla osób pracujących w administracji, pracowników_c technicznych, porządkowych, osób doktoranckich i osób studiujących**
 - **wprowadzenie obowiązkowych szkoleń dla kadry zarządzającej, rozpoczynającej pracę na stanowiskach kierowniczych** (szczególnie dot. **budowania głębszego zrozumienia celów i skutków działań równościowych i inkluzywnych**, rozwijania ich kompetencji w tych obszarach)
 - **zwiększenie motywacji** do udziału w szkoleniach poprzez:
 - **włączenie udziału w szkoleniach równościowych do oceny pracowniczej**
 - **uniezależnienie udziału w szkoleniu od zgody przełożonego**, w pionie administracyjnym (np. roczna pula godzin do wykorzystania na szkolenia)
 - **rozszerzenie tematyki** prowadzonych szkoleń o:
 - **tematykę dotyczącą pracy z osobami w spektrum, ADHD, zaburzeniami i chorobami psychicznymi**
 - **szkolenia o wyjazdach i zajęciach terenowych**
 - **tematykę związaną z budowaniem relacji z osobami studenckimi bez skracania dystansu**

POSTULATY ZWIĄZANE Z WPROWADZENIEM NOWYCH ROZWIĄZAŃ



- wprowadzenie **nowych procedur i silniejsza (de)centralizacja już istniejących rekomendacji i zaleceń**
 - twarde zalecenia vs. decentralizacja
- **wprowadzenie zaleceń, rekomendacji, wytycznych lub procedur związanych z:**
 - **używaniem feminatywów i odpowiednich zaimków**
 - **wpisaniem feminatywów w stanowiska w regulaminie pracy i używaniem ich w oficjalnych dokumentach**
 - **procedurami reagowania w sytuacjach niepożądanych zachowań**
 - **reagowaniem na problemy ze zdrowiem psychicznym osób studiujących**
 - **procedurami zwiększającymi transparentność zarobków**
 - **procedurami regulującymi godziny spotkań i posiedzeń różnych ciał na uniwersytecie - kultura pracy**
 - **umożliwiającą łączenie życia rodzinnego i pracy**
 - **wytycznymi dotyczącymi organizowania badań terenowych, wyjazdów naukowych i studenckich**
 - **oficjalną komunikacją w 2 językach - polskim i angielskim - na każdym poziomie (centralnie i w jednostkach)**

POSTULATY ZWIĄZANE Z WPROWADZENIEM NOWYCH ROZWIĄZAŃ



- **zwiększeniem zasobów (finansowych i ludzkich) zespołu równościowego, Komisji Antydyskryminacyjnej i Komisji Antymobbingowej**
- **uwrażliwienie władz uniwersytetu i władz jednostek** (większe przełożenie deklaracji na praktykę)
- **rozwijanie wiedzy i kompetencji miękkich pełnomocniczek_ków równościowych**
- **możliwość sieciowania się pełnomocników_czek, wymiany doświadczeń i odbywania superwizji**
- **akcja informacyjnej na poziomie jednostek, zwiększająca świadomość powołania pełnomocnika_czki oraz ich kompetencji**
- **przeprowadzanie w jednostkach na początku każdego roku akademickiego obowiązkowego spotkania z osobami pracującymi i z osobami studiującymi w celu przypomnienia informacji związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji i działaniami równościowymi**
- **cykliczne (nie tylko akcyjne) wydarzenia promujące równość i włączanie**
- **zbudowaniem w społeczności UW świadomości i dogłębnego zrozumienia celów działań równościowych i antydyskryminacyjnych poprzez różnego rodzaju działania edukacyjne i informacyjne**

POSTULATY ZWIĄZANE Z WPROWADZENIEM NOWYCH ROZWIĄZAŃ



- **budowaniem kultury pracy wspierającej różnorodność** potrzeb członków i członkiń społeczności uczelnianej, szczególnie w zakresie rozwiązań systemowych (m.in. tworzenie środowiska pracy, które uwzględnia różne sytuacje życiowe i opiekuńcze)
- stworzeniem **nakładki na USOS** dla osób transseksualnych i niebinarnych
- umożliwieniem **zmiany oficjalnego maila uniwersyteckiego osobom** transpłciowym i niebinarnym
- stworzeniem **przestrzeni do wyciszenia/ stref** ciszy dla osób neuroróżnorodnych lub z problemami psychicznymi
- wprowadzeniem uniwersyteckiej usługi - **opieki nad dziećmi na godziny dla osób pracujących na UW**



WNIOSKI KOŃCOWE

INTERSEKCJONALNE DOŚWIADCZENIA DYSKRYMINACJI



- złożony, intersekcjonalny charakter **dyskryminacji**
- **cechy sprzyjające** doświadczeniu dyskryminacji:
 - **niska pozycja w hierarchii** akademickiej
 - **nie bycie** heteroseksualnym (cis)mężczyzną
 - **posiadanie dzieci**
 - **brak biegłości w języku polskim**
 - **bycie osobą neuroatypową**
- **źródła dyskryminacji** wynikają z:
 - **indywidualnych postaw** i zachowań członków oraz członkiń społeczności UW
 - funkcjonującej w wielu uniwersyteckich subśrodowiskach „**kultury przyzwolenia**”
 - **systemowej organizacji pracy uczelni** oraz niewystarczająco **skutecznych rozwiązań chroniących** przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem
 - **instytucjonalnych, prawnych, kulturowych i społecznych** uwarunkowań funkcjonowania szkół wyższych w Polsce

ZDROWIE PSYCHICZNE A NOWY INKLUZYWNY PLAN RÓWNOŚCI PŁCI



- **priorytetowe znaczenie zdrowia psychicznego**
- **najważniejsze kwestie** poruszane w trakcie wywiadów:
 - **brak konkretnych procedur** oraz **kompetencji** osób zajmujących się dydaktyką pozwalających **adekwatnie reagować i wspierać** w sytuacjach, gdy **niepokoi ich stan zdrowia psychicznego** osób, które uczą
 - **poczucia osamotnienia i obciążenia** związane z realizacją doktoratu/ habilitacji oraz brakiem odpowiedniego wsparcia (szczególnie osób doktoryzujących się)
 - **problemy ze zdrowiem psychicznym** będące **konsekwencją dyskryminacji**, molestowania seksualnego, nierównego traktowania oraz **mobbingu**
 - **stygmatyzacja problemów ze zdrowiem psychicznym** – obawa przed otwartym mówieniem o swoich trudnościach i problemach
 - **brak poczucia istnienia otwartej i bezpiecznej przestrzeni** do rozmowy o **trudnościach** i potrzebach związanych ze zdrowiem psychicznym (poczucie izolacji i braku integracji w grupach uczelnianych)

ZMIANA POSTAW WYZWANIEM DLA NOWEGO INKLUZYWNEGO PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

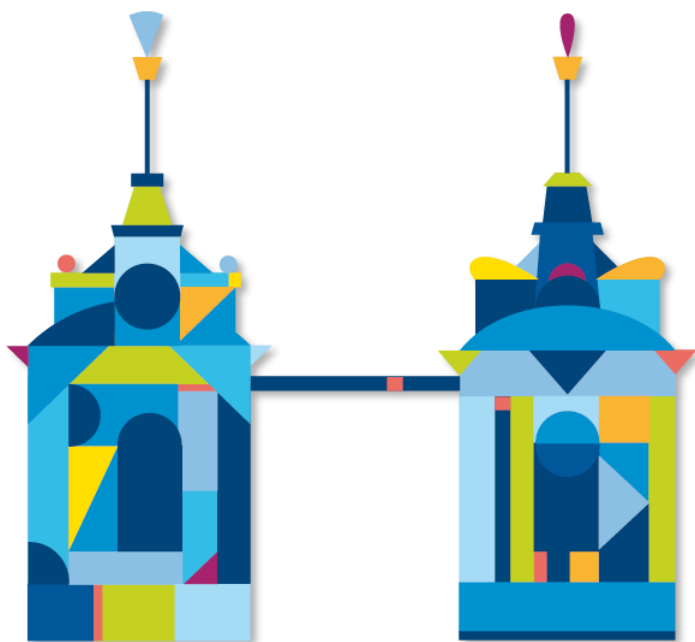


- **większa świadomość wyzwań** związanych z dyskryminacją i nierównym traktowaniem, ale **działania podejmowane** są często ze **względów wizerunkowych**
- **relatywnie małe zainteresowanie** jakościową częścią **badania** (charakter poufny, ale nie anonimowy) może sugerować, że w społeczności UW:
 - **zainteresowanie problematyką równości** i przeciwdziałania dyskryminacji jest **nieduże**; lub/ i
 - **brakuje** (poczucie istnienia) **bezpiecznych przestrzeni** by w sposób otwarty mówić o swoich doświadczeniach związanych z tymi tematami
- podczas wywiadów poruszanie tematów “bezpiecznych”, **oczywistych i widocznych** a nie “niewygodnych”
 - **poruszano** np. kwestia używania odpowiednich zaimków, kwestii związanych z niebinarnością i transpłciowością, bo “dopiero się uczymy” więc **usprawiedliwione jest popełnianie błędów**
 - **unikano** tematów “zakorzenionych” w **formalnej strukturze uczelni**, wynikających z **kultury przyzwolenia, utrwalonych praktyk** i hierarchii instytucji np. dyskryminacji:
 - młodych akademikzek (np. nie włączaniu ich w gremia decyzyjne)
 - osób cudzoziemskich
 - pracowników administracji (np. mówienie do nich i o nich bez szacunku)
- **rozdźwięk** w opinii o działaniach równościowych **między osobami zajmującymi wyższe i niższe pozycje** w hierarchii akademickiej

ZMIANA POSTAW WYZWANIEM DLA NOWEGO INKLUZYWNEGO PLANU RÓWNOŚCI PŁCI



- **nowy Inkluzywne Plan Równości Płci** powinien być **bardziej skupiony na budowaniu postaw** niż na rozwijaniu samej wiedzy dotyczącej dyskryminacji
- w nowym Planie **ważne, aby kształtować:**
 - **świadomość** tego, **dlaczego działania równościowe i antydyskryminacyjne są ważne i czemu służą**
 - **świadomość** tego, jakie są **indywidualne, kolektywne i organizacyjne konsekwencje** braku równego traktowania
 - **świadomość** związana z tym, jak **posiadanie przywilejów może zaburzać percepcję** zachowań dyskryminujących
 - **postawy i umiejętności** związane z **empatyczną komunikacją**
- w nowym Planie **osoby z kadry zarządzającej** (uniwersytetem, jednostkami naukowymi, jednostkami administracyjnymi, zespołami) powinny zostać **objęte szeregiem działań skierowanych specjalnie do nich** - kształtujących ich postawy i kompetencje.



KONTAKT Z AUTORKAMI

a.ostaszevska@uw.edu.pl

mpietrusinska@uw.edu.pl