



UNIwersYTET
WARSZAWSKI

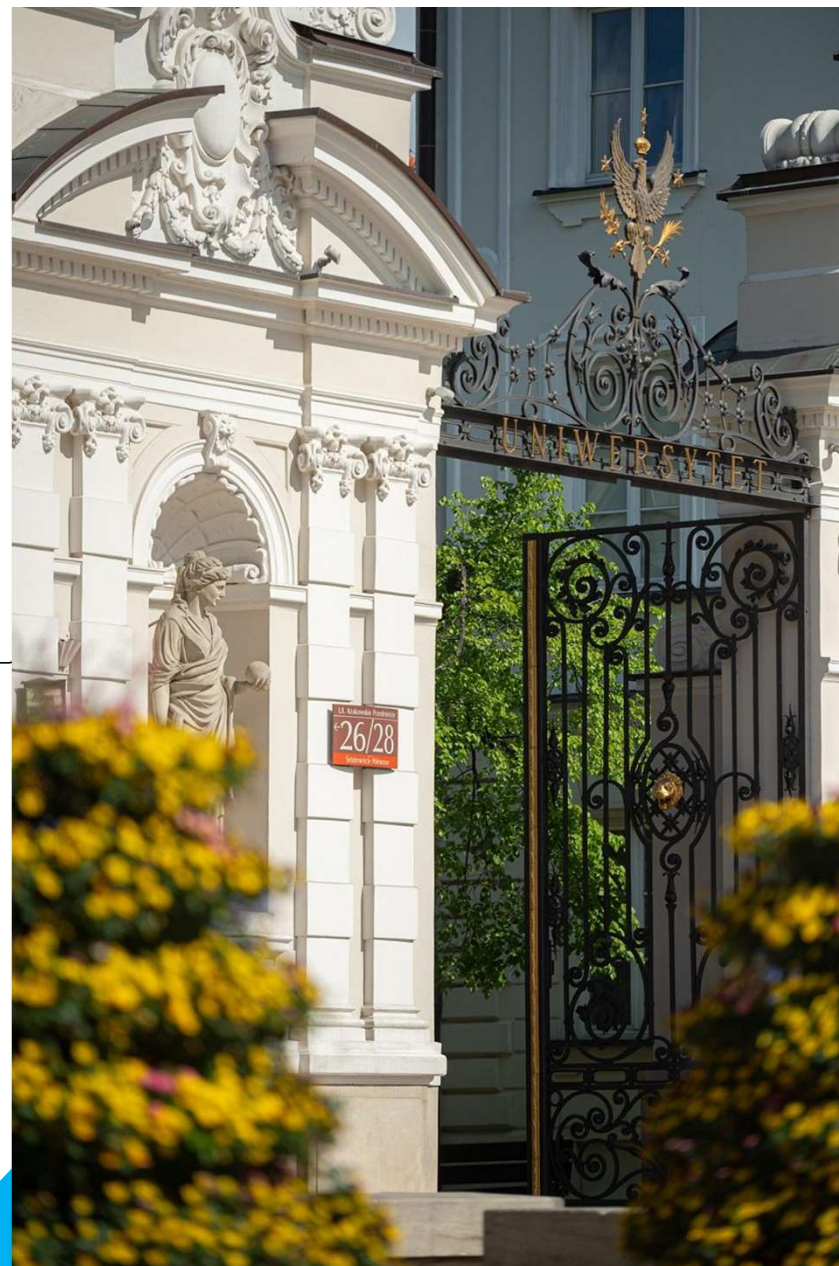
Gender Equality Plan: Plan Równości Płci dla UW

Anna Grędzińska

Główna Specjalistka ds Równouprawnienia w UW

dr hab. Julia Kubisa prof. ucz

Główna Specjalistka ds Badań i Edukacji Równościowej



Równość i przeciwdziałanie dyskryminacji na Uniwersytecie Warszawskim

Działania równościowe	Instytucje równościowe i antydyskryminacyjne
<ul style="list-style-type: none">• Zwiększone świadomości:<ul style="list-style-type: none">✓ www.rownowazni.uw.edu.pl✓ Kampania społeczna „Wszyscy jesteśmy równoważni”• Poradniki i publikacje:<ul style="list-style-type: none">✓ Antydyskryminacyjny✓ Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu✓ Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na UW• Kursy i szkolenia<ul style="list-style-type: none">✓ Online: Kurs na Równość (PL/EN)• Warsztaty i szkolenia (PL/EN)• Gender Equality Plan dla UW	<ul style="list-style-type: none">• Pion równościowy• Zespół Rzeczniczki Akademickiej• Komisja Rektorska ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (Procedura Antydyskryminacyjna)• Komisja Antymobbingowa• Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy WPIA• Klinika Prawa Uniwersytetu Warszawskiego przy WPIA• Centrum Pomocy Psychologicznej• Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami• Pełnomocnicy_Pełnomocniczki ds. równości w jednostkach organizacyjnych

Przygotowania do GEP

- ❑ Zobowiązania zewnętrzne (HR Excellence in Research, Horyzont Europa)
- ❑ Umocowanie GEP w prawie (np. zarządzenie rektora)
- ❑ Wsparcie władz uczelni
- ❑ Wydzielona jednostka/stanowisko odpowiedzialne za koordynację GEP
 - umocowana w prawie
 - zapewnione finansowanie
- ❑ Stabilne źródło finansowania GEP (długa perspektywa)
 - źródła: UE, krajowe, instytucji

Przygotowania do GEP

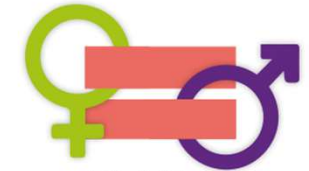
- ❑ Kontekst i specyfika danej jednostki
- ❑ Identyfikacja (potencjalnych) sojuszników i przeciwników
- ❑ Szeroka współpraca i konsultacje (studenci, organizacje studenckie, szkoły doktorskie, władze instytutów, administracja, nauczyciele akademicy, związki zawodowe)
- ❑ Komunikacja (współpraca z Biurem Promocji i Biurem Prasowym)
- ❑ Podejście top-down i bottom-up
- ❑ Mapowanie aktorów i wyznaczanie konkretnych działań

Elementy GEP

- ❑ Diagnoza i analiza (kontekst)
- ❑ Zdefiniowanie celów
- ❑ Określenie konkretnych działań i osób/ jednostek odpowiedzialnych za ich realizację
- ❑ Określenie wskaźników (ilościowe, jakościowe, desk research)
- ❑ Wyznaczenie ram czasowych
- ❑ Ewaluacja i monitoring

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UW

- Plan działań na rzecz równości, różnorodności i zapobiegania dyskryminacji na lata 2020-2023.
- Pierwszy GEP na uczelni w Polsce Na podstawie (od 2017 r.):
 - Diagnoza wewnętrzna, wspierana projektami jakościowymi, ilościowymi i desk research,
 - Warsztaty i konsultacje wewnętrzne,
 - Dobre praktyki na zagranicznych uczelniach,
 - Recenzje wewnętrzne i zewnętrzne.
 - 5 Celów, które obejmują działania i wskaźniki



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA UNIwersYTETU WARSZAWSKIEGO.
PLAN DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2020-2023

dr Anna Cybulko
dr hab. Julia Kubisa

Diagnoza (2018-2019)

- Dysproporcje płci w kluczowych funkcjach na poziomie wydziałowym i uniwersyteckim
- Rektor: mężczyzna Prorektorzy: 3 mężczyzn i 1 kobieta
- Przewodniczący Rad Dyscyplin 17 mężczyzn i 4 kobiety
- Kolegia dziekańskie: Dziekan: 18 mężczyzn i 6 kobiet
- mężczyźni częściej otrzymują stypendia i stypendia; znacznie częściej niż kobiety zajmują stanowiska funkcyjne, zarówno na poziomie kierownika katedry, jak i dziekana;
- Krytycznym etapem w karierze kobiet jest okres między obroną pracy doktorskiej, uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego, a uzyskaniem profesury. w takich momentach kariery kobiet zwalniają.
- Napięcia między karierą naukową a wyborami życiowymi – presja na doświadczenie międzynarodowe, dyspozycyjność a obowiązki rodzinne
- Stereotypy i niewypowiedziane uprzedzenia: kobiety są „mniej ambitne, mniej utalentowane”, rzadziej uważane za ekspertki, podczas gdy mężczyźni są „bardziej zdeterminowani i odporni na stres”;
- Stereotypy i uprzedzenia przekładają się na zachowania, takie jak protekcyjne traktowanie, odmowa uznania merytorycznego przygotowania kobiet ze względu na ich styl autoprezentacji;
- Kobietom trudniej jest budować sieć kontaktów akademickich
- Osoby doświadczające molestowania seksualnego stosują głównie strategie indywidualne

GEP UW: PIĘĆ CELÓW



- CEL 1. Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności
- Działania obejmują:
 - szkolenia równościowe dla studiujących i pracujących (online i offline), procedurę antydyskryminacyjną, rekomendacje przeciwko molestowaniu seksualnemu, utworzenie Obserwatorium Równości, które gromadzi dane oraz pełnomocników ds. równości na poziomie wydziałów.
 - rozwój struktur równości i różnorodności oraz struktur antydyskryminacyjnych
- CEL 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet
- Działania obejmują networking dla doktorantek, program mentoringowy dla młodych badaczek, gromadzenie danych statystycznych na temat płci i działalności badawczej oraz rekrutacji do szkół doktorskich

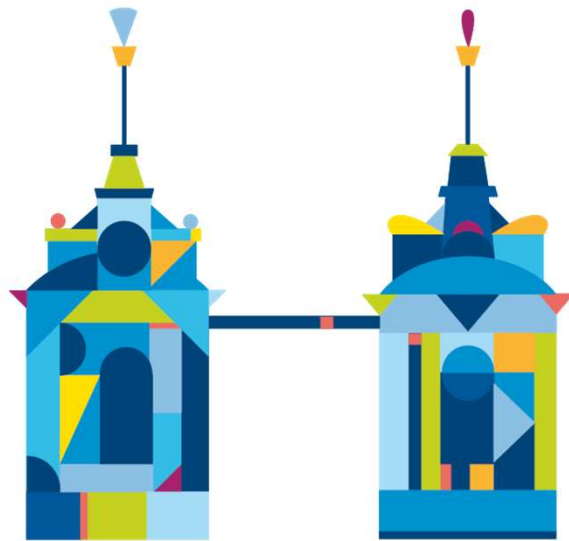
GEP FOR UW – PIĘĆ CELÓW



- CEL 3. Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników i w szkołach doktorskich
- Działania obejmują: poszerzenie strategii rekrutacyjnych o niedostatecznie reprezentowane płcie – w oparciu o uzgodnione procedury, komisje rekrutacyjne z uwzgl. równowagi płci, badanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć
- CEL 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym
- Działania obejmują: inwestycje w infrastrukturę opiekuńczą, homeoffice, uznawanie obowiązków opiekuńczych w ocenie okresowej
- 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
- Działania obejmują: sformułowanie rekomendacji dotyczących równowagi płci w komisjach decyzyjnych oraz podczas wydarzeń organizowanych na uczelni.

Sukces GEP

- ✓ Na każdym etapie akceptacja władz uczelni
- ✓ Regularne spotkania z osobami odpowiedzialnymi za realizację GEP
- ✓ Dokument ogłoszony, dostępny publicznie i upowszechniony
- ✓ Promocja działań określonych w GEP
- ✓ Angażowanie całej społeczności akademickiej
- ✓ Elastyczność - usprawnienia/zmiany (monitoring) np. wynik zmian władz uczelni, COVID-19



UNIWERSYTET WARSZAWSKI

Krakowskie Przedmieście 26/28

www.rownowazni.uw.edu.pl

www.ombudsman.uw.edu.pl