UNIWERSYTET WARSZAWSKI | MONITOR UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO

Poz. 287

ZARZĄDZENIE NR 102
REKTORA UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO

z dnia 29 lipca 2026 r.

w sprawie „Inkluzywnego Planu Równości Płci Uniwersytetu Warszawskiego 2026-2030 Polityka Równości, Różnorodności i Inkluzywności”

Na podstawie § 36 ust. 1 Statutu Uniwersytetu Warszawskiego (Monitor UW z 2019 r. poz. 190 z późn. zm.), zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się „Inkluzywny Plan Równości Płci Uniwersytetu Warszawskiego 2026-2030 Polityka Równości, Różnorodności i Inkluzywności”, stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor UW: *A. Z. Nowak*

Załącznik
do zarządzenia nr 102 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 29 lipca 2026 r.
w sprawie „Inkluzywnego Planu Równości Płci Uniwersytetu Warszawskiego 2026-2030
Polityka Równości, Różnorodności i Inkluzywności”

Inkluzywny Plan Równości Płci Uniwersytetu Warszawskiego 2026-2030 Polityka Równości, Różnorodności i Inkluzywności

Opracowanie

mgr Anna Grędzińska, Główna specjalistka ds. równouprawnienia

dr hab. Julia Kubisa, prof. ucz., Główna specjalistka ds. edukacji i badań równościowych

Nadzór nad realizacją

prof. dr hab. Sambor Grucza, Prorektor ds. współpracy i spraw pracowniczych

Słowo wstępne 3

1. Czym jest Inkluzywny Plan Równości Płci? 4

2. Spójność Inkluzywnego Planu Równości Płci ze strategicznymi celami Uniwersytetu Warszawskiego oraz standardami unijnymi i programami międzynarodowymi 4

3. Inkluzywny Plan Równości Płci Uniwersytetu Warszawskiego 7

4. Diagnoza 11

5. Wyniki ogólnouniwersyteckiego badania „Równość na UW” 2024 25

6. Najważniejsze programy i inicjatywy pro równościowe 29

7. Instytucje równościowe UW 31

8. Cele i plan działań 35

   CEL 1. Wzmocnienie pozytywnych postaw wobec równości i różnorodności 37

   CEL 2. Wsparcie dla grup szczególnie narażonych na dyskryminację 49

   CEL 3. Równościowa rekrutacja i wspieranie ścieżek karier kobiet 59

   CEL 4. Łączenie życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym 67

   CEL 5. Włączenie perspektywy płci i różnorodności do badań naukowych i dydaktyki 74

9. Rezultaty długoterminowe i wpływ kluczowych działań 77

10. Źródła 84

Słowo wstępne JM Rektora

Uniwersytet Warszawski jest wspólnotą osób o różnorodnych doświadczeniach, potrzebach, tożsamościach i perspektywach. Siłą naszej uczelni jest właśnie ta różnorodność – tworzy ona przestrzeń dla rozwoju nauki, krytycznego myślenia, dialogu i innowacji. Warunkiem pełnego wykorzystania tego potencjału jest zapewnienie wszystkim osobom należącym do społeczności akademickiej równych szans rozwoju oraz środowiska opartego na wzajemnym szacunku, bezpieczeństwie i otwartości.

Przedstawiam Państwu Inkluzywny Plan Równości Płci Uniwersytetu Warszawskiego – dokument wyznaczający kierunki działań na rzecz budowania uczelni równościowej, wspierającej i dostępnej dla wszystkich osób tworzących naszą wspólnotę. Plan ten jest kontynuacją dotychczasowych działań Uniwersytetu Warszawskiego w zakresie równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji, a jednocześnie odpowiedzią na nowe wyzwania stojące przed współczesnym szkolnictwem wyższym.

Inkluzywny Plan Równości Płci został opracowany w oparciu o wyniki badań prowadzonych na Uniwersytecie Warszawskim, ewaluację poprzedniego Planu Równości Płci UW na lata 2020 - 2024, wytyczne Komisji Europejskiej i założenia Strategii Uniwersytetu Warszawskiego na lata 2023 - 2032. Uwzględnia on potrzeby całej społeczności akademickiej – osób studiujących, doktoryzujących się oraz pracowniczek i pracowników wszystkich grup zatrudnienia.

Wyniki przeprowadzonych analiz wskazują jednak, że mimo podejmowanych działań nadal istnieją bariery utrudniające części osób pełne uczestnictwo w życiu akademickim oraz rozwój ich potencjału. Bariery te mają różnorodny charakter – od utrwalonych stereotypów i nierówności społecznych po rozwiązania organizacyjne wymagające większej wrażliwości na potrzeby zróżnicowanej społeczności uczelni. Naszym zadaniem jest tworzenie środowiska, w którym każda osoba może rozwijać się, pracować i studiować w atmosferze bezpieczeństwa, szacunku i równych szans.

Dlatego Uniwersytet Warszawski konsekwentnie rozwija rozwiązania wspierające równe traktowanie, przeciwdziałanie dyskryminacji oraz pełne wykorzystanie potencjału wszystkich członków społeczności akademickiej. Chcemy wzmacniać kulturę organizacyjną opartą na szacunku, współpracy i odpowiedzialności, usuwać bariery utrudniające rozwój oraz tworzyć warunki, w których każda osoba będzie mogła realizować swoje aspiracje naukowe, zawodowe i edukacyjne.

Jestem przekonany, że realizacja Inkluzywnego Planu Równości Płci przyczyni się do dalszego rozwoju Uniwersytetu Warszawskiego jako nowoczesnej uczelni badawczej, otwartej na różnorodność, dbającej o dobrostan swojej społeczności i kierującej się najwyższymi standardami życia akademickiego.

prof. Alojzy Z. Nowak
Rektor Uniwersytetu Warszawskiego

1. Czym jest Inkluzywny Plan Równości Płci?

To cele Uniwersytetu Warszawskiego i powiązane z nimi działania na rzecz stworzenia uczelni równościowej, wspierającej, bezpiecznej i otwartej na rozwój, dyskusje i zmiany.

Inkluzywny Plan Równości Płci (ang. *Inclusive Gender Equality Plan* - **IGEP**) jest dokumentem strategicznym, którego celem jest osiągnięcie równości dla wszystkich w danej organizacji lub instytucji. Inkluzywne plany równości płci uwzględniają szeroko rozumianą różnorodność, obejmującą takie kategorie jak: płeć, rasa, pochodzenie etniczne, religia, klasa społeczna, wiek, orientacja seksualna, tożsamość płciowa oraz niepełnosprawność, na wszystkich poziomach funkcjonowania zespołów badawczych, w tym na poziomie zarządzania i podejmowania decyzji[1].

Inkluzywność to podejście polegające na tworzeniu takiego środowiska (np. pracy, nauki, życia społecznego), w którym wszystkie osoby — niezależnie od swoich cech, sytuacji czy potrzeb — mają równe możliwości uczestnictwa, rozwoju i bycia traktowanymi z szacunkiem.

2. Spójność Inkluzywnego Planu Równości Płci ze strategicznymi celami Uniwersytetu Warszawskiego oraz standardami unijnymi i programami międzynarodowymi

Równość płci w Strategii Uniwersytetu Warszawskiego na lata 2023-2032

Inkluzywny Plan Równości Płci UW jest spójny z założeniami Strategii Uniwersytetu Warszawskiego, w której równość, różnorodność i inkluzywność są wskazane jako kluczowe elementy budowania wspólnoty zintegrowanej wokół wspólnych wartości. W szczególności, w Strategii Uniwersytetu Warszawskiego wymienione są następujące cele, które podejmuje Inkluzywny Plan Równości Płci: równość i etyka, zarządzanie różnorodnością i dostępnością, wsparcie i dostępność, rozwój kompetencji, dobrostan i zdrowie psychiczne oraz przyjazne środowisko pracy.

HR Excellence in Research i Europejska Karta Naukowca

Uniwersytet Warszawski przestrzega zasad *Europejskiej Karty Naukowca* i zobowiązuje się do ciągłego doskonalenia praktyk uczelni. Wykładnikiem tych działań jest prestiżowe wyróżnienie Komisji Europejskiej „*HR Excellence in Research*"[2].

[1] How to set up an Inclusive Gender Equality Plan: https://inspirequality.eu/sites/default/files/2024-10/INSPIRE_SPKg2_Final.pdf

[2] Wyróżnienie „HR Excellence in Research" dla Uniwersytetu Warszawskiego: https://www.uw.edu.pl/badania/hr-excellence-in-research/

Równość i różnorodność stanowią jeden z filarów Europejskiej Karty Naukowca, czyli zbioru zasad leżących u podstaw rozwoju atrakcyjnych karier naukowych w celu wspierania doskonałości w badaniach naukowych i innowacjach w całej Europie.

Uniwersytet Warszawski wdraża zobowiązania związane z *HR Excellence in Research* w formie odnawianego Planu Działań. Działania na rzecz równości, różnorodności i inkluzywności odgrywają w tym planie istotną rolę.

Równość płci w politykach Unii Europejskiej i celach Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych

Równość płci stanowi podstawową wartość Unii Europejskiej, a zaangażowanie Komisji Europejskiej na rzecz równości płci we wszystkich politykach UE obejmuje również promowanie równości płci w badaniach naukowych i innowacjach (B+I).

Równość płci jest priorytetem Europejskiej Przestrzeni Badawczej (EPB) od 2012 roku. Od 2020 roku EPB otwiera się na inkluzywną równość płci, zwalczając liczne formy dyskryminacji, w tym przecinanie się płci z innymi przyczynami dyskryminacji, oraz promując inkluzywność sektorową i geograficzną[3].

Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej[4] w programie Horyzont Europa, uczelnie ubiegające się o unijne środki zobowiązane są do posiadania aktualnego Planu Równości Płci, w tym do uwzględniania aspektu płci w badaniach, jak i wprowadzania równowagi płci, prowadzenia działań edukacyjnych, wspierających oraz monitorowania danych.

Komisja Europejska wskazuje, że Plan Równości Płci powinien zawierać działania dotyczące następujących obszarów:

- równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna;
- równowaga płci w kierownictwie i podejmowaniu decyzji;
- równowaga płci w rekrutacji i rozwoju kariery;
- włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych;
- środki przeciwdziałające przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

W oparciu o aktualne wymagania Komisji Europejskiej[5], Inkluzywny Plan Równości Płci UW ma kompleksowy i systemowy charakter, uwzględniający całą społeczność uczelni w jej różnorodności i włączający ją w działania, a także wskazujący jednostki odpowiedzialne za

[3] Horizon Europe support for gender equality: https://european-research-area.ec.europa.eu/horizon-europe-support-gender-equality

[4] Horizon Europe guidance on gender equality plans (GEPs) https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9468388-df75-11f0-8439-01aa75ed71a1

[5] Program prac Horyzontu Europa na lata 2026–2027 (General Annexes) https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2026-2027/wp-15-general-annexes_horizon-2026-2027_en.pdf

realizację poszczególnych zadań, jak i postępy i rezultaty całego IGEP, w tym w oparciu o systematycznie zbierane dane z podziałem na płeć.

Inkluzywny Planu Równości Płci powstał również dzięki uczestnictwu Uniwersytetu Warszawskiego w projekcie Komisji Europejskiej INSPIRE[6]. W ramach projektu opracowywane są nowe wskaźniki wspierające rozwój inkluzywnych GEP, jak również prowadzone są ogólnoeuropejskie badania monitorujące oraz identyfikuje warunki ich skuteczności. Celem projektu jest również wypełnianie luk w wiedzy na temat intersekcjonalności i budowanie bazy dobrych praktyk w zakresie polityki innowacyjnej uwzględniającej perspektywę płci.

Intersekcjonalność to podejście, które zakłada, że różne cechy i doświadczenia danej osoby (np. płeć, rodzicielstwo, status zawodowy, niepełnosprawność, pochodzenie) nakładają się na siebie i wspólnie wpływają na jej sytuację, w tym na ryzyko nierównego traktowania lub wykluczenia.

Inkluzywny Plan Równości Płci UW pozostaje w spójności z celami Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (SDG)[7] oraz aktywnie przyczynia się do ich realizacji. Dokument ten stanowi jednocześnie element instytucjonalnej polityki Uniwersytetu Warszawskiego w zakresie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji oraz budowania inkluzywnego środowiska akademickiego.

Działania ujęte w IGEP koncentrują się przede wszystkim na realizacji celu SDG 5 (Równość płci), a jednocześnie wspierają cele SDG 10 (Mniej nierówności), SDG 3 (Zdrowie i dobrostan) oraz SDG 16 (Pokój, sprawiedliwość i silne instytucje), poprzez rozwój i wdrażanie polityk antydyskryminacyjnych, mechanizmów wsparcia, działań profilaktycznych oraz przejrzystych procedur instytucjonalnych.

Ponadto Inkluzywny Plan Równości Płci UW stanowi kontynuację wieloletniej tradycji uczelni w zakresie polityk równościowych – Uniwersytet Warszawski był pierwszą uczelnią w Polsce, która przyjęła formalny Gender Equality Plan, zgodny ze standardami europejskimi, oparty na wynikach badań oraz doświadczeniach społeczności akademickiej.

Realizowane partnerstwa w szczególności w ramach Sojuszu 4EU+, a także współpraca z innymi instytucjami krajowymi (np. Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz uczelniami zrzeszonymi w Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości) oraz międzynarodowymi (np. udział w międzynarodowym projekcie INSPIRE realizowanym pod auspicjami KE) wzmacniają skuteczność działań na rzecz równości i wpisują się w realizację celu SDG 17 (Partnerstwa na rzecz celów).

[6] Europe's Centre of Excellence on Inclusive Gender Equality in Research & Innovation: https://inspirequality.eu

[7] Cele Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych: https://www.un.org.pl/

3. Inkluzywny Plan Równości Płci Uniwersytetu Warszawskiego

3.1. Inkluzywny Plan Równości Płci, czyli:

I jak Inkluzywny oraz intersekcjonalny – obejmuje działania na rzecz wsparcia różnych grup i osób, które napotykają więcej barier na drodze rozwoju zawodowego. Cechy takie jak płeć, wiek, pochodzenie, orientacja seksualna i tożsamość płciowa, neuroróżnorodność i stopień sprawności, wyznanie oraz obowiązki opiekuńcze i związane z nimi doświadczenia nakładają się na siebie, wzmacniając ryzyko doświadczenia dyskryminacji i nierównego traktowania. Aby przeciwdziałać nierównościom i wykluczeniom, trzeba zrozumieć ich złożoność. Inne będą doświadczenia starszych kobiet - dydaktyczek, a inne młodych zagranicznych postdoków, a jeszcze inne doktorantek z małymi dziećmi - dlatego też działania zaplanowane w Inkluzywnym Planie Równości UW uwzględniają te złożoności.

Społeczność Uniwersytetu Warszawskiego jest różnorodna, zatem nasz Plan jest inkluzywny i intersekcjonalny. Wszyscy mają równe możliwości uczestnictwa, rozwoju i bycia traktowanymi z szacunkiem.

P jak Płci – obejmuje działania przeciwdziałające dyskryminacji i uprzedzeniom ze względu na płeć. Równość płci nie oznacza działań skierowanych wyłącznie na rzecz kobiet, lecz powinna dotyczyć i w pełni angażować zarówno mężczyzn, jak i kobiety, a także uwzględniać zróżnicowanie tożsamości płciowych.

R jak Równość – obejmuje działania wzmacniające równe możliwości rozwoju. Równość kobiet i mężczyzn to kluczowa wartość dla Uniwersytetu Warszawskiego. Równość oznacza także dążenie do tworzenia środowiska, w którym wszyscy — bez względu na płeć, tożsamość płciową czy jej ekspresję — mają równe prawa, możliwości rozwoju oraz dostęp do zasobów. Ważne jest, aby interesy, potrzeby i priorytety różnych grup były brane pod uwagę, jednocześnie uwzględniając i szanując ich różnorodność. Innymi słowy, równość oznacza zapewnienie uczciwości i sprawiedliwości w podziale korzyści i obowiązków pomiędzy wszystkimi osobami, niezależnie od płci.

P jak Plan – definiuje ogólne cele, konkretne działania oraz wskaźniki, które zmierzą ich skuteczność, a także wskazuje jednostki odpowiedzialne za realizację poszczególnych zadań i harmonogram prac.

3.2. Od pierwszego w Polsce Planu Równości Płci UW do Inkluzywnego Planu Równości Płci UW

Pierwszy w Polsce Plan Równości Płci UW realizowany w latach 2020 – 2024 wprowadził nowy sposób myślenia o działaniach równościowych i antydyskryminacyjnych na naszej uczelni. Im więcej rozwiązań na rzecz równości wprowadzano, tym większym cieszyły się zainteresowaniem i tym więcej pojawiało się nowych pomysłów i oczekiwań. W ciągu ostatnich pięciu lat uwidoczniły się też nowe konteksty społeczne, nowe sposoby organizacji pracy i nowe wyzwania stojące przed Uniwersytetem.

Odpowiada na nie nowy Inkluzywny Plan Równości Płci UW, w którym zarówno kontynuujemy działania z poprzedniego Planu, jak i wprowadzamy nowe, lepiej i bardziej precyzyjnie odpowiadające na potrzeby naszej uczelnianej społeczności.

„**Wspieraj osoby, naprawiaj system**" to myśl przewodnia przyświecająca Inkluzywnemu Planowi Równości Płci UW. Dlatego też w pięciu celach Planu zawierają się działania na rzecz wspomagania ścieżek rozwoju osób pracujących, doktoryzujących się i studiujących na UW wraz z kompleksowymi rozwiązaniami systemowymi, w zakresie procedur, dobrych praktyk, działań edukacyjnych i przeciwdziałania dyskryminacji i naruszeniom.

Inkluzywny Plan Równości Płci ma na celu usunięcie systemowych przeszkód dla równości płci związanych badaniami i dydaktyką oraz dostosowanie praktyk uczelni do potrzeb społeczności uniwersyteckiej. Mocne strony Planu to komunikacja, edukacja i wiedza oraz kompleksowe wsparcie i działania sieciujące.

Ważnym elementem Planu jest zwiększenie zaangażowania wydziałów i jednostek uczelni poprzez włączanie działań równościowych do ich planów strategicznych, upowszechnianie najlepszych praktyk oraz nagłaśnianie przykładów szczególnie aktywnego udziału w promowaniu równości i przeciwdziałaniu wykluczeniu. Takie podejście integruje politykę równościową z funkcjonowaniem całej uczelni na wszystkich poziomach, umożliwia systemowe i trwałe wprowadzanie zmian oraz zwiększa skuteczność podejmowanych działań.

3.3. Jak powstawał Inkluzywny Plan Równości Płci

Inkluzywny Plan Równości Płci zaprojektowany został z założeniem, że określając priorytety, nie sposób wprowadzić wszystkich postulowanych zmian równocześnie. To być może oczywiste, ale istotne do zasygnalizowania podejście, ponieważ doświadczenia realizacji Planu Równości Płci UW 2020 – 2024 zainspirowały bardzo wiele nowych pomysłów i odkryły nowe potrzeby.

Jednocześnie trzeba podkreślić, że wprowadzanie polityk równościowych i antydyskryminacyjnych to proces odbywający się w zmieniających się warunkach społecznych, politycznych i gospodarczych, a także demograficznych i kulturowych. Uwzględniając zmieniające się okoliczności, rezerwujemy w Inkluzywnym Planie Równości Płci miejsce na wprowadzenie korekt i nowych działań w trakcie ich realizowania.

Tak jak w przypadku poprzedniego Planu Równości Płci, tak również w przypadku Inkluzywnego Planu Równości proces jego wdrażania będzie co roku ewaluowany, a postępy raportowane.

Przygotowanie Planu to wieloetapowy proces – od analiz i badań, przez kompleksowe konsultacje, do jego wdrożenia.

W pierwszym etapie przeprowadzono analizę wytycznych Komisji Europejskiej, *HR Excellence in Research*, analizę wyników badań prowadzonych na Uniwersytecie Warszawskim oraz analizę danych zastanych. Podsumowano efekty Planu Równości Płci UW 2020 – 2024 w formie profesjonalnej ewaluacji. Uwzględniono dobre praktyki i doświadczenia wynikające z

dyskusji w ogólnopolskim oraz międzynarodowym środowisku akademickim zajmującym się politykami równościowymi, w ramach sojuszu 4EU+ oraz europejskiego projektu INSPIRE.

Następnie, wstępną wersję Planu skonsultowano z szerokim gronem uniwersyteckich interesariuszy:

- Władzami rektorskimi Uniwersytetu Warszawskiego,
- Samorządem Studentów Uniwersytetu Warszawskiego,
- Samorządem Doktorantów Uniwersytetu Warszawskiego,
- Pełnomocnikami i pełnomocniczkami ds. równości,
- Pełnomocniczką Rektora ds. Równego Traktowania,
- Przewodniczącymi Komisji ds. nierównego traktowania i dyskryminacji,
- Przewodniczącym Komisji ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych,
- Pełnomocnikiem Rektora ds. różnorodności kulturowej,
- Pracownikami i pracowniczkami NA i NNA, którzy wzięli udział w badaniu fokusowym „Równość na UW 2024”,
- Biurem ds. Pracowniczych,
- Centrum Pomocy Psychologicznej,
- Zespołem Rzeczniczki Akademickiej,
- Biurem ds. Wspomagania Rozwoju,
- Biurem Obsługi Badań,
- Biurem ds. Osób z Niepełnosprawnościami,
- Biurem Współpracy z Zagranicą,
- Welcome Point,
- Uniwersyteckim Centrum Wolontariatu,
- Radą Zakładową Związku Nauczycielstwa Polskiego,
- Komisją Zakładowa NSZZ „Solidarność”,
- Komisją Zakładową Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza na Uniwersytecie Warszawskim,
- Warszawską Organizacją Międzyzakładową Związku Zawodowego Bibliotekarzy i Pracowników Bibliotek „Bibliotekarze Polscy” Organizacja Międzyzakładowa Warszawa.

Plan został ponadto skonsultowany z Krajowym Punktem Kontaktowym Narodowego Centrum Badań i Rozwoju pod kątem jego zgodności z wymogami stawianymi uczelniom w programie ramowym Horyzont Europa.

3.4. Struktura Inkluzywnego Planu Równości Płci

1. **Diagnoza** czyli opis wyników badań prowadzonych na Uniwersytecie Warszawskim na temat doświadczeń oraz analiza danych zastanych.

2. **Cele:**

CEL 1. Wzmocnienie pozytywnych postaw wobec równości i różnorodności
CEL 2. Wsparcie dla grup szczególnie narażonych na dyskryminację
CEL 3. Równościowa rekrutacja i wspieranie ścieżek karier kobiet
CEL 4. Łączenie życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym
CEL 5. Włączenie perspektywy płci i różnorodności do badań naukowych i dydaktyki

3. **Plan Działań** na lata 2026-2030, z uwzględnieniem działań kontynuowanych z poprzedniego Planu Równości Płci, działań nowych oraz wskaźników mierzących ich skuteczność.

3.5. Współtworzenie kultury równości i inkluzywności w społeczności UW

Inkluzywny Plan Równości Płci opiera się na połączeniu wytycznych europejskich ze wzmacnianiem oddolnych inicjatyw uczelnianych i aktywnym włączaniem społeczności akademickiej w realizację działań równościowych. Partycypacja społeczności UW polega na zgłaszaniu własnych inicjatyw, udziale w ich wdrażaniu i ewaluacji poszczególnych działań, oraz na bieżącej współpracy. W ten sposób powstało wiele działań planowanych w Planie.

Prowadzimy politykę otwartych drzwi, organizujemy szereg konsultacji i oferujemy różne możliwości kontaktu, od dedykowanego e-mailingu do indywidualnych spotkań. Rozbudowujemy i wzmacniamy sieć pełnomocników i pełnomocniczek ds. równości, współpracujemy z władzami wydziałów i kierownictwem jednostek, samorządami studenckimi i doktoranckimi, z biurami centralnymi, związkami zawodowymi oraz ze wszystkimi osobami, które chcą angażować się na rzecz równości, różnorodności i inkluzywności.
Partycypacja pozwala uwzględnić różnorodne perspektywy, potrzeby i doświadczenia członków wspólnoty uczelni, a także daje poczucie współodpowiedzialności za realizację polityki równościowej oraz podejmowanie świadomych decyzji w oparciu o szeroką partycypację społeczności akademickiej.

3.6. Ramy czasowe, monitoring i ewaluacja Inkluzywnego Planu Równości Płci

Inkluzywny Plan Równości Płci UW został opracowany na lata 2026 – 2030. Należy jednak podkreślić, że już od początku 2025 r. realizowano działania przejściowe, stanowiące kontynuację i rozwinięcie inicjatyw zaplanowanych w pierwszej edycji Planu Równości Płci. Działania te zostały następnie uwzględnione w Inkluzywnym Planie Równości Płci.

Plan zakłada bieżący monitoring (coroczne raporty podsumowujące działania), ewaluację śródokresową (mid-term) przewidzianą na 2028 r., która odpowie na pytanie, czy założone cele i wskaźniki są realizowane zgodnie z planem, a także pomoże zaplanować działanie naprawcze lub ewentualne przeformułowanie zaplanowanych działań. W szczególności, podczas ewaluacji śródokresowej analizie zostaną poddane obszary strategiczne wskazane w planie, a także przypisane im rezultaty długoterminowe oraz określony dla nich wpływ. Planowana jest ponadto ewaluacja ex-post, która zostanie przeprowadzona już po zakończeniu realizacji Inkluzywnego Planu Równości Płci.

Bieżący monitoring oraz zaplanowana ewaluacja stanowią kluczowy i integralny element naszego Planu. Ich celem jest nie tylko regularna ocena stopnia realizacji zaplanowanych działań oraz zgodności podejmowanych inicjatyw z przyjętymi założeniami, lecz przede wszystkim zapewnienie, że wdrażane rozwiązania wywierają rzeczywisty i trwały wpływ na funkcjonowanie struktur organizacyjnych oraz kształtowanie kultury organizacyjnej uczelni w obszarze równego traktowania i inkluzywności.

Za gromadzenie oraz analizę danych dotyczących równości na UW odpowiedzialne jest powołane w tym celu Obserwatorium Równości. Obserwatorium prowadzi cykliczne analizy danych: kadrowych, dotyczących osób studiujących i doktoryzujących się, w oparciu o perspektywę intersekcjonalną, uwzględniającą m.in. płeć, wiek, pełnioną funkcję oraz formę zatrudnienia lub status w uczelni.

3.7. Budżet

Działania przewidziane w Inkluzywnym Planie Równości Płci UW na lata 2026 – 2030 będą realizowane w ramach zadań Zespołu Równościowego lub przez inne jednostki przypisane do konkretnych działań. W przypadku przedsięwzięć wykraczających poza możliwości realizacyjne Zespołu Równościowego, finansowanie zapewnione będzie ze środków budżetu centralnego, a także komplementarnie z zewnętrznych środków - programów i projektów zarówno krajowych, jak i unijnych, w tym: IDUB 2, ZIP 2, Uniwersytet Równych Szans (EFS+), FERS, Erasmus+, KPO.

Inkluzywny Plan Równości Płci przewiduje utrzymanie i zabezpieczenie środków finansowych niezbędnych do realizacji działań na rzecz równości, różnorodności i inkluzywności w perspektywie wieloletniej, a w razie potrzeby – wzmocnienie kadrowe Zespołu Równościowego poprzez zwiększenie liczby specjalistów ds. równości i osób wspierających procesy analityczne oraz wdrożeniowe.

4. Diagnoza

Pierwszy, podstawowy, filar diagnozy to wyniki analiz danych opracowanych przez Obserwatorium Równości Uniwersytetu Warszawskiego, analiza porównawcza wyników ogólnouniwersyteckich badań równościowych, a także ewaluacja Planu Równości Płci obowiązującego w latach 2020 – 2024.

Obserwatorium Równości jest stałym zespołem funkcjonującym w strukturze Zespołu Równościowego, odpowiedzialnym za systematyczne gromadzenie oraz opracowywanie danych na Uniwersytecie Warszawskim. Celem działalności Obserwatorium jest monitorowanie sytuacji równościowej w uczelni, analiza zmian zachodzących w czasie oraz wspieranie Zespołu Równościowego w procesie podejmowania decyzji i kształtowania polityk równościowych opartych na danych (*data-informed equality policies*).

Obserwatorium cyklicznie dostarcza kompleksowe dane z podziałem na płeć na poziomie całej uczelni, a nie wyłącznie jej poszczególnych jednostek. Dane te są publikowane na stronie internetowej: https://rownowazni.uw.edu.pl/obserwatorium-rownosci/.

Zakres raportowanych danych obejmuje całą społeczność uniwersytecką, tj. osoby studiujące, osoby kształcące się w szkołach doktorskich oraz osoby zatrudnione na stanowiskach nauczycieli akademickich, w administracji oraz na pozostałych stanowiskach. Pozwala to na analizę trendów w ostatnich latach w zakresie dostępu do kształcenia, rozwoju kompetencji oraz zatrudnienia na Uniwersytecie Warszawskim.

Drugim filarem diagnozy są wyniki badań, prowadzonych przez Zespół Równościowy Uniwersytetu Warszawskiego, we współpracy z zespołami eksperckimi (Centrum Badań nad Problematyką Kobiet i Płci UW, Centrum Badań nad Uprzedzeniami i Pracownią Ewaluacji Jakości Kształcenia (PEJK)), w ramach projektu „Równość na UW 2024".

Badanie „Równość na UW 2024" zrealizowano z wykorzystaniem podejścia mieszanego, łączącego metody jakościowe i ilościowe, co umożliwiło zarówno pogłębioną analizę doświadczeń, jak i uogólnienie wyników.

- Część jakościowa opierała się na celowym doborze próby obejmującym różne grupy społeczności akademickiej. W badaniu wzięło udział 97 osób. Wywiady prowadzono online (w języku polskim i angielskim), w podziale na grupy: osoby studiujące, doktoryzujące się, kadrę naukowo-dydaktyczną (z uwzględnieniem proporcji płci oraz reprezentacji dziedzin), administrację oraz przedstawicieli kolegiów dziekańskich („Równość na UW – najważniejsze wnioski z badania jakościowego w ramach przygotowań do nowej edycji Inkluzywnego Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego") [8].

- Część ilościowa miała formę ogólnouniwersyteckiej ankiety (w języku polskim i angielskim), przeprowadzonej pod koniec 2024 r. wśród wszystkich głównych grup społeczności akademickiej. W badaniu wzięły udział 3228 osoby („Równe traktowanie – raport z badania społeczności Uniwersytetu Warszawskiego") [9].

Istotnych danych i podstaw do projektowania działań równościowych dostarczyły również raporty z badań poświęconych rodzicielstwu (Badanie „Być rodzicem na UW" realizowane w latach 2022 – 2023)[10], jak również wyniki „Programu dla młodych badaczek i dydaktyczek" [11], którego celem jest zaadresowanie zjawiska utraty zaangażowania kobiet w toku rozwoju

[8] Wyniki badania jakościowego „Równość na UW 2024" dostępne w formie prezentacji na stronie: https://rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/105/2025/11/GEP-PREZENTACJA-fin.pdf

[9] Wyniki badania ilościowego w formie raportu „Równość na UW 2024" dostępne na stronie: https://rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/105/2025/09/Raport-GEP_final.pdf

[10] Informacje o badaniu oraz raport dostępne są na stronie: https://rownowazni.uw.edu.pl/rodzicielstwo/byc-rodzicem-na-uw-ogolnouniwersyteckie-badanie-potrzeb-rodzicow-na-uniwersytecie/

[11] Więcej informacji o Programie znaleźć można na stronie: https://inicjatywadoskonalosci.uw.edu.pl/dzialania/iv-5-2/

kariery naukowej oraz propagowanie w UW idei konieczności wspierania rozwoju młodych talentów w obszarze nauki.

W badaniach równościowych uczestniczyli przedstawiciele wszystkich kluczowych grup społeczności uczelni, w tym osoby studiujące, osoby doktoryzujące się, osoby zatrudnione na stanowiskach naukowych i dydaktycznych, osoby zatrudnione w administracji oraz na innych stanowiskach nieakademickich, a także przedstawiciele kolegiów dziekańskich.

Celem badań dotyczących doświadczeń dyskryminacji i innych form naruszeń jest jak najlepsze poznanie specyfiki tych trudnych doświadczeń by następnie opracować jak najbardziej skuteczne metody przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym. Dlatego też nie stosuje się tradycyjnych metod opartych na uzyskiwaniu reprezentatywnych prób za pomocą losowania. Łączenie metod jakościowych i ilościowych, przy zachowaniu zrównoważonej proporcji płci i dziedzin w przypadku wywiadów, pozwala na bardziej pogłębione zrozumienie badanych zjawisk oraz stwarza więcej możliwości zabrania głosu przez osoby, które doświadczyły dyskryminacji.

4.1. Wyniki badań a tworzenie polityk równościowych

Ustalenia z badań stanowiły podstawę do monitorowania oraz doskonalenia polityk równościowych uczelni. Wyniki obu raportów porównano z wynikami badań przeprowadzonych na potrzeby pierwszego Planu Równości Płci obowiązującego w latach 2020 – 2024, tj. raportu z badania „Równość na UW 2019” [12]. Analiza obejmowała porównanie kluczowych wskaźników z wcześniejszymi latami oraz identyfikację obszarów, w których nastąpiła poprawa, jak również tych wymagających dalszych działań umożliwiających monitorowanie i doskonalenie polityk równościowych uczelni.

Pozyskany materiał empiryczny stanowił podstawę do dopasowanych działań ujętych w Inkluzywnym Planie Równości Płci, który określa ramy polityki równości, różnorodności i inkluzywności Uniwersytetu Warszawskiego. Prace te są przykładem wdrażania podejścia opartego na dowodach (*evidence-based policymaking*).

4.2. Ewaluacja Planu Równości Płci 2020 – 2024

W 2025 r. przeprowadzona również została ewaluacja Planu Równości Płci obowiązującego w latach 2020 – 2024[13]. Ewaluacja obejmowała ocenę stopnia wdrożenia działań przewidzianych w Planie oraz analizę ich zgodności z założonymi celami. Weryfikowano zakres realizacji poszczególnych działań, identyfikując te, które przyniosły najbardziej wymierne efekty. Przeanalizowano bariery napotkane w trakcie wdrażania Planu oraz czynniki utrudniające osiągnięcie zakładanych rezultatów. Na podstawie uzyskanych ustaleń sformułowano

[12] Wyniki badania ilościowego „Równość na UW 2019” w formie raportu dostępne na stronie: https://rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/105/2022/11/raport_rowne_traktowanie_2019.pdf

[13] Ewaluacja Planu Równości Płci 2020-2024 dostępna jest w formie raportu: https://rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/105/2025/09/Ewaluacja-GEP-fin.pdf oraz prezentacji: prezentacja

rekomendacje dotyczące dalszych kierunków działań w obszarze równości płci, w tym wytyczne dla niniejszego Inkluzywnego Planu Równości Płci.

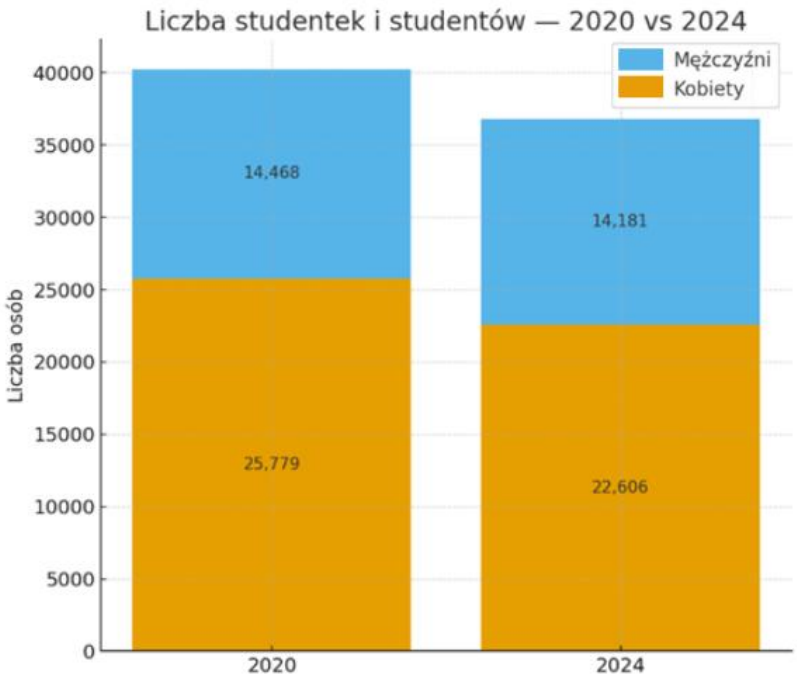
4.3. Kluczowe wyniki badań

4.3.1. UW i płeć – zestawienie danych dotyczących reprezentacji płci w różnych obszarach uczelni

I. Struktura płci w grupie osób uczących się na UW

a) Struktura płci osób studiujących na UW

Liczba wszystkich osób studiujących na Uniwersytecie Warszawskim spadła między rokiem 2020 a 2024 z 40 247 do 36 300.W tym okresie liczba studentek zmniejszyła się o ok. 13% (z 25 779 do 22 381). Warto podkreślić, że w skali kraju można zaobserwować odwrotny trend: według danych GUS w roku akademickim 2020/2021 kobiety stanowiły 58% studiujących, zaś w roku akademickim 2024/2025 kobiety stanowiły 58,2% studiujących ogółem[14]. Na UW liczba studentów-mężczyzn zmniejszyła się w znacznie mniejszym stopniu o ok. 4% (z 14 468 do 13 919). W efekcie odsetek studentek spadł z 64,1% do 61,7% (spadek o 2,4%), a udział studentów-mężczyzn wzrósł odpowiednio z 35,9% do 38,3% (wzrost o 2,4%).



b) Struktura płci osób doktoryzujących się na UW

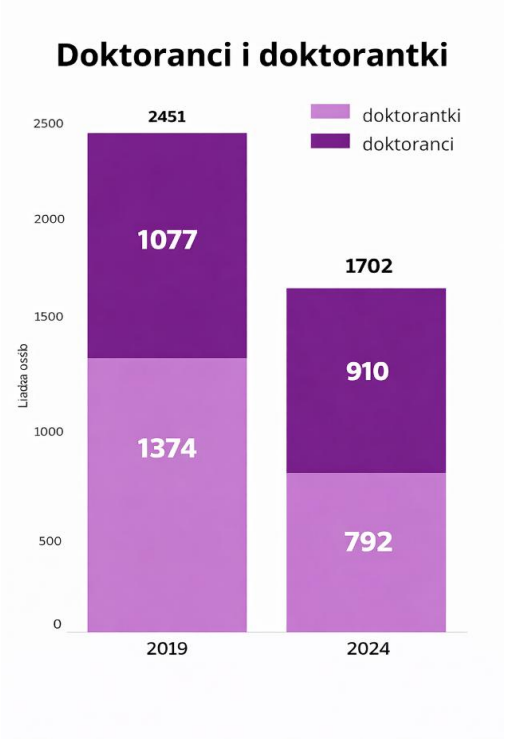
W ostatnich latach na Uniwersytecie Warszawskim obserwuje się zmianę w strukturze płci wśród doktorantów, związaną ze zmianami organizacyjnymi. W 2019 r. wprowadzono szkoły

[14] Raporty GUS: Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2020/2021, Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2024/2025

doktorskie, które stopniowo zastępowały tradycyjne studia doktoranckie. Od 2024 r. funkcjonują już wyłącznie szkoły doktorskie, które przyjmują mniej osób niż dawniej rekrutowano na studia doktoranckie. Ważną nowością jest wprowadzenie obowiązkowego stypendium doktoranckiego dla uczestników i uczestniczek szkół doktorskich.

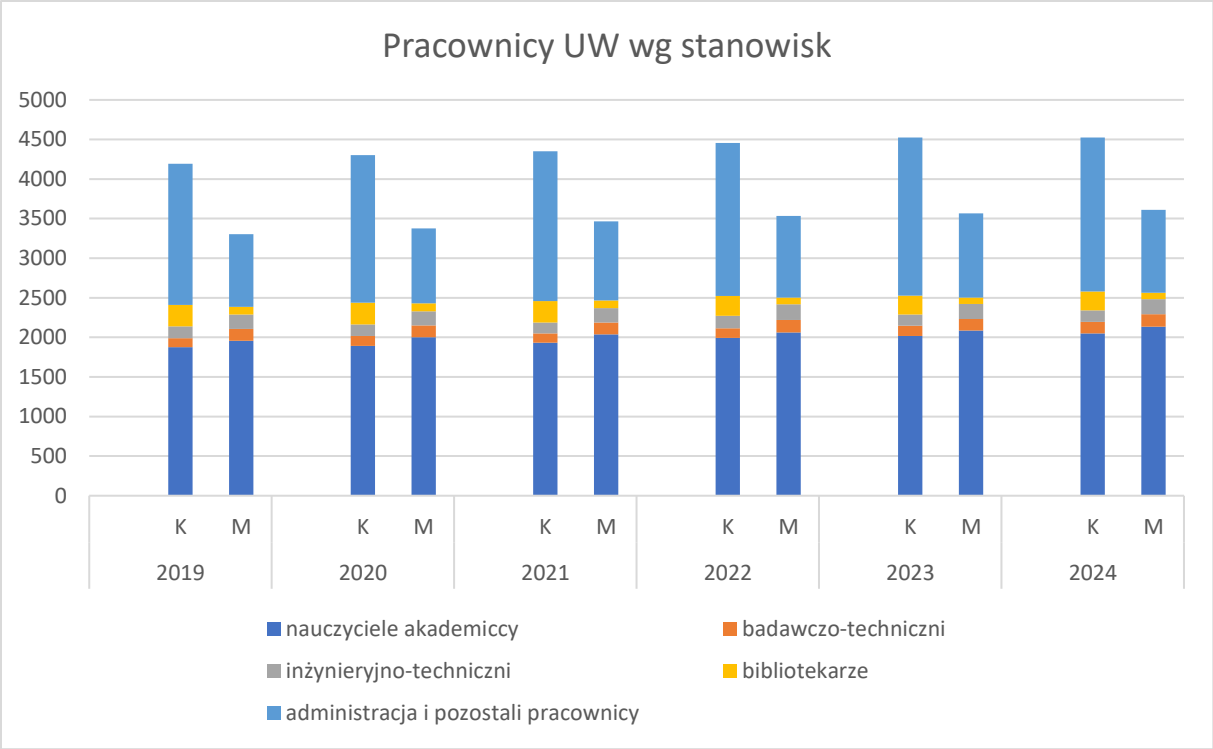
W 2019 r. w grupie osób doktoryzujących się łącznie było 2 451 osób, 1 374 kobiety i 1 077 mężczyzn, kobiety stanowiły zatem ok. 56,1% osób doktoryzujących się.

W 2024 r. liczba doktorantów zmniejszyła się do 1 702, 792 kobiety i 910 mężczyzn. Oznacza to, że udział kobiet spadł do 46,5%, a mężczyzn wzrósł do 53,5%. Ogólny spadek liczebności wyniósł 749 osób.



II. Struktura płci w grupie osób zatrudnionych na UW

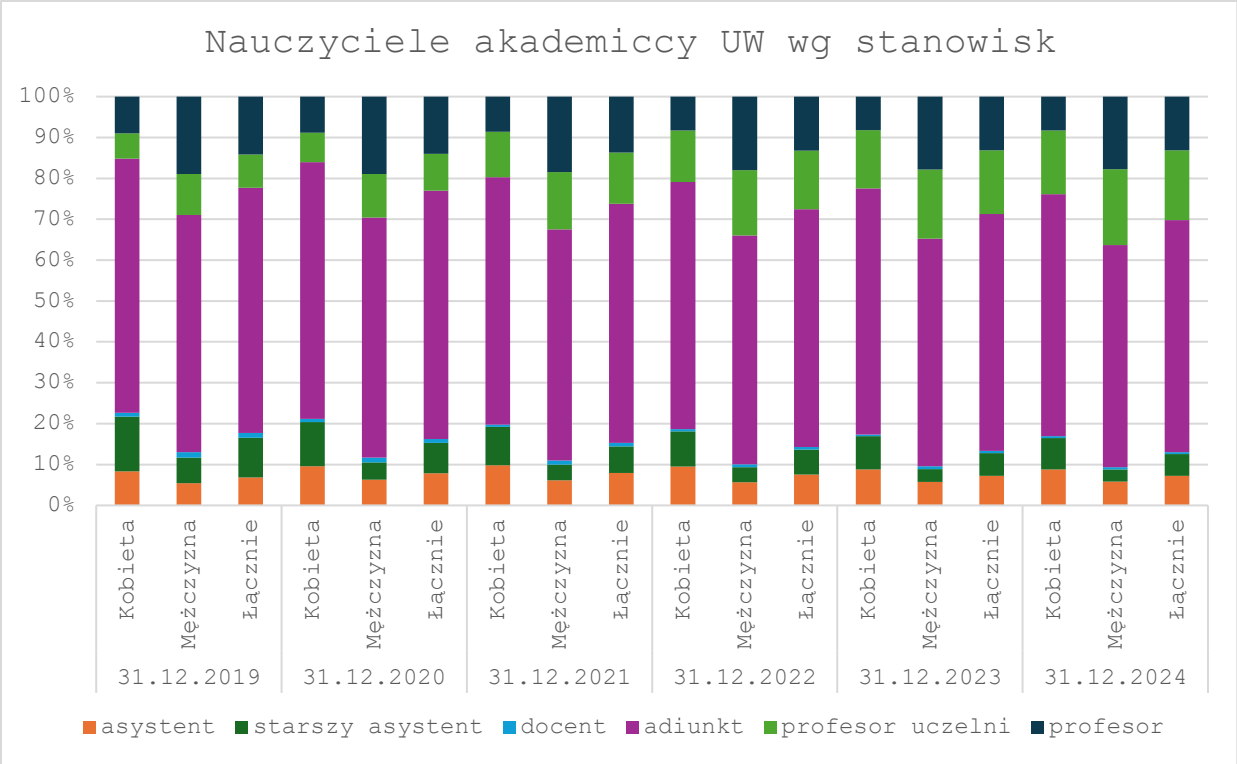
Nauczyciele akademiccy stanowią najliczniejszą grupę pracowników UW w każdej analizowanej kategorii i roku. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni są w tej grupie reprezentowani w porównywalnej liczbie, przy czym od 2019 roku obserwuje się nieco większy udział kobiet.



Drugą najliczniejszą kategorią są pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. W grupie osób niebędących nauczycielami akademickimi 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.

a) Struktura płci w grupie nauczycieli akademickich

W latach 2019 – 2024 struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich na Uniwersytecie Warszawskim była lekko wzrostowa – wzrost zatrudnienia wyniósł z 3 804 do 4 105 osób. W grupie nauczycieli akademickich Udział kobiet utrzymywał się na poziomie 48-49%. Niemniej jednak szczegółowa analiza pokazuje istotne różnice w reprezentacji kobiet na poszczególnych szczeblach kariery.



Proporcje płci a stanowiska akademickie

Kobiety przeważają na niższych stanowiskach, takich jak asystent czy starszy asystent, i są prawie równo reprezentowane wśród adiunktów.

Właśnie adiunkci stanowią najliczniejszą grupę stanowisk. Jeżeli chodzi o trend, to w 2019 r. na UW zatrudnionych było 1 145 adiunktek, wobec 1 139 adiunktów, zaś w 2024 r. pracowało 1 183 adiunktek i 1 146 adiunktów.

W odniesieniu do stanowisk starszych asystentów, większość stanowią kobiety. Natomiast na przestrzeni lat zaobserwować można spadek liczby zarówno kobiet, jak i mężczyzn zatrudnionych na tym stanowisku (w 2019 r. 247 kobiet i 123 mężczyzn, w 2024 – 154 kobiet i 64 mężczyzn).

Kobiety przeważają również na stanowisku asystenta. W 2019 stanowisko to zajmowało 153 kobiet wobec 107 mężczyzn, zaś w 2024 r. 175 kobiet, wobec 64 mężczyzn.

Natomiast im wyżej w hierarchii, tym udział kobiet wyraźnie maleje. Co jednak istotne, w analizowanym okresie odnotowano znaczący wzrost liczby osób zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni, zarówno kobiet, jak i mężczyzn — z 310 osób w 2019 r. do 701 w 2024 r. Szczególnie wyraźny, niemal trzykrotny, był wzrost liczby kobiet na tym stanowisku (z 114 w 2019 r. do 310 w 2024 r.). W efekcie w 2024 r. kobiety stanowiły 44% ogółu profesorów uczelni.

W odniesieniu do profesorów tytularnych, zaobserwować można niską dynamikę wzrostu (łącznie kobiet i mężczyzn 537 w 2019 r. oraz 540 w 2024 r.), tym niemniej 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 zatem kontynuowanie polityk promujących równość szans - w tym mentoringu, przejrzystych procedur awansowych i systemów wsparcia rozwoju kariery.

Rok	Procentowy udział kobiet ze stopniem doktora	Procentowy udział kobiet na stanowisku profesora uczelni	Procent kobiet z tytułem profesora (z grupy NA)
2019	53,9% (994)	37,2% (105)	30,5% (166)
2024	53,17% (1073)	44,9% (308)	30,5% (162)

Proporcje płci w grupach stanowisk akademickich

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. W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych kobiety stanowią około 46%, co sprawia, że jest to grupa relatywnie zrównoważona pod względem płci.

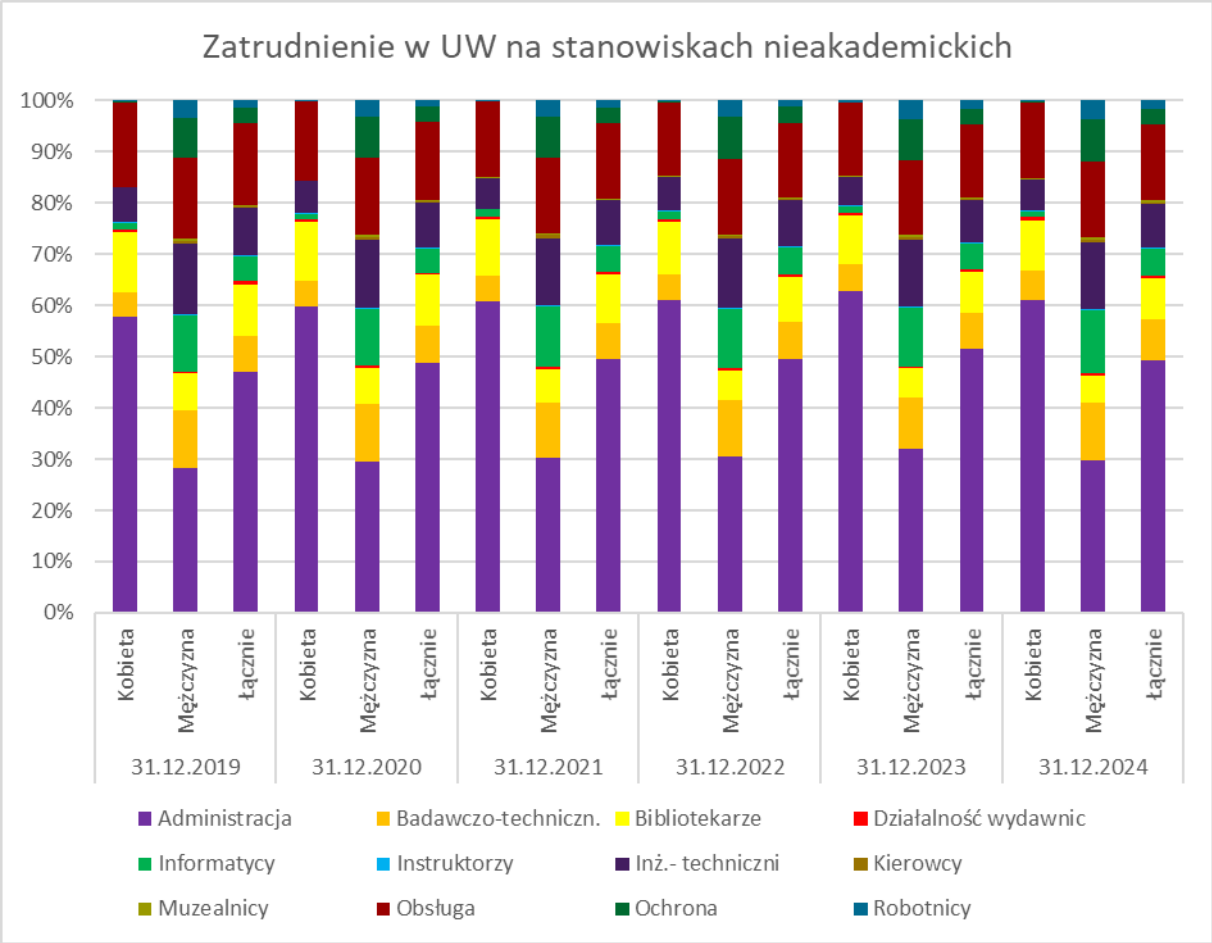
Zupełnie inny obraz wyłania się w grupie dydaktycznej. W grupie dydaktycznej kobiety stanowią większość – w 2024 roku odpowiadają za około 61% zatrudnienia. Przewaga ta jest szczególnie widoczna na stanowiskach takich jak asystent, starszy asystent, lektor czy instruktor. Jednocześnie kobiety znacznie rzadziej awansują w tej grupie na wyższe stanowiska, mimo że ich ogólny udział w tej grupie jest większy.

Grupa badawcza, najmniej liczna ze wszystkich, cechuje się niewielką przewagą mężczyzn – około 56% w 2024 roku. Choć liczba kobiet w tej grupie wzrosła w analizowanym okresie (z 191 do 248), ta grupa nadal jest zmaskulinizowana. 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.

b) Struktura zatrudnienia w grupie osób niebędących nauczycielami akademickimi

W latach 2019 – 2024 struktura zatrudnienia na tych stanowiskach na Uniwersytecie Warszawskim wykazuje wyraźne różnice płciowe. W grupie osób niebędących nauczycielami akademickimi kobiety dominują liczebnie, 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,

informatycznych, niemal całkowicie dominują w ochronie, wśród kierowców i robotników. Dane te potwierdzają utrwalony podział zawodów według płci, wynikający z trwałych wzorców społecznych i stereotypów.



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 kierownicze w jednostkach naukowych i dydaktycznych. W przypadku funkcji kierowniczych w biurach administracji centralnej, liczba kobiet i mężczyzn jest taka sama (po 18), zaś w odniesieniu do funkcji zastępców kierowników - kobiety stanowią większość (18 kobiet i 10 mężczyzn).

Dane zbiorcze potwierdzają potrzebę kontynuowania działań na rzecz równości płci, szczególnie w obszarach decyzyjnych, eksperckich i pełnienia prestiżowych ról.

III. Struktura płci kadry zarządzającej UW

Udział kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych

a) Skład kolegium rektorskiego

Liczba członków kolegium rektorskiego (rektor wraz z prorektorami powoływanymi do konkretnych obszarów zarządzania uczelnią), w ciągu ostatnich trzech kadencji zmieniała się: od pięciu osób w latach 2016 – 2020, przez cztery osoby w kadencji 2020-2024, po sześć osób w kadencji 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 (1 na 6 osób) co daje 16,67%.

b) Skład kolegiów dziekańskich

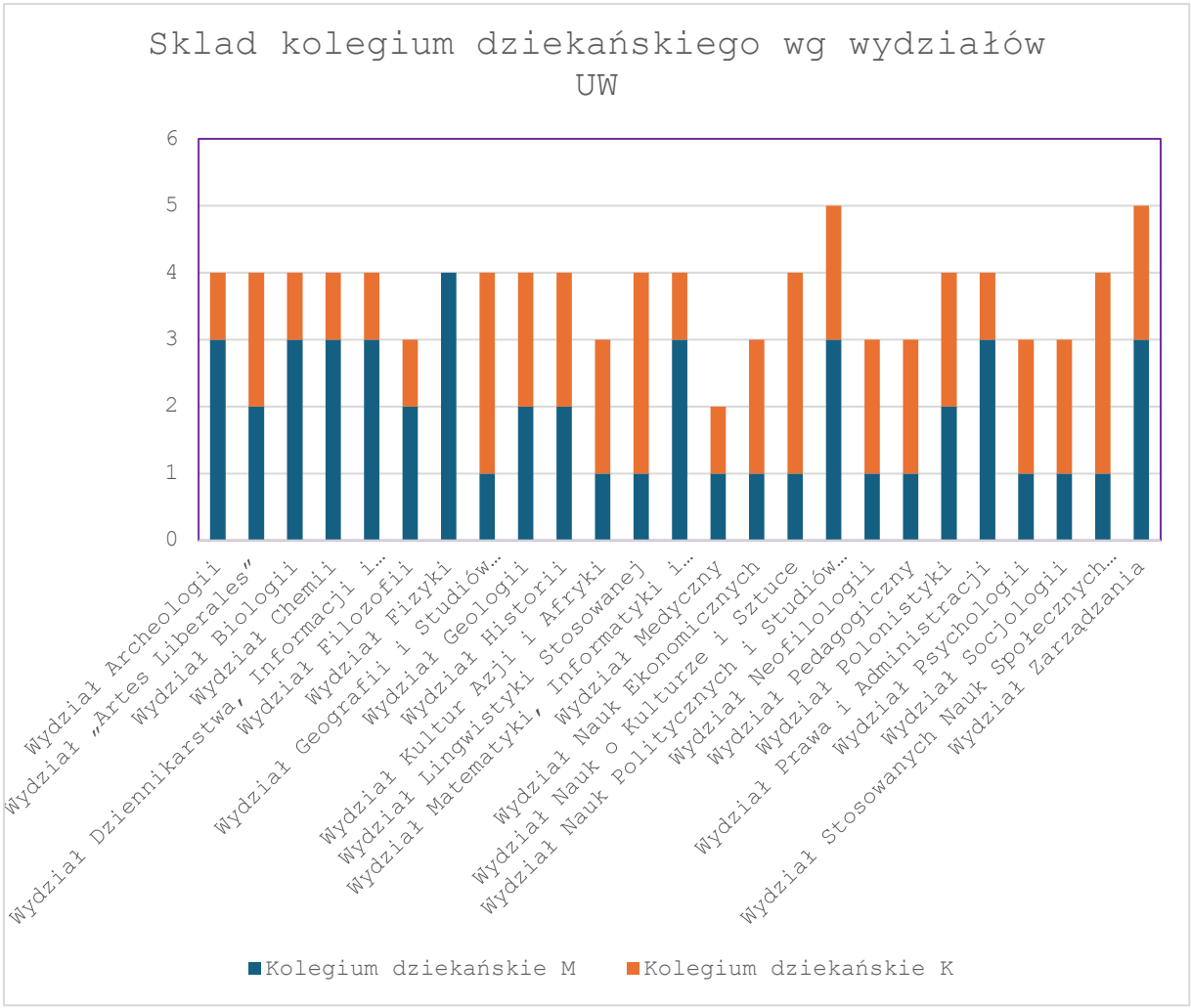
Składy kolegiów dziekańskich UW liczą zazwyczaj od 3 do 5 osób. Analiza składów kolegiów dziekańskich w 2024 roku z perspektywy płci i przynależności wydziałowej ujawnia wyraźne i systemowe różnice. Na wydziałach reprezentujących nauki ścisłe i przyrodnicze, takich jak fizyka, matematyka, chemia czy biologia, kolegia dziekańskie zdominowane są przez mężczyzn. 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 ścisłych i przyrodniczych.

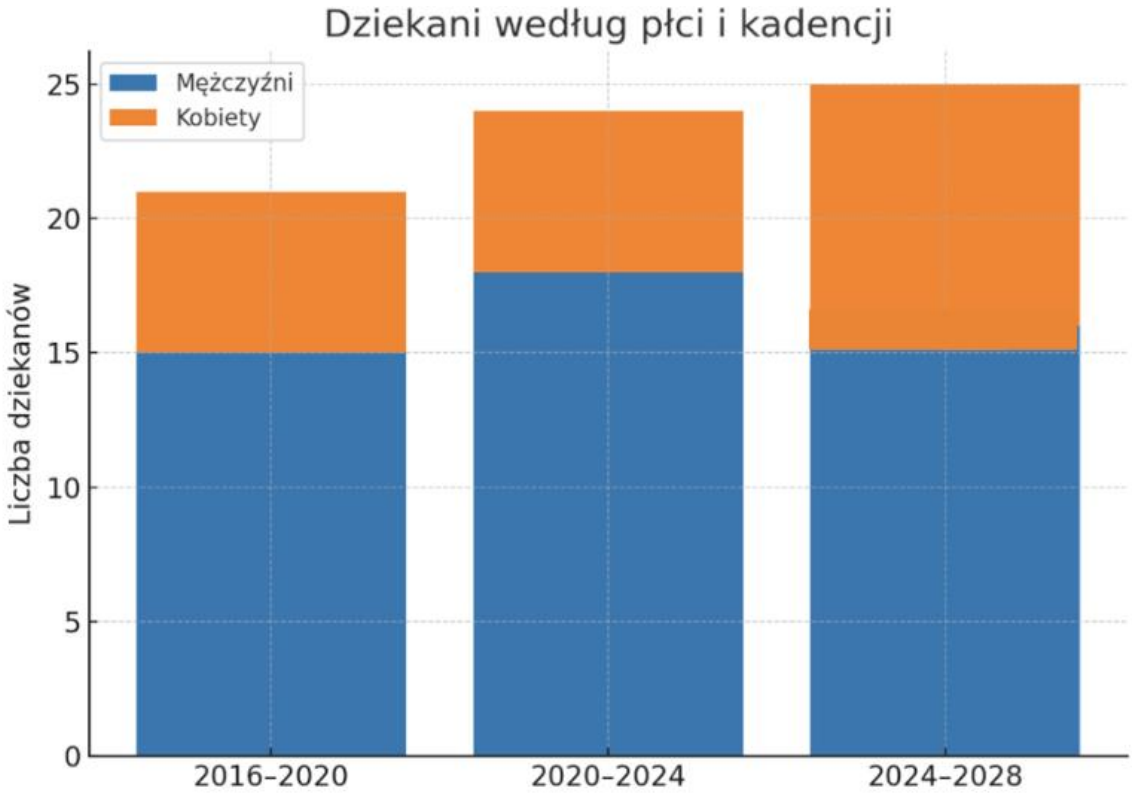
Z kolei na takich wydziałach reprezentujących dyscypliny społeczne i humanistyczne, takich jak stosowane nauki społeczne i resocjalizacja, nauki o kulturze i sztuce, lingwistyka stosowana, geografia i studia regionalne, to kobiety stanowią większość członków kolegiów dziekańskich. Pokrywa się to z trendem feminizacji tychże dyscyplin. Warto przy tym jednak

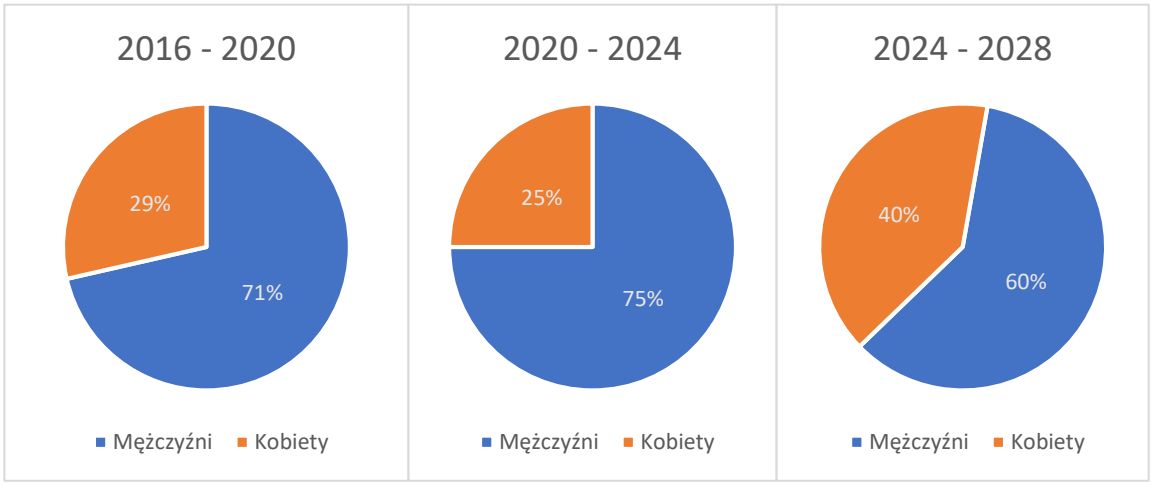
zauważyć, że udział kobiet jest symboliczny na niektórych wydziałach reprezentujących nauki społeczne i humanistyczne (Wydział Archeologii, Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii czy Wydział Prawa i Administracji).

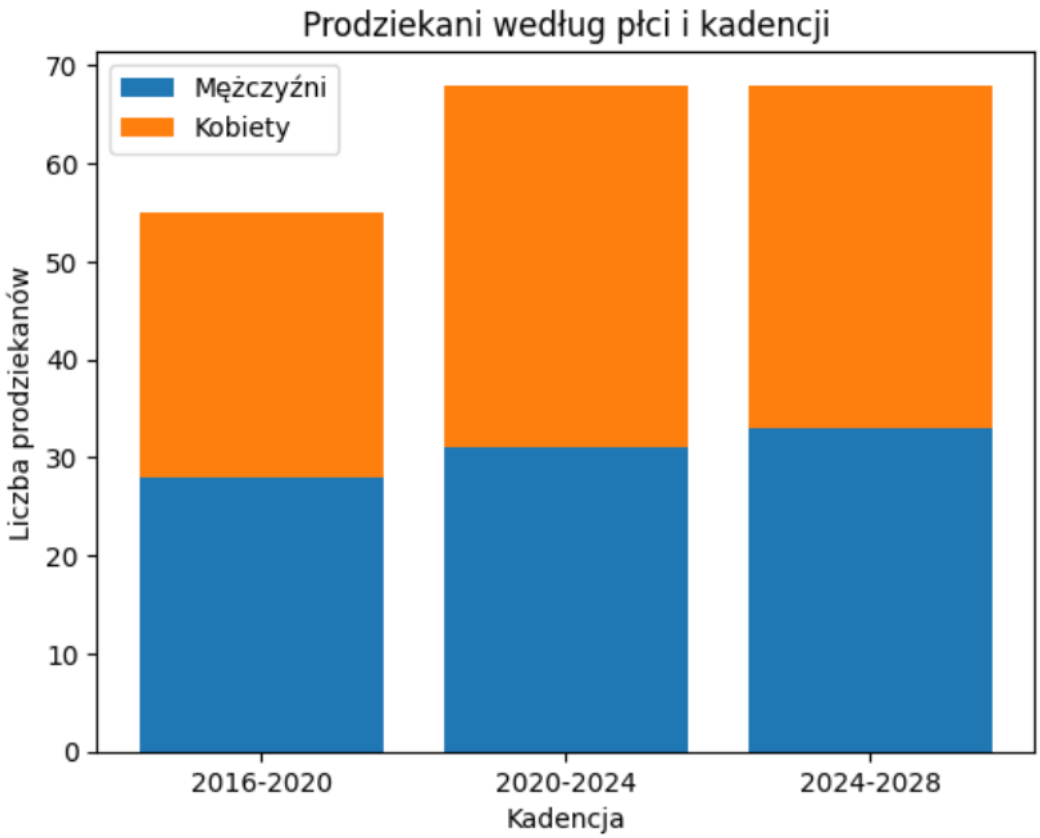
Ciekawym i pozytywnym trendem, jaki można zaobserwować na przestrzeni ostatnich lat jest znaczący spadek kolegiów dziekańskich reprezentowanych jedynie przez osoby tej samej płci.

- Kadencja 2016 – 2020: 5 jednopłciowych kolegiów dziekańskich - Wydział Filozofii i Socjologii, Wydział Fizyki (wszystkie funkcje w kolegium dziekańskim sprawują mężczyźni), Wydział Geologii, Wydział Neofilologii, Wydział Pedagogiczny (wszystkie funkcje w kolegium dziekańskim sprawują kobiety).
- Kadencja 2020 – 2024: 4 jednopłciowe kolegia dziekańskie - Wydział Fizyki, Wydział Prawa i Administracji (wszystkie funkcje w kolegium dziekańskim sprawują mężczyźni), Wydział Lingwistyki Stosowanej, Wydział Socjologii (wszystkie funkcje w kolegium dziekańskim sprawują kobiety).
- Kadencja 2024 – 2028: 1 jednopłciowe kolegium dziekańskie - Wydział Fizyki (wszystkie funkcje w kolegium dziekańskim sprawują mężczyźni).




Dziekani według płci i kadencji
Mężczyźni
Kobiety
Liczba dziekanów
0
5
10
15
20
25
2016–2020
2020–2024
2024–2028

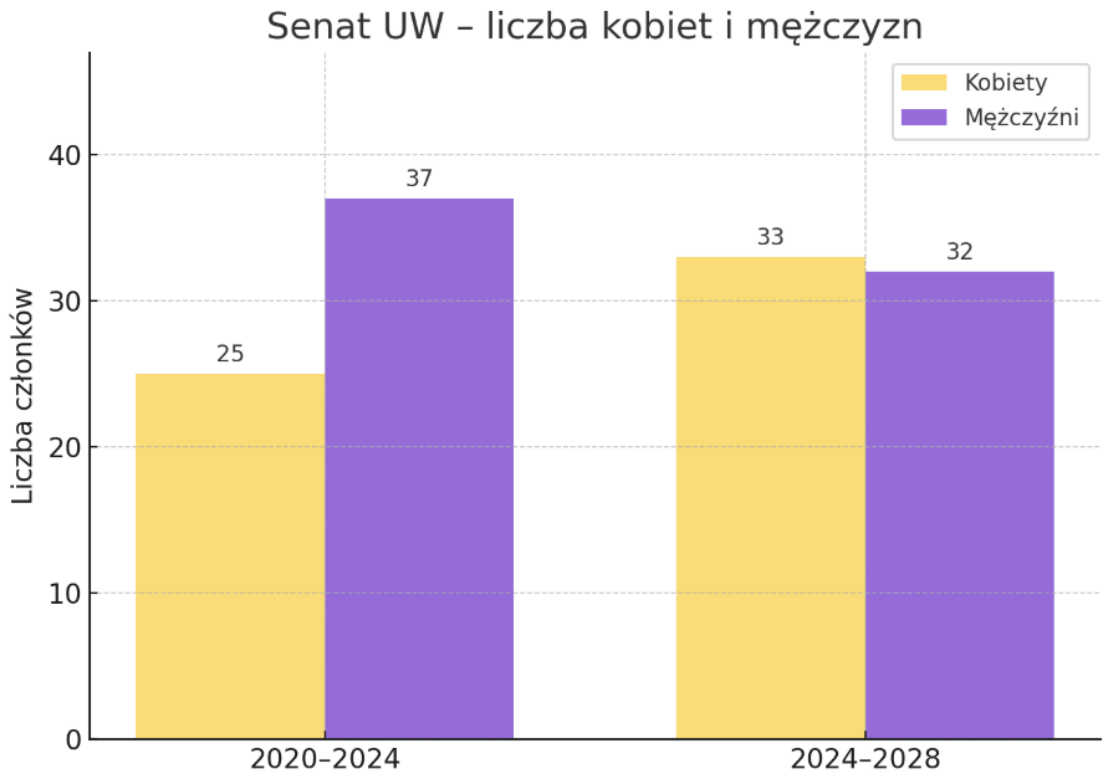

2016 - 2020
29%
71%
Mężczyźni
Kobiety
2020 - 2024
25%
75%
Mężczyźni
Kobiety
2024 - 2028
40%
60%
Mężczyźni
Kobiety



Senat UW

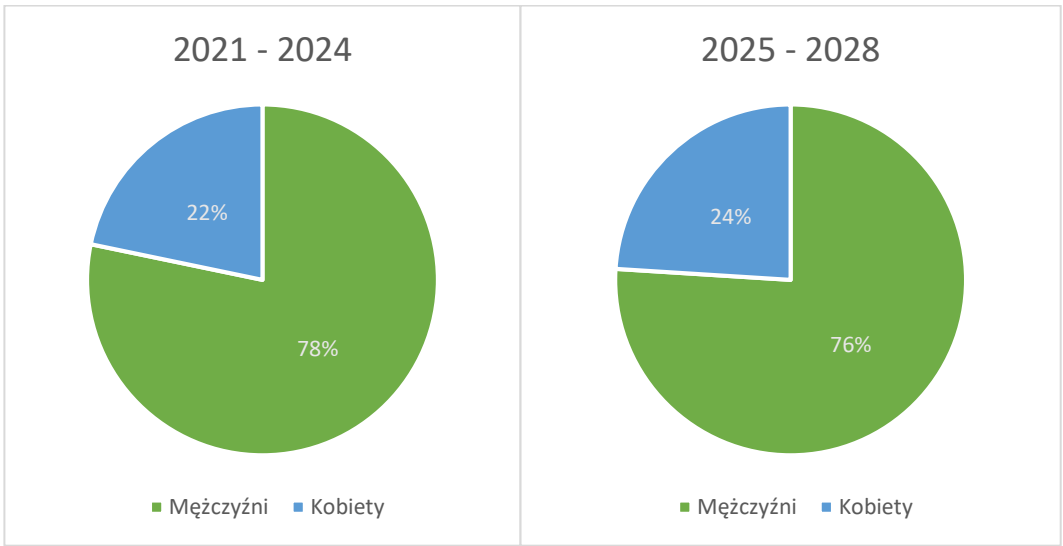
W kadencji 2020 – 2024 Senat Uniwersytetu Warszawskiego liczył 63 członków, w tym 37 mężczyzn i 25 kobiet, a przewodniczącym był mężczyzna. Mężczyźni stanowili oni blisko 60% składu, podczas gdy kobiety pozostawały w zdecydowanej mniejszości (ok. 40%).

W kolejnej kadencji, przypadającej na lata 2024 – 2028, sytuacja uległa istotnej zmianie. Liczba członków Senatu wzrosła do 66, a kobiety osiągnęły niemal pełną równowagę liczebną z mężczyznami, a nawet uzyskały niewielką przewagę – zasiada ich obecnie 33 wobec 32 mężczyzn. Przewodniczącym Senatu nadal jest mężczyzna.



c) *Przewodniczący Rad Dyscyplin*

W przypadku przewodniczących rad naukowych dyscyplin nadal obserwowana jest przewaga mężczyzn. W kadencji 2021 – 2024 funkcję tę pełniło 18 mężczyzn i 5 kobiet, natomiast w kadencji 2025 – 2028 – 19 mężczyzn i 6 kobiet. Jednocześnie, w porównaniu z poprzednią kadencją, widoczna jest stopniowa tendencja w kierunku większej równowagi płci. Z uwagi na fakt, iż skala zmiany pozostaje jednak ograniczona, rekomendowana jest potrzeba dalszych, systemowych działań wspierających udział kobiet w pełnieniu funkcji kierowniczych w strukturach akademickich.



d) Rady Naukowe Dyscyplin

Między kadencjami Rad Naukowych Dyscyplin 2021 – 2024 a 2025 – 2028 nie zaszły rewolucyjne zmiany w strukturze płci, lecz da się dostrzec kilka wyraźnych tendencji. Ogólny obraz pozostaje stabilny: w naukach humanistycznych i społecznych utrzymuje się silna reprezentacja kobiet, podczas gdy w naukach ścisłych, przyrodniczych i technicznych dominują mężczyźni.

Najbardziej sfeminizowane Rady to Językoznawstwo (35 kobiet przy 10 mężczyznach), Literaturoznawstwo (34 do 13), a także Nauki Biologiczne, Psychologia i Pedagogika, w których kobiety stanowią wyraźną większość.

Z kolei męska przewaga pozostaje szczególnie widoczna w dyscyplinach STEM: Naukach Fizycznych (36 mężczyzn i 4 kobiety), Matematyce, Informatyce czy Astronomii. To właśnie tam występują największe dysproporcje płciowe.

Najbardziej zrównoważone rady działają w obszarach Nauk o polityce i administracji, Nauk o zarządzaniu i jakości, czy Nauk o kulturze i religii, gdzie liczba kobiet i mężczyzn jest zbliżona.

5. Wyniki ogólnouniwersyteckiego badania „Równość na UW” 2024

Przeprowadzone w 2024 roku badanie równościowe na Uniwersytecie Warszawskim, obejmujące zarówno część ilościową (ankietę), jak i jakościową (wywiady fokusowe), wskazuje na istotne zmiany w obszarze świadomości i funkcjonowania społeczności akademickiej w porównaniu z rokiem 2019, kiedy to przeprowadzone były badania równościowe dla celów opracowania pierwszego Planu Równości Płci. W szczególności odnotowano:

- wyraźny wzrost wiedzy dotyczącej zjawisk (pojęć oraz przejawów zachowań) dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, mobbingu oraz zachowań niepożądanych.
- zwiększoną świadomość, która przekłada się na rosnące oczekiwania wobec uniwersytetu w zakresie wdrażania skutecznych działań prorównościowych i jak i działań prewencyjnych.

5.1. Kluczowe problemy zidentyfikowane w wywiadach fokusowych

Centralnym problemem wskazanym w badaniach jest wysoce hierarchiczna struktura uniwersytetu, w której status poszczególnych osób zależy od stopnia czy tytułu naukowego decydującego o pozycji, dostępie do zasobów, możliwościach rozwoju, ale również o możliwościach wpływu i bycia wysłuchanym.

- Osoby usytuowane niżej w akademickiej hierarchii, w szczególności osoby studiujące, doktoryzujące się, zatrudnione w administracji oraz niesamodzielna kadra naukowa, wykazują niski poziom zaufania do istniejących procedur antydyskryminacyjnych.

- Wskazywano przede wszystkim na brak wiary w bezstronność i skuteczność postępowań, niewystarczającą sprawczość instytucji i brak konsekwencji wobec osób dopuszczających się nadużyć.
- Sygnalizowano również, że w przypadku wystąpienia zachowań niepożądanych to osoby doświadczające nierówności częściej zmieniały jednostki, a rzadziej wyciągane były realne konsekwencje wobec sprawców.

Badania jakościowe ukazały również intersekcjonalny charakter doświadczeń dyskryminacji.

- Szczególnie narażone na dyskryminację są osoby o niskim statusie akademickim, osoby niebędące heteroseksualnymi mężczyznami, osoby z obowiązkami opiekuńczymi, cudzoziemcy oraz osoby neuroatypowe.
- Źródła dyskryminacji:
    - charakter indywidualny (postawy i zachowania jednostek),
    - środowiskowy (kultura organizacyjna, lokalne normy),
    - systemowy (struktury organizacji pracy, zasady oceniania i awansu, warunki zatrudnienia).

Wśród kluczowych problemów zgłaszanych przez różne grupy społeczności uniwersyteckiej pojawiały się problemy związane z brakiem uznania i widoczności pracy administracji oraz osób doktoryzujących się oraz niedostosowaniem systemu do ich potrzeb opiekuńczych i zdrowotnych (dotyczy osób doktoryzujących się).

Trwałym problemem – wskazywanym zarówno w 2019, jak i 2024 roku – pozostaje trudność w godzeniu pracy akademickiej lub studiów z obowiązkami rodzinnymi i życiem prywatnym.

- Najczęściej doświadczają jej kobiety, zwłaszcza matki, które mierzą się ze stereotypizacją, wykluczaniem z udziału w przedsięwzięciach naukowych oraz brakiem adekwatnych rozwiązań instytucjonalnych.
- Nadal niewystarczająco dostrzegane są potrzeby osób opiekujących się seniorami lub innymi członkami rodziny.

Badane osoby wskazywały również bariery, na jakie natrafiają przede wszystkim osoby cudzoziemskie, takie jak:

- niski poziom kompetencji międzykulturowych kadry,
- brak spójności działań jednostek uczelni w zakresie systemowego podejścia do integracji i wsparcia oraz związane z tym poczucie wyobcowania,
- ograniczony dostęp do informacji w języku angielskim.

W przypadku społeczności osób LGBTQ+ do najważniejszych podnoszonych w badaniach kwestii należały:

- brak wiedzy o możliwościach zmiany danych metrykalnych,

- brak formalnego uznania tożsamości płciowej,
- niska świadomość kadry w zakresie stosowania preferowanych imion i zaimków,
- lęk przed ujawnieniem tożsamości z obawy przed stygmatyzacją i wykluczeniem.

Badanie ujawniło, że zagadnienia związane z (nie)pełnosprawnością i zdrowiem psychicznym stanowią istotny obszar wyzwań na uczelni. W tym kontekście wskazywano przede wszystkim na:

- priorytetowe znaczenie zdrowia psychicznego,
- jego pogorszenie, które jest m.in. konsekwencją nierównego traktowania, dyskryminacji, w tym molestowania oraz mobbingu,
- ograniczoną możliwość długotrwałego leczenia i korzystania ze zwolnień lekarskich, co w szczególny sposób dotyka osoby doktoryzujące się.

W badaniu odnotowano obecność stereotypowych ocen kierowanych wobec osób neuroatypowych lub o nietypowych cechach osobistych, a także brak systemowych rozwiązań wspierających tę grupę:

- osoby te obawiają się ujawniania diagnoz z uwagi na potencjalne ryzyko zawodowe,
- podkreślono niewystarczające kompetencje kadry dydaktycznej w pracy z osobami neuroatypowymi lub mierzącymi się z zaburzeniami psychicznymi, wskazując na pilną potrzebę rozwoju umiejętności w tym zakresie.

Szczególną uwagę zwracają relacje władzy generujące ryzyko nadużyć, w tym przypadków molestowania seksualnego:

- najczęściej zdarzenia te mają charakter subtelnych, lecz systematycznie powtarzających się zachowań, takich jak komentowanie wyglądu, seksualizacja studentek czy naruszanie granic fizycznych (np. w formie niechcianego dotyku),
- częstość zgłoszeń jest niska z uwagi na obawy przed odwetem, brak wiary w skuteczność postępowań oraz niechęć do ujawnienia swojej tożsamości,
- największe ryzyko zaobserwowano podczas sytuacji cechujących się obniżonym poziomem formalnego nadzoru, takich jak wyjazdy terenowe, konferencje czy wielogodzinna praca w laboratoriach.

5.2.Kluczowe problemy zidentyfikowane w badaniach ankietowych

Wyniki badania ilościowego potwierdzają powyższe obserwacje.
Najczęściej identyfikowanymi formami nierównego traktowania są:

- komentarze i żarty bazujące na stereotypach płciowych i seksualnych,
- odnoszące się do tożsamości płciowej (w tym transpłciowości i niebinarności),
- a także narodowości, neuroatypowości czy stanu zdrowia psychicznego.

Sprawcami tych zachowań są najczęściej osoby polskiej narodowości, w średnim lub starszym wieku, zatrudnione na stanowiskach naukowo-badawczych.

Najczęściej poszkodowane są osoby studiujące oraz inne osoby o niskiej pozycji w strukturze uczelnianej. Dane wskazują również, że tego rodzaju zachowania wpisane są w codzienność życia uniwersyteckiego, niestety nie stanowią odosobnionych incydentów.

W zakresie reagowania na sytuacje nierównego traktowania:

- odnotowano wprawdzie wzrost aktywności w porównaniu z 2019 r.,
- jednak w praktyce jedna trzecia respondentów nadal nie reaguje, a jedynie 7% deklaruje konsekwentne reagowanie,
- reakcje mają przede wszystkim charakter nieformalny (omówienie zdarzenia ze znajomymi osobami lub osobą, która dopuściła się nagannego zachowania) i nie prowadzą do wykorzystania przewidzianych procedur instytucjonalnych,
- najczęstszymi przeszkodami pozostają brak wiary w skuteczność mechanizmów ochronnych, obawa przed negatywnymi konsekwencjami lub postrzeganie sytuacji jako niewystarczająco poważnej.

Kluczowe potrzeby

Wyniki badania wskazują zatem na:

- konieczność dalszego wzmacniania kultury reagowania na nierówne traktowanie, zwłaszcza poprzez budowanie poczucia sprawczości wśród osób studiujących i doktoryzujących się,
- wspieranie wszystkich grup w rozwijaniu umiejętności i odwagi do interwencji,
- ważne jest także zapewnienie osobom zgłaszającym realnego wsparcia i widocznych efektów działań uczelni, aby przeciwdziałać poczuciu bezsilności.

Kluczową kwestią, jaka wynika z analizy badania jest istotne obniżenie dobrostanu psychicznego członków społeczności UW w porównaniu z rokiem 2019:

- wzrosły poziomy stresu, objawów psychosomatycznych oraz niska samoocena zdrowia,
- najniższy dobrostan deklarują kobiety, osoby nienormatywne płciowo oraz osoby studiujące,
- wysoka skala poczucia osamotnienia (1/3 osób) oraz związek między intensywną pracą zdalną a pogorszeniem dobrostanu wskazują na potrzebę interwencji instytucjonalnych w tym obszarze.

W odniesieniu do instytucji wspierających na UW:

- większość osób badanych wskazywała, że otrzymuje pomoc przede wszystkim od bliskich i znajomych z uczelni,

- około 1/5 osób badanych nie sięgała po żadną pomoc, co potencjalnie może wskazywać na istnienie grupy szczególnie narażonej na poczucie izolacji,
- pomimo tych trudności, większość osób deklarowała, że czuje się na UW dobrze oraz jak u siebie, co stanowi ważny zasób instytucjonalny.

W świetle tych danych, kluczowe jest dalsze rozwijanie i wzmacnianie działań instytucjonalnych tak, aby zwiększyć poczucie bezpieczeństwa i sprawczości osób doświadczających nieprawidłowych zachowań na UW.

Rekomendacje

W świetle przeprowadzonych analiz sformułowanych zostało szereg rekomendacji obejmujących zarówno usprawnienie procedur zgłaszania przypadków nierównego traktowania i innych zachowań niepożądanych, jak i wzmocnienie edukacji równościowej oraz podniesienie kompetencji kadry akademickiej:

- **opracowanie zintegrowanej strategii komunikacyjnej,** zwiększenia transparentności działań, rozwijania struktur wsparcia (w szczególności w obszarze zdrowia psychicznego),
- **poszerzenie oferty szkoleń,** ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji międzykulturowych, pracy z osobami neuroatypowymi i stosowania języka inkluzywnego,
- **budowania kultury dialogu** oraz ograniczania poczucia wykluczenia wśród różnych grup społeczności UW.

Zebrany materiał empiryczny stanowi podstawę do działań w ramach Inkluzywnego Planu Równości Płci, którego celem jest nie tylko zwiększanie wiedzy, lecz także kształtowanie postaw, rozwijanie kompetencji reagowania oraz wzmacnianie zaufania do instytucjonalnych mechanizmów wsparcia. Wyniki badań potwierdzają konieczność prowadzenia polityki równościowej opartej na dowodach (*evidence-based policymaking*) oraz podejmowania działań systemowych ukierunkowanych na zwiększanie bezpieczeństwa, inkluzywności i dobrostanu w środowisku akademickim.

6. Najważniejsze programy i inicjatywy pro równościowe

Program Rozwoju Liderek UW

Program wzmacniania kompetencji przywódczych kobiet oraz rozwoju kultury współodpowiedzialności, współpracy i wzajemnego szacunku w środowisku akademickim.

Skierowany jest do kobiet zatrudnionych na Uniwersytecie Warszawskim w kadrze akademickiej, jak i administracyjnej oraz do doktorantek szkół doktorskich UW, zainteresowanych świadomym kształtowaniem swojej ścieżki zawodowej oraz rozwojem kompetencji przywódczych.

Celem programu jest systemowe wspieranie uczestniczek w identyfikowaniu, rozwijaniu i wzmacnianiu ich potencjału liderskiego, a także przygotowanie ich do pełnienia ról przywódczych w strukturach uczelni. Program tworzy przestrzeń do transferu wiedzy i doświadczeń pomiędzy teorią a praktyką poprzez warsztaty, spotkania i działania rozwojowe realizowane we współpracy z doświadczonymi liderkami i liderami, przekładające się na konkretne narzędzia i kompetencje wykorzystywane w codziennej pracy akademickiej i organizacyjnej.

Pierwsza, pilotażowa edycja programu rozpoczęła się w 2026 r. Program finansowany jest ze środków Programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza" (IDUB).

Program dla Młodych Badaczek i Dydaktyczek

Celem „Programu dla Młodych Badaczek i Dydaktyczek" jest przeciwdziałanie zjawisku utraty zaangażowania kobiet na kolejnych etapach kariery naukowej oraz upowszechnianie na Uniwersytecie Warszawskim idei systemowego wspierania rozwoju młodych talentów w obszarze nauki i dydaktyki.

Program skierowany jest do badaczek zatrudnionych na Uniwersytecie Warszawskim na podstawie umowy o pracę, które uzyskały stopień doktora nie wcześniej niż 7 lat przed rozpoczęciem naboru realizowanego w trybie konkursowym.

Uczestniczki programu objęte są wsparciem mentorek i mentorów oraz korzystają z indywidualnego doradztwa w zakresie rozwoju kariery naukowej, szkoleń oraz coachingu. Oferta szkoleniowa programu ukierunkowana jest na rozwój kompetencji naukowych, osobistych i menedżerskich.

Program realizowany od 2023 r., finansowany jest ze środków Programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza" (IDUB).

Sieć Doktorantek UW

Sieć Doktorantek Uniwersytetu Warszawskiego to półformalny program networkingowo-rozwojowy skierowany do doktorantek UW, realizowany od 2022 r. i finansowany ze środków Programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza" (IDUB).

Celem programu jest wzmacnianie doktorantek poprzez tworzenie trwałych sieci kontaktów, wymianę doświadczeń oraz wzajemne wsparcie w obszarach związanych z rozwojem naukowym i funkcjonowaniem w środowisku akademickim. Program odpowiada na wyzwania związane z karierą naukową kobiet, integruje doktorantki z różnych dyscyplin oraz zwiększa ich widoczność w społeczności akademickiej.

Istotą programu jest budowanie relacji, wzmacnianie kompetencji oraz wspieranie dobrostanu doktorantek.

Działania edukacyjne i profilaktyczne w formie warsztatów dla mężczyzn dot. zdrowia psychicznego i work-life balance wspierających ojcostwo

Celem programu działań skierowanych do mężczyzn jako odrębnej grupy jest wyjście naprzeciw zjawisku rzadszego korzystania ze wsparcia psychologicznego czy uczestnictwa w działaniach z zakresu profilaktyki zdrowia psychicznego przez mężczyzn. Czynniki kulturowe i społeczne związane z postrzeganiem męskości stanowią istotną barierę w zgłaszaniu trudności i szukaniu pomocy psychologicznej.

Jednocześnie, dotychczas realizowane szkolenia z zakresu równowagi między pracą a życiem rodzinnym i prywatnym (*work–life balance*), finansowane w ramach programu IDUB, były kierowane wyłącznie do kobiet. tworzenie oferty warsztatowej przeznaczonej wyłącznie dla mężczyzn, odpowiadającej na ich potrzeby oraz sprzyjającej zwiększeniu dostępności i skuteczności działań wspierających dobrostan psychiczny jest wypełnieniem znaczącej luki.

Rozwój strategii komunikacyjnej w obszarze równości, różnorodności i wsparcia

W ramach IGEP planowane jest wdrożenie systemowej strategii komunikacyjnej w obszarze równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji. Chcemy w jasny i łatwo dostępny sposób informować o dostępnych narzędziach wsparcia, procedurach równościowych oraz mechanizmach reagowania na wszelkie zachowania niepożądane, zgodnie z zasadami dostępności i prostego języka.

Na strategię komunikacyjną składają przystępne materiały informacyjne o ścieżkach wsparcia, rozbudowa strony internetowej oraz spotkania, konsultacje, podcasty i inne działania.

Skuteczna komunikacja jest kluczowym elementem wszystkich nowych działań zaplanowanych w Inkluzywnym Planie Równości Płci.

7. Instytucje równościowe UW

7.1 Komisje i zespoły

Zespół Rzeczniczki Akademickiej ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman)

Zespół Rzeczniczki Akademickiej zajmuje się rozpatrywaniem zgłoszeń dotyczących konfliktów, nieprawidłowości proceduralnych i prawnych oraz przypadków niesprawiedliwego lub nierównego traktowania w społeczności akademickiej. Wspiera strony w rozwiązywaniu konfliktów, w razie potrzeby prowadzi mediacje oraz współpracuje z właściwymi jednostkami Uniwersytetu Warszawskiego.

Zespół działa zgodnie z zasadami poufności, bezstronności, niezależności i odformalizowania. Zakres spraw obejmuje m.in. konflikty interpersonalne, sprawy pracownicze i studenckie (w tym mobbing, dyskryminację, niesprawiedliwe traktowanie), przypadki molestowania i nadużycia władzy oraz kwestie etyki akademickiej i naruszeń prawa własności intelektualnej.

Do działań Zespołu należy udzielanie poufnych porad, wsparcie w diagnozie problemu i wyborze sposobu jego rozwiązania, informowanie o obowiązujących procedurach, pomoc w wyjaśnianiu spraw we właściwych jednostkach, prowadzenie mediacji oraz sygnalizowanie władzom uczelni stwierdzonych nieprawidłowości.

Zespół Koordynatorów_ek ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym

Zespół odpowiada za przyjmowanie i badanie zgłoszeń dotyczących niewłaściwych zachowań osób związanych z uczelnią. W przypadku potwierdzenia prawdopodobieństwa wystąpienia niewłaściwych zachowań, kieruje sprawę do odpowiedniej Komisji – ds. nierównego traktowania i dyskryminacji lub ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych. Może również skierować osobę zgłaszającą (za jej zgodą) do właściwej jednostki uniwersyteckiej, udzieli wsparcia w rozwiązaniu problemu (m.in. wsparcie psychologiczne, prawne, mediacyjne).

Ponadto Zespół odpowiada za gromadzenie danych na temat przejawów nierównego traktowania, dyskryminacji i mobbingu oraz innych zachowań niepożądanych, jak również dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem wszelkim zachowaniom niepożądanym. Do istotnych zadań zespołu należy również podejmowanie inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem wszelkim zachowaniom niepożądanym, zwłaszcza w zakresie działań prewencyjnych i upowszechnienia wiedzy na temat przejawów nierównego traktowania i dyskryminacji oraz mobbingu w miejscu pracy i studiów.

Komisja ds. nierównego traktowania i dyskryminacji

Pierwszy skład Komisji (wówczas Komisji Przeciwdziałania Dyskryminacji) został powołany w 2010 roku na podstawie zarządzenia Rektora UW. Obecna Komisja ds. nierównego traktowania i dyskryminacji ma na celu opiniowanie formalnych skarg dotyczących nierównego traktowania i dyskryminacji, jak również rekomendowania działań naprawczych, odnoszących się do kontekstu danej sprawy (np. zobowiązanie do udziału w szkoleniach lub warsztatach antydyskryminacyjnych, zobowiązanie do przeprosin, skierowanie sprawy do postępowania dyscyplinarnego, dla osoby poszkodowanej: wsparcie psychologiczne, zmianę grupy zajęciowej, egzaminatora, promotora lub promotora pomocniczego, przeniesienie w strukturach Uniwersytetu).

W skład Komisji wchodzą pracownicy i pracownice naukowi i administracyjni UW wyróżniający się wiedzą i doświadczeniem w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.

Komisja ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych

Celem Komisji jest badanie skarg dotyczących mobbingu i innych zachowań niepożądanych oraz wydawanie opinii dotyczących zaistnienia tych zjawisk, jak również rekomendowania działań naprawczych, odnoszących się do kontekstu danej sprawy (np. zobowiązanie do udziału w szkoleniach lub warsztatach antymobbingowych, zobowiązanie do przeprosin, skierowanie sprawy do postępowania dyscyplinarnego, dla osoby poszkodowanej: wsparcie psychologiczne, zmianę promotora lub promotora pomocniczego, przeniesienie w strukturach Uniwersytetu).

W skład Komisji wchodzą pracownicy i pracownice UW wyróżniający się wiedzą i doświadczeniem w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i zachowaniom niepożądanym.

Zespół Równościowy

- Odpowiada za tworzenie i wdrażanie polityki antydyskryminacyjnej oraz działań na rzecz równego traktowania i różnorodności.
- Realizuje zasadę *gender mainstreaming*, czyli systematycznego uwzględniania perspektywy płci w projektowaniu, wdrażaniu i monitorowaniu polityk uniwersyteckich, w celu zapewnienia równości kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania dyskryminacji.
- W działaniach korzysta z danych i analiz dostarczanych przez Obserwatorium Równości.
- Podejmuje działania wspierające godzenie życia zawodowego i naukowego z życiem rodzinnym i prywatnym, a także inicjatywy na rzecz wsparcia i wzmacniania pozycji kobiet.
- Prowadzi działania edukacyjne w zakresie równości i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym kursy i szkolenia skierowane do różnych grup społeczności akademickiej.

Obserwatorium Równości

Jednostka odpowiedzialna za gromadzenie oraz analizę danych dotyczących równości na UW:

- prowadzi cykliczne analizy danych kadrowych, a także danych dotyczących osób studiujących i doktoryzujących się, w oparciu o perspektywę intersekcjonalną, uwzględniającą m.in. płeć, wiek, pełnioną funkcję oraz formę zatrudnienia lub status w uczelni;
- systematycznie monitoruje poziom równości w całym środowisku akademickim oraz dostarcza podstaw do kształtowania polityki kadrowej, dydaktycznej i rozwojowej uczelni w sposób zgodny z zasadą równego traktowania i inkluzywności.

7.2. Pełnomocnicy

Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania

JM Rektor UW powołał funkcję Pełnomocniczki Rektora ds. Równego Traktowania na kadencję 2024 – 2028.

Pełnomocniczka Rektora ds. równego traktowania odpowiada m.in. za: reprezentowanie Rektora w kwestiach dotyczących równego traktowania oraz współpracę z innymi podmiotami zaangażowanymi w zapewnienie równego traktowania na UW, w tym w szczególności z:

- Komisją ds. nierównego traktowania i dyskryminacji,
- Komisja ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych,
- Zespołem Koordynatorów ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz lobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym,
- Pełnomocnikami wydziałowymi ds. równości i pełnomocnikami ds. równości w szkołach doktorskich.

Na UW istnieją dwie ścieżki zgłaszania przypadków niepożądanych zachowań[15]:

- Nieformalne postępowanie naprawcze prowadzone przez Zespół Rzeczniczki Akademickiej
- Formalne zgłoszenie skargi na nierówne traktowanie, dyskryminację (w tym molestowanie i molestowanie seksualne), mobbing albo inne zachowania niepożądane

Formalne zgłoszenia skargi do Komisji ds. nierównego traktowania i dyskryminacji oraz Komisji ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych reguluje zarządzenia Rektora UW nr 21 z 28 lutego 2024 roku w sprawie polityki przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym.

Pełnomocnicy i Pełnomocniczki ds. Równości w jednostkach UW

- Powołani i powołane na wydziałach, w jednostkach i w szkołach doktorskich wspierają tworzenie bezpiecznego, otwartego i równościowego środowiska na uczelni.
- Są pierwszym punktem konsultacyjnym i kontaktowym.
- Udzielą informacji o systemie wsparcia w jednostce i na uczelni, informują o działaniach równościowych realizowanych na UW,
- Przekierowują sprawy (za zgodą osób zgłaszających) do odpowiednich organów.
- Współpracują z władzami jednostki oraz Rzeczniczką akademicką ds. studenckich i pracowniczych i Zespołem Równościowym w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i poszanowania zasady równego traktowania.

7.3. Zespoły działające w obszarze równości i inkluzywności

Zespół szkoleniowy

Jednostka powołana w celu systemowego adresowania zróżnicowanych potrzeb społeczności UW oraz zwiększenia spójności i skuteczności działań szkoleniowych w obszarze równości, różnorodności i inkluzywności. Zespół ten, tworzony przez ekspertki i ekspertów z interdyscyplinarnych obszarów powiązanych z problematyką równego traktowania, realizuje szkolenia i warsztaty zgodnie z rekomendacjami Komisji ds. nierównego traktowania i dyskryminacji oraz Komisji ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych, z uwzględnieniem priorytetów i potrzeb władz rektorskich.

Działania szkoleniowe koncentrują się na kluczowych obszarach ryzyka i interwencji, obejmujących w szczególności: przeciwdziałanie mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym, zapobieganie dyskryminacji i nierównemu traktowaniu, przeciwdziałanie mowie nienawiści, zarządzanie konfliktami, interwencję kryzysową, zapobieganie molestowaniu seksualnemu, a także wzmacnianie kompetencji w zakresie wielokulturowości,

[15] Procedura zgłaszania niepożądanych zachowań, w tym nierównego traktowania, dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego

różnorodności oraz inkluzywnej komunikacji, w tym komunikacji z osobami transpłciowymi i niebinarnymi.

Zespół ds. wsparcia rodziców i opiekunów

Celem Zespołu jest udzielanie wsparcia i kompleksowych informacji osobom należącym do społeczności akademickiej w zakresie problematyki rodzicielstwa i łączenia życia zawodowego z rodzinnym, w szczególności informacji prawnych i organizacyjnych przysługujących rodzicom. Zespół jest odpowiedzialny za publikowanie aktualnych informacji w formie informatora i ich upowszechnianie wśród społeczności akademickiej. Udziela również porad indywidualnych w przypadku zaistnienia pytań i wątpliwości. Ponadto Zespół prowadzi działalność edukacyjną i szkoleniową dotyczącą problematyki rodzicielstwa.

Zespół ds. przeciwdziałania mowie nienawiści i hejtowi

Zespół został powołany przez JM Rektora UW w 2025 r. Jego zadaniem jest wypracowanie rekomendacji dotyczących przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym, takim jak mowa nienawiści i hejt na Uniwersytecie Warszawskim, stworzenie propozycji procedury szybkiej reakcji oraz zmian regulaminowych piętnujących mowę nienawiści i hejt w środowisku akademickim, jak również upowszechnienie informacji i edukacja na temat przejawów obu zjawisk w przestrzeni publicznej oraz w relacjach akademickich.

W skład zespołu wchodzą pracownicy i pracownice naukowi i administracyjni UW wyróżniający się wiedzą i doświadczeniem w zakresie przeciwdziałania mowie nienawiści i hejtowi.

8. Cele i plan działań

W poniższej tabeli przedstawiono plan działań Inkluzywnego Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego na lata 2026 – 2030 (kolumna druga) w zestawieniu z działaniami realizowanymi w ramach pierwszej edycji Planu Równości Płci (2020 – 2024).

Dla działań zaplanowanych w Inkluzywnym Planie Równości Płci:

- przyporządkowano jednostki odpowiedzialne za ich realizację (kolumna czwarta),
- określono terminy realizacji działań (kolumna piąta),
- zdefiniowano wskaźniki służące monitorowaniu stopnia wdrażania oraz funkcjonowania polityki równości i inkluzywności na uczelni (kolumna szósta).

W Inkluzywnym Planie Równości Płci zidentyfikowano również obszary strategiczne, stanowiące kluczowe inicjatywy na rzecz równości i inkluzywności na UW. Dla tych działań — a także dla obszarów uznanych przez Komisję Europejską[16] za obowiązkowe w planach równości płci — określono zakładane rezultaty długoterminowe oraz ich wpływ na systemowe zmiany na uczelni.

[16] Horizon Europe guidance on gender equality plans (GEPs) https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9468388-df75-11f0-8439-01aa75ed71a1

Tabela zawierająca działania kluczowe wraz z przypisanymi im rezultatami długoterminowymi oraz opisem wpływu znajduje się pod poniższą tabelą.

CEL 1. Wzmocnienie pozytywnych postaw wobec równości i różnorodności

Plan Równości Płci (2020 – 2024) Obszar	Inkluzywny Plan Równości Płci (2026 – 2030) Obszar	Inkluzywny Plan Równości Płci (2026 – 2030) Działanie	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji	Wskaźnik
Stworzenie Obserwatorium Równości	Rozwój Obserwatorium Równości (obszar strategiczny)	Rozwój Obserwatorium Równości jako zespołu analityczno-badawczego UW Systematyczne raportowanie danych do Obserwatorium Równości dotyczących równości i różnorodności Bieżące analizowanie danych równościowych (np. w zakresie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, na stanowiskach decyzyjnych) Publikowanie wyników badań i analiz na stronie internetowej www.rownowazni.uw.edu.pl	Obserwatorium Równości	Zadanie ciągłe	Liczba badań/analiz i raportów Liczba obszarów funkcjonowania UW objętych systematycznym monitoringiem i raportowaniem w zakresie równości i różnorodności
Upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier kobiet stosowanych na wydziałach	Zbieranie i upowszechnianie dobrych praktyk i promowanie działań na rzecz równości i różnorodności w środowisku akademickim	Zwiększenie widoczności i promowanie dobrych praktyk i pomysłów z wydziałów i jednostek dotyczących równości i różnorodności	Zespół Równościowy	Co roku na początku roku akademickiego zbieranie danych. Publikowanie do końca roku kalendarzowego	Liczba zebranych dobrych praktyk Liczba jednostek, które przekazały przykłady dobrych praktyk

i w jednostkach - przekazywanie informacji o rozwiązaniach stosowanych w jednostkach organizacyjnych do Głównej specjalistki_Głównego specjalisty ds. równouprawnienia UW		Coroczne gromadzenie dobrych praktyk realizowanych na wydziałach i w jednostkach UW Publikowanie na stronie rownowazni.uw.edu.pl i upowszechnianie poprzez mailing, newsletter, strona równościowa, sprawozdanie Rektora, raporty społecznej odpowiedzialności, sprawozdania ze Strategii UW			
Szkolenia pracownic i pracowników (naukowych i administracyjnych) oraz studentek i studentów i doktorantek i doktorantów: - zwiększające wiedzę na temat zjawisk: dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć), molestowania i molestowania seksualnego;	Rozwój zespołu szkoleniowego --- Rozwój i upowszechnienie oferty obowiązkowych szkoleń równościowych	Powołanie zespołu szkoleniowego realizującego szkolenia zgodnie z rekomendacjami Komisji ds. nierównego traktowania i dyskryminacji i Komisji ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych, a także na potrzeby władz rektorskich --- Wprowadzenie obowiązkowych szkoleń równościowych do procesu on-boardingu (nowo zatrudnione osoby, osoby studiujące i doktoryzujące	Zespół szkoleniowy (eksperci powołani przez władze rektorskie w skład zespołu) --- Zespół Równościowy, Biuro ds. Pracowniczych w porozumieniu z Wydziałami	Zadanie ciągłe --- Opracowanie „Narzędziownika” do końca 2026 r. Wdrożenie systemu obowiązkowych szkoleń	Liczba szkoleń zorganizowanych przez zespół szkoleniowy --- Wdrożenie obowiązkowych szkoleń równościowych w procesie on-boardingu Wdrożenie nowego kursu „Narzędziownik”

- zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie. Stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu. Informację o certyfikacie ukończenia szkolenia można wpisać do formularza oceny okresowej. Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej jednostek organizacyjnych, i dla osób reprezentujących samorządy studenckie	----------	się); przygotowanie kursu "Narzędziownik" prezentującego kluczowe rozwiązania równościowe, antymobbingowe i antydyskryminacyjne na uczelni Włączenie informacji i modułów szkoleniowych dotyczących przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć do obowiązkowych szkoleń dla osób nowo - zatrudnionych, doktoryzujących się i studiujących ---------- Rozwój warsztatowych, obowiązkowych form szkoleń dla kadry kierowniczej, w tym zawierających komponent mediacyjny oraz przeciwdziałanie nieuświadomionym uprzedzeniem (np. w ramach Akademii Dziekanów, Liderów w administracji) ----------	---------- Zespół równościowy, Zespół szkoleniowy, eksperci od szkoleń warsztatowych, Zespół Rzeczniczki Akademickiej, Biuro ds. Pracowniczych ----------	dla nowo zatrudnionych osób, nowych osób studiujących i doktoryzujących się) do końca 2027 r. ---------- Wdrożenie zagadnień do programów szkoleniowych dla kadry kierowniczej do końca 2027 ----------	Liczba osób uczestniczących w szkoleniach (nowych osób: zatrudnionych, studiujących i doktoryzujących się) ---------- Liczba osób z kadry kierowniczej uczestniczących w szkoleniach ----------

	Rozwój i upowszechnienie oferty fakultatywnych szkoleń specjalistycznych dla różnych grup społeczności akademickiej (szkolenia zebrane z całego Inkluzywnego Planu Równości Płci) --- Monitoring i ewaluacja prowadzonych kursów	Podsumowanie wszystkich szkoleń specjalistycznych dla różnych grup społeczności UW: - Szkolenia dla osób pełniących funkcje związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym; - Organizacja regularnych szkoleń, warsztatów i spotkań dla pełnomocniczek i pełnomocników ds. równości, służących wymianie doświadczeń, podnoszeniu kompetencji i standaryzacji działań równościowych w jednostkach; - Organizacja cyklicznych szkoleń przeznaczonych dla różnych grup społeczności UW z zakresu przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i przemocy ze względu na płeć, w tym szkoleń współorganizowanych przez ekspertów zewnętrznych; - Organizacja szkoleń dla kadry akademickiej - NA i	Zespół równościowy, Zespół szkoleniowy, Biuro ds. Pracowniczych, eksperci od określonej problematyki szkoleń (np. z Biura ds. Pracowniczych, BON, CPP, Zespołu Rzeczniczki Akademickiej, eksperci zewnętrzni)	Zadanie ciągłe – szkolenia prowadzone w okresie obowiązywania IGEP	Liczba osób uczestniczących w specjalistycznych szkoleniach Liczba nowych kursów/modułów

		administracyjnej – NNA w zakresie wsparcia i komunikacji z osobami transpłciowymi i niebinarnymi; - Przeprowadzenie działań edukacyjnych i profilaktycznych w postaci warsztatów dla mężczyzn dot. zdrowia psychicznego i *work-life balance* wspierających ojcostwo; - Szkolenia dla kadry akademickiej i administracyjnej poświęcone problematyce neuroróżnorodności i niepełnosprawności; - Organizacja szkoleń i warsztatów z zakresu inkluzywności, komunikacji międzykulturowej, języka niedyskryminującego i przeciwdziałania mowie nienawiści, uprzedzeń językowych i mikroagresji, także w kontekście dydaktyki i komunikacji z osobami z różnych środowisk kulturowych;			

		- Włączenie tematyki przeciwdziałania dyskryminacji wobec kadry administracyjnej (NNA) do programów szkoleń dedykowanych kadrze akademickiej (NA) i kadrze kierowniczej (np. Akademia Dziekanów, Lider w administracji); - Szkolenia dotyczące łączenia życia zawodowego z prywatnym skierowane do różnych grup społeczności UW (kadry akademickiej - NA, administracyjnej - NNA, zarządzającej, osób doktoryzujących się); - Upowszechnienie szkoleń dla członków_kiń komisji rekrutacyjnych i konkursowych w zakresie równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji oraz nieuświadomionym uprzedzeniom; - Organizacja szkoleń dla badaczy i badaczek, naukowców i naukowczyń w zakresie włączania perspektywy płci do badań			

		naukowych, projektów badawczych, analiz, publikacji oraz w procesy grantowe; - Szkolenia z równościowego zarządzania projektami. --- Systematyczny monitoring udziału w szkoleniach z podziałem na płeć, grupy i jednostki oraz ewaluacja prowadzonych kursów	Zespół Równościowy	Bieżący monitoring oraz coroczna ewaluacja kursów na potrzeby Zespołu Równościowego	--- Liczba raportów z monitoringu szkoleń
Upowszechnienie wiedzy na temat istniejących informatorów na temat równości na UW Zorganizowanie akcji „Tydzień podnoszenia świadomości", których celem jest podkreślanie różnorodności społeczności uniwersyteckiej oraz zachęta do przeciwdziałania dyskryminacji w różnych obszarach. Dlatego tematy ,,Tygodni" wychodzą poza problematykę równości	Rozwój i wdrożenie skutecznej strategii komunikacyjnej w zakresie równości, różnorodności i wsparcia, której celem jest systematyczne upowszechnianie wiedzy o narzędziach wsparcia i procedurach (jasna, dostępna komunikacja) (obszar strategiczny)	Opracowanie i wdrożenie spójnej strategii komunikacyjnej obejmującej regularne, przystępne przekazy dotyczące działań antydyskryminacyjnych (emailing, newsletter UW, infografiki, podcasty, krótkie filmiki edukacyjne, webinary, rozwój strony równościowej) Zwiększenie widoczności treści równościowych na stronie głównej UW Stworzenie przejrzystych i łatwo dostępnych materiałów informacyjnych prezentujących dostępne ścieżki wsparcia, w tym mapy procedur, zakresy	Zespół Równościowy i Zespół Rzeczniczki Akademickiej we współpracy z właściwymi jednostkami (m.in. Biurem Promocji, Biurem Prasowym, Wydziałem Dziennikarstwa, Radiem Kampus, Muzeum UW)	Zadanie ciągłe Stworzenie informacji o dostępnych procedurach i instytucjach pomocowych do końca 2026 r.	Liczba inicjatyw i kanałów informacyjnych Liczba publikacji i opracowanych materiałów informacyjnych (newslettery, podcasty, filmiki, infografiki, webinary) w danym roku Opracowana i wdrożona strategia komunikacyjna w zakresie równości i wsparcia Wzrost świadomości społeczności akademickiej nt. dostępnych narzędzi wsparcia (badanie Równość na UW)

płci i dotyczą też innych wymiarów. Tematy ,,Tygodni" koncentrować się będą na przeciwdziałaniu problemom społecznym i podkreślaniu pozytywnych zjawisk		kompetencji poszczególnych instytucji pomocowych oraz kontakt do osób odpowiedzialnych za udzielanie wsparcia Akcje informacyjne i komunikacja każdego nowego działania z zakresu równości, różnorodności lub przeciwdziałania dyskryminacji --- Utworzenie Biura ds. Postępowań Antydyskryminacyjnych, Dyscyplinarnych i Mobbingowych prowadzącego wspólny rejestr spraw dyscyplinarnych, dot. mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych obejmujący postępowania wobec osób studiujących, doktoryzujących się i zatrudnionych na UW	--- Władze UW we współpracy z Rzecznikami i Komisjami Dyscyplinarnymi, Komisją ds. nierównego traktowania i dyskryminacji, Komisją ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych, Zespołem Koordynatorek ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi oraz	--- Do końca 2026 przyjęcie zarządzenia	--- Baza statystyczna

			innym zachowaniom niepożądanym, Zespołem Rzeczniczki Akademickiej		
Wprowadzenie ,,Procedury Antydyskryminacyjnej" umożliwiającej formalne postępowanie skargowe: bezpieczne zgłaszanie i przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, zarówno przez osobę, która doświadczyła dyskryminacji, jak i przez kierownictwa jednostek. Wskazanie, że na UW funkcjonują dwie ścieżki zgłaszania przypadków dyskryminacji: - formalne postępowanie skargowe regulowane przez Procedurę Antydyskryminacyjną; - nieformalne postępowanie naprawcze w postaci działań Rzecznika akademickiego	Zwiększenie skuteczności i spójności polityki równościowej UW poprzez systematyczną ewaluację, integrację istniejących procedur (antydyskryminacyjnej, antymobbingowej oraz działań informacyjno-edukacyjnych) i wdrażanie usprawnień wynikających z wniosków z ewaluacji	Opracowanie kryteriów ewaluacji procedur równościowych i ich wdrożenie Cykliczna ewaluacja i aktualizacja polityki równościowej w celu zwiększenia jej skuteczności Organizacja cyklicznych spotkań (co najmniej raz do roku) przewodniczących Komisji, Zespołu Koordynatorek oraz Pełnomocniczki rektora ds. równego traktowania w celu omawiania skuteczności istniejących rozwiązań proceduralnych	Zespół Koordynatorek ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym, Komisja ds. nierównego traktowania i dyskryminacji, Komisja ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych, Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania, właściwa Komisja senacka	Opracowanie kryteriów ewaluacji do końca 2027 r. Spotkania - zadanie ciągłe	Liczba zgłoszonych i procedowanych spraw

ds. studenckich i pracowniczych (Ombudsman) – upowszechnienie wiedzy na temat funkcjonowania obu ścieżek. Współpraca przedstawicieli obu ścieżek, przekazywanie wiedzy i doświadczeń					
Wprowadzenie funkcji pełnomocniczek i pełnomocników ds. równości w jednostkach współpracujących z Główną specjalistką_Głównym specjalistą ds. równouprawnienia UW	Wzmocnienie i profesjonalizacja sieci pełnomocniczek i pełnomocników ds. równości w jednostkach UW	Rozszerzenie sieci pełnomocniczek i pełnomocników ds. równości poprzez powołanie osób odpowiedzialnych za kwestie równościowe w jednostkach UW, w tym w jednostkach administracji UW oraz na kierunkach międzywydziałowych Zwiększenie widzialności i rozpoznawalności pełnomocników i pełnomocniczek. Działania oddolne realizowane przez pełnomocników i pełnomocniczki przy wsparciu władz dziekańskich/ w jednostkach i we współpracy z Zespołem Równościowym	Sieć pełnomocników i pełnomocniczek ds. równości, Zespół Równościowy	Zadanie ciągłe Wskazanie osoby koordynującej sieć pełnomocniczek i pełnomocników na początku października każdego roku	Liczba pełnomocników i pełnomocniczek na wydziałach i w jednostkach Liczba spraw zgłoszonych pełnomocnikom i pełnomocniczkom Liczba działań i inicjatyw, których celem jest zwiększenie widzialności pełnomocników i pełnomocniczek Liczba zorganizowanych szkoleń / warsztatów dla pełnomocniczek i pełnomocników Liczba spotkań sieci pełnomocniczek i pełnomocników

		(kampania edukacyjna i informacyjna) Organizacja regularnych szkoleń, warsztatów i spotkań dla pełnomocniczek i pełnomocników ds. równości, służących wymianie doświadczeń, podnoszeniu kompetencji i standaryzacji działań równościowych w jednostkach Wskazanie osoby koordynującej sieć pełnomocniczek/pełnomocników (roczna funkcja, przechodnia), która będzie odpowiedzialna za ustalenie cyklu spotkań oraz cyklu szkoleń/warsztatów			
Podejmowanie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w Planie Równości Płci	Rozwijanie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w celu upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w Inkluzywnym Planie Równości Płci	Rozwój wspólnych inicjatyw z Akademicką Siecią Bezpieczeństwa i Równości, w ramach sojuszy (np. INSPIRE, 4EU+), administracją centralną, lokalną, NGOs) Współpraca z otoczeniem (organizacjami i instytucjami zajmującymi się problematyką równości i różnorodności)	Zespół Równościowy, Zespół Rzeczniczki Akademickiej	Zadanie ciągłe	Liczba podmiotów, z którymi realizowane są działania równościowe

Wprowadzenie Kodeksu Etyki Uniwersytetu Warszawskiego	Przyjęcie i promocja Kodeksu Etyki UW	Przyjęcie dokumentu skierowanego do całej społeczności UW ustanawiającego standardy współpracy w życiu zawodowym i życiu samej uczelni oraz przeprowadzenie kampanii informacyjnej przybliżającej założenia Kodeksu	Zespół roboczy ds. kodeksu etyki	Do końca 2026	Opracowanie i przyjęcie dokumentu

CEL 2. Wsparcie dla grup szczególnie narażonych na dyskryminację

Plan Równości Płci (2020 – 2024) Obszar	Inkluzywny Plan Równości Płci (2026 – 2030) Obszar	Inkluzywny Plan Równości Płci (2026 – 2030) Działanie	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji	Wskaźnik
Opracowanie i upowszechnianie kursu online „Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni” Stworzenie „Informatora na temat przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu na Uniwersytecie Warszawskim” Szkolenia z uwrażliwienia na przemoc i molestowanie seksualne dla wybranych grup (rzeczników dyscyplinarnych, członków komisji dyscyplinarnych, wydziałowych pełnomocników ds. równości, osób działających w samorządzie studenckim	Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć Wdrożenie i rozwój systemowej strategii obejmującej działania analityczne, edukacyjne i interwencyjne	Upowszechnianie kursu online „Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni” oraz „Informatora na temat przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu na Uniwersytecie Warszawskim” skierowanych do całej społeczności UW. Aktualizacja Informatora oraz kursu --- Włączenie informacji i modułów szkoleniowych dotyczących przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć do obowiązkowych szkoleń dla osób nowo - zatrudnionych,	Zespół Równościowy --- Zespół Równościowy	Zadanie ciągłe Aktualizacja Informatora do końca 2028 r --- Opracowanie „Narzędziownika” do końca 2026 r. Wdrożenie systemu obowiązkowych szkoleń dla nowo zatrudnionych osób, nowych osób studiujących i doktoryzujących się) do końca 2027 r.	Liczba osób uczestniczących w szkoleniach Przyjęcie zaktualizowanego Informatora --- Liczba opracowanych/ włączonych modułów Liczba osób uczestniczących w szkoleniach

Szkolenie wspierające dla osób z doświadczeniem molestowania seksualnego i przemocy Zaangażowanie UW w projekt UniSAFE – (badanie doświadczeń związanych z molestowaniem seksualnym i przemocą seksualną na uczelni)		doktoryzujących się i studiujących --- Organizacja cyklicznych szkoleń przeznaczonych dla różnych grup społeczności UW z zakresu przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i przemocy ze względu na płeć, w tym szkoleń współorganizowanych przez ekspertów zewnętrznych --- Wspieranie CPP w możliwości udzielania wsparcia psychologicznego dla osób pokrzywdzonych przemocą ze względu na płeć, w tym molestowaniem seksualnym (centra interwencji kryzysowej)	--- Zespół Równościowy we współpracy z ekspertami, Zespół Rzeczniczki Akademickiej --- Centrum Pomocy Psychologicznej	--- Zadanie ciągłe --- Zadanie ciągłe	--- Liczba osób uczestniczących w szkoleniach --- Dostęp do wsparcia psychologicznego dla osób pokrzywdzonych Liczba osób objętych wsparciem
Powołanie zespołu roboczego ds. nakładki tożsamościowej, celem opracowania systemu	Wdrożenie i rozwój systemowych rozwiązań wspierających osoby LGBTQ+	Wdrożenie i upowszechnienie nakładki tożsamościowej dla osób studiujących i doktoryzujących się, a w	Zespół Rzeczniczki Akademickiej we współpracy z właściwymi jednostkami UW	Do końca trwania Inkluzywnego Planu Równości Płci (termin uzależniony od prac MUCI i zespołów	Wdrożenie nakładki tożsamościowej w systemie uczelnianym

wprowadzania danych preferowanych do USOS. Przekazanie projektu do realizacji przez MUCI, bieżąca współpraca w zakresie wdrażania funkcjonalności w system. Stworzenie czasowego systemu zgłoszeń dla osób transpłciowych (formularz obsługiwany przez zespół Rzeczniczki Akademickiej) i współpraca z KJD i pełnomocnikami ds. równości na wydziałach celem wsparcia osób transpłciowych na zajęciach.	(obszar strategiczny)	dalszej kolejności dla osób zatrudnionych --- Zbadanie możliwości publikowania pod danymi preferowanymi (np. poprzez potwierdzenie tożsamości w ramach nr ORCID) --- Rozwój i upowszechnianie inkluzywnych przestrzeni na terenie UW (mapowanie miejsc, instytucji, inicjatyw oraz ich upowszechnienie) --- Organizacja i wspieranie grup wsparcia dla osób LGBTQ+ --- Upowszechnianie materiałów edukacyjnych i informacyjnych dotyczących wsparcia i	--- Zespół Równościowy, Zespół Rzeczniczki Akademickiej --- Zespół Równościowy we współpracy z władzami (w tym administracyjnymi) wydziałów i jednostek, Zespół Rzeczniczki Akademickiej --- CPP --- Zespół Równościowy, Zespół Rzeczniczki Akademickiej	ekspertów w ramach UW) --- Do końca 2028 r. --- Zadanie ciągłe --- Zadanie ciągłe --- Zadanie ciągłe	Liczba osób korzystających z nakładki --- Opracowanie rekomendacji --- Liczba przestrzeni inkluzywnych zidentyfikowanych i udostępnionych w bazie --- Liczba spotkań grup wsparcia dla osób LGBTQ+ --- Liczba inicjatyw na rzecz osób LGBTQ+

		komunikacji z osobami LGBTQ+ --- Organizacja szkoleń dla kadry akademickiej – NA i administracyjnej - NNA w zakresie wsparcia i komunikacji z osobami transpłciowymi i niebinarnymi	--- Zespół Rzeczniczki Akademickiej we współpracy ekspertami	Zadanie ciągłe	--- Liczba osób uczestniczących w szkoleniach
Brak dedykowanych działań w Planie Równości Płci	Wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego i neuroróżnorodności	Rozwój i upowszechnienie sieci pełnomocników i pełnomocniczek ds. wsparcia osób neuroatypowych --- Mapowanie i upowszechnienie informacji o przestrzeniach dla osób neuroróżnorodnych, w tym tworzenie i promowanie miejsc takich jak: pokoje wyciszeń, strefy relaksu, klub dla osób neuroróżnorodnych ---	Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Centrum Pomocy Psychologicznej, Wydziały, Zespół Równościowy, Zespół Rzeczniczki Akademickiej --- Zespół Równościowy, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Wydziały, Uniwersyteckie Centrum Wolontariatu, Zespół Rzeczniczki Akademickiej	Zadanie ciągłe --- Zadanie ciągłe ---	Liczba pełnomocników ds. wsparcia osób neuroróżnorodnych --- Liczba przestrzeni dla osób neuroróżnorodnych na UW ---

		Badanie potrzeb i skuteczności wsparcia psychologicznego na uczelni --- Organizacja superwizji dla osób zaangażowanych w działania interwencyjne (pełnomocnicy_czki ds. równości, zespół koordynatorek, zespół rzeczniczki akademickiej, osoby członkowskie Komisji antydyskryminacyjnej, antymobbingowej, dyscyplinarnej) --- Przeprowadzenie działań edukacyjnych i profilaktycznych w postaci warsztatów dla mężczyzn dot. zdrowia psychicznego i *work-life balance* wspierających ojcostwo ---	CPP we współpracy z jednostkami badawczymi --- CPP we współpracy z Zespołem Równościowym --- CPP ---	Przeprowadzenie badania do końca 2028 r. --- Co najmniej 1 superwizja na kwartał dla wybranej grupy --- Do końca 2029 r. ---	Liczba przeprowadzonych badań dot. wsparcia psychologicznego Raport z badania --- Liczba superwizji --- Liczba działań Liczba mężczyzn uczestniczących w szkoleniach ---

		Organizacja szkoleń dla kadry akademickiej i administracyjnej poświęconych problematyce neuroróżnorodności i niepełnosprawności	Biuro ds. Pracowniczych we współpracy z ekspertami (np. z BON)	Zadanie ciągłe	Liczba osób uczestniczących w szkoleniach
Udostępnienie linku do poradnika „Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na Uniwersytecie Warszawskim” na stronie każdej jednostki organizacyjnej. Analiza potrzeb społeczności akademickiej w zakresie dostępu do dokumentów/ informacji w języku angielskim: - upowszechnienie informacji o możliwości tłumaczeń dla jednostek UW – zespół tłumaczy w Biurze Rektoratu - zaplanowanie szkoleń z języka angielskiego dla pracowników obsługi	Rozwój i wdrażanie systemowych rozwiązań wspierających inkluzywność w komunikacji, przestrzeni akademickiej i relacjach społecznych w UW	Aktualizacja “Rekomendacji dotyczących języka niedyskryminującego na UW” - w kierunku języka inkluzywnego --- Opracowanie i przyjęcie wytycznych dotyczących języka inkluzywnego w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej (maile, ogłoszenia, materiały dydaktyczne, dokumenty administracyjne) --- Stworzenie listy feminatywów i neutratywów używanych w ogłoszeniach o pracę i komunikacji	Zespół Równościowy, Zespół Rzeczniczki Akademickiej we współpracy z ekspertami np. z Wydziału Polonistyki i Rady Języka Polskiego --- Zespół Równościowy, Zespół Rzeczniczki Akademickiej we współpracy z ekspertami np. z Wydziału Polonistyki i Rady Języka Polskiego --- Zespół Równościowy we współpracy z Wydziałem Polonistyki, Biurem ds. Pracowniczych	Przyjęcie aktualizacji do końca 2028 r. --- Przyjęcie wytycznych do końca 2028 r. --- Przyjęcie rekomendacji do końca 2027 r.	Przyjęte aktualizacji dotyczących języka inkluzywnego --- Przyjęte wytycznych dotyczących języka inkluzywnego --- Liczba działań promocyjnych Przyjęcie rekomendacji

zatrudnionych w domach studenckich. Zainicjowanie i wdrożenie akcji Różowa Skrzyneczka (wyposażanie jednostek w skrzyneczki ze środkami higieny osobistej dla kobiet)		wewnętrznej. Promocja feminatywów i neutratywów w codziennym stosowaniu oraz w dokumentach uniwersyteckich (np. nazwy stanowisk, regulaminy, ogłoszenia o pracę etc.) - rekomendacje - feminatywy w dokumentach, neutratywy w komunikacji --- Wypracowanie rekomendacji dot. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym, takim jak mowa nienawiści i hejt na Uniwersytecie Warszawskim --- Stworzenie procedury szybkiej reakcji oraz zmian regulaminowych piętnujących mowę	--- Zespół ds. przeciwdziałania mowie nienawiści i hejtowi, Zespół Rzeczniczki Akademickiej --- Zespół ds. przeciwdziałania mowie nienawiści i hejtowi, Zespół Rzeczniczki Akademickiej	Przyjęcie rekomendacji do końca 2029 r. --- Opracowanie procedury i do końca 2029 r.	--- Przyjęcie rekomendacji --- Przyjęcie dokumentu

		nienawiści i hejt w środowisku akademickim --- Upowszechnienie informacji i edukacja na temat przejawów mowy nienawiści i hejtu w przestrzeni publicznej w tym w mediach społecznościowych oraz w relacjach akademickich m.in. z wykorzystaniem materiałów opracowanych w ramach kampanii "UWażajmy na słowa" --- Organizacja szkoleń i warsztatów z zakresu inkluzywności, komunikacji międzykulturowej, języka niedyskryminującego i przeciwdziałania mowie nienawiści, uprzedzeń językowych i mikroagresji, także w kontekście dydaktyki i komunikacji z osobami z	--- Zespół ds. przeciwdziałania mowie nienawiści i hejtowi, Zespół Rzeczniczki Akademickiej --- Zespół Rzeczniczki Akademickiej, Biuro ds. Pracowniczych we współpracy z Uniwersyteckim Centrum Wolontariatu i innymi ekspertami	--- Zadanie ciągłe Zadanie ciągłe	Liczba kanałów informacji poświęconych zjawiskom przeciwdziałania mowie nienawiści i hejtowi Liczba osób uczestniczących w szkoleniach

		różnych środowisk kulturowych --- Wzmocnienie współpracy między jednostkami UW w celu skutecznego wsparcia międzynarodowej społeczności akademickiej --- Kontynuacja i rozwój akcji Różowa Skrzyneczka, w tym przeprowadzenie jej ewaluacji i zbadanie możliwości stałego finansowania przez UW zakupu środków higienicznych Mapowanie i upowszechnianie informacji o lokalizacjach Różowych Skrzyneczek na UW --- Działania edukacyjne dotyczące menopauzy i andropauzy w środowisku pracy, z	--- Welcome Point, Biuro Współpracy z Zagranicą, Uniwersyteckie Centrum Wolontariatu, Pełnomocnik ds. różnorodności kulturowej UW --- Zespół Równościowy --- Zespół Równościowy we współpracy z ekspertami, w tym zewnętrznymi	Zadanie ciągłe --- Zadanie ciągłe Mapowanie miejsc - raz na do roku na początku roku akademickiego Co najmniej 2 inicjatywy w trakcie realizacji Inkluzywnego Planu Równości Płci	--- Liczba inicjatyw dotyczących wspierania międzynarodowej społeczności akademickiej --- Liczba Różowych Skrzyneczek na UW --- Liczba inicjatyw poświęconych problematyce menopauzy i andropauzy

		udziałem zewnętrznych ekspertów			
Brak dedykowanych działań w Planie Równości Płci	Rozwój i wdrażanie działań wspierających równe traktowanie i wzajemny szacunek wobec pracowników i pracownic niebędących nauczycielami akademickimi (NNA)	Inicjatywy promujące współpracę, wzajemne uznanie i szacunek wśród różnych grup pracowników - kampania o widoczności administracji --- Uwzględnienie w Kodeksie Etyki UW zapisów odnoszących się do zasad współpracy i wzajemnego szacunku pomiędzy różnymi grupami pracowników --- Włączenie tematyki przeciwdziałania dyskryminacji wobec kadry administracyjnej (NNA) do programów szkoleń dedykowanych kadrze akademickiej (NA) i kadrze kierowniczej (np. Akademia Dziekanów, Lider w administracji)	Zespół Równościowy we współpracy z Biurem Prasowym i Biurem Spraw Pracowniczych --- Zespół Równościowy --- Zespół Równościowy we współpracy z Biurem Spraw Pracowniczych	Kampania przeprowadzona do końca 2028 r. Przyjęcie kodeksu do końca 2026 r. --- Wdrożenie zagadnień do programów szkoleniowych dla kadry kierowniczej do końca 2027	Liczba działań promujących szacunek i widzialność NNA --- Przyjęcie dokumentu --- Liczba osób uczestniczących w szkoleniu

CEL 3. Równościowa rekrutacja i wspieranie ścieżek karier kobiet

Plan Równości Płci (2020 – 2024) Obszar	Inkluzywny Plan Równości Płci (2026 – 2030) Obszar	Inkluzywny Plan Równości Płci (2026 – 2030) Działanie	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji	Wskaźnik
Grupy networkingowe dla doktorantek: - włączanie doktorantek w sieci kontaktów z pracownikami i pracownicami naukowymi, oraz organizacja wykładów z zaproszonymi prelegentkami, dotyczących karier kobiet w nauce, w Polsce i na świecie (np. kierowniczki międzynarodowych grantów realizowanych na UW): - organizacja grupy mailingowej.	Wzmacnianie potencjału i przywództwa kobiet w nauce poprzez sieciowanie	Rozwój i promocja grupy networkingowej dla doktorantek kontynuacja działania zapoczątkowanego w Planie Równości Płci	Zespół Równościowy	Zadanie ciągłe przy wsparciu środków z IDUB 2	Liczba doktorantek korzystających ze wsparcia sieci Liczba spotkań sieci
Uruchomienie programu badawczo – rozwojowego dla młodych badaczek	Wzmacnianie potencjału i przywództwa kobiet w nauce poprzez mentoring i programy rozwojowe	Kontynuacja i rozwój programu dla młodych badaczek i dydaktyczek	Biuro Spraw Pracowniczych ----------	Kolejna edycja działania przy wsparciu środków z IDUB 2	Liczba badaczek i dydaktyczek objętych wsparciem

i dydaktyczek - wsparcie mentorskie: Ograniczenie zjawiska utraty zaangażowania kobiet w toku rozwoju kariery naukowej. Bliższe zbadanie potrzeb młodych pracownic w zakresie wsparcia w rozwoju kariery naukowej. Przetestowanie narzędzi, wypracowanie rozwiązań metodologicznych i organizacyjnych dla przyszłych programów rozwojowych w UW. Wsparcie grupy młodych badaczek w rozwoju kariery naukowej i dydaktycznej we współpracy z mentorami i mentorkami. Propagowanie w UW idei rozwoju młodych talentów w obszarze nauki i dydaktyki.		---------- Zainicjowanie i rozwój programu liderskiego dla kobiet	Wydział Zarządzania we współpracy z Zespołem Równościowym	Opracowanie i zainicjowanie programu liderskiego dla kobiet do końca 2026 r. (pilotaż), kolejne edycje w trakcie obowiązywania Inkluzywnego Planu Równości przy wsparciu środków z IDUB 2	---------- Liczba uczestniczek programu liderskiego Liczba publikacji / materiałów promujących program liderski

Upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier kobiet stosowanych na wydziałach i w jednostkach Stosowanie dobrych praktyk, instrumentów miękkich (zachęt) w przypadku płci niedoreprezentowanej: - kampania promocyjna, odpowiedni język, wizualizacja promująca podejmowanie kariery naukowej przez kobiety na kierunkach zmaskulinizowanych oraz przez mężczyzn na kierunkach sfeminizowanych; - docieranie z informacją o konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów, z uwzględnieniem płci; aktywne poszukiwanie kandydatek na	Upowszechnianie i wzmacnianie dobrych praktyk wspierających kariery kobiet stosowanych na wydziałach i w jednostkach --- Wprowadzenie działań edukacyjnych przeciwdziałających nieuświadomionym barierom w procesach oceny i rekrutacji --- Upowszechnianie zasad równościowych w procesach rekrutacyjnych na stanowiska nauczycieli akademickich oraz do szkół doktorskich	Zbieranie i promowanie dobrych praktyk wspierających kariery kobiet --- Upowszechnienie szkoleń dla członków_kiń komisji rekrutacyjnych i konkursowych w zakresie równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji oraz nieuświadomionym uprzedzeniom --- Opracowanie poradnika dla osób organizujących konkursy, rekrutacje i tworzących ogłoszenia (zapewnienie równych szans kobiet na etapie aplikowania, rozpoczęcia studiów oraz dalszej partycypacji w społeczności akademickiej) Upowszechnianie materiałów	Zespół Równościowy --- Biuro ds. Pracowniczych we współpracy z Zespołem Równościowym i ekspertami --- Zespół Równościowy we współpracy z Biurem ds. Pracowniczych	Zadanie ciągłe – co najmniej raz do roku aktualizacja i upowszechnianie danych na stronie rownowazni.uw.edu.pl --- Zadanie ciągłe --- Poradnik przygotowany do końca 2028 r. Upowszechnienie materiałów – zadanie ciągłe	Liczba opublikowanych praktyk/wydarzeń na stronie równościowej --- Liczba zorganizowanych szkoleń --- Liczba poradników/ materiałów edukacyjnych

stanowiska w dziedzinach zmaskulinizowanych i kandydatów w dziedzinach sfeminizowanych; - ogłoszenia rekrutacyjne to: przejrzyste kryteria, jasne wytyczne oceny dorobku, ujawnianie zgłoszeń, możliwa konsultacja z ekspertkami i ekspertami z zewnątrz Komisje konkursowe i inne powinny być zrównoważone płciowo bądź składać się z przedstawicielek i przedstawicieli obu płci – stworzenie wytycznych Przewodniczenie komisji konkursowej powinno być funkcją sprawowaną naprzemienne przez kobiety i mężczyzn (zmiana co kadencję).	--- Kampania „Kobiety nauki UW” --- Cykliczne zbieranie danych równościowych	edukacyjnych i szkoleniowych --- Przeprowadzenie kampanii promującej naukowczynie związane z UW (przywracanie zapomnianych nazwisk - założycielki dyscyplin, promowanie najlepszych naukowczyń) --- Monitoring rozkładu płci w środowisku akademickim	--- Zespół Równościowy we współpracy z Biurem Prasowym, Biurem Promocji, Czasopismem UW, Muzeum UW --- Obserwatorium Równości	--- Przynajmniej 2 kampanie w okresie obowiązywania Inkluzywnego Planu Równości Płci --- Zadanie ciągłe	--- Liczba zrealizowanych kampanii lub wydarzeń --- Liczba analiz
Sformułowanie wytycznych na temat zrównoważonej i procentowej	Zwiększanie równowagi płci w gremiach decyzyjnych, komisjach i panelach eksperckich	Opracowanie i upowszechnienie kompleksowych wytycznych dotyczących	Zespół Równościowy	Przyjęcie wytycznych i rekomendacji do końca 2027 r.	Liczba opracowanych dokumentów

reprezentacji płci w wydarzeniach organizowanych na UW, w zespołach, komisjach eksperckich i recenzenckich, w komisjach wydziałowych i uczelnianych, w kadrze zarządczej i upowszechnienie ich na poziomie wszystkich jednostek. W sytuacji kandydujących osób o identycznych kwalifikacjach sugerowany jest wybór osoby z niedoreprezentowanej płci /grupy. W tym celu: - opracowanie klarownej procedury; - uzyskanie akceptacji i poparcia dla jej wprowadzenia w określonych jednostkach; - upowszechnienie informacji o zasadach rekrutacji -	poprzez opracowanie i wdrożenie kompleksowych wytycznych dotyczących równości płci oraz promocję zasad zrównoważonej reprezentacji w środowisku akademickim	równości płci, obejmujących zasady zapewnienia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych, komisjach, ciałach kolegialnych, panelach) Opracowanie rekomendacji dla jednostek i organów uczelni do wprowadzenia celów równościowych przy nominacjach i wyborach			

uwzględniających akcję afirmatywną - razem z ogłoszeniem o rekrutacji, żeby wszystkie zasady były jasne od początku dla wszystkich.					
Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach i wsparcia finansowego + publikacje. Prowadzenie statystyk dotyczących otwierania przewodów oraz obron doktoratów z uwzględnieniem płci – realizacja przez Szkoły Doktorskie Współpraca komisji rekrutacyjnych/ konkursowych z Obserwatorium Równości UW. Zbieranie i publikowanie danych statystycznych o liczbie osób kandydujących oraz o osobach wybranych, z podziałem na płeć	Zwiększenie wiedzy o przebiegu i uwarunkowaniach karier kobiet i mężczyzn w środowisku akademickim poprzez systematyczne gromadzenie, analizę i upowszechnianie danych dotyczących ich aktywności naukowej, uczestnictwa w konkursach grantowych i projektach oraz korzystania z instrumentów wsparcia finansowego	Systematyczne monitorowanie i analiza modeli karier kobiet i mężczyzn w środowisku akademickim. Prowadzenie cyklicznych analiz danych kadrowych opartych o analizę intersekcjonalną – uwzględniającą m.in.: płeć, wiek, funkcję, formy zatrudnienia Monitorowanie i publikowanie danych o reprezentacji płci w organach uczelni Upowszechnianie danych o przebiegu karier naukowych z perspektywy płci, w tym dostępu do grantów i środków finansowych Regularna analiza danych dotyczących uczestnictwa kobiet i	Obserwatorium Równości	Zadanie ciągłe	Liczba opracowanych raportów Liczba publikacji na stronie równościowej poświęconych analizie danych równościowych

uwzględniających specyfikę dyscypliny		mężczyzn w projektach, konkursach i programach wsparcia			
Stworzenie polityki wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych, w sposób transparentny określającej zasady wynagradzania na poszczególnych stanowiskach. Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia i/ lub elastyczny czas pracy. Pracownice/pracownicy UW zatrudnieni na tych samych stanowiskach i /lub mający podobny zakres zadań i obowiązków oraz wyniki pracy mają	Kontynuacja monitoringu wynagrodzeń z uwzględnieniem kryterium płci (analiza luki płacowej)	Monitoring wynagrodzeń prowadzony w cyklu 5-letnim, obejmujący analizę intersekcjonalną (m.in. wiek, (nie)pełnosprawność, stanowisko, obywatelstwo) --- Przygotowanie strategii komunikacji wyników monitoringu wynagrodzeń z uwzględnieniem kryterium płci w świetle ustawy – kodeks pracy wdrażającej przepisy dyrektywy dotyczącej równości wynagrodzeń	Zespół Równościowy we współpracy z Pracownią Ewaluacji Jakości Kształcenia (PEJK), Biurem Spraw Pracowniczych, Kwesturą, Działem Aplikacji Komputerowych, związkami zawodowymi --- Zespół równościowy we współpracy z władzami UW	Badanie zrealizowane do końca 2028 r. --- Opracowanie strategii do końca 2028 r.	Liczba opracowanych raportów --- Przyjęcie dokumentu

podobne wynagrodzenia.					

CEL 4. Łączenie życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym

Plan Równości Płci (2020 – 2024) Obszar	Inkluzywny Plan Równości Płci (2026 – 2030) Obszar	Inkluzywny Plan Równości Płci (2026 – 2030) Działanie	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji	Wskaźnik
Wyodrębnienie zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej i studiów z życiem rodzinnym i obszarów aktywności UW w tym zakresie.	Powołanie Zespołu ds. wsparcia rodziców i opiekunów (obszar strategiczny)	Sformalizowanie Zespołu ds. wsparcia rodziców i opiekunów (zapewnienie wsparcia osobowego i finansowego) Utworzenie skrzynki pocztowej Zespołu (w przypadku pytań i wątpliwości - udzielanie wyjaśnień, kierowanie do właściwych instytucji udzielających wsparcia) Opracowanie przewodnika dla rodziców i opiekunów dot. rozwiązań dostępnych na UW - dostępny online i bieżąco aktualizowany ---------- Upowszechnienie informacji dot. Zespołu i	Zespół Równościowy we współpracy z właściwymi jednostkami, m.in. Biurem Spraw Pracowniczych, Biurem Spraw Socjalnych, Centrum Wsparcia i Dydaktyki, Koordynatorką ds. studiów doktoranckich, Kwesturą, ekspertami Wsparcie finansowe - przy wsparciu środków z IDUB 2 --- Zespół Równościowy	Powołanie Zespołu do połowy 2027 r. Utworzenie skrzynki mailowej zespołu – do końca 2027 r. Przygotowanie Przewodnika – do połowy 2028 r. Aktualizacja informacji – zadanie ciągłe --- Co najmniej jedna kampania w terminie do końca 2028 r.	Powołanie Zespołu Utworzenie skrzynki mailowej oraz liczba zapytań Opublikowanie Przewodnika --- Liczba działań informacyjnych wykorzystanych w kampanii

		dostępnego wsparcia (kampania informacyjna)			
Rozwój infrastruktury opieki na UW: - poszerzenie oferty żłobka uniwersyteckiego przy ul. Karowej poprzez zwiększenie liczby miejsc; - opracowanie planu stworzenia żłobka lub przedszkola na Kampusie Ochota, w ramach Inicjatywy Doskonałości. - opracowanie planu stworzenie punktu opieki nad dziećmi przyjmujących dzieci na godziny, otwartego w godzinach zajęć na wybranym kampusie (Śródmieście, Ochota, lub Służew), w ramach Inicjatywy Doskonałości. Zorganizowanie konkursu w ramach IDUB, którego celem jest wsparcie dla badaczek i badaczy powracających	Rozwój infrastruktury opiekuńczej i systemowego wsparcia rodziców na UW	Rozwój instytucji opieki, w tym rozważenie możliwości organizacji opieki doraźnej dla dzieci --- Wdrożenie rozwiązań i zaleceń wspierających godzenie obowiązków opiekuńczych z aktywnością zawodową w okresie ferii i wakacji --- Mapowanie i upowszechnianie informacji o przestrzeniach do pracy i	Zespół ds. wsparcia rodziców i opiekunów, Zespół Równościowy we współpracy z właściwymi jednostkami, m.in. Kanclerzem UW, Biurem Spraw Socjalnych, władzami i działami administracji wydziałów i jednostek, m.st. Warszawa, związkami zawodowymi --- Zespół ds. wsparcia rodziców i opiekunów, Zespół Równościowy we współpracy z właściwymi jednostkami, m.in. Kanclerzem UW, Biurem Spraw Socjalnych, władzami i działami administracji wydziałów i jednostek, związkami zawodowymi --- Zespół Równościowy we współpracy z Zespołem	Nowe formy opieki dla dzieci końca 2030 r. przy wsparciu środków z IDUB 2 --- Wdrożenie rozwiązań do końca 2028 r. --- Zbieranie i aktualizowanie informacji na stronie	Liczba punktów opieki --- Liczba dzieci objętych wsparciem --- Liczba przestrzeni przyjaznych rodzicom i opiekunom dostępna na UW

do aktywności naukowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem		nauki z dzieckiem na wydziałach i w jednostkach UW Mapowanie i upowszechnianie informacji o przestrzeniach/ pokojach do karmienia i pielęgnacji dziecka wspierających macierzyństwo i ojcostwo	wsparcia rodziców i opiekunów	równościowej – zadanie ciągłe	Mapa z infrastrukturą opiekuńczą
Zorganizowanie konkursu w ramach IDUB, którego celem jest wsparcie dla badaczek i badaczy powracających do aktywności naukowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem	Rozwój kompleksowego systemu wsparcia powrotów do pracy po przerwach opiekuńczych na UW	Granty dla rodziców powracających z urlopów rodzicielskich --- Rekomendacje dot. re-boardingu związanego z powrotem do pracy po przerwie w zw. z opieką nad osobą zależną (pakiet aktualnych informacji, łatwo dostępny) ---	Zespół IDUB --- Zespół ds. wsparcia rodziców i opiekunów, Zespół Równościowy we współpracy z właściwymi jednostkami, m.in. Biurem Spraw Pracowniczych ---	Wpisanie zadania do nowego IDUB 2 (realizacja do końca obowiązywania Inkluzywnego Planu Równości Płci zgodnie z harmonogramem IDUB 2) --- Stworzenie rekomendacji do końca 2028 r. ---	Liczba projektów zgłoszonych w ramach konkursu grantowego --- Przyjęcie rekomendacji ---

		Prowadzenie i monitoring statystyk dotyczących powrotów z urlopów związanych z opieką nad osobami zależnymi z podziałem na płeć --- Zbieranie i promowanie dobrych praktyk wydziałów i jednostek dotyczących rozwiązań wspierających godzenie życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym	Obserwatorium Równości --- Zespół Równościowy	Zadanie ciągłe – publikacja danych raz do roku pod koniec roku kalendarzowego --- Co roku na początku roku akademickiego zbieranie danych Publikowanie do końca roku kalendarzowego	Liczba analiz poświęconych opiece nad osobami zależnymi --- Liczba zebranych dobrych praktyk Liczba jednostek, które przekazały przykłady dobrych praktyk
Sformułowanie rekomendacji o sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego godzinach spotkań Rad Naukowych, Dydaktycznych, Rad Wydziału.	Zbadanie możliwości wprowadzenia obligatoryjnych rozwiązań dotyczących łączenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym	Przygotowanie raportu zawierającego rekomendacje dotyczące łączenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym (praktyczne rozwiązania możliwe do wdrożenia na UW), wspierających macierzyństwo i ojcostwo --- Zbadanie możliwości wprowadzenia	Zespół Równościowy we współpracy z ekspertami i właściwymi jednostkami --- Zespół ds. wsparcia rodziców i opiekunów	Działanie zrealizowane do końca 2026 r. --- Działanie zrealizowane do końca 2027 r.	Opublikowanie raportu --- Przyjęcie wytycznych

		obligatoryjnych rozwiązań dotyczących godzenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym (np. godziny formalnych zebrań organów kolegialnych)	we współpracy z władzami wydziałów i kierownikami biur i jednostek UW		
Stworzenie możliwości homeoffice oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic administracji. Wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.	Upowszechnienie rozwiązań/praktyk wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym w zakresie przyznawania pracy zdalnej	Zbadanie możliwości ujednolicenia zasad pracy zdalnej w szczególności dla osób z małymi dziećmi	Zespół ds. wsparcia rodziców i opiekunów we współpracy z Biurem Spraw Pracowniczych oraz władzami wydziałów i kierownikami biur i jednostek UW	Działanie zrealizowane do końca 2027 r.	Przyjęcie wytycznych
Realizacja szkoleń wspierających politykę prorodzinną na UW: Grupy docelowe: ✓ Nauczyciele akademiccy ✓ Pracownicy nie będący	Realizacja i popularyzacja programów szkoleniowych oraz działań komunikacyjnych wspierających politykę prorodzinną na UW	Szkolenia dotyczące łączenia życia zawodowego z prywatnym skierowane do różnych grup społeczności UW (kadrze akademickiej - NA, administracyjnej - NNA,	Zespół ds. wsparcia rodziców i opiekunów, Zespół równościowy we współpracy z Biurem Spraw Pracowniczych ekspertami z UW (np. CPP)	Szkolenia – zadanie ciągłe	Liczba osób uczestniczących w szkoleniach Liczba działań edukacyjnych

nauczycielami akademickimi ✓ Doktoranci_tki 2 rodzaje szkoleń: ✓ Szkolenia rodzicielskie dla rodziców pracujących/kształcących się w szkołach doktorskich UW ✓ Szkolenia dla opiekunów osób zależnych (np. starszych rodziców, starszych przewlekle chorych dzieci) W ramach każdego z 2 rodzajów szkoleń następujące moduły: ✓ aspekty prawno-instytucjonalne ✓ aspekty psychologiczne		zarządzającej, osób doktoryzujących się) Działania edukacyjne i profilaktyczne w postaci warsztatów dla mężczyzn dot. zdrowia psychicznego i *work-life balance* wspierających ojcostwo			

inne kwestie zidentyfikowane w trakcie realizacji szkolenia					
Realizacja badania rodzicielskiego „Być rodzicem na UW" analizującego potrzeby opiekuńcze rodziców pracujących/studiujących na UW	Kontynuacja cyklicznych badań poświęconych rodzicom i opiekunom	Rozszerzenie badania o potrzeby osób będących opiekunami osób zależnych (np. chorych dzieci, starszych rodziców) Opracowanie raportu wraz z rekomendacjami i ich upowszechnienie	Zespół Równościowy we współpracy z jednostkami Pracownią Ewaluacji Jakości Kształcenia (PEJK), Centrum Badań nad Problematyką Kobiet i Płci, Zespołem ds. wsparcia rodziców i opiekunów	Badanie zrealizowane do końca 2028 r.	Przyjęcie raportu z badania

CEL 5. Włączenie perspektywy płci i różnorodności do badań naukowych i dydaktyki

Plan Równości Płci (2020 – 2024) Obszar	Inkluzywny Plan Równości Płci (2026 – 2030) Obszar	Inkluzywny Plan Równości Płci (2026 – 2030) Działanie	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji	Wskaźnik
Przygotowanie wytycznych dla badaczy i badaczek w zakresie włączenia wymiaru płci do treści badań i innowacji	Upowszechnianie i wdrażanie problematyki włączenia perspektywy płci do badań naukowych i innowacji (uwzględnienie uwarunkowań związanych z płcią w badaniach) (obszar strategiczny)	Opracowanie i upowszechnianie publikacji dotyczącej włączania perspektywy płci do badań naukowych --- Organizacja szkoleń dla badaczy i badaczek w zakresie włączania perspektywy płci do badań naukowych, projektów badawczych, analiz, publikacji oraz w procesy grantowe --- Upowszechnianie materiałów edukacyjnych (podcasty, filmiki edukacyjne, samouczki) popularyzujących tematykę włączania	Zespół Równościowy we współpracy z jednostkami badawczymi UW oraz ekspertami zewnętrznymi (np. Krajowy Punkt Kontaktowy NCBiR) --- Zespół Równościowy we współpracy z jednostkami badawczymi UW oraz ekspertami zewnętrznymi (np. Krajowy Punkt Kontaktowy NCBiR) --- Zespół Równościowy we współpracy z jednostkami badawczymi UW oraz ekspertami zewnętrznymi (np. Krajowy Punkt Kontaktowy NCBiR)	Publikacja przyjęta do końca 2027 r. --- Szkolenia – co najmniej 4 edycje w ciągu trwania Inkluzywnego Planu Równości Płci --- Upowszechnienie materiałów – zadanie ciągłe	Liczba kanałów upowszechniających publikację --- Liczba osób uczestniczących w szkoleniach --- Liczba materiałów dostępnych na stronie rownowazni.uw.edu.pl

		perspektywy płci do badań naukowych --- Szkolenia z równościowego zarządzania projektami --- Zawarcie kryterium włączania perspektywy płci do badań naukowych w strategicznych dokumentach UW (np. IDUB, HR Excellence in Research, Strategia UW) --- Zbadanie możliwości uwzględnienia perspektywy płci jako kategorii oceny w konkursach projektowych --- Organizacje konkursów na najlepsze prace dyplomowe	--- Zespół Równościowy we współpracy z jednostkami badawczymi UW oraz ekspertami zewnętrznymi (np. Krajowy Punkt Kontaktowy NCBiR) --- Zespół Równościowy we współpracy z kierownikami programów i strategii --- Zespół Równościowy we współpracy jednostkami badawczymi UW Zespół Równościowy	--- Szkolenia – co najmniej 3 edycje w ciągu trwania IGEP --- Zadanie realizowane na bieżąco – w zależności od terminów przyjmowanych dokumentów strategicznych UW --- Opracowanie dokumentu zawierającego analizę i ew. kryteria do końca 2028 r.	--- Liczba osób uczestniczących w szkoleniach --- Liczba dokumentów strategicznych UW zawierających kryterium włączenia perspektywy płci do badań naukowych --- Przyjęcie wytycznych Przyjęcie kryteriów Liczba konkursów

		uwzględniające aspekt równości płci		Opracowanie kryteriów konkursu do końca 2028 r.	
Brak dedykowanych działań w Planie Równości Płci	Włączanie wymiaru płci do dydaktyki (uwzględnianie perspektywy płci w treściach kształcenia, metodach nauczania i organizacji procesu dydaktycznego w celu przeciwdziałania stereotypom oraz wspierania równości i inkluzywności)	Mapowanie i upowszechnianie informacji o kierunkach studiów i zajęciach dydaktycznych na UW uwzględniających perspektywę płci oraz rozwój narzędzi wspierających włączanie tego wymiaru do dydaktyki Promocja dobrych praktyk dydaktycznych	Zespół Równościowy we współpracy z kierownikami jednostek dydaktycznych	Mapowanie i upowszechnianie na stronie rownowazni.uw.edu.pl – zadanie ciągłe Promocja narzędzi i dobrych praktyk – zadanie ciągłe – upowszechnianie na stronie rownowazni.uw.edu.pl oraz poprzez mailing	Liczba materiałów dostępnych na stronie rownowazni.uw.edu.pl

9. Rezultaty długoterminowe i wpływ kluczowych działań

Inkluzywny Plan Równości Płci (2026 – 2030) Obszary strategiczne	**Inkluzywny Plan Równości Płci (2026 – 2030) Działanie**	**Wskaźnik**	**Rezultaty długoterminowe/ wpływ**
Rozwój Obserwatorium Równości	Rozwój Obserwatorium Równości jako zespołu analityczno-badawczego UW Systematyczne raportowanie danych do Obserwatorium Równości dotyczących równości i różnorodności Bieżące analizowanie danych równościowych (np. w zakresie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, na stanowiskach decyzyjnych) Publikowanie wyników badań i analiz na stronie internetowej www.rownowazni.uw.edu.pl	Liczba badań/analiz i raportów Liczba obszarów funkcjonowania UW objętych systematycznym monitoringiem i raportowaniem w zakresie równości i różnorodności	Instytucjonalizacja i trwałe wzmocnienie roli Obserwatorium Równości jako kluczowego ośrodka analityczno-badawczego wspierającego polityki równościowe na UW. Podejmowanie decyzji zarządczych w oparciu o rzetelne dane, co przekłada się na większą skuteczność działań w zakresie równości, różnorodności i inkluzywności. Zwiększenie transparentności funkcjonowania uczelni poprzez systematyczne udostępnianie danych i analiz dotyczących równości. Identyfikacja nierówności strukturalnych i obszarów wymagających interwencji, umożliwiająca wdrażanie celowanych i adekwatnych działań naprawczych. Wzrost świadomości społeczności akademickiej w zakresie skali i charakteru nierówności oraz znaczenia działań równościowych. Wzmocnienie pozycji UW jako instytucji opartej na dowodach (*evidence-based*), stosującej dobre praktyki

			w zakresie monitorowania i raportowania danych równościowych.
Rozwój i wdrożenie skutecznej strategii komunikacyjnej w zakresie równości, różnorodności i wsparcia, której celem jest systematyczne upowszechnianie wiedzy o narzędziach wsparcia i procedurach (jasna, dostępna komunikacja)	Opracowanie i wdrożenie spójnej strategii komunikacyjnej obejmującej regularne, przystępne przekazy dotyczące działań antydyskryminacyjnych (emailing, newsletter UW, infografiki, podcasty, krótkie filmiki edukacyjne, webinary, rozwój strony równościowej). Zwiększenie widoczności treści równościowych na stronie głównej UW. Stworzenie przejrzystych i łatwo dostępnych materiałów informacyjnych prezentujących dostępne ścieżki wsparcia, w tym mapy procedur, zakresy kompetencji poszczególnych instytucji pomocowych oraz kontakt do osób odpowiedzialnych za udzielanie wsparcia. Akcje informacyjne i komunikacja każdego nowego działania z zakresu równości, różnorodności lub przeciwdziałania dyskryminacji	Opracowana i wdrożona strategia komunikacyjna w zakresie równości i wsparcia Liczba inicjatyw i kanałów informacyjnych Liczba publikacji i opracowanych materiałów informacyjnych (newslettery, podcasty, filmiki, infografiki, webinary) w danym roku Wzrost świadomości społeczności akademickiej nt. dostępnych narzędzi wsparcia (badanie Równość na UW)	Zwiększenie świadomości społeczności UW w zakresie dostępnych narzędzi wsparcia, procedur równościowych oraz mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji. Wzrost dostępności i przejrzystości informacji skutkujący łatwiejszym i szybszym korzystaniem ze ścieżek wsparcia przez osoby potrzebujące pomocy. Wzmocnienie kultury organizacyjnej opartej na równości, różnorodności i inkluzywności, przejawiającej się większym poczuciem bezpieczeństwa i przynależności wśród członków społeczności akademickiej. Zwiększenie zaufania do instytucji i procedur uczelnianych, w tym do mechanizmów zgłaszania i rozpatrywania spraw dotyczących dyskryminacji, mobbingu i innych zachowań niepożądanych.
Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć Wdrożenie i rozwój systemowej	Upowszechnianie kursu online „Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni” oraz „Informatora na temat przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu na Uniwersytecie	Liczba osób uczestniczących w szkoleniach Przyjęcie zaktualizowanego Informatora	Ograniczenie skali przemocy ze względu na płeć na UW poprzez zwiększenie świadomości, kompetencji i odpowiedzialności społeczności akademickiej. Wzmocnienie poczucia bezpieczeństwa osób

strategii obejmują-cej działania analityczne, edukacyjne i interwencyjne	Warszawskim" skierowanych do całej społeczności UW. Aktualizacja Informatora oraz kursu ---------- Włączenie informacji i modułów szkoleniowych dotyczących przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć do obowiązkowych szkoleń dla osób nowo - zatrudnionych, doktoryzujących się i studiujących ---------- Organizacja cyklicznych szkoleń przeznaczonych dla różnych grup społeczności UW z zakresu przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i przemocy ze względu na płeć, w tym szkoleń współorganizowanych przez ekspertów zewnętrznych ---------- Wspieranie CPP w możliwości udzielania wsparcia psychologicznego dla osób pokrzywdzonych przemocą ze względu na płeć, w tym molestowaniem seksualnym (centra interwencji kryzysowej)	---------- Liczba opracowanych/włączonych modułów Liczba osób uczestniczących w szkoleniach ---------- Liczba osób uczestniczących w szkoleniach ---------- Zapewnienie dostępu do wsparcia psychologicznego dla osób pokrzywdzonych Liczba osób objętych wsparciem	studiujących, doktoryzujących się i zatrudnionych oraz zwiększenie zaufania do mechanizmów wsparcia i procedur reagowania. Utrwalenie kultury zero tolerancji dla molestowania seksualnego i innych form przemocy, wspieranej przez systemowe działania edukacyjne i interwencyjne. Zwiększenie gotowości do reagowania na przypadki przemocy oraz poprawa skuteczności ich zgłaszania i procedowania spraw. Zapewnienie realnego i dostępnego wsparcia dla osób pokrzywdzonych, prowadzącego do ograniczenia negatywnych skutków przemocy i przeciwdziałania jej powielaniu.

Wdrożenie i rozwój systemowych rozwiązań wspierających osoby LGBTQ+	Wdrożenie i upowszechnienie nakładki tożsamościowej dla osób studiujących i doktoryzujących się, a w dalszej kolejności dla osób zatrudnionych --- Zbadanie możliwości publikowania pod danymi preferowanymi (np. poprzez potwierdzenie tożsamości w ramach nr ORCID) --- Rozwój i upowszechnianie inkluzywnych przestrzeni na terenie UW (mapowanie miejsc, instytucji, inicjatyw oraz ich upowszechnienie) --- Organizacja i wspieranie grup wsparcia dla osób LGBTQ+ --- Upowszechnianie materiałów edukacyjnych i informacyjnych dotyczących wsparcia i komunikacji z osobami LGBTQ+	Wdrożenie nakładki tożsamościowej w systemie uczelnianym Liczba osób korzystających z nakładki --- Opracowanie rekomendacji --- Liczba inkluzywnych przestrzeni zidentyfikowanych i udostępnionych w bazie --- Liczba spotkań grup wsparcia dla osób LGBTQ+ --- Liczba inicjatyw na rzecz osób LGBTQ+	Zwiększenie poczucia bezpieczeństwa, akceptacji i przynależności osób LGBTQ+ w społeczności UW. Zmniejszenie barier instytucjonalnych i komunikacyjnych, w tym związanych z używaniem danych preferowanych oraz dostępem do wsparcia. Wzmocnienie inkluzywnego charakteru uczelni, uwzględniającego różnorodność tożsamości i doświadczeń osób studiujących, doktoryzujących się i zatrudnionych. Podniesienie kompetencji kadry akademickiej - NA i administracyjnej – NNA, w zakresie wspierania osób LGBTQ+, w tym osób transpłciowych i niebinarnych. Zwiększenie widoczności oraz dostępności zasobów i przestrzeni inkluzywnych, co sprzyja aktywnemu uczestnictwu osób LGBTQ+ w życiu uczelni. Wzrost zaufania do instytucji uczelni oraz gotowości do korzystania ze wsparcia, w tym udziału w grupach wsparcia i inicjatywach społecznościowych.

	---------- Organizacja szkoleń dla kadry akademickiej - NA i administracyjnej - NNA w zakresie wsparcia i komunikacji z osobami transpłciowymi i niebinarnymi	---------- Liczba osób uczestniczących w szkoleniach	
Wzmacnianie potencjału i przywództwa kobiet w nauce poprzez mentoring i programy rozwojowe	Kontynuacja i rozwój programu dla młodych badaczek i dydaktyczek ---------- Zainicjowanie i rozwój programu liderskiego dla kobiet	Liczba badaczek i dydaktyczek objętych wsparciem ---------- Liczba uczestniczek programu liderskiego Liczba publikacji / materiałów promujących program liderski	Wzmocnienie równości szans i awansu kobiet w środowisku akademickim poprzez systemowe wsparcie ich rozwoju zawodowego, zwiększenie dostępu do mentoringu, sieci kontaktów oraz programów liderskich. Wzmocnienie ścieżek kariery naukowej i dydaktycznej kobiet, w tym wzrost liczby awansów i habilitacji. Trwałe podniesienie kompetencji liderskich, zarządczych i sieciowania wśród uczestniczek programów. Wzrost widoczności osiągnięć badaczek i dydaktyczek w środowisku akademickim i poza nim. Budowa trwałej kultury mentoringu i wsparcia równościowego na uczelni. Rozwój wewnętrznych sieci współpracy i wsparcia kobiet. Zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych w uczelni.

Powołanie Zespołu ds. wsparcia rodziców i opiekunów	Sformalizowanie Zespołu ds. wsparcia rodziców i opiekunów (zapewnienie wsparcia osobowego i finansowego) Utworzenie skrzynki pocztowej Zespołu (w przypadku pytań i wątpliwości - udzielanie wyjaśnień, kierowanie do właściwych instytucji udzielających wsparcia) Opracowanie przewodnika dla rodziców i opiekunów dot. rozwiązań dostępnych na UW - dostępny online i bieżąco aktualizowany --- Upowszechnienie informacji dot. Zespołu i dostępnego wsparcia (kampania informacyjna)	Powołanie Zespołu Utworzenie skrzynki mailowej oraz liczba zapytań Opublikowanie Przewodnika --- Liczba działań informacyjnych wykorzystanych w kampanii	Wzmocnienie systemowego wsparcia dla rodziców i opiekunów na UW oraz zwiększenie ich poczucia bezpieczeństwa i komfortu łączenia życia zawodowego, nauki i obowiązków opiekuńczych. Zwiększenie dostępności i przejrzystości informacji o dostępnych rozwiązaniach oraz poprawa skuteczności korzystania ze wsparcia. Podniesienie świadomości społeczności akademickiej na temat potrzeb rodziców i opiekunów oraz wzmocnienie kultury organizacyjnej sprzyjającej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym.
Upowszechnianie i wdrażanie problematyki włączenia perspektywy płci do badań naukowych i innowacji (uwzględnienie uwarunkowań związanych z płcią w badaniach)	Opracowanie i upowszechnianie publikacji dotyczącej włączania perspektywy płci do badań naukowych --- Organizacja szkoleń dla badaczy i badaczek w zakresie włączania perspektywy płci do badań naukowych, projektów badawczych, analiz, publikacji oraz w procesy grantowe	Liczba kanałów upowszechniających publikację Liczba osób uczestniczących w szkoleniach	Utrwalenie uwzględniania perspektywy płci jako standardu w badaniach naukowych na UW oraz zwiększenie jakości i innowacyjności prowadzonych badań. Wzmocnienie kompetencji badaczy i badaczek w zakresie gender mainstreaming oraz zwiększenie świadomości znaczenia tej perspektywy w projektach naukowych i procesach grantowych. Zwiększenie konkurencyjności projektów badawczych i ich zgodności z międzynarodowymi standardami, a

	---------- Upowszechnianie materiałów edukacyjnych (podcasty, filmiki edukacyjne, samouczki) popularyzujących tematykę włączania perspektywy płci do badań naukowych ---------- Szkolenia z równościowego zarządzania projektami ---------- Zawarcie kryterium włączania perspektywy płci do badań naukowych w strategicznych dokumentach UW (np. IDUB, HR Excellence in Research, Strategia UW) ---------- Zbadanie możliwości uwzględnienia perspektywy płci jako kategorii oceny w konkursach projektowych ---------- Organizacje konkursów na najlepsze prace dyplomowe uwzględniające aspekt równości płci	---------- Liczba materiałów dostępnych na stronie rownowazni.uw.edu.pl ---------- Liczba osób uczestniczących w szkoleniach ---------- Liczba dokumentów strategicznych UW zawierających kryterium włączenia perspektywy płci do badań naukowych ---------- Przyjęcie wytycznych ---------- Przyjęcie kryteriów Liczba konkursów	także wzmocnienie pozycji UW w rankingach i programach finansowania. Lepsze uwzględnianie różnorodności w wynikach badań, co przekłada się na bardziej adekwatne i rzetelne wnioski naukowe oraz rozwiązania społecznie użyteczne. Instytucjonalizacja podejścia równościowego poprzez jego włączenie do strategicznych dokumentów uczelni oraz praktyk oceny projektów i osiągnięć naukowych.

10. Źródła

- Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego wraz z Planem działań równościowych na lata 2020-2024 https://rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/105/2022/07/XII_GEP-PL_plan-na-rownowsc-elektro.pdf
- Wyniki badania ilościowego w formie raportu „Równość na UW 2024" dostępne w formie raportu https://rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/105/2025/09/Raport-GEP_final.pdf
- Wyniki badania jakościowego „Równość na UW 2024" dostępne w formie prezentacji https://rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/105/2025/11/GEP-PREZENTACJA-fin.pdf
- Wyniki badania ilościowego „Równość na UW 2019" dostępne w formie raportu https://rownowazni.uw.edu.pl/wpcontent/uploads/sites/105/2022/11/raport_rowne_traktowanie_2019.pdf
- Badanie „Być rodzicem na UW" realizowane w latach 2022-2023 - informacje o badaniu oraz raport https://rownowazni.uw.edu.pl/rodzicielstwo/byc-rodzicem-na-uw-ogolnouniwersyteckie-badanie-potrzeb-rodzicow-na-uniwersytecie/
- Ewaluacja Planu Równości Płci 2020-2024 dostępna w formie raportu https://rownowazni.uw.edu.pl/wpcontent/uploads/sites/105/2025/09/Ewaluacja-GEP-fin.pdf oraz prezentacji: prezentacja
- Program dla młodych badaczek i dydaktyczek https://inicjatywadoskonalosci.uw.edu.pl/dzialania/iv-5-2/
- Dane Obserwatorium Równości UW https://rownowazni.uw.edu.pl/obserwatorium-rownosci/
- Strona równościowa UW https://rownowazni.uw.edu.pl/
- Europejska Karta Naukowca https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2025/04/nowa-ekn_pl.pdf
- Plan Działań na lata 2022 – 2027 wynikający ze Strategii HR dla Badaczy w Uniwersytecie Warszawskim z uwzględnieniem zasad Europejskiej Karty Naukowca https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2025/11/plan-dzialan_pl_ostatnia.pdf

- How to set up an Inclusive Gender Equality Plan:
  https://inspirequality.eu/sites/default/files/2024-10/INSPIRE_SPKg2_Final.pdf
- Europe's Centre of Excellence on Inclusive Gender Equality in Research & Innovation
  https://inspirequality.eu/
- ERA Policy Agenda 2025-2027
  ERA Policy Agenda 2025-2027 | European Research Area Platform
- Horizon Europe support for gender equality
  https://european-research-area.ec.europa.eu/horizon-europe-support-gender-equality
- Horizon Europe guidance on gender equality plans (GEPs)
  https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9468388-df75-11f0-8439-01aa75ed71a1
- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans
  https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9468388-df75-11f0-8439-01aa75ed71a1
- Program prac Horyzontu Europa na lata 2026–2027 (General Annexes)
  https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2026-2027/wp-15-general-annexes_horizon-2026-2027_en.pdf
- GENDER EQUALITY PLANS (GEPs) How to be ready for ex-post checks
  https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5084e997-f356-11f0-b9bc-01aa75ed71a1/language-en
- GENDER EQUALITY A STRENGTHENED COMMITMENT IN HORIZON EUROPE
  https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/872aa50c-a7ea-11f0-a7c5-01aa75ed71a1/language-en
- Cele Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych
  https://www.un.org.pl/
- TARGET - TAking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation
  https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2022/08/D4.1-Monitoring-tool.pdf
- Raporty GUS
  Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2020/2021, Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2024/2025