



Kobiety na uniwersytetach i pandemia Covid-19.

Badania porównawcze na temat pracy kobiet

Opracowały:

Aneta Ostaszewska
Marta Jadwiga Pietrusińska
Karolina Lignar-Paczocha
Magdalena Szafranek

Badanie zrealizowano w ramach projektu „Women at universities and the Covid-19 pandemic. Comparative research on women’s work”. Projekt finansowany przez Narodową Agencję Wymiany Akademickiej w ramach Programu Granty Interwencyjne NAWA.



NARODOWA AGENCJA
WYMIANY AKADEMICKIEJ



GRANTY INTERWENCYJNE
NAWA



Kobiety na uniwersytetach i pandemia Covid-19

Badania porównawcze na temat pracy kobiet

Prezentowana publikacja jest podsumowaniem projektu „Women at universities and the Covid-19 pandemic. Comparative research on women's work”. Projekt był realizowany na Uniwersytecie Warszawskim w partnerstwie z Uniwersytetem Mediolańskim od września 2021 do sierpnia 2022 r. Badanie opiera się na celowym doborze próby. Wpisuje się w dość ponury i pesymistyczny obraz współczesnego uniwersytetu jako instytucji „w kryzysie”. Pandemia pogłębiła stan destabilizacji ujawniając napięcia między dążeniem do progresywności a ograniczeniami, choćby finansowymi, oraz silnym przyzwyczajeniem do tradycyjnego modelu pracy.

Uniwersytet to nie tylko miejsce nauki, ale również pracy. I ten aspekt, a dokładniej, praca kobiet, stanowił przedmiot naszych badań. O pracy kobiet na uniwersytecie rozmawialiśmy nie tylko z akademikami, ale również z pracownikami administracji i obsługi techniczno-informatycznej. Interesowały nas doświadczenia związane z pracą w warunkach pandemii oraz wyzwania rzeczywistości post-pandemicznej. Wierzmy, że zdiagnozowane w toku badania potrzeby kobiet oraz zaproponowane rozwiązania (rekommendacje) mogą stanowić praktyczną inspirację do zmian na wszystkich polskich uczelniach, które stawiają sobie za cel zmniejszanie nierówności ze względu na płeć i budowanie bardziej równościowych miejsc pracy.

Zespół badawczy:

Centrum Badań nad Problematyką Kobiet i Płci na Wydziale Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego w składzie: dr hab. Aneta Ostaszewska, prof. ucz. (Kierowniczka projektu), dr hab. Magdalena Szafranek, dr Marta Jadwiga Pietrusińska i dr Karolina Lignar-Paczocha.

Partner projektu: Uniwersytet Mediolański (Università degli Studi di Milano) reprezentowany przez prof. Marilise D'Amico i dr Costanzę Nardocci z Wydziału Prawa (Department of Italian and Supranational Public Law).

© Copyright by: Centrum Badań nad Problematyką Kobiet i Płci na Wydziale Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2022.

Sposób cytowania: Ostaszewska A., Pietrusińska M.J., Lignar Paczocha K., Szafranek M. (2022). Kobiety na uniwersytetach i pandemia Covid-19. Badania porównawcze na temat pracy kobiet. Wnioski i rekomendacje. Pobrane z: wsnsir.uw.edu.pl (<data dostępu>)

Uniwersytet Warszawski

(UW), zał. 1816 r., jeden z największych pracodawców na Mazowszu. Uczelnia badawcza zatrudniająca ponad 7700 osób (3900 stanowi kadra akademicka). Od 2019 r. realizuje Plan Równości Płci (GEP).

Uniwersytet Mediolański (Università degli Studi di Milano; UniMi or Statale),

zał. w 1924 r. jeden z największych włoskich uniwersytetów, uczelnia badawcza (zatrudniająca ponad 5300 osób, z czego 3000 stanowi kadra akademicka). Od 2021 r. realizuje Plan Równości Płci (GEP).



Aneta Ostaszewska
- socjolożka i pedagożka, specjalizuje się w badaniach dot. podmiotowości kobiet



Magdalena Szafranek
- socjolożka i prawniczka, specjalizuje się w badaniach dot. włączenia społecznego oraz zmian społeczeństwa obywatelskiego



Marta Jadwiga Pietrusińska
- socjolożka, pedagożka, trenerka równościowa, zajmuje się inkluzją i integracją grup mniejszościowych



Karolina Lignar-Paczocha
- socjolożka, trenerka, edukatorka, zajmuje się budowaniem programów rozwojowych

Wprowadzenie

Uniwersytet jest miejscem pracy nie tylko dla akademikzek, ale również dla osób zajmujących się administracją i obsługą techniczno-informatyczną.

Pod wieloma względami stanowi dość nietypowe miejsce pracy a pandemia Covid-19 uwypukliła tę niestandardowość. Od momentu wprowadzenia stanu epidemii na terenie Polski (marzec 2020), wraz z wieloma restrykcjami wpływającymi na rynek pracy oraz przeobrażających dotychczasową pracę podejmowano szereg działań ad hoc w celu zapewnienia ciągłości funkcjonowania uczelni oraz dostosowania systemu pracy i nauczania do nowej rzeczywistości. Bardzo szybko okazało się, że pandemia nie tylko wywołuje szereg nowych wyzwań na niespotykaną dotychczas skalę (praca i nauka zdalna), ale również - niczym w soczewce - ogniskuje dotychczasowe nierówności społeczne i płciowe, które wymagają interwencji. Intensyfikacja niepożądanych zjawisk zbiegła się na wielu uczelniach z planami wprowadzenia strategii równości płci (Uniwersytet Warszawski przyjął Plan Równości Płci w 2019 r.), a to sprzężenie pociągnęło za sobą konieczność analizy konsekwencji pandemii pod kątem równości. Idea naszego projektu powstała właśnie z konieczności analizy bieżącej rzeczywistości, jak i potrzeby zaproponowania konkretnych działań, których celem jest poprawa sytuacji kobiet, stanowiących większość pracowników uniwersyteckich ogółem, ale zdecydowaną mniejszość, jeśli chodzi o stanowiska profesorskie i zarządcze.

Uczelnie w Polsce wprowadzają strategię równości

Plan Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach:

https://us.edu.pl/wp-content/uploads/pliki/level-up/plan-rownosci-plci_US.pdf

Plan Równości Płci dla UW:

<https://bip.uni.wroc.pl/download/attachment/32136/km-84-2021-21122021-plan-rownosci-plci.pdf>

Plan Równości Płci dla UPWr:

<https://upwr.edu.pl/uczelnia/o-uczelni/plan-rownosci-plci>

Plan równości płci w Politechnice Łódzkiej:

<https://p.lodz.pl/pracownicy/rownosc-plci-w-politechnice-lodzkiej>

Planu równości płci na lata 2022-2024" dla Politechniki Warszawskiej:

<https://www.bip.pw.edu.pl/Wewnetrzne-akty-prawne/Dokumenty-Rektora-PW/Zarzadzenia-Rektora/2022/Zarzadzenie-nr-34-2022-Rektora-PW-z-dnia-16-05-2022>

Zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego:

<https://ug.edu.pl/news/sites/ug.edu.pl.news/files/2021-03/kobiety%20na%20UG-raportnowypl.pdf>

POLITYKA RÓWNOŚCIOWA

I ANTYDYSKRYMINACYJNA Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu:

<https://bip.amu.edu.pl/data/assets/pdf/file/0031/374566/ZR-232-2021-2022-Zal..pdf>

UNIwersYTET MA PŁEĆ

Tylko 43 z 200 najlepszych uniwersytetów w rankingu THE World University Rankings 2022 są zarządzane przez kobiety. W Polsce 22 kobiety funkcje rektorskie (kadencja 2020-2024).

Liczba kobiet na uniwersytetach zwiększa się wraz z obniżaniem się poziomu zarządzania. Kobiety stanowią średnio ok. 60% wśród osób zatrudnionych na uniwersytetach w Polsce.

UW I PŁEĆ W LICZBACH:

<http://rownowazni.uw.edu.pl/uw-i-plec-w-liczbach/>

Gender Equality Plan, Uniwersytet Mediolański:

https://www.unimi.it/sites/default/files/2022-01/GEP_2021_final%20EN_0.pdf

Metodologia

Tytułowy termin „kobiety na uniwersytetach” obejmuje dwie grupy kobiet pracujących, związanych z uniwersytetem: (1) kadrę akademicką, czyli wykładowczynie, badaczki, w tym doktorantki oraz (2) kadrę administracyjną, czyli pracownice administracyjne i bibliotek oraz kobiety zatrudnione w sektorze obsługi informatycznej, technicznej i pomocniczej. Warto zwrócić uwagę, że o ile ta pierwsza grupa od pewnego czasu jest przedmiotem wielu badań, to pracownice nie-akademickie są grupą pomijaną w badaniach. Naszym celem było oddać głos obu tym grupom.

Głównym celem badawczym projektu była eksploracja zjawiska feminizacji pandemii - interesowały nas wyzwania, z jakimi kobiety na uczelniach mierzyły się z powodu pandemii oraz ich doświadczenia i potrzeby związane z pracą w warunkach pandemii. Wyróżniłyśmy cztery grupy interesujących nas kategorii związanych z obszarem „praca kobiet”:

- praca zawodowa i kariera;
- obowiązki domowe;
- praca opiekuńcza i emocjonalna;
- work-life balance - równowaga między życiem zawodowym a prywatnym.

Interesujące nas zjawisko, feminizację pandemii, chcieliśmy uchwycić odwołując się do feministycznej teorii punktu widzenia (feminist standpoint theory), która kładzie nacisk na wiedzę kobiet wywodzącą się z ich usytuowanych doświadczeń oraz krytyczne podejście wobec nieobecności kobiet w badaniach naukowych. Z tego powodu do naszych badań nie włączyliśmy mężczyzn, a uwzględniliśmy wyłącznie punkt widzenia kobiet-pracownic.

W celu realizacji projektu przyjęłyśmy paradygmat badań jakościowych, w związku z tym próba badawcza została dobrana celowo. Dobór ten miał charakter ekspercki i był oparty na dostępności badanych - wytypowałyśmy kobiety, które odznaczają się konkretnymi cechami, m.in. przynależnością do jednej z grup pracowniczych na uniwersytecie (kadra akademicka, administracja, obsługa techniczna i informatyczna).

Odbyły się trzy etapy badań:

- Ankieta internetowa [listopad 2021];
- Wywiady IDI [grudzień - styczeń 2021/22];
- Grupy eksperckie [maj 2022].

Kobiety na uniwersytetach to nie tylko akademiczki, to również pracownice administracyjne, inżynierjno-techniczne, informatyczki, bibliotekarki i pracownice dokumentacji i informacji naukowej, pracownice obsługi.

Feminizacja pandemii

termin, który odnosi się do społecznych nierówności między kobietami i mężczyznami wywołanych i nasilonych przez pandemię, m.in. nierówne zarobki i niższa stabilność zatrudnienia kobiet, większe obciążenie pracą opiekuńczą i nieodpłatną pracą w domu, bariery awansowe (szklany sufit, lepka podłoga), gorsze traktowanie w akademii ze względu na stereotypy.

Rezultaty

Łącznie w badaniu uczestniczyło 631 osób, z czego połowę stanowiły pracownice administracyjne. W ankiecie udział wzięło 551 kobiet, w wywiadach 62 oraz 18 osób w grupach eksperckich. Były to kobiety w wieku od 21 do 71 lat, z czego najliczniejszą grupą wiekową na Uniwersytecie Warszawskim stanowiły kobiety między 31 a 40 rokiem życia, a na Uniwersytecie Mediolańskim, między 41 a 55 rokiem życia. Kobiety zajmowały najczęściej stanowisko adiunkta w grupie pracowników akademickich oraz referentki / specjalistki w przypadku pracowników administracji. Zdecydowana większość badanych (70%) pracowała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Najczęstszym stażem pracy był okres od 1 do 4 lat (Uniwersytet Warszawski) lub powyżej 15 lat (Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Mediolański). Połowa uczestniczek badania, zarówno na Uniwersytecie Warszawskim, jak i Mediolańskim, posiadała dzieci. W ocenie sytuacji finansowej przeważały odpowiedzi „raczej dobra” w przypadku Uniwersytetu Warszawskiego i „taką sobie” w przypadku pracowników uczelni w Mediolanie.

Praca kobiet - potrzeby i doświadczenia

Zgromadzone wypowiedzi kobiet wskazują na konkretne potrzeby i postulaty zmian wynikające z doświadczeń pracy w warunkach pandemii. Potrzeby te mogą być podzielone na trzy główne grupy: (1) te związane z „poczuciem braku”, (2) wsparciem technicznym i psychologicznym oraz (3) równowagą pomiędzy pracą a życiem.

POTRZEBUJĘ...

BEZPIECZEŃSTWA	PRZESTRZENI DO KONSULTACJI I RZECZNICTWA	SPRAWCZOŚCI, ZMNIEJSZENIA HIERARCHII	PRZYNALEŻNOŚCI IDENTYFIKACJI Z UCZELNIĄ /JEDNOSTKA	„WENTYLWANIA” TRUDNYCH EMOCJI
RÓWNEGO TRAKTOWANIA NA WIELU PŁASZCZYZNACH	PEŁNEJ WIEDZY NA TEMAT ZASAD PANUJĄCYCH NA UCZELNI	NIWELOWANIA NIERÓWNOŚCI W DOSTĘPIE DO SPRZĘTU UNIWERSYTECKIEGO I WSPARCIA TECHNICZNEGO	RÓWNOMIERNEGO INFORMOWANIA O DOSTĘPNYCH SZKOLENIACH I WARSZTATACH	WYKORZYSTANIA ISTNIEJĄCYCH JUŻ ZASOBÓW
MOŻLIWOŚCI WYBORU FORMY PRACY NA UNIWERSYTECIE	UWZGLĘDNIENIA POTRZEB OSÓB ZAJMUJĄCYCH SIĘ PRACĄ OPIEKUŃCZĄ	ZAUFANIA ZE STRONY PRZEŁOŻONYCH	ADEKWATNYCH WYNAGRODZEŃ I TRANSPARENTNOŚCI W ZARZĄDZANIU FINANSOWYM JEDNOSTKAMI	ZWIĘKSZENIA ŚWIADOMOŚCI PRAW W OBSZARZE RÓWNEGO TRAKTOWANIA ORAZ WORK-LIFE BALANCE

Potrzebuję głosu

Pierwszą grupę potrzeb tworzą te zogniskowane wokół „poczucia braku”, np. bezpieczeństwa w sytuacji kryzysowej, sprawczości, identyfikacji i przynależności czy równego traktowania. Kobiety mają poczucie, że nie są „głosem” wysłuchanym na uniwersytecie, wciąż brakuje przestrzeni do rzecznicstwa i konsultacji.

Nie ma możliwości „wentylowania” trudnych emocji, które nagromadziły się z powodu pandemii, a których uwolnienie przełożyłoby się na większą efektywność pracy.

Nie czułam się bezpiecznie ze strony pracodawcy, który ciągle mi odpowiadał, że nie wie czegoś, albo nie ma zarządzenia, nie ma regulacji.

Trudno mi się przebić z głosem.

Nigdy nie miałam poczucia zsięciowania, słuchania, nigdy takiego poczucia nie miałam, pandemia w pewnym sensie pomogła.

Nikogo nie obchodziło jak pracujemy, byle nikt się nie skarżył, że się nie łączymy albo, że się zawsze spóźniamy.

Zostałam sama z tym wszystkim i musiałam się uporać z tym sama, nauczyć się narzędzi, zastanowić się co ze sobą zrobić.

Potrzebuję dostępu do narzędzi

Efektywność pracy - zdaniem kobiet - zależy od szeregu czynników, przede wszystkim dostępu do adekwatnych narzędzi oraz zasobów, między innymi tych wypracowanych podczas pandemii. Umiejętności i kompetencje cyfrowe nabyte w warunkach kryzysu stanowią kapitał, zarówno ludzki, jak i organizacyjny, który może być wykorzystywany w różnych okolicznościach i do różnych celów.

Praca w warunkach pandemii sprawiła, że brak odpowiedniej infrastruktury i wsparcia technicznego, podobnie, jak brak dostępu do informacji i reguł porządkujących pracę, w tym pracę zdalną na uniwersytecie, był na tyle dotkliwy, że niemożliwe było udawać, że nie istnieje.

Widzę i słyszę od osób z administracji głównie, że im było lepiej w pandemii, kiedy pracowali zdalnie albo hybrydowo, że chcieliby żeby to trwało i nie rozumieją dlaczego uniwersytet jest taką konserwą i zupełnie trwa przy tym poczuciu, że muszą być wszyscy fizycznie w pracy...

kwestia chociażby osprzętowania, tak, no to to to to cały czas była praca na własnym sprzęcie, własnej sieci.

Potrzebuję zaufania przełożonych

Realną barierę w wykonywaniu zadań stanowi małe zaufanie przełożonych do elastycznej formy pracy, szczególnie pracy zdalnej, która postrzegana jest jako „nie-praca”. W rzeczywistości jednak praca zdalna oznaczała dyspozycyjność i dostępności o każdej porze, co nierzadko prowadziło do nadmiernego obciążenia fizyczno-psychicznego oraz wprost do naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy (np. braku wynagrodzenia za nadgodziny).

Problemem jest postawa nieufności i potrzeba kontrola ze strony przełożonych, przywiązanych do utartych sposobów zarządzania. Zdaniem kobiet, ten model organizacji pracy wpływa negatywnie, zarówno na relacje z przełożonymi, jak i kulturę pracy. Praca zdalna wzbudza szereg różnych opinii - ma zarówno dobre, jak i złe strony. Dla akademikzek nie była czymś zupełnie nowym, ponieważ w ich przypadku praca na uniwersytecie „zawsze” toczyła się jednocześnie w kilku trybach: praca badawcza koncepcyjna / naukowa głównie w domu, a na uczelni - zajęcia dydaktyczne.

Z kolei zdalny tryb pracy w administracji stanowił zupełnie nowe doświadczenie. Dla pracownic administracji szybko okazało się, że praca stacjonarna nie jest ani najbardziej preferowaną, ani efektywną formą pracy, zwłaszcza, że na uczelni przeważa zadaniowa typ pracy. W związku z tym elastyczne godziny pracy, a zatem możliwość wyboru formy pracy (smart work), powinna zdaniem kobiet stanowić standard pracy na nowoczesnym uniwersytecie, który inicjuje i realizuje transfer wiedzy w oparciu o innowacyjne i interaktywne metody edukacyjne oraz stawia na umiędzynarodowienie.

Możliwość elastycznych godzin pracy - praca w systemie hybrydowym - ma szczególne znaczenie w warunkach niewystarczającej przestrzeni do pracy stacjonarnej na uniwersytecie.

Miałam takie wrażenie że muszę być ciągle dyspozycyjna. W związku z tym trochę się zacierała taka granica między tym, co prywatne, a tym co służbowe.

Myślę sobie, czy córka za dwadzieścia lat mi nie powie: „Pamiętasz jak byliśmy na lockdownie i ty cały czas siedziałaś przy komputerze i cały czas pracowałaś” i w ogóle tyle z tej pandemii zapamięta.

Wcześniej już 3/4 swojej pracy realizowałam na zasadzie home office. Zawsze wszystko pisałam, analizowałam w domu, na Uniwersytecie robię wyłącznie zajęcia i godziny na zebraniach.

Mam nadzieję, że praca zdalna pojawi się kiedyś na uniwersytecie [śmiech] i będzie czymś normalnym a nie nadzwyczajnym.

Warunków w pracy na uczelni nie mam. Niestety nie nazywam tego pracą. Mam poczucie, że nie mam przestrzeni swojej... Czuję się jak studentka i tak jestem, mam poczucie, traktowana.

Nie przysługuje mi własne biuro. Ja ten pokój dzielę formalnie z innymi osobami.

Potrzebuję work-life balance

Elastyczna forma pracy jest rozwiązaniem, które pozwoli na sprawniejsze łączenie obowiązków zawodowych z domowymi. Uwzględnienie potrzeb związanych z pełnieniem ról rodzicielskich i opiekuńczych jest ważne dla kobiet w kontekście rozpoznania jednego z głównych źródeł nierówności, jakim wciąż pozostaje opieka nad osobami zależnymi oraz nieodpłatna praca kobiet w domu. Wsparcie progresywnych regulacji opiekuńczych jest sygnałem, że uniwersytet jako pracodawca realizuje i promuje strategię równości płci oraz inkluzywności w praktyce.

Potrzeba równości dotyczy również adekwatności w kwestii wynagrodzenia za pracę oraz prawa do informacji na temat jawności budżetów na poziomie uczelni oraz jednostek.

Równość płci to zarówno reprezentacja kobiet w organach decyzyjnych, jak stworzenie kobietom przestrzeni do wprowadzenia nowego modelu kultury pracy, takiego, który nie opiera się na systemie władzy i kontroli, ale jest przywództwem sytuacyjnym. Aby to było możliwe, konieczna jest edukacja i wzmocnienia kompetencji, szczególnie osób zarządzających, w zakresie relacji społecznych, komunikacji i pracy zespołowej.

Wszyscy od siebie zależymy, bo jesteśmy równoważni, bądźmy nie tylko z nazwy.

Powinny być jawne pensje. Transparentność płac na wszystkich wydziałach, która by obnażyła pewne patologie.

Potrzebne są rozwiązania systemowe, bo widać dyskryminację finansową, a kobiety biją na głowę mężczyzn punktami (za publikacje, aktywność naukową), a mimo to panowie rządzą.

Żeby osiągnąć równość trzeba edukować mężczyzn.

Potrzebne jest zadbanie o metody komunikacji.

Łatwe decyzje zapadają szybko, ale z trudnymi jest kłopot, unikanie.

Potrzebuję edukacji i rozwoju

Obszarem bardzo silnie akcentowanym przez kobiety jest reorganizacja i optymalizacja dostępu do wiedzy w postaci szkoleń i warsztatów. Szczególnie widoczne i manifestowane są tu: potrzeba równomiernego informowania o dostępnych warsztatach i szkoleniach oraz potrzeba wykorzystania istniejących już zasobów na rzecz budowania i modelowania kultury organizacyjnej opartej na współpracy. Mowa jest zarówno o technicznych aspektach szkoleń (organizacja, czas trwania, czy wykorzystane narzędzia), jak tych i związanych z realizacją potrzeb rozwojowych pracowników_c (m.in. działania mentoringowe). Bardzo ważne jest również diagnozowanie potrzeb edukacyjnych pracowników i pracownic, tak aby zaproponowane warsztaty i szkolenia odpowiadały potrzebom edukacyjnym osób pracujących na uczelni.

Upowszechnienie dostępu do oferty szkoleniowej, tak aby była dostępna dla wszystkich pracowników i pracownic niezależnie od jednostki lub pionu, który reprezentują, zbiega się silnie z potrzebą usprawnienia komunikacji na temat oferty rozwojowej oraz działań wspierających podejmowanych przez uczelnię. Nasze badanie pokazuje, że wiele kobiet nie miało odpowiedniej wiedzy na temat możliwości korzystania ze szkoleń.

Podobnie, jak wiele z nich nie mogło efektywnie korzystać z warsztatów, ponieważ zbiegały się one z ich godzinami pracy, a ich przełożeni nie zgadzali się, aby w ramach godzin pracy uczestniczyć w szkoleniach i warsztatach mimo, że uczestnictwo w takich warsztatach przekłada się bezpośrednio na podniesienie kompetencji zawodowych i efektywniejszą pracę. Stąd też wyłania się silny apel o wprowadzenie i promowanie form pracy synchronicznej i asynchronicznej, przełożenie rozwiązań, które sprawdziły się w pandemii, wykorzystanie nauczania asynchronicznego do optymalizacji procesu uczenia i procesu dydaktycznego.

Przedstawione przykłady potrzeb traktujemy jako postulaty zmian prowadzące do konkretnych działań, wielopoziomowych i systemowych, które uwzględniają różnorodności jednostek uniwersyteckich oraz członków i członkiń społeczności.

Brakuje latarnika na dyżurze, osoby, do której w sprawach szkoleniowych można się zgłosić.

Szkolenia to wiedza tajemna.

Warsztaty? Niekoniecznie, chciałabym korzystać z nich w swoim czasie, lepiej działania asynchroniczne, bo dają mi możliwość doświadczenia w moim czasie, gdy mam chwilę.

Kanon dobrych praktyk

- krok po kroku w stronę bardziej równościowej uczelni

W ramach projektu “Women at universities and the Covid-19 pandemic. Comparative research on women’s work” nie tylko zbadaliśmy potrzeby pracowników uczelni wyższych, ale także na podstawie wyników badań przygotowaliśmy szereg rekomendacji, które mogą posłużyć zmianie form i kultury pracy na bardziej równościowe poprzez zmniejszenie nierówności w różnych obszarach oraz wprowadzić dobre praktyki wypracowane w czasie pandemii. Uważamy, że doświadczenia wyniesione z badań Uniwersytetu Warszawskiego oraz Uniwersytetu Mediolańskiego mogą być replikowane również na innych uczelniach wyższych. Zamiast wypisywać szczegółowe rekomendacje przygotowaliśmy listę kontrolną, która może przydać się Państwu do zdiagnozowania stanu równości płci w obszarze pracy w Państwa instytucji, jak również może służyć jako mapa drogowa do wprowadzania zmian w tym obszarze.

SMART WORK

- ☒ Uczelnia posiada spisane regulacje dotyczące pracy hybrydowej
 - ✓ Wśród pracowników i pracownic poszczególnych jednostek uczelni przeprowadzono diagnozę potrzeb dotyczącą pracy hybrydowej
 - ✓ Pracownicy i pracownice, jak i osoby na stanowiskach kierowniczych posiadają wiedzę dotyczącą regulacji związanych z pracą hybrydową. Wiedzą: w jaki sposób można uzyskać zgodę na pracę hybrydową; na jakich zasadach taka praca się odbywa; w jaki sposób odbywa się rozliczanie z wykonywanej pracy
- ☒ Uczelnia zapewnia wsparcie merytoryczne i techniczne związane z pracą i edukacją hybrydową
 - ✓ Uczelnia zapewnia wszystkim osobom pracującym hybrydowo narzędzia niezbędne do takiej pracy (zarówno hardware jak i software)
 - ✓ W każdej jednostce pracuje przynajmniej jedna osoba, która zajmuje się wsparciem technicznym pracy i edukacji zdalnej
 - ✓ Uczelnia zapewnia przestrzeń (np. osobne pomieszczenie) i sprzęt dla osób, które chciałyby pracować lub uczyć zdalnie (np. brać udział w spotkaniach, konferencjach online, prowadzić lub brać udział w zdalnych zajęciach)

RÓWNOŚCIOWA KULTURA ORGANIZACJI

- ☒ Uczelnia dąży do niwelowania nierówności wynikających z płci lub/ i opieki nad osobami zależnymi
 - ✓ Na uczelni istnieją rekomendacje władz dotyczące odbywania się spotkań rad, katedr, komisji etc. z uwzględnieniem dostępności osób opiekujących się osobami zależnymi, tak by osoby takie mogły uczestniczyć w takich spotkaniach
 - ✓ Uczelnia prowadzi aktywną politykę dotyczącą zapobiegania nierównemu traktowaniu ze względu na płeć np. poprzez wprowadzenie [Planu Równości Płci](#)
 - ✓ Uczelnia promuje i edukuje w zakresie [work-life balance](#)
- ☒ Uczelnia dąży do niwelowania nierówności pomiędzy pracownikami i pracownicami zatrudnionymi w różnych jednostkach
 - ✓ Uczelnia promuje kulturę pracy opartą na zaufaniu
 - ✓ Kadra zarządzająca zna i pracuje w oparciu o model zwinnego zarządzania
 - ✓ Pracownicy i pracownice nieakademiccy traktowani są jako kadra wspierająca
 - ✓ Uczelnia dąży do ujednolicenia warunków lokalowych i technicznych pomiędzy poszczególnymi jednostkami
 - ✓ Uczelnia dąży do ujednolicenia zarobków pomiędzy poszczególnymi jednostkami m.in poprzez transparentność wynagrodzeń, jasne kryteria przyznawania podwyżek; regulację zakresów zadań pracowniczych oraz regulację pracy w ramach nadgodzin
 - ✓ Uczelnia przeprowadza rzetelną (a nie pro forma) ocenę pracowniczą wraz z pogłębioną informacją zwrotną w stosunku do pracownika/ pracownicy w formie rozmowy, zarówno wśród kadry akademickiej, jak i nieakademickiej
 - ✓ Warsztaty i szkolenia dla pracownic i pracowników oparte są o wcześniejszą diagnozę potrzeb edukacyjnych
 - ✓ Udział w warsztaty i szkolenia dla pracownic i pracowników organizowanych przez uczelnię odbywa się w ramach godzin pracy, a jeśli odbywa się poza godzinami pracy osobom pracującym przysługuje wynagrodzenie za pracę w ramach nadgodzin
- ☒ Uczelnia zapewnia pracownikom i pracownicom przestrzeń do rzecznictwa i samorzecznictwa
 - ✓ Na poziomie uczelni, jak i w poszczególnych jednostkach istnieje przestrzeń/ forum dla pracownic i pracowników do dyskusji na temat potrzeb i oczekiwań
 - ✓ Uczelnia organizuje nieformalne przestrzenie do dyskusji na temat potrzeb i oczekiwań pracowników (np. superwizje, grupy rozwojowe, coaching, mentoring)
 - ✓ Cyklicznie przeprowadzana jest diagnoza potrzeb osób pracujących w zakresie równego traktowania, a wyniki z diagnozy są omawiane w szerokim gronie a następnie w miarę możliwości wprowadzane w życie
 - ✓ Na uczelni identyfikuje się i adresuje ryzyka związane z nierównościami płci oraz konsekwencjami feminizacji zawodów w szkolnictwie wyższym.

