

**UCHWAŁA NR 17/Z/ZSDUW/2026
ZARZĄDU SAMORZĄDU DOKTORANTÓW
UNIwersytetu Warszawskiego**

z dnia 14 marca 2026 r.

**w sprawie zaopiniowania Inkluzyjnego Plan Równości Płci dla Uniwersytetu
Warszawskiego**

Na podstawie § 18 ust. 2 pkt 9 Regulaminu Samorządu Doktorantów Uniwersytetu Warszawskiego (tekst jednolity: Monitor UW z 2020 r. poz. 383 z późn. zm.) Zarząd Samorządu Doktorantów Uniwersytetu Warszawskiego uchwala, co następuje:

§ 1

Wyraża się pozytywną opinię w sprawie Inkluzyjnego Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego.

§ 2

Do uchwały załącza się podsumowanie wyników ankiety dotyczącej Inkluzyjnego Planu Równości Płci przeprowadzonej wśród społeczności doktoranckiej Uniwersytetu Warszawskiego.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca Samorządu Doktorantów UW: *Justyna Jaworska*

Podsumowanie wyników ankiety dotyczącej Inkluzywnego Planu Równości Płci przeprowadzonej wśród społeczności doktoranckiej Uniwersytetu Warszawskiego

Ankieta dotycząca zagadnień równościowych w środowisku doktoranckim Uniwersytetu Warszawskiego została przeprowadzona wśród doktorantek i doktorantów szkół doktorskich UW. W badaniu udział wzięły 153 osoby.

Największą liczbę odpowiedzi uzyskano od osób kształcących się w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych oraz Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych. Odpowiedzi pochodziły przede wszystkim od doktorantek i doktorantów pierwszego oraz drugiego roku kształcenia.

Z ankiety wynika, że 52% respondentów nie łączy pracy zawodowej z realizacją doktoratu, natomiast około 56% pełni obowiązki dydaktyczne na uczelni.

Większość respondentów wskazała, że doktoranci są zazwyczaj traktowani równo w środowisku akademickim. Jednocześnie znaczna część ankietowanych uznała, że warunki studiowania nie sprzyjają godzeniu pracy naukowej z życiem prywatnym.

Około połowa respondentów nie zna procedur zgłaszania przypadków nierównego traktowania, a także ponad połowa nie wie, gdzie zgłaszać przypadki dyskryminacji. Jednocześnie około połowa ankietowanych uważa, że środowisko akademickie nie jest wolne od dyskryminacji, natomiast około 25% nie ma w tej kwestii zdania.

Najczęściej wskazywanymi barierami równościowymi były:

- trudności w godzeniu obowiązków naukowych i życia prywatnego (work-life balance),
- niewystarczające wsparcie instytucjonalne.

Respondenci zwracali również uwagę na takie kwestie jak ograniczona możliwość korzystania ze zwolnień oraz nierówności ekonomiczne.

Prawie 86% ankietowanych nie korzystało z dotychczasowego wsparcia instytucji równościowych na uczelni. Jednocześnie wsparcie psychologiczne, prawne oraz dostępność instytucji równościowych jest przez ponad połowę respondentów oceniane jako „ani dobre, ani złe”.

Najczęściej wskazywane zapotrzebowanie dotyczyło:

- wsparcia psychologicznego (wskazywanego przez ponad połowę respondentów),

- pomocy formalnej i konsultacji.

46% ankietowanych uważa, że szkolenia dotyczące przeciwdziałania przemocy powinny mieć charakter obowiązkowy.

W odniesieniu do znajomości inicjatyw równościowych na uczelni:

- około $\frac{1}{3}$ respondentów deklaruje, że je zna,
- około $\frac{1}{3}$ wskazuje, że ich nie zna,
- pozostali nie mają wiedzy na ten temat.

Za najbardziej potrzebne działania równościowe uznano:

- wsparcie rozwoju kariery naukowej,
- bardziej elastyczną organizację pracy.

48% respondentów uważa, że procedury rekrutacyjne są równościowe.

W obszarze wspierania kariery naukowej za szczególnie potrzebne uznano:

- wsparcie grantowe,
- mentoring,
- większą transparentność danych dotyczących ścieżek kariery naukowej.

Ponadto ponad połowa respondentów wskazała, że w prowadzonych badaniach naukowych nie uwzględnia się perspektywy płci lub różnorodności, a około 80% nie widzi potrzeby organizowania szkoleń dotyczących włączania perspektywy płci do badań naukowych.