

 GDY NAUKA
JEST KOBIETA



RAPORT

Laboratorium Kobiet i podsumowanie realizacji działań

w ramach projektu

"Gdy Nauka jest Kobietą"

2018 – 2019

Spis treści

1. GDY NAUKA JEST KOBIETĄ	3
1.1. CEL	3
1.2. ZESPÓŁ PROJEKTU	4
1.3. DZIAŁANIA	4
2. LABORATORIUM KOBIET	9
2.1. CEL PROJEKTU	9
2.2. UCZESTNICZKI I UCZESTNICY	9
2.3. PROGRAM	10
2.4. RELACJA ZE SPOTKANIA	11
3. PROBLEMY I ROZWIĄZANIA. ANALIZA PRAC WARSZTATOWYCH	13
3.1. KARIERA - o awansach naukowych i związanych z nimi wyzwaniach	13
3.2. PRZESĄDY - (auto)stereotypy, uświadomione lub nie i co z tego wynika	16
3.3. DOM, KOBIETA I... o godzeniu różnych ról	18
3.4. HYDEPARK – zgłoszone tematy	24
3.5. LIDERKA - o zarządzaniu w nauce	26
4. REKOMENDACJE - LABORATORIUM KOBIET	29

1.GDY NAUKA JEST KOBIETĄ

Zmieniająca się rzeczywistość społeczno-gospodarcza i obyczajowa sprzyja kreowaniu nowych rozwiązań na uczelniach zarówno w sferze pracowniczej jak i naukowej. Projekt „Gdy Nauka jest Kobietą” wychodzi naprzeciw narastającym potrzebom oraz nowym wyzwaniom stawianym przed kobietami i mężczyznami w związku z pełnionymi przez nich rolami społecznymi i kulturowymi. Laboratorium Kobiet jest spotkaniem, którego idea zrodziła się w ramach projektu „Gdy Nauka jest Kobietą”.

1.1.CEL PROJEKTU

Projekt ma inicjować działania realizując poniższe cele:

- działania na rzecz polityki równego traktowania na uczelni;
- badanie i popularyzowanie wiedzy na temat współczesnych i przeszłych dokonań kobiet na uczelni;
- monitorowanie potrzeb i problemów kobiet pracujących i studiujących na uczelni w zakresie rozwoju naukowego i zawodowego
- tworzenie rozwiązań i dzielenie się dobrymi praktykami w zakresie wspierania karier naukowych kobiet;
- upowszechnianie dobrych praktyk pracy zgodnie z ideą Work-Life-Balance

Inaugurując projekt na łamach „Życia Uniwersyteckiego” w listopadzie 2018 roku prorektorka ds. studenckich UAM prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska i prorektorka kierująca Szkołą Nauk Humanistycznych UAM¹ prof. UAM dr hab. Beata Mikołajczyk ideę i cele projektu wyraziły tymi oto słowami:

„Nasz projekt ma z jednej strony na celu przypomnienie naszych poprzedniczek, wybitnych uczonych i organizatorek nauki w UAM, z drugiej zaś skierowany jest na teraźniejszość oraz w przyszłość. Naszym celem jest nie tylko „pokazanie nas”, badaczek i dydaktyczek, lecz przede wszystkim spowodowanie, aby nasz Uniwersytet był coraz lepszym miejscem pracy dla wszystkich naukowców i osób ich wspierających administracyjnie. Chcemy

¹ W wyniku zmiany statutu UAM począwszy od dnia 01.10.2019 zmianie uległa nazwa funkcji sprawowanej przez prof. UAM B. Mikołajczyk z prorektorki ds. kształcenia na prorektorkę kierującą Szkołą Nauk Humanistycznych UAM.

*chwalić się rozwiązaniami, które uznajemy za bardzo dobre oraz identyfikować i usprawniać te, które uznamy za wymagające ulepszenia. Chcemy wdrażać także nowe mechanizmy, sięgać po rozwiązania stosowane z powodzeniem w uczelniach europejskich i światowych oraz wypracować nasze własne poznawcze pomysły”.*²

1.2. ZESPÓŁ PROJEKTU

Zespół projektu „Gdy Nauka jest Kobietą” został powołany w październiku 2018 przez rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu prof. UAM dr hab. Andrzeja Lesickiego, który przewodniczy tej inicjatywie.

Z ramienia władz rektorskich pracami zespołu kierują prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska protektorka ds. studenckich UAM i prof. UAM dr hab. Beata Mikołajczyk prorektorka kierująca Szkołą Nauk Humanistycznych UAM.

W zespole są przedstawicielki i przedstawiciele nauki: dr Iwona Chmura-Rutkowska z Wydziału Studiów Edukacyjnych UAM, prof. UAM dr hab. Grażyna Gajewska z Wydziału Filologii Polskiej i Klasycznej UAM, prof. UAM dr hab. Edyta Głowacka-Sobiech z Wydziału Studiów Edukacyjnych UAM, dr Lucyna Marzec z Wydziału Filologii Polskiej i Klasycznej UAM, prof. UAM dr hab. Iwetta Andruszkiewicz z Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa UAM, prof. UAM dr hab. Robert Kmieciak (Pełnomocnik rektora do spraw równego traktowania) z Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa UAM, prof. UAM dr hab. Maciej Michalski z Wydziału Historii UAM, dr Aleksandra Bocheńska kierowniczka Działu Organizacyjno-Prawnego na UAM z Wydziału Prawa i Administracji UAM oraz mgr Anna Rutz Pełnomocniczka rektora UAM ds. studentów z niepełnosprawnościami, mgr Anna Schmidt-Fiedler z Biura Jubileuszowego UAM, dr Joanna Morawska-Jancelewicz z Działu Organizacyjno-Prawnego UAM, mgr Katarzyna Wała z Centrum Marketingu UAM.

1.3. DZIAŁANIA

W ramach projektu „Gdy Nauka jest Kobietą” przewidziano następujące działania:

1. Konferencje i seminaria naukowe

Rok Akademicki 2018/2019

- I. Konferencja: *„Samodzielność i wspólnota. W stulecie wywalczenia praw wyborczych Polek”.*

pomysłodawczyni i organizatorka: prof. UAM dr hab. Grażyna Gajewska

² prof. Bogumiła Kaniewska, prof. Beata Mikołajczyk, „Życie Uniwersyteckie” Listopad 2018

15.10-16.10.2018 rok, Instytut Kultury Europejskiej UAM w Gnieźnie
Podczas konferencji zainaugurowano projekt „Gdy Nauka jest Kobietą”

II. Seminarium Naukowe: *„Pierwsze uczone Uniwersytetu Poznańskiego. Odkrywanie historii w Akademii”*.

pomysłodawczynie i organizatorki: dr Iwona Chmura-Rutkowska, prof. UAM dr hab. Edyta Głowacka-Sobiech

8.03.2019 rok, Wydział Studiów Edukacyjnych UAM

Rok Akademicki 2019/2020

Konkurs

Konkurs na projekt popularyzujący ideę języka równościowego ze względu na płeć w formie plakatu, wlepki, banneru, mema, przypinki – różnych form grafiki użytkowej. Konkurs skierowany do studentek, studentów oraz doktorantek i doktorantów Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Matronat nad konkursem objęły prof. Bogumiła Kaniewska, prorektorka ds. studenckich UAM i prof. UAM dr hab. Beata Mikołajczyk, prorektorka kierująca Szkołą Nauk Humanistycznych UAM.

Termin nadsyłania prac 11.10-7.11.2019,

Ogłoszenie wyników konkursu 22 Listopada 2019

Konferencja Językowa

I. Konferencja naukowa poświęcona językowi równościowemu: *„Uczona, badaczka, naukowczyni. Fемinatywy w dyskursie akademickim”*

pomysłodawczynie: prof. UAM dr hab. Beata Mikołajczyk (prorektorka kierująca Szkołą Nauk Humanistycznych UAM).

22 Listopada 2019, Collegium Historicum/ Kampus Mrasko

2. Laboratorium Kobiet

Spotkania przeznaczone dla społeczności akademickiej, organizowane cyklicznie.

Rok Akademicki 2018/2019

I. Pierwsze ogólnouniwersyteckie Laboratorium Kobiet projektu "Gdy Nauka jest Kobietą": rozpoznanie problemów, poszukiwanie rozwiązań.

29. listopada 2018 roku, miejsce: Collegium Minus, ul. Wieniawskiego 1

Rok Akademicki 2019/2020

Drugie ogólnouniwersyteckie Laboratorium Kobiet

3. Popularyzacja dokonań naukowczyń na UAM

Rok Akademicki 2018/2019

- **Wystawa „Mądrość, odwaga i entuzjazm. Pierwsze Uczone Uniwersytetu Poznańskiego (1919-1939)”** opracowanie merytoryczne: dr Iwona Chmura-Rutkowska z Wydziału Studiów Edukacyjnych UAM i prof. UAM dr hab. Edyta Głowacka-Sobiech z Wydziału Studiów Edukacyjnych UAM.
Współpraca: Koło Naukowe Edukacji Równościowej „Emancypacja”. Projekt graficzny: Anna Krenz.
Miejsca ekspozycji: Collegium Minus, Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej UAM, Wydział Historii UAM, Wydział Studiów Edukacyjnych, Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa.
- **Prezentacja projektu „Gdy Nauka jest Kobietą”** podczas Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej „Ewolucja postaw kobiecych w przestrzeni publicznej w XX i XXI wieku” oraz Wielkopolskiego Kongresu Kobiet (Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu - 30.03.2019).
- **Performance „Mądrość, odwaga i entuzjazm. Pierwsze Uczone Uniwersytetu Poznańskiego (1919-1939)”** przygotowany przez studentki i studentów z Studenckiego Koła Literacko-Teatralnego Dygresja działającego przy Wydziale Studiów Edukacyjnych UAM.
- **Wydanie kalendarzy** z biogramami i archiwalnymi zdjęciami naukowczyń Uniwersytetu Poznańskiego z lat 1919-1939 (opracowanie merytoryczne i redakcja I. Chmura-Rutkowska i E. Głowacka-Sobiech).
- **Prezentacja pracy magisterskiej** studentki Uniwersytetu Poznańskiego Wandy Stanisławy Pawłowskiej „Wiedza o Polsce we Francji w XVII-tym wieku”.
- **Publikacje**
 - Chmura-Rutkowska I., Głowacka-Sobiech E., Pierwsze uczone i badaczki Uniwersytetu Poznańskiego w okresie międzywojennym, „Przegląd Wielkopolski” 2019, nr 1 (123), s. 60-63.
 - Seria biografii pierwszych naukowczyń Uniwersytetu Poznańskiego opublikowana w tomie „Luminarze Uniwersytetu Poznańskiego w latach 1919-2019” dostępna w e-wersji <http://press.amu.edu.pl/pl/otwarty/item/5250-luminarze-nauki-universytetu-pozna%C5%84skiego-w-latach-1919%E2%80%932019.html>
 - Brzezińska A. W., Stelmachowska Bożena, w: Luminarze Uniwersytetu Poznańskiego w latach 1919-2019, (red.) Z. Pilarczyk, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2019, s. 683-688.
 - Chmura-Rutkowska I., Stefanowska Michalina, w: Luminarze Uniwersytetu Poznańskiego w latach 1919-2019, (red.) Z. Pilarczyk, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2019, s. 674-680.

- Głowacka-Sobiech E., Knapowska Wisława, w: Luminarze Uniwersytetu Poznańskiego w latach 1919-2019, (red.) Z. Pilarczyk, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2019, s. 269-276.
- Gucia D., Dobrzyńska-Rybicka Ludwika, w: Luminarze Uniwersytetu Poznańskiego w latach 1919-2019, (red.) Z. Pilarczyk, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2019, s. 111-115.
- Mazurczak D., Piasecka-Zeylandowa Eugenia Jadwiga, w: Luminarze Uniwersytetu Poznańskiego w latach 1919-2019, (red.) Z. Pilarczyk, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2019, s. 546-550.

➤ **Artykuły w „Życiu Uniwersyteckim” i portalu uniwersyteckie.pl**

W wersji drukowanej “Życia Uniwersyteckiego”:

- Chmura-Rutkowska I., Głowacka-Sobiech E., Mądrość, odwaga i entuzjazm. Pierwsze uczone Uniwersytetu Poznańskiego (1919-1939), „Życie Uniwersyteckie” nr 11 (302), 2018, s. 20-21.
- Chmura-Rutkowska I., Głowacka-Sobiech E., Historia Uniwersytetu Poznańskiego, „Życie Uniwersyteckie” nr 5 (309), 2019, s. 12-13.

Na portalu uniwersyteckie.pl:

- Gdy nauka jest kobietą
<http://uniwersyteckie.pl/nauka/gdy-nauka-jest-kobieta>
- Droga do wolności praw kobiet
<http://uniwersyteckie.pl/zycie/droga-do-wolnosci-praw-kobiet>
- Pierwsze Uczone Uniwersytetu Poznańskiego
<http://uniwersyteckie.pl/sto-lat-uam/pierwsze-uczone-universytetu-poznanskiego>
- Laboratorium Kobiet: Gdy Nauka jest Kobieta
<http://uniwersyteckie.pl/nauka/laboratorium-kobiet-gdy-nauka-jest-kobieta>
- Laboratorium Kobiet: Dyskusje o równości
<http://uniwersyteckie.pl/zycie/laboratorium-kobiet-dyskusje-o-rownosci>
- Pierwsze Uczone Uniwersytetu Poznańskiego na WFPIK
<http://uniwersyteckie.pl/nauka/pierwsze-uczone-universytetu-poznanskiego-na-wfpik>

➤ **Relacje z wydarzeń przygotowane przez Telewizję Akademicką UAM:**

- Samodzielność i wspólnota W stulecie wywalczenia praw wyborczych Polek
<https://www.youtube.com/watch?v=ZG9cfcK4Sfo&t=2s>
- Zaproszenie na pierwsze Laboratorium Kobiet na UAM
<https://www.youtube.com/watch?v=Xi9r4wVOIDw>
- Gdy Nauka jest Kobieta - Laboratorium Kobiet na UAM

https://www.youtube.com/watch?v=Y3Uj4g_M4qU&t=150s

- Pierwsze Uczone Uniwersytetu Poznańskiego 1919-1939. Wystawa i happening
<https://www.youtube.com/watch?v=8B9B8ZBUvc&t=141s>
- Historyczna publikacja studentki Uniwersytetu Poznańskiego Wandy Stanisławy Pawłowskiej
<https://www.youtube.com/watch?v=EqSTfnZXFMQ>
- 8 marca. Międzynarodowy Dzień Kobiet. Kobiety Kobietom.
<https://www.youtube.com/watch?v=izz6Rqt0HGQ>
- Seminarium - Pierwsze uczone Uniwersytetu Poznańskiego. Odkrywanie herstorii w Akademii
<https://www.youtube.com/watch?v=qFlw5Pr-qvA>
- Konferencja naukowa poświęcona językowi równościowemu: „*Uczona, badaczka, naukowczyni. Feminatywy w dyskursie akademickim*”
<https://www.youtube.com/watch?v=9ARFEcJpCI4>

Popularyzacja projektu w Internecie i mediach społecznościowych: na profilach Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza i Pierwsze Uczone Uniwersytetu Poznańskiego 1919-1939.

- #PierwszeUczoneUniwersytetuPoznańskiego
- #GdyNaukaJestKobietąUAM

Rok Akademicki 2019/2020

Wydarzenia planowane:

- Wydanie i promocja książki „Mądrość, odwaga i entuzjazm. Pierwsze Uczone Uniwersytetu Poznańskiego 1919-1939”, pod red. dr Iwony Chmury-Rutkowskiej i prof. UAM dr hab. Edyty Głowackiej-Sobiech z Wydziału Studiów Edukacyjnych UAM
- Wycieczka herstoryczna poświęcona Pierwszym Naukowczyniom Uniwersytetu Poznańskiego
- Przygotowanie projektu wirtualnego archiwum dotyczącego Pierwszych Uczonych UP (we współpracy z Archiwum UAM i Archiwum PAN)
- Upamiętnienie i popularyzacja dokonań prof. Ludwiki Dobrzyńskiej-Rybickiej poprzez podjęcie inicjatywy nadania jej imienia jednej z sal UAM

2. LABORATORIUM KOBIEC

Pierwsze ogólnouniwersyteckie Laboratorium projektu: Gdy Nauka jest Kobietą - rozpoznanie problemów, poszukiwanie rozwiązań odbyło się 29. listopada w Collegium Minus, ul. Wieniawskiego.

2.1. CEL

Celem spotkania była wspólna diagnoza najważniejszych problemów i wyzwań związanych z pracą na uczelni w obszarze równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Wyznaczone cele:

- diagnoza problemów i poszukiwanie rozwiązań nt. równego traktowania na UAM
- dyskusja na temat dobrych praktyk
- wypracowanie rekomendacji dotyczących rozwiązań wspierających rozwój karier kobiet na UAM
- uświetnienie jubileuszu 100-lecia wywalczenia praw wyborczych kobiet w Polsce w 1918 roku
- upamiętnienie postaci prof. Ludwiki Dobrzyńskiej-Rybickiej i pierwszych naukowczyń Uniwersytetu Poznańskiego z okazji 100-lecia UAM

2.2. UCZESTNICZKI I UCZESTNICY

Do udziału w Laboratorium Kobiet zostały zaproszone badaczki, doktorantki oraz studentki, które angażują się w projekty badawcze oraz pracowniczki administracji i organizacji nauki – wszystkie kobiety zatrudnione na UAM. List ogólnouczelniany oraz intensywne akcja promocyjna w mediach uczelnianych były skierowane do całej społeczności akademickiej. Indywidualne zaproszenia zostały wysłane do około dziewięćdziesięciu osób.

Na liście zaproszonych gości znaleźli się rektor i prorektorzy UAM, rektorki i prorektorki poznańskich uczelni, dziekani i dziekany wydziałów na UAM, dyrektorki instytutów, osoby zarządzające na uczelni, pełnomocnicy/pełnomocniczki ds. równego traktowania na uczelniach oraz w samorządzie i województwie, kobiety zarządzające centrami i jednostkami pomocniczymi na UAM, posłanki i polityczki oraz kobiety zarządzające instytucjami kultury w Poznaniu.

W pierwszej części spotkania uczestniczyło około stu trzydziestu osób. Do udziału w części warsztatowej zgłosiło się osiemdziesiąt osób. Rejestracja odbywała się online.

2.3. PROGRAM

Ramowy Program „Laboratorium Kobiet”

29 listopada 2018 r.

9:30	Rejestracja
10:00 - 10.15	Otwarcie Laboratorium Kobiet (wystąpienie JM Rektora UAM prof. UAM dr hab. Andrzeja Lesickiego oraz prof. dr hab. Bogumiły Kaniewskiej, prorektorki ds. studenckich UAM)
10.15 - 11.00	Sesja panelowa Europejska Karta Naukowca - co niej dla nas wynika - prof. UAM dr hab. Beata Mikołajczyk prorektorka kierująca Szkołą Nauk Humanistycznych UAM. Oblicza dyskryminacji w świetle prawa pracy - dr Aleksandra Bocheńska, kierowniczka Działu Organizacyjno-Prawnego UAM Przeciwdziałanie dyskryminacji na UAM - prof. UAM dr hab. Robert Kmiecik Pełnomocnik Rektora UAM ds. równego traktowania
11:00 - 11.30	Poznaj pierwsze uczone Uniwersytetu Poznańskiego wystawa "Pierwsze Uczone Uniwersytetu Poznańskiego 1919-1939" prof. UAM dr hab. Edyta Głowacka-Sobiech, dr Iwona Chmura-Rutkowska happening Koła Literacko-Teatralnego „Dygresja”
11:30 - 13.00	Prace warsztatowe przy stolikach tematycznych praca w grupach wokół zagadnień: KARIERA, PRZESĄDY, LIDERKA, DOM,KOBIETA I..., HYDEPARK - czekamy na propozycje
13:00 - 13.30	Podsumowanie

2.4. RELACJA ZE SPOTKANIA

Spotkanie pod względem merytorycznym było podzielone na trzy części.

W pierwszej części zostały zaprezentowane „dobre praktyki” na UAM sprzyjające godzeniu przez kobiety obowiązków naukowych i dydaktycznych z rodzinnymi, w tym opieką nad osobami zależnymi. Po przedstawianiu koncepcji projektu „Gdy Nauka jest Kobietą” przez prorektorkę ds. studenckich UAM prof. dr hab. Bogumiłę Kaniewską, prorektorka kierująca Szkołą Nauk Humanistycznych UAM, prof. UAM dr hab. Beata Mikołajczyk zaprezentowała zobowiązania, jakie wziął na siebie Uniwersytet i jak je realizuje, wdrażając Europejską Kartę Naukowca. Następnie dr Aleksandra Bocheńska, kierowniczka Działu Organizacyjno-Prawnego UAM wygłosiła referat na temat „Oblicza dyskryminacji w świetle prawa pracy” a pełnomocnik Rektora UAM ds. równego traktowania prof. UAM dr hab. Robert Kmiecik zaprezentował efekty swojej działalności w prezentacji „Przeciwdziałanie dyskryminacji na UAM”.

Druga część była poświęcona historii na UAM: prof. UAM dr hab. Edyta Głowacka-Sobiech, dr Iwona Chmura-Rutkowska zaprezentowały poprzez wystawę wstępne wyniki swoich badań dotyczących pierwszych uczonych Uniwersytetu Poznańskiego, a studentki z Koła Literacko-Teatralnego Dygresja przygotowały happening przypominając życiorysy pierwszych uczonych na UAM.

Trzecia część spotkania to praca warsztatowa. Pod względem merytorycznym warsztat był podzielony na pięć obszarów tematycznych KARIERA, PRZESĄDY, LIDERKA, DOM, KOBIETA I..., HYDEPARK. Każda uczestniczek i każdy uczestników wybierali interesujący ich temat. Praca warsztatowa odbywała się przy stolikach tematycznych. Uczestniczki i uczestnicy laboratorium pod okiem moderatorek dzieliły i dzielili się swoimi doświadczeniami i spostrzeżeniami, aby na ich podstawie sformułować problemy a następnie zaproponować praktyczne rozwiązania.

Prace „stolikowe” toczyły się w następujących obszarach:

Zagadnienia tematyczne	Liczba osób rejestracja online
KARIERA - o awansach naukowych i związanych z nimi wyzwaniach Prowadzenie: prof. UAM dr hab. Magdalena Koch (Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej UAM), dr Lucyna Marzec (Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej UAM).	24 osoby
PRZESĄDY - (auto)stereotypy, uświadomione lub nie i co z tego wynika	19 osób

Prowadzenie: prof. UAM dr hab. Edyta Głowacka-Sobiech (Wydział Studiów Edukacyjnych UAM)	
LIDERKA - o zarządzaniu w nauce Prowadzenie: prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska prorektorka ds. studentów, prof. UAM dr hab. Beata Mikołajczyk prorektorka kierująca Szkołą Nauk Humanistycznych UAM, prof. dr hab. Ewa Kraskowska (Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej UAM)	9 osób
DOM, KOBIETA I... - o godzeniu różnych ról Prowadzenie: dr Iwona Chmura-Rutkowska, (Wydział Studiów Edukacyjnych UAM)	23 osoby
HYDEPARK - forum swobodnej dyskusji Prowadzenie: prof. UAM dr hab. Grażyna Gajewska (Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej UAM) i dr Joanna Morawska-Janczewicz (Dział Organizacyjno-Prawny UAM)	6 osób

Wnioski ze spotkania mają być pomocne w kształtowaniu dalszych etapów projektu „Gdy Nauka jest Kobietą”.

opracowanie: mgr Katarzyna Wala

3. PROBLEMY I ROZWIĄZANIA. ANALIZA PRAC WARSZTATOWYCH

3.1. KARIERA - o awansach naukowych i związanych z nimi wyzwaniach

Prowadzenie:

prof. UAM dr hab. Magdalena Koch (Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej UAM), dr Lucyna Marzec (Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej UAM)

Zakres tematyczny:

Dyskusja o zagadnieniach związanych z rozwojem kariery akademickiej: Jak planować i jak organizować swoją karierę akademicką? Co wpływa na blokującą na karierę, a jakie czynniki ją ułatwiają? Jak kobiety funkcjonują w systemie grantów i mobilności akademickiej? Poszukiwanie sposobów na wzmacnianie i usprawnianie kariery akademickiej na naszym uniwersytecie oraz rozwiązań dla najważniejszych lokalnych problemów.

System grantowy, system zatrudnień, mobilność a niestabilność	
Problem	Rozwiązanie
Brak stałych etatów, konieczność zatrudnienia w systemie grantowym i wymuszona mobilność, która destabilizuje życie prywatne, jak i zawodowe.	Zniesienie priorytetu mobilności; „wirtualna” mobilność (udział w projektach za granicą czy w innych jednostkach bez konieczności przeprowadzki).
Instytuty/wydziały nie traktują grantobiorczyń/ów tak samo jak etatowych pracowników (problem z przyznawaniem nagród, podziałem obowiązków, poczuciem przynależności).	
Jednym z wymiarów oceny pracownika jest mobilność, co jest niemożliwe (albo bardzo trudne) do realizacji w przypadku młodych rodziców albo osób opiekujących się osobami zależnymi (np. rodzicami).	
Brak klarownych procedur zatrudnieniowych, które wspierałyby zdrową konkurencję.	Procedury zatrudnieniowe, które zakładają nie tylko porównanie CV naukowego, ale także np. zajęcia pokazowe.

Macierzyństwo w karierze

Problem	Rozwiązanie
Brak wystarczających miejsc w przedszkolu akademickim, niedogodne położenie przedszkola na Rubieży;	Sieć akademickich przedszkoli.
Niedogodny plan zajęć dla osób z małymi dziećmi; problemy organizacyjno-administracyjne, w tym organizowanie zebrań naukowych w godzinach, w których młody rodzic nie może opuścić dziecka; brak zrozumienia dla obowiązków młodego rodzica;	Ulotki/szkolenia dla planistów, kierowników zakładów/władz; odciążanie młodych rodziców od obowiązków administracyjno-organizacyjnych; zajęcia oraz zebrania naukowe i organizacyjne w godzinach pracy żłobków i przedszkoli.
Brak programów wsparcia kobiet wracających po urlopie macierzyńskim (zaplanowanie kariery).	

Mobbing i molestowanie

Problem	Rozwiązanie
Różnego typu, w tym „miękkie” formy molestowania i mobbingu, ukryta agresja o charakterze seksualnym, mizoginizm, wymuszanie wykonywania przysług i darmowej pracy na rzecz cudzej kariery.	Szkolenia w zakresie świadomości, czym jest mobbing i molestowanie; konieczność zapoznania się z wiedzą nt. mobbingu i molestowania wszystkich zatrudnionych (na takiej zasadzie, jak szkolenia BHP czy szkolenie online z RODO); ulotki informacyjne wraz z opisem procedur w sprawie mobbingu/molestowania.

<p>Wieloznaczne polecenia służbowe (niejasne, co jest prywatną prośbą, a co poleceniem, które należy zrealizować) i związane z tym nadużycia;</p>	<p>Jasne wyznaczenie zakresu obowiązków pracowników i pracowniczek; spisanie</p>
<p>Telefonowanie/mailowanie wieczorami, w nocy i w weekendy, wyznaczanie zadań (organizacyjnych, administracyjnych, dydaktycznych) na weekendy albo w terminie natychmiastowym, brak poszanowania dla wolnego czasu pracowników oraz okresów wzmożonej pracy (przygotowanie książki, finalizacja grantów); traktowanie przez promotorów swoich doktorantek/doktorantów jako asystentek/asystentów;</p>	<p>„dobrych praktyk” w zakresie komunikacji między władzami a pracownikami i między pracownikami; stosowanie przez władze dobrych praktyk jako wzorów dla innych pracowników.</p>

REKOMENDACJE

- Szkolenia oraz ulotki antydyskryminacyjne i antymobbingowe nt. przemocy ze względu na płeć i szacunku dla autonomii badawczej;
- Kolportaż ulotek informacyjnych w zakresie dobrych praktyk komunikacji między przełożonymi a podwładnymi bez względu na płeć;
- Szkolenia/ulotki dla władz/planistów w zakresie wsparcia dla młodych rodziców/opiekunów (dostosowanie planu zajęć, odciążenie od obowiązków administracyjnych);
- Wprowadzenie projektów mentoringowych, tutoringowych, doradczych dla kobiet, które potrzebują wsparcia w rozwoju kariery na różnych jej etapach, zwłaszcza po powrocie z urlopu macierzyńskiego;

Autorka opracowania: dr Lucyna Marzec

3.2. PRZESĄDY - (auto)stereotypy, uświadomione lub nie i co z tego wynika

Prowadzenie:

prof. UAM dr hab. Edyta Głowacka-Sobiech (Wydział Studiów Edukacyjnych UAM)

Zakres tematyczny:

Dyskusja o tym, czy w związku z wykonywaną pracą badaczki/uczonej istnieją stereotypy i fałszywe wyobrażenia (przesady) dotyczące kobiet; przyczyny i skutki takich społecznych wyobrażeń; możliwość funkcjonowania kobiet w nauce na „własnych zasadach” i tworzenia własnego, nie tylko naukowego wizerunku.

Źródła przesądów

Problem	Rozwiązanie
Stereotypowe postrzeganie ról kobiety i mężczyzny w społeczeństwie, narastające z tym poczucie niepewności wobec radykalizującego się społeczeństwa.	<p>Potrzeba większej uwagi na edukację w Polsce, walka ze stereotypami, osvajanie z większą aktywnością i obecnością kobiet w przestrzeni, uczenie szacunku wobec emancypacyjnych dążeń kobiet, przede wszystkim w kwestii języka i form żeńskich, na przykład wobec wykonywanych zawodów bądź funkcji społecznych /zawodowych.</p> <p>W odniesieniu do funkcjonowania Akademii i naukowczyń, głównym zaleceniem/postulatem, które płynnie z obrad stolika "przesady" jest aktywny udział przy redagowaniu Statutu UAM, tak, by znalazły się tam także te kwestie językowe.</p> <p>Warto także, zdaniem uczestników na co dzień używać feminatywów i bronić zasadności ich używania.</p>

Stereotypy związane z zachowaniem bądź wyglądem naukowców

Problem	Rozwiązanie
Konserwatywne podejście do zachowań i wyglądu naukowców. Czy badaczka może mieć dredy i tatuaże? Czy może przeklinać /palić papierosy/uprawiać (nie-)oczywiste hobby (np. taniec towarzyski czy sztuki walki?)	W kwestiach stereotypowego postrzegania naukowców w odniesieniu do wyglądu i "niestandardowych" sytuacji i zachowań - uczestnicy i uczestniczki stolika ustalili, by zawsze być sobą, zachowując przy tym ogólnie przyjęte zasady dobrego wychowania.

REKOMENDACJE

- Wprowadzanie języka równościowego do języka akademickiego i języka dydaktyki
- Cykl szkoleń dotyczących stereotypów i przesądów związanych z płcią wśród osób pracujących i studiujących na uczelni

Autorka opracowania: prof. UAM dr hab. Edyta Głowacka-Sobiech

3.3. DOM, KOBIETA I... o godzeniu różnych ról

Prowadzenie:

dr Iwona Chmura Rutkowska (Wydział Studiów Edukacyjnych UAM)

Zakres tematyczny:

Role rodzinne i nieodpłatna praca kobiet w domu - w szczególności macierzyństwo i opieka nad osobami zależnymi, brak sprawiedliwego podziału prac domowych, związany z tym „podwójny etat”, nadmierne obciążenia, presje, utrudnienia środowiskowe i instytucjonalne oraz leżące u ich podstaw przekonania i stereotypy, są najczęściej wskazywaną barierą rozwoju naukowego i zawodowego kobiet na wszystkich etapach ich życia. Mimo twardych wyników badań i analiz, którymi dysponujemy, problem ten rzadko jest tematem otwartych dyskusji, naukowych debat, czy wreszcie czynnikiem branym pod uwagę przy kreowaniu środowiska pracy. Są kobiety, które w sprzyjających okolicznościach radzą sobie z podwójnym obciążeniem. Jednak większość z nich płaci wysoką cenę spowolnienia lub wyhamowania kariery naukowej i zawodowej. Czy i co możemy zrobić w tej sprawie?

Barierzy związane z rolą rodzicielską

Problem	Rozwiązanie
Obciążenie wynikające z rodzicielstwa i szerzej opieka nad osobami zależnymi, szczególnie trudna sytuacja dla kobiet samodzielnie wychowujących dzieci w tym dzieci z niepełnosprawnościami	Projekty wsparcia (pomostowe) dla kobiet wracających z urlopów macierzyńskich Ewaluacja osiągnięć i ocena kariery uwzględniająca nie tylko czas ciąży i urlopu macierzyńskiego, ale również czas, gdy dziecko jest bardzo małe (poniżej 3 lat) Uczelniane: - żłobek, przedszkole, świetlica popołudniowa Dofinansowanie do opieki nad małymi dziećmi

Rosnące kulturowe oczekiwania i presje dotyczące kobiet – opiekunek, matek, nieumiejętność wydzielenia przestrzeni tylko dla siebie, swojego rozwoju.	Pomoc psychologiczna i poradnictwo w zakresie planowania kariery i równowagi praca-życie (work-life balance)
Szczególnym wyzwaniem jest opieka nad dziećmi w nienormowanych godzinach pracy naukowej i dydaktycznej (dydaktyka po południu, konferencje, spotkania zespołów, wyjazdy).	Uniwersytecka świetlica popołudniowa dla dzieci (<i>istniała taka po wojnie</i>)
Przepisy nieuwzględniające macierzyństwa oraz obowiązków opiekuńczych wobec osób zależnych. Kultura pracy, w której „o tym się nie mówi” albo „krzywo patrzy” na osobę, która musi zrezygnować ze spotkania, prosi o zmianę terminu lub miejsca spotkania, ze względu na obowiązki opiekuńcze.	Przepisy i kultura pracy uwzględniające realne obciążenia czasowe i psychofizyczne osób intensywnie zaangażowanych w opiekę nad dzieckiem lub osobą zależną

Bariery związane z rolą rodzicielską

Problem	Rozwiązanie
Brak miejsca do pracy indywidualnej i odpoczynku w czasie pracy - szczególnie w laboratoriach	Szczególnie trudna sytuacja dla kobiet w ciąży, osób z niepełnosprawnościami
Brak bezpieczeństwa co do zatrudnienia. Krótkie umowy.	Trzymanie się niższych, ale bezpieczniejszych pozycji. Stabilizacja jest priorytetem.

Organizacja pracy

Problem	Rozwiązanie
Model kariery promujący indywidualny dorobek i sukcesy	Wspieranie kultury i docenianie pracy zespołowej
Nieakceptowanie lub brak umiejętności zarządzania i organizowania pracy zdalnie (konieczność bycia fizycznie na wszystkich spotkaniach)	Organizacja pracy z większą elastycznością i większym naciskiem na wyniki niż na obecność Nowoczesne technologie komunikacyjne pozwalają na bardziej elastyczną organizację pracy zespołu i poszczególnych osób (oraz integrację ról zawodowych), - a tym samym mogą przyczynić się do rozwoju kariery naukowej niezależnie od płci. Potrzebne są szkolenia w tym zakresie dla osób kierujących zespołami i zakładami oraz pracowników naukowych

Kultura pracy

Problem	Rozwiązanie
Duży dystans i hierarchia w relacjach interpersonalnych oraz niepewność w relacji z osobami postrzeganymi jako usytuowane wyżej w hierarchii społecznej.	Promowanie kultury wspólnoty akademickiej i wzajemnego szacunku dla pracy na każdym etapie rozwoju kariery
Przypisywanie kobietom stereotypowych cech, etykiet ze względu na sytuację rodzinną, np. stara panna, młoda bezdzietna, ma bogatego męża	Zwiększanie świadomości wśród osób pracujących na UAM na temat krzywdzących stereotypów i negatywnych skutków uprzedzeń dotyczących kobiet (szkolenia, seminaria, teksty, wywiady z naukowczyniami, kampanie społeczne)
Stereo-typy dotyczące cech, predyspozycji i kompetencji dotyczących kierowaniem innymi ludźmi, zarządzaniem pieniędzmi itd. (w głowach kobiet, innych ludzi i w systemie) oraz wynikające z tego oczekiwania, ograniczenia i presje, np. praca nieodpłatna, mniej eksponowana, niedoceniana symbolicznie, na rzecz budowania prestiżu innych, itd.	Tutoring, doradztwo i wsparcie w rozwoju kariery ale także oraz pomoc psychologiczna w sytuacjach kryzysowych na styku życie/kariera

Przemoc ze względu na płeć

Problem	Rozwiązanie
Niechciane, nieakceptowane zachowania naruszające godność dotyczący płci i/lub seksualności	Standardy uczelniane dotyczące zgłaszania sytuacji przemocowych, mobbingu, molestowania „Bezpieczna ścieżka wsparcia” dla ofiary przemocy Szkolenia dla osób decyzyjnych oraz wszystkich pracowników Diagnoza : badania dotyczące skali i specyfiki problemu na UAM

PODSUMOWANIE

Trudność w równoważeniu życia zawodowego i życia rodzinnego powoduje, że kobiety zajmujące się nauką doświadczają głębokich konfliktów wewnętrznych (psychologicznych) oraz na poziomie organizacji życia codziennego i przeciążeń psychofizycznych. W większości przypadków uczone postrzegają sytuację, jako wybór pomiędzy rezygnacją lub opóźnieniem macierzyństwa a spowolnieniem własnej kariery naukowej - co w konsekwencji oznacza kolejny stres i frustrację (lub ze względów formalnych nie dotrzymanie terminów i wypadnięcie z systemu) oraz zazwyczaj nieodwracalne konsekwencje dla całej kariery. Kobiety dostosowując swoje aspiracje do "ograniczonej ścieżki rozwoju"³ płacą dodatkową cenę psychologiczną - nie zdają sobie sprawy z ich własnego pełnego potencjału.

REKOMENDACJE

- Przegląd i inwentaryzacja istniejących rozwiązań prawnych i organizacyjnych wspierających godzenie ról, wypracowanie i wynegocjowanie możliwych nowych bardziej skutecznych rozwiązań (zgłaszanych przez uczestniczki). Ważne jest zrozumienie i prowadzenie narracji w taki sposób, żeby uświadomić, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym należy do praw podstawowych każdej osoby oraz że uznając szczególną sytuację i obciążenie związane z rolą macierzyńską, należy równocześnie pamiętać o tym, że zadania opiekuńcze nie

³ *Family friendly research to boost science careers of women, Euroscientist, 30.05.2018*
<https://www.euroscientist.com/family-friendly-research-to-boost-science-careers-of-women/>

dotyczą tylko kobiet - matek. Rozwiązania dotyczące równowagi praca – życie dotyczą wszystkich i wszyscy na tym korzystają, bo pozwalają zarówno kobietom, jak i mężczyznom w zdrowszy i satysfakcjonujący sposób dokonywać wyborów i kształtować karierę.

- Szkolenia antydyskryminacyjne i antymobbingowe oraz dotyczące przemocy ze względu na płeć

- Wprowadzenie projektów mentoringowych, tutoringowych, doradczych dla kobiet, które potrzebują wsparcia w rozwoju kariery na różnych jej etapach, lub w sytuacji trudnej.

Autorka opracowania: dr Iwona Chmura Rutkowska

3.4. HYDEPARK – zgłoszone tematy

Prowadzenie:

prof. UAM dr hab. Grażyna Gajewska (Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej UAM) i dr Joanna Morawska-Janczewicz (Dział Organizacyjno-Prawny UAM)

Zakres tematyczny:

Forum swobodnej dyskusji o równych szansach i równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w pracy naukowej. Czekamy na zgłaszanie wniosków, spostrzeżeń, problemów, a także propozycji uregulowań strukturalnych dotyczących kwestii równouprawnienia ze względu na płeć.

Problem	Rozwiązanie
Różne przejawy niestosownych, uwłaczających godności człowieka wypowiedzi oraz zachowań pracowników uczelni (sygnalizowane zarówno przez studentki, jak i naukowczynie oraz pracownice administracji).	Szczegółowe rozpoznanie problemu poprzez ogólnouniwersytecką ankietę dotyczącą mobbingu i molestowania; Zlecenie realizacji filmu podkreślającego wagę przestrzegania standardów zachowania i wypowiedzenia w relacjach służbowych.
Mały udział naukowczyń/specjalistek w popularyzowaniu wiedzy naukowej w przestrzeni uniwersyteckiej i poza Uniwersytetem dla szerokiego grona odbiorców oraz odbiorczyń.	Zwiększenie liczby programów w UAM.TV oraz „Życiu Uniwersyteckim” z udziałem kobiet; Zachęcanie naukowczyń do promowania wyników swoich badań w wersji popularnonaukowej poza Uniwersytetem.
Brak programów na UAM wspierających współpracę między badaczkami z różnych pokoleń, które tworzyłyby sieci menterek/współpracownic/uczennic i pozwalały na dzielenie się wynikami badań, realizację rozbudowanych projektów, a zwłaszcza wyjście poza efekt „szklanego sufitu” oraz „wciągniętej drabiny”.	Rozpoznanie dobrych praktyk w tym zakresie na innych uniwersytetach (także tych poza Polską); Napisanie projektu wspierającego międzypokoleniową współpracę na UAM.

REKOMENDACJE

- Opracowanie i udostępnienie ogólnouniwersyteckiej ankiety dotyczącej mobbingu i molestowania.
- Napisanie projektu wspierającego międzypokoleniową współpracę na UAM np. sieci mentorek (jednak wcześniej musimy mieć raczej przykłady dobrych praktyk, więc może od tego należałoby zacząć)
- Stworzenie kodeksu uniwersyteckiego savoir-vivre w oparciu o politykę równego traktowania

Autorki opracowania: prof. UAM dr hab. Grażyna Gajewska i dr Joanna Morawska-Janczewicz

3.5. LIDERKA - o zarządzaniu w nauce

Prowadzenie:

prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska prorektorska ds. studentów, prof. UAM dr hab. Beata Mikołajczyk prorektorka kierująca Szkołą Nauk Humanistycznych UAM, prof. dr hab. Ewa Kraskowska (Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej UAM).

Zakres tematyczny:

Dyskusja o tym, dlaczego tak niewiele kobiet pełni wysokie funkcje w zarządzaniu nauką. Poszukiwanie przyczyny i skutków takiej dysproporcji a następnie zaproponowanie działań, by zachęcić badaczki do udziału w gremiach decyzyjnych i przekonać do takiej zmiany środowisko akademickie.

Kobiety w zarządzaniu uczelnią	
Problem	Rozwiązanie
Dysproporcja w zarządzaniu, odpowiadająca dysproporcji w karierze akademickiej: problem odwróconej piramidy – im wyższe funkcje w zarządzaniu, tym niższy procent kobiet w gronie zarządzających.	Zwiększanie udziału kobiet w procesie zarządzania uczelnią i nauką poprzez świadomą politykę równościową, dbałość władz uczelni o parytet (przy czym nie ma on być wyznaczany arytmetycznie), tworzenie warunków sprzyjających karierom kobiet.
Bariery wewnętrzne: przekonanie o niezdolności do pełnienia funkcji, o „nieradzeniu” sobie z kierowaniem zespołami ludzkimi.	Praca nad przemodelowaniem mentalności, promocja kobiet sukcesu przez prezentowanie ich dokonań, „wprowadzenie” kobiet do historii Uniwersytetu – promowanie badań nad udziałem kobiet w rozwoju poznańskiej nauki i instytucji naukowych.
Bariery społeczne: stereotypy w postrzeganiu kobiet na funkcjach kierowniczych (od babochłopa do małej dziewczynki). Problem nazw funkcji – „poważne” brzmienie form męskich, sprzeciw wobec form żeńskich.	Organizacja szkoleń w zakresie motywacji i automotywacji. Formalna akceptacja dla używania form żeńskich w języku oficjalnym, w odniesieniu do funkcji i tytułów – uznanie języka za czynnik kształtujący świadomość społeczną.
Bariery obiektywne: konieczność godzenia ról rodzinnych i zawodowych, większe obciążenie	Tworzenie warunków ułatwiających godzenie ról – jak w Rekomendacjach dla punktu 3.3.

kobiet rolami opiekuńczymi.	
Kierowanie projektami i zespołami badawczymi, kompetencje eksperckie. „Kobięcy” styl zarządzania	
Problem	Rozwiązanie
Brak wiary we własne kompetencje.	Promocja dokonań kobiet na Uniwersytecie, stworzenie platformy ekspertek, włączenie się w krajowe i międzynarodowe sieci kobiet uprawiających naukę (np. Evora).
Postrzeganie płci jako przeszkody w karierze zawodowej w nauce.	
Późniejsze zdobywanie tytułów naukowych ze względu na przerwy powodowane zaangażowaniem w macierzyństwo.	Podjęcie dyskusji nad rolą kobiet w kierowaniu badań naukowych w ramach cyklicznych spotkań.
Poczucie osamotnienia, brak wsparcia ze strony innych kobiet.	Stworzenie sieci kobiet nauki w Poznaniu, rozszerzenie projektu „Gdy nauka jest kobietą” na inne uczelnie.
Poczucie odpowiedzialności traktowane jako osobisty ciężar, nie jako zadanie. Empatia – wada czy zaleta w zarządzaniu zespołem ludzkim.	Budowanie systemu wsparcia, przekazywanie doświadczeń w zarządzaniu nauką, spotkania z „kobietami sukcesu”. Organizacja szkoleń z zakresu zarządzania i promowania własnego wizerunku.

REKOMENDACJE

Zwiększeniu udziału kobiet w zarządzaniu nauką i uczelnią wymaga podjęcia działań na kilku płaszczyznach:

- wspomaganie działań (zwłaszcza przez kobiety pełniące funkcje) służących stworzeniu lepszych warunków pracy dla kobiet (tu szczególnie w zakresie godzenia ról zawodowych i rodzinnych);
- walka ze społecznym stereotypem „męskiego” oblicza zarządzania – poprzez promocję kobiet, które odniosły sukces w nauce i w organizacji nauki (badaczek współczesnych, antenatek, ale także studentek i doktorantek); tworzenie dobrych wzorów;
- walka z kobiecym autostereotypem dotyczącym niższej przydatności kobiet w procesie zarządzania poprzez promocję (Jw.), szkolenia, popularyzację sieci kobiet w nauce w kraju i na świecie; stworzenie poznańskiej sieci kobiet w nauce;

- świadoma i celowa polityka władz rektorskich opierająca się na dbałości o parytety w zakresie obsadzania funkcji, nagradzania, promowania kobiet na uniwersytecie; przestrzeganie zasady równego traktowania i zwalczanie objawów dyskryminacji (także w zakresie form językowych).

autorka opracowania: prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska

4. REKOMENDACJE Z LABORATORIUM KOBIEŃ

1. Włączanie zasady równości szans kobiet i mężczyzn w główny nurt polityki i kultury uczelni (*gender mainstreaming*). Monitorowanie nierówności ze względu na płeć i inne przesłanki oraz otwarta dyskusja o dyskryminacji i problemach z tym związanych. Umieszczanie regulacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz wspierania równego traktowania w dokumentach strategicznych uczelni. Wspólne wypracowywanie standardów oraz możliwych i realnych prorównościowych i antydyskryminacyjnych rozwiązań we wszystkich agendach UAM. Stały monitoring i ewaluacja tych działań⁴.
2. Tworzenie wolnego od przemocy i dyskryminacji, wspierającego aspiracje i wysiłki kobiet, środowiska oraz kultury pracy i nauki. Mają na to wpływ między innymi jasne, przejrzyste standardy rozwoju kariery naukowej, zdobywania awansu i środków na badania, zasady dotyczące problemów nadużyć w relacjach pracowniczych a także systemowe wsparcie dla rodziców małych dzieci, opiekunów osób zależnych oraz dla matek wracających po urlopie macierzyńskim, itp.
3. Promowanie równościowego i włączającego języka w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej UAM.
4. Tutoring, doradztwo i wsparcie w rozwoju kariery kobiet na różnych jej etapach, lub w sytuacji trudnej/kryzysowej w kontekście trudności godzenia ról. Dawanie możliwości do zdobywania wiedzy i kompetencji w zakresie budowania i rozwijania naukowej kariery: planowania, organizacji, zarządzania projektami i zespołami, zdobywania środków na badania, utrzymywania równowagi praca-życie, itp.
5. Mentoring i międzypokoleniowa współpraca - budowanie sieci ekspertek i systemu wsparcia, gdzie doświadczone badaczki są mentorkami młodszych. Pomoc w rozpoznawaniu i wykorzystaniu potencjału, ale także pokonywaniu (auto)stereotypów i uprzedzeń związanych z płcią.
6. Uznanie, docenianie i szerokie nagłaśnianie projektów, sukcesów, dorobku naukowiec współczesnych oraz w historii - w różnorodnych dziedzinach nauki (ang. role model). Promowanie kobiecych ścieżek karier naukowych, szczególnie niestereotypowych.
7. Promowanie idei równowagi praca-życie wraz z przekazem, że zmiana kultury organizacji pracy w kierunku potrzeb kobiet jest korzystna dla wszystkich osób i całej organizacji.

⁴ Przykładem rozwiązania tego typu jest "Wzór uczelnianego Standardu antydyskryminacyjnego", który powstał w ramach projektu Uniwersyteckie standardy przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji, https://www.autonomia.org.pl/doc/Standard%20antydyskryminacyjny_ver_10_09_2015.pdf

8. Podnoszenie świadomości w całej społeczności Uniwersytetu na temat krzywdzących stereotypów i negatywnych skutków uprzedzeń dotyczących dziewcząt i kobiet w nauce oraz uczenie radzenia sobie w sytuacji dyskryminacji.
9. Dbanie o bezpieczeństwo i etykę w relacjach w kontekście płci. Przeciwdziałanie i skuteczne reagowanie w przypadkach dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego. Wypracowanie i wdrożenie jasnej, bezpiecznej, szybkiej i etycznej procedury zgłaszania i reagowania.
10. Zachęcanie dziewcząt ze szkół średnich do podejmowania wysiłków i studiów w różnych dziedzinach nauki, szczególnie zmaskulinizowanych (równocześnie zachęcanie absolwentów szkół średnich do wybierania stereotypowo kobiecych kierunków). Promowanie UAM jako uczelni dla ambitnych, odważnych, nieschematycznie myślących kobiet i mężczyzn - jako instytucji i kultury bez uprzedzeń związanych z płcią.

Autorka opracowania rekomendacji końcowych: dr Iwona Chmura Rutkowska