



Plan Równości Płci SGGW

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA SZKOŁY GŁÓWNEJ GOSPODARSTWA WIEJSKIEGO
W WARSZAWIE
NA LATA 2022–2025

Opracowanie:
Pełnomocnik Rektora SGGW ds. Równego Traktowania

„Plan Równości Płci dla Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na lata 2022-2025” został przyjęty Zarządzeniem nr 141 Rektora Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie z dnia 31 grudnia 2021 r.

Warszawa, 2021

Spis treści

WPROWADZENIE	3
1. DIAGNOZA	6
1.1. KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W SPOŁECZNOŚCI SGGW	6
1.1.1. Kobiety i mężczyźni pracujący w SGGW wg miejsca zatrudnienia, stanowiska, tytułu/stopnia naukowego	6
1.1.2. Kobiety i mężczyźni studiujący w SGGW wg typu i organizacji studiów oraz wydziału i kierunku	13
1.2. RÓWNE TRAKTOWANIE A PROBLEM DYSKRYMINACJI, W TYM DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ – WYNIKI I WNIOSKI Z BADAŃ REALIZOWANYCH W SGGW	17
1.2.1. Równe traktowanie osób pracujących w SGGW i problem dyskryminacji oraz jej przeciwdziałania	18
1.2.2. Równe traktowanie osób studiujących w SGGW i problem dyskryminacji oraz jej przeciwdziałania	21
1.2.3. Zapobieganie dyskryminacji w Uczelni – analiza dokumentów strategicznych	24
1.3. WYBRANE DOTYCHCZASOWE DZIAŁANIA REALIZOWANE W SGGW NA RZECZ PROMOWANIA RÓWNOŚCI I PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI	25
2. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA SGGW: CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI	29
CEL 1. ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI CAŁEJ SPOŁECZNOŚCI SGGW NA TEMAT ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA I DYSKRYMINACJI, W TYM DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ	31
CEL 2. TROSKA O RÓWNOŚĆ SZANS I MOŻLIWOŚCI PEŁNEGO ROZWOJU POTENCJAŁU KOBIET	38
CEL 3. DBANIE O RÓWNOWAGĘ PŁCI I RÓŻNORODNOŚĆ W UCZELNIANYCH, INSTYTUTOWYCH I WYDZIAŁOWYCH CIAŁACH DECYZYJNYCH ORAZ ZESPOŁACH EKSPERTSKICH, RECENZENCKICH I PROJEKTOWYCH, W RAMACH POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK ORAZ W PROCESACH REKRUTACJI	46
3. OMÓWIENIE	52
3.1. Administrowanie realizacją	52
3.2. Monitorowanie i raportowanie	52
3.2. Ewaluacja	52
3.3. Odpowiedzialność za realizację	52
3.4. Rozwiązania organizacyjne i cele grup zaangażowanych w Plan Równości Płci	53
3.5. Ramowy harmonogram realizacji działań w ramach celów Planu Równości Płci w SGGW	57
Źródła	61

WPROWADZENIE

Oddajemy w Państwa ręce „Plan Równości Płci dla Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na lata 2022-2025”, który powstał z myślą o całej społeczności SGGW – o osobach pracujących, studiujących i kształcących się w szkołach doktorskich. Jego zasadniczym celem jest sprawienie, by Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie była miejscem przyjaznym i bezpiecznym dla całej społeczności SGGW, funkcjonującym zgodnie z zasadą równego traktowania w poszanowaniu równości i różnorodności jako tych zasad, które zapewniają wszystkim osobom pracującym, studiującym i kształcącym się w Uczelni dobrostan oraz umożliwiają rozwój i wykorzystanie w pełni swojego potencjału.

Przyjęcie niniejszego Planu stanowi uzupełnienie i rozszerzenie zakresu działań prorównościowych i antydyskryminacyjnych, realizujących zobowiązania podjęte przez Szkołę Główną Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie w związku z przyznaniem jej przez Komisję Europejską logo „HR Excellence in Research”¹, do ciągłego doskonalenia polityk kadrowych i rekrutacyjnych, w tym do rozwijania polityk równościowych. Plan Równości Płci dla SGGW rozwija założenia zawarte w „Strategii rozwoju zasobów ludzkich uwzględniającej zasady Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych 2015-2019”² oraz integruje dotychczas prowadzone w SGGW działania na rzecz równości z nowymi inicjatywami. Plan ten wpisuje się w cele i założenia Standardu Antydyskryminacyjnego SGGW oraz uzupełnia, rozwija cele i założenia realizowanej w SGGW polityki Równego Traktowania i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie wprowadzone zarządzeniami Rektora SGGW. W założeniu realizować ma on również zalecenia Komisji Europejskiej w zakresie wdrożenia planu równości płci (Gender Equality Plan) w jednostkach badawczych³.

Potrzeba wprowadzania zintegrowanych działań równościowych na uczelniach sygnalizowana jest przez instytucje zajmujące się nauką i jakością kształcenia oraz prawami człowieka. Komisja Europejska wymienia następujące cele strategii równości płci w badaniach i innowacjach: wspieranie równości w karierze naukowej, zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych, włączanie wymiaru płci, do badań i treści innowacyjnych. Zgodnie z komunikatem Komisji Europejskiej w sprawie wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej zachęca się państwa członkowskie UE m.in. do usuwania prawnych i innych barier w rekrutacji, utrzymaniu i rozwoju karier kobiet w nauce, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE), jak również rozwiązywania problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych oraz zapewnienie, że co najmniej 40% przedstawicielek lub przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej uczestniczy w komitetach zaangażowanych w rekrutację/rozwój kariery oraz w tworzenie i ocenę programów badawczych⁴. Ponadto posiadanie

¹ The Human Resources Strategy for Researchers and Action plan in the Warsaw University of Life Sciences based on the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers <https://www.sggw.edu.pl/en/home/science/hr-excellence-in-research/>

² https://www.sggw.edu.pl/wpcontent/uploads/2021/01/SGGW_HR_Strategia_i_Plan_Dzialania_14_11_2016_korekta-24_03_2017.pdf

³ European Institute for Gender Equality (2016) Gender Equality in Academia and Research.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equalityresearch>

⁴ 0 DYREKTYWA 2006/54/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO>

Planu Równości przez wyższe uczelnie warunkuje finansowanie badań naukowych⁵ w Programie Horyzont EUROPE 2021-2027⁶.

Na konieczność wprowadzenia działań antydyskryminacyjnych wskazują także wyniki badań na polskich uczelniach⁷. Zdaniem Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego „sprawy związane ze zjawiskiem dyskryminacji zasługują na dużą uwagę środowiska akademickiego (...). Rada Główna w pełni podziela opinię, że przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem. (...) sprawa przeciwdziałania dyskryminacji jest, zdaniem Rady Głównej, na tyle ważna, że warto rozważyć wzbogacenie o stosowne zapisy statutów uczelni, jako najważniejszych aktów wewnętrznych regulujących ich działanie”⁸.

Plan Równości Płci dla SGGW został opracowany na podstawie wytycznych do przygotowania Gender Equality Plan⁹, analizy podobnego rodzaju dokumentów obowiązujących na uczelniach polskich i europejskich¹⁰ oraz w oparciu o wyniki diagnozy przeprowadzonej w SGGW w drugiej połowie 2021 r. W jego przygotowanie zaangażowani byli Koordynatorzy ds. równego traktowania powołani w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Uczelni, których praca pozwoliła na rozpoznanie potrzeb i problemów w zakresie równego traktowania w Uczelni oraz studentki i studenci, którzy zaangażowali się w badania swoich koleżanek i kolegów niezbędne do przygotowania rzetelnej diagnozy osób studiujących i dzielili się swoimi pomysłami na działania zapobiegające dyskryminacji.

Plan Równości Płci dla SGGW jest strategią zaplanowaną na lata 2022-2025, a jego wewnętrzna ewaluacja nastąpi po dwóch latach, w roku 2024. W pierwszym roku realizacji Planu Równości Płci dla SGGW powstanie harmonogram i plany krótko-, średnio- i długoterminowe uwzględniające działania, do których realizacji potrzebna jest wyłącznie zmiana procedur lub wprowadzenie nowych procedur oraz te, które wymagają inwestycji.

Plan Równości Płci dla SGGW opiera się na celach, które realizowane będą poprzez wyszczególnione działania, a ich skuteczność monitorowana będzie za pomocą określonych wskaźników. Zawiera on: diagnozę – najważniejsze wnioski z przeprowadzonych badań w 2021 roku w SGGW dotyczących płci i problemu dyskryminacji, plan realizowania trzech celów wraz ze wskazaniem działań i wskaźników oraz z ich omówienie.

⁵ Gender Equality Strategy 2020-2025: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> Published in the updated SwafS Work Programme, on page 76, where it states: “In Horizon Europe, having in place a Gender Equality Plan (GEP) will become an eligibility criterion for public research and innovation organizations. As a result, research institutions applying for funding will be required to have a GEP in place.”

⁶ Program Horyzont EUROPE 2021-2027 - program inwestycyjny UE w zakresie badań naukowych i innowacji.

⁷ Raport „Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia RPO” , <https://rpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo>; Raport „Molestowanie na polskich uczelniach publicznych”, <https://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2020/01/%E2%80%9EMolestowanie-na-polskich-uczelniach-publicznych%E2%80%9D-%E2%80%93-raport-HFPC.pdf>

⁸ Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego (RGNiSW). Pismo z 9 września 2016 r. (sygnatura DSW.ZNU.621.91.2015.3.Eko)

⁹ What is a Gender Equality Plan (GEP) | European Institute for Gender Equality <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>, Horizon Europe guidance on gender equality plans <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

¹⁰ Plan Równości Płci dla Politechniki Krakowskiej http://www.kst.pk.edu.pl/images/GEECCO/GEP/GEPdlaPK_v4.pdf
Plan Równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego
<https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5574/M.2020.371.Zarz.194.pdf>



DIAGNOZA

1. DIAGNOZA

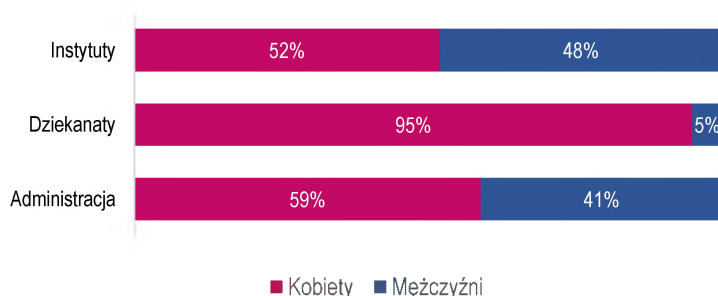
1.1. KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W SPOŁECZNOŚCI SGGW

Celem pierwszych analiz zmierzających do zgromadzenia danych i stworzenia bazy wiedzy niezbędnej do utworzenia Planu Równości Płci dla SGGW było, zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca¹¹, zbadanie i opisanie aktualnego rozkładu płci wśród osób pracujących, z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk oraz wśród studentów i studentek, a także doktorantów i doktorantek. Analizy obejmowały również osoby zatrudnione w administracji Uczelni. W tym celu przeprowadzono analizę stanu osób studiujących i osób zatrudnionych w SGGW w roku akademickim 2020-2021 roku na podstawie danych przestanych przez właściwe w tym zakresie jednostki administracji centralnej SGGW oraz na podstawie Sprawozdania POLON GUS S10 wg stanu na 31 grudnia 2020 r. Wyniki analiz w całości opublikowano w raporcie pt. *Płeć w SGGW. Struktura płci osób studiujących i pracujących w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie*, oprac. Emilia Paprzycka, Ewelina Grzegorzewicz, Warszawa 2021 r. Poniżej zaprezentowano wybrane wyniki i wnioski z przeprowadzonych analiz.

1.1.1. Kobiety i mężczyźni pracujący w SGGW wg miejsca zatrudnienia, stanowiska, tytułu/stopnia naukowego

Wśród osób zatrudnionych w SGGW kobiet jest więcej niż mężczyzn (odpowiednio 59%;41%), zarówno wśród zatrudnionych w Instytutach i Jednostkach międzyinstytutowych, jak i w administracji ogółem.

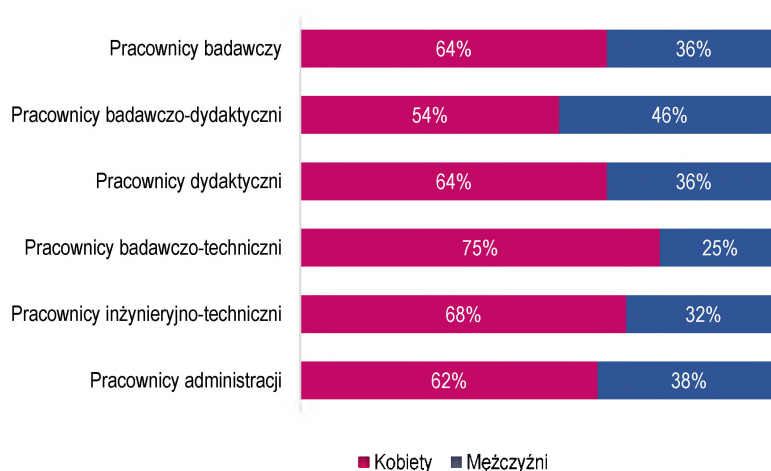
Wykres 1. Struktura płci osób zatrudnionych w SGGW w podziale na miejsce świadczenia pracy.



Proporcja płci jest najbardziej zbliżona wśród osób zatrudnionych na stanowisku pracownik badawczo-dydaktyczny. W pozostałych kategoriach większość stanowią kobiety: pracownicy badawczo-techniczni (75%) i inżynierjno-techniczni (68%), pracownicy dydaktyczni (64%), badawczy (64%), pracownicy administracji (62%).

¹¹ Europejska Karta Naukowca https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf

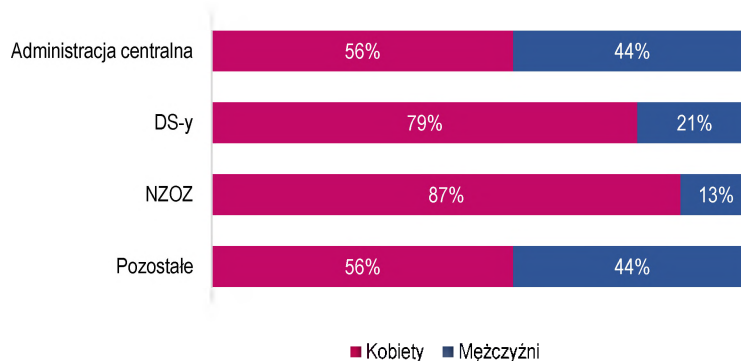
Wykres 2. Struktura płci osób pracujących w SGGW wg typu zatrudnienia.



Pracownice i pracownicy administracji

Proporcja płci osób zatrudnionych w administracji to 59% kobiet i 41% mężczyzn. Przewaga kobiet (56%) występuje wśród zatrudnionych w administracji centralnej, a w przypadku osób zatrudnionych w Domach Studenckich (DS-ach) i Niepublicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (NZOZ) kobiety stanowią zdecydowaną większość (odpowiednio: 79%; 87%). W pozostałych jednostkach administracji proporcja płci to 56% kobiet i 44% mężczyzn.

Wykres 3. Struktura płci osób pracujących w administracji

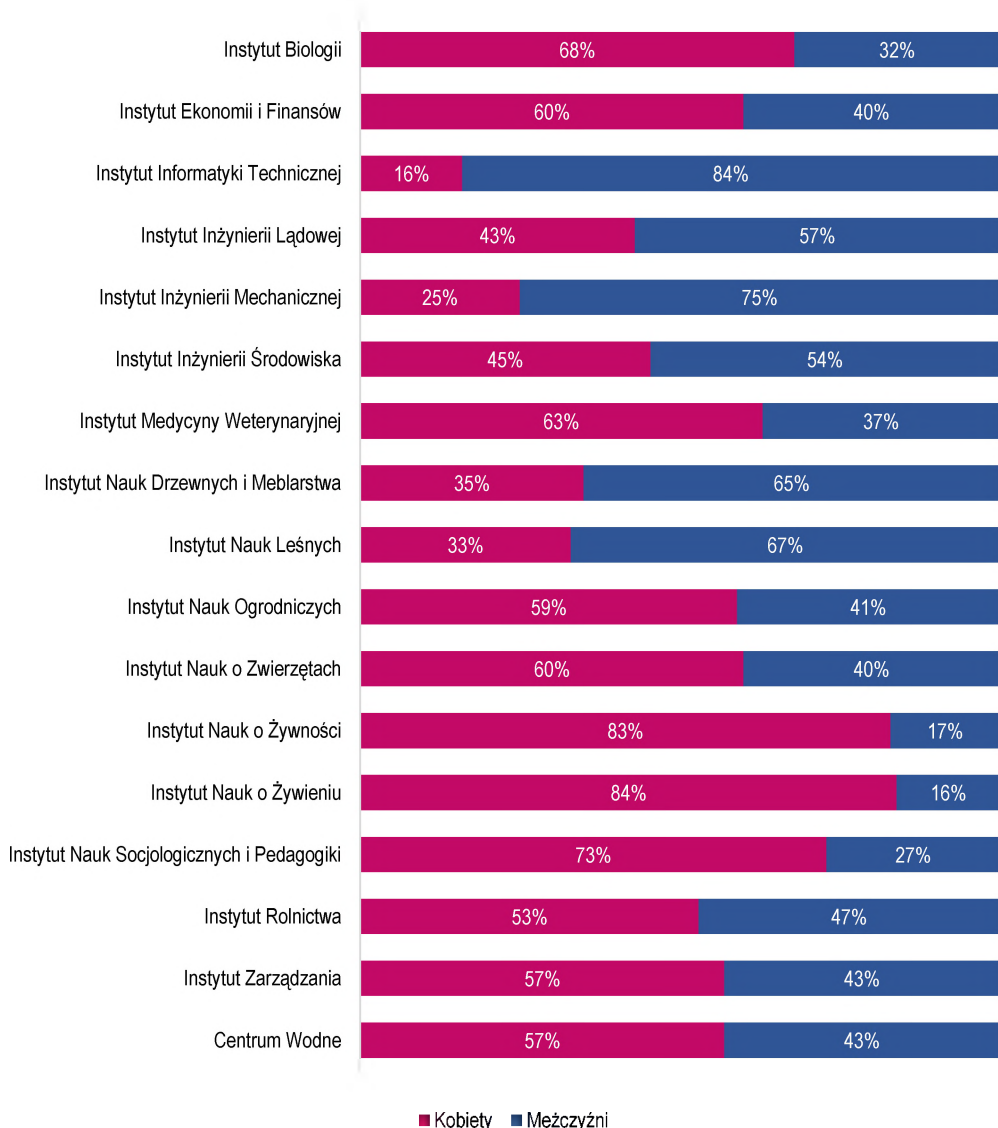


Pracownice i pracownicy naukowcy SGGW

Na siedemnaście Instytutów, w tym jeden interdyscyplinarny, w jedenastu udział kobiet wśród osób zatrudnionych jest wyższy niż mężczyzn. Udział mężczyzn jest natomiast wyższy w sześciu Instytutach. Są to Instytuty: Informatyki Technicznej, Inżynierii Lądowej, Inżynierii Środowiska, Inżynierii Mechanicznej, Nauk Leśnych, Nauk Drzewnych i Meblarstwa.

W Studium Wychowania Fizycznego i Sportu (SWFiS) pracuje zdecydowanie więcej mężczyzn (60%), natomiast w Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych (SPNJO) większość to kobiety (86%).

Wykres 4. Struktura płci w Instytutach i innych Jednostkach - o charakterze naukowym i badawczym.



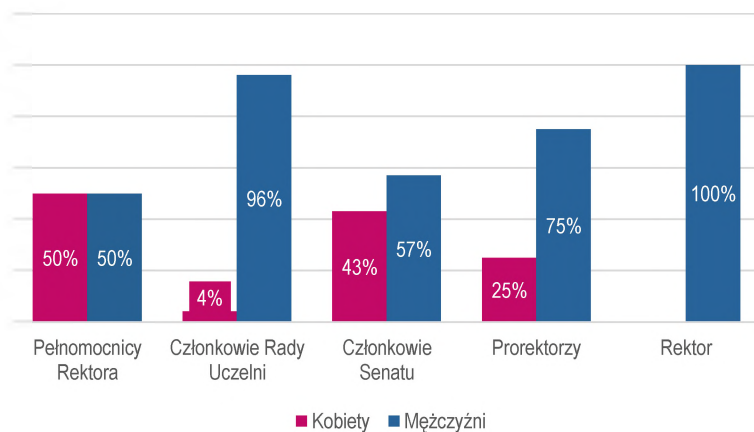
Struktura płci Kadry zarządzającej /Władz Uczelni

W kadencji 2020-2024 we Władzach Uczelni tj. Kolegium Rektorskim, Senacie SGGW, Radzie Uczelni – większość stanowią mężczyźni. W Komisjach proporcja płci jest następująca: Komisje Rektorskie – 61% mężczyzn i 39% kobiet; Komisje Senackie – 54% mężczyzn i 46% kobiet; Komisje Uczelniane 55% mężczyzn i 45% kobiet. Przewodniczącymi w Komisjach są najczęściej mężczyźni (76%), a sekretarzami kobiety (76%). Proporcja płci jest podobna wśród Pełnomocników Rektora.

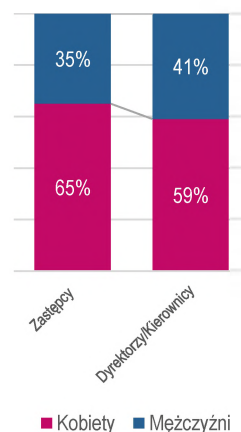
Dysproporcja płci występuje we Władzach Wydziałów i Instytutów. Funkcję Dziekana częściej pełnią mężczyźni, a Prodziekanów kobiety. Zdecydowana większość Dyrektorów Instytutów to mężczyźni. Na siedemnaście Instytutów, stanowisko Dyrektora pełnią cztery kobiety, mimo że udział zatrudnionych kobiet jest wyższy niż mężczyzn w jedenastu Instytutach. W Szkole Doktorskiej zarówno funkcję Dyrektora jak i Z-cy pełnią kobiety.

Proporcja płci jest podobna wśród Zastępców Dyrektorów Instytutów i Kierowników Katedr oraz Samodzielnych Zakładów i Pracowni.

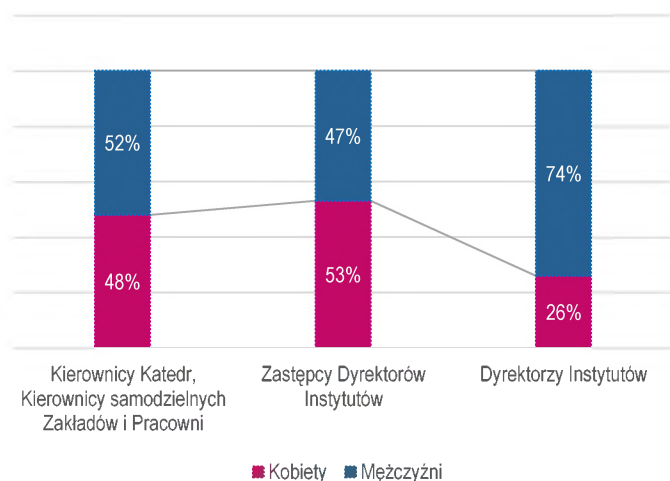
Wykres 5. Struktura płci Władz Uczelni



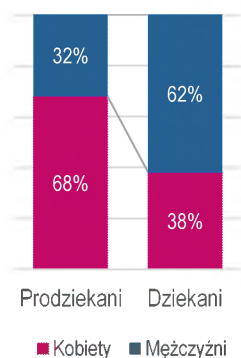
Wykres 6. Struktura płci kadry zarządzającej – administracja centralna



Wykres 7. Struktura płci Władz Instytutów.



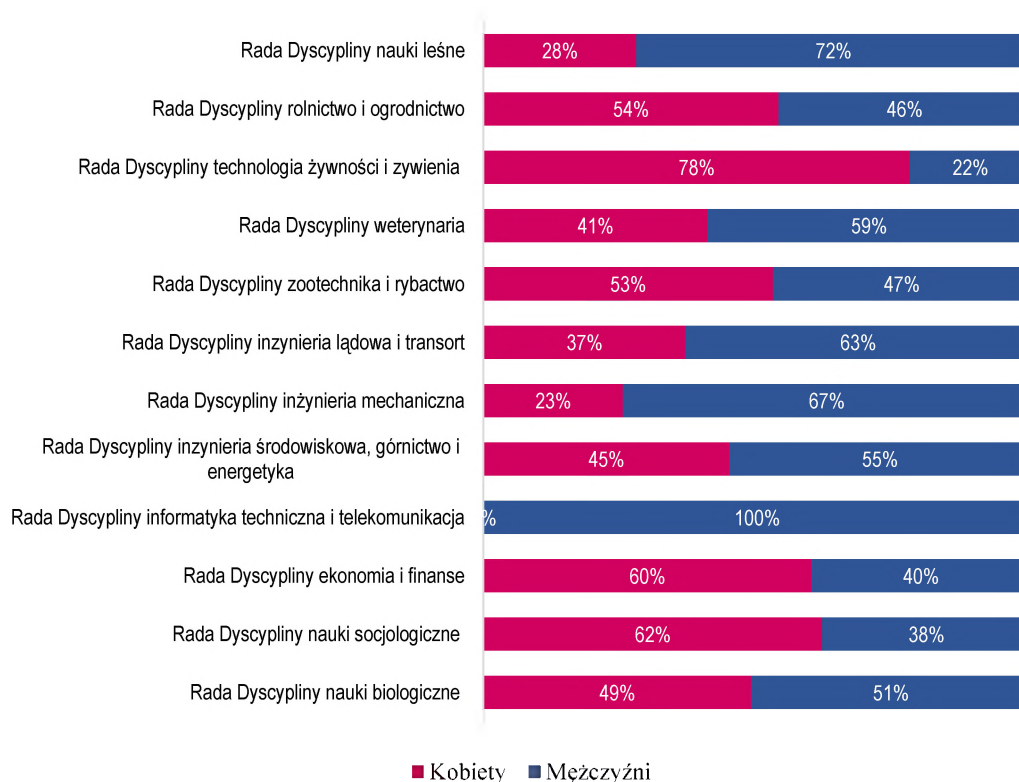
Wykres 8. Struktura płci Władz Wydziałów.



Struktura płci w Radach Dyscyplin

Struktura płci w Radach Dyscyplin odzwierciedla strukturę płci w Instytutach, w których zatrudnione są osoby reprezentujące określone dyscypliny. Na dwanaście Rad Dyscyplin w siedmiu udział mężczyzn jest wyższy niż kobiet, w tym w trzech (nauki leśne, inżynieria lądowa i transport, inżynieria mechaniczna) udział kobiet jest niższy niż 40%, a w skład jednej – informatyka techniczna i telekomunikacja – wchodzi wyłącznie mężczyźni.

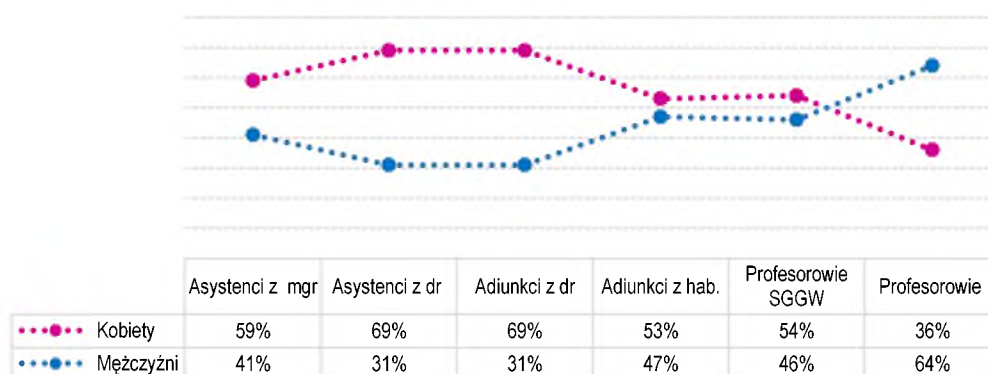
Wykres 9. Struktura płci Rad Dyscyplin.



Struktura płci wg stanowisk i tytułów/stopni naukowych

Proporcja płci w strukturze stanowisk jest zróżnicowana. Na stanowiskach asystenta z tytułem magistra, asystenta z doktoratem oraz adiunkta z doktoratem częściej zatrudnione są kobiety. Na stanowisku adiunkta z habilitacją i profesora SGGW proporcja płci się wyrównuje, natomiast na stanowisku profesora zdecydowana większość to mężczyźni.

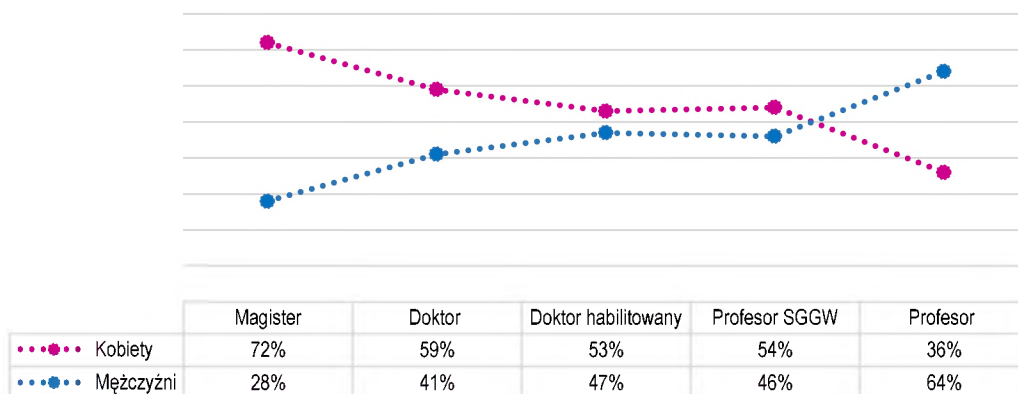
Wykres 10. Struktura płci osób pracujących w SGGW wg stanowiska.



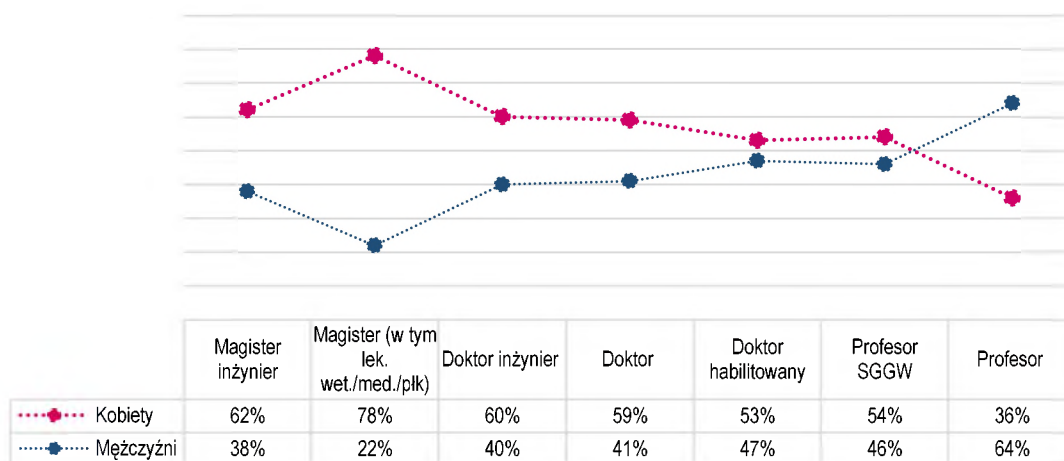
Analiza proporcji płci wśród osób pracujących w SGGW w zakresie posiadanego tytułu, stopnia naukowego i tytułu zawodowego wykazała, że tylko w przypadku osób z tytułem profesora kobiety stanowią zdecydowaną mniejszość – jedna trzecia profesorów w SGGW to kobiety. Natomiast w pozostałych grupach wyznaczonych na podstawie kryterium tytułu naukowego/zawodowego i stopnia naukowego widoczna jest przewaga kobiet. Kobiety stanowią połowę profesorów uczelni i połowę osób ze stopniem doktora habilitowanego, ponad połowę doktorów i większość magistrów. Analizy

pozwalają stwierdzić, że krytyczny moment w rozwoju kariery naukowej kobiet przypada na czas po doktoracie i po habilitacji.

Wykres 11. Struktura płci osób pracujących w SGGW wg tytułu i stopnia naukowego.



Wykres 12. Struktura płci osób pracujących w SGGW wg wykształcenia – analiza szczegółowa w zakresie tytułu naukowego, stopnia naukowego i tytułu zawodowego.

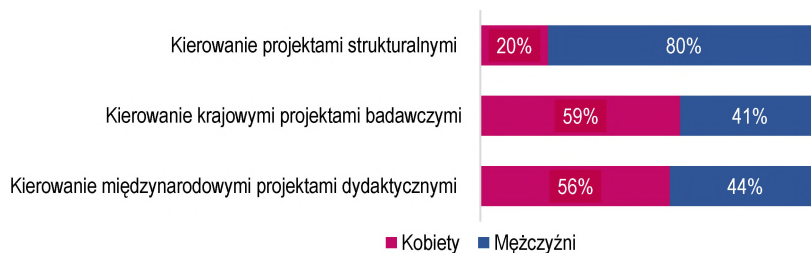


Przeprowadzone analizy oddzielnie dla każdej z grup wyznaczonych płcią wykazały, że w grupie kobiet pracujących w SGGW 6% ma tytuł naukowy profesora, 9% profesora uczelni, 13% posiada stopień doktora habilitowanego, 48% stopień doktora, a 24% tytuł zawodowy magistra. W grupie mężczyzn 14% ma tytuł naukowy profesora, 11% profesora SGGW, 16% posiada stopień doktora habilitowanego, 43% stopień doktora, a 16% tytuł zawodowy magistra. Analizy wskazują na istnienie ograniczeń w zakresie awansu na stanowisko profesora Uczelni zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn. Mimo uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego i przejścia do kategorii tzw. pracowników samodzielnych, 4% kobiet i 5% mężczyzn nie uzyskuje awansu na profesora SGGW (kiedyś prof. nadzwyczajnego) ze względu na bariery stworzone na poziomie Uczelni.

Struktura płci kierujących projektami

Z analiz dotyczących kierowaniem projektami wynika, że mężczyźni kierują częściej niż kobiety projektami strukturalnymi, natomiast kobiety częściej niż mężczyźni kierują międzynarodowymi projektami dydaktycznymi i krajowymi projektami badawczymi.

Wykres 13. Struktura płci osób kierujących projektami realizowanymi w SGGW



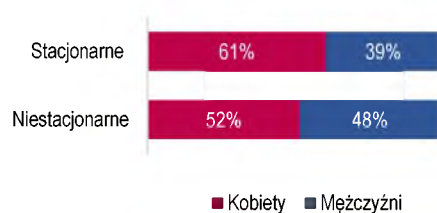
Wnioski:

Na SGGW zatrudnionych jest więcej kobiet, ale nie ma to odzwierciedlenia w strukturze władz Uczelni, Instytutów i Wydziałów, a także w strukturze tytułów/stopni naukowych. Uzyskane dane pokazują, że w SGGW struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn odpowiednio na kolejnych etapach kariery naukowej jest zbliżona do struktury większości krajów Europy i stosując określenia mające zastosowanie wśród pojęć z zakresu dyskryminacji można zaobserwować „efekt nożyczek” (ang. scissors effect), „szklanego sufitu” (ang. glass ceiling) i „nieszczelnego rurociągu” (ang. leaky pipeline).¹²

1.1.2. Kobiety i mężczyźni studiujący w SGGW wg typu i organizacji studiów oraz wydziału i kierunku

Udział kobiet wśród studiujących w SGGW jest wyższy niż mężczyzn (odpowiednio 59%: 41%). Przewaga liczebna kobiet utrzymuje się na studiach stacjonarnych na wszystkich typach studiów (I, II stopnia oraz jednolitych magisterskich). Na studiach niestacjonarnych ogółem i niestacjonarnych I stopnia proporcja płci jest podobna, natomiast na studiach niestacjonarnych II stopnia i jednolitych magisterskich większość studiujących to kobiety.

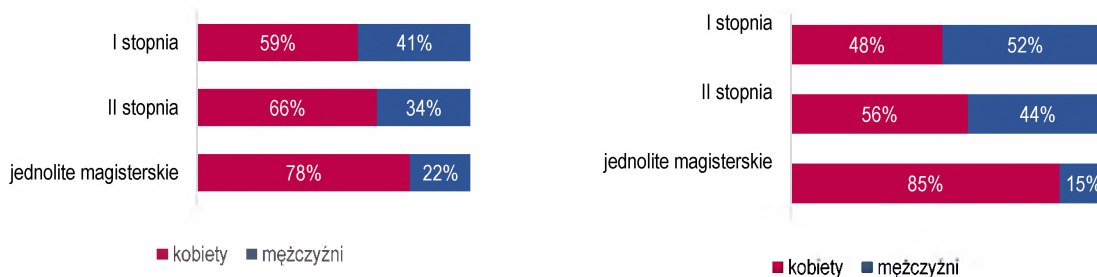
Wykres, 14. Struktura płci osób studiujących w SGGW wg rodzaju organizacji studiów.



Wykres 15. Struktura płci na studiach stacjonarnych

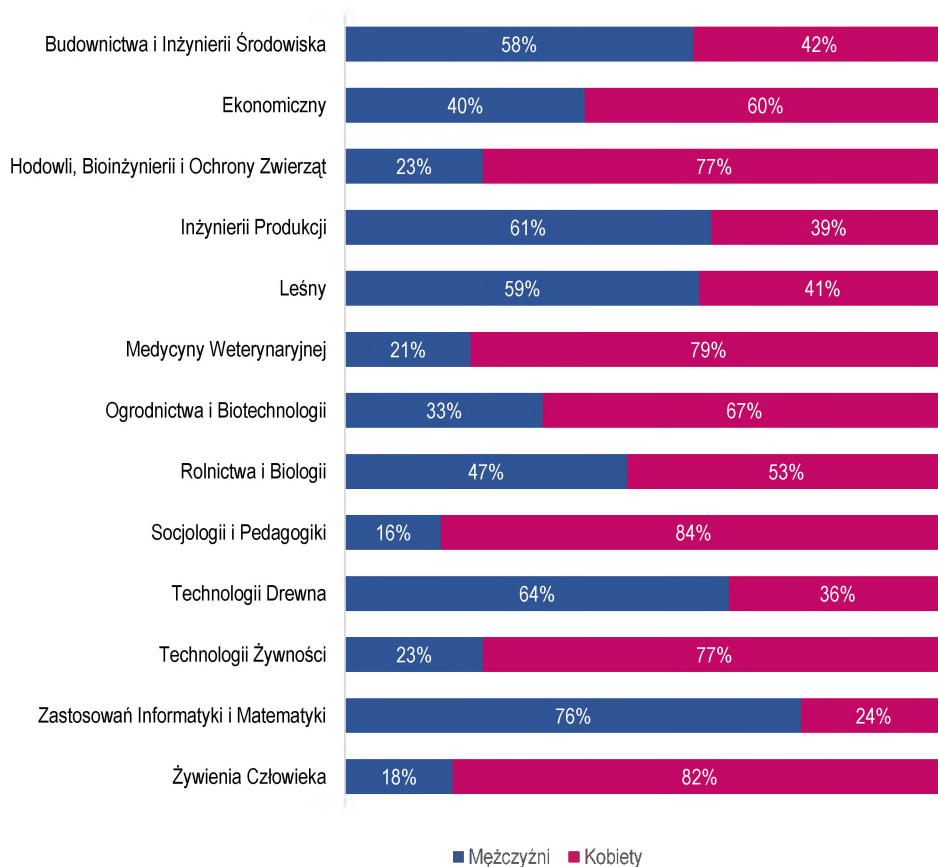
Wykres 16. Struktura płci na studiach niestacjonarnych

¹² Komisja Europejska - <http://ec.europa.eu>



Na trzynastu Wydziałach, które realizowały proces kształcenia w SGGW¹³, na pięciu odsetek studiujących mężczyzn jest wyższy niż kobiet. Są to Wydziały: Zastosowań Informatyki i Matematyki (76% mężczyzn), Technologii Drewna (64% mężczyzn), Inżynierii Produkcji (61% mężczyzn), Leśny (59% mężczyzn), Budownictwa i Inżynierii Środowiska (58% mężczyzn). Kobiety stanowią większość studiujących na pozostałych siedmiu Wydziałach. Są to Wydziały: Socjologii i Pedagogiki (84% kobiet), Żywienia Człowieka (82% kobiet), Medycyny Weterynaryjnej (79% kobiet), Hodowli, Bioinżynierii i Ochrony Zwierząt (77% kobiet), Technologii Żywności (77% kobiet), Ogrodnictwa i Biotechnologii (67% kobiet), Ekonomiczny (60% kobiet). Na jednym – Wydziale Rolnictwa i Biologii – proporcja płci jest podobna.

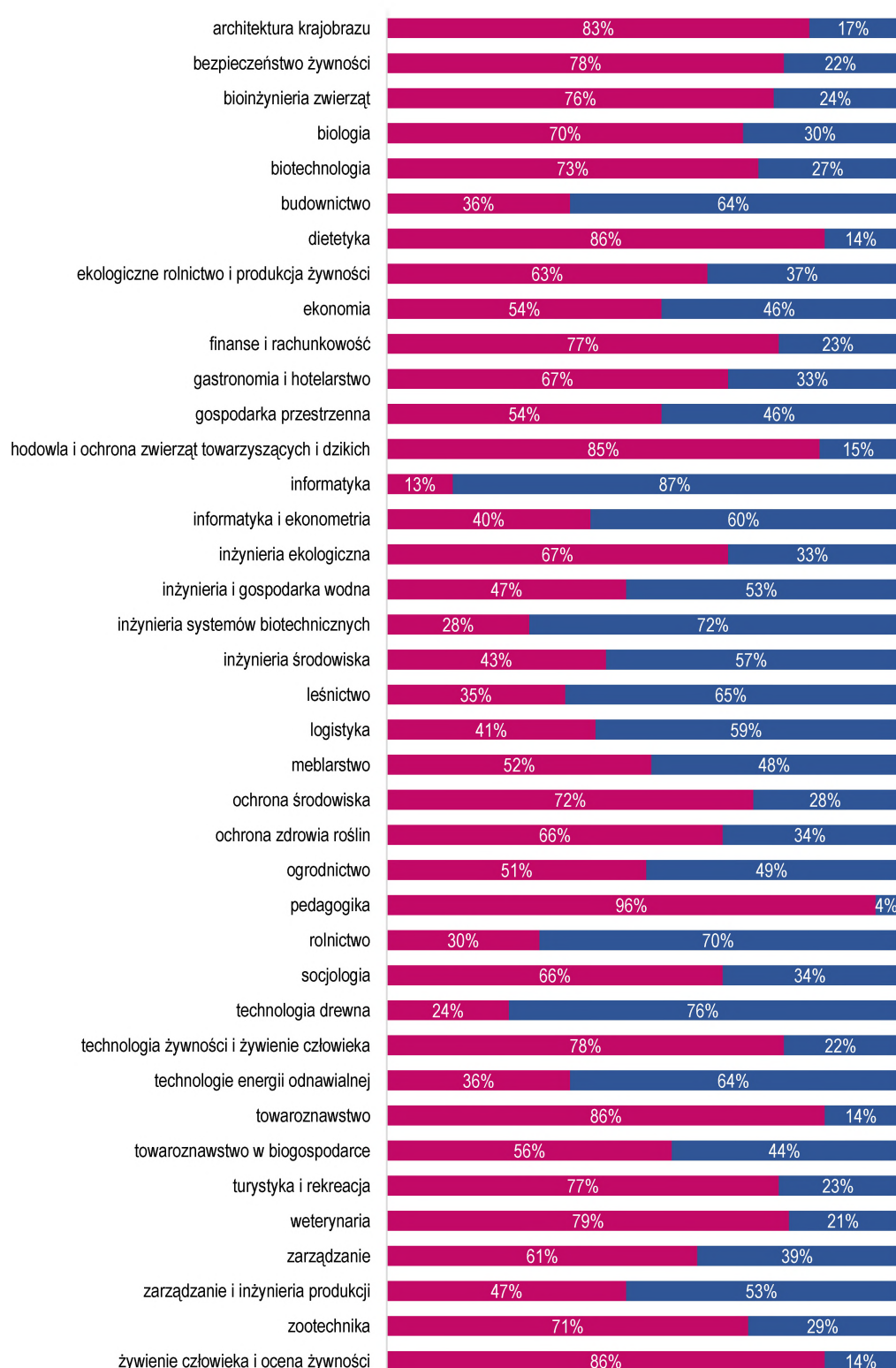
Wykres 17. Struktura płci na poszczególnych Wydziałach.



¹³ Stan na grudzień 2020 rok. Od 2021 roku w SGGW jest czternaście wydziałów.

Na trzydzieści dziewięć kierunków studiów prowadzonych w SGGW reprezentacja płci jest podobna na dwóch kierunkach, tj. meblarstwie i ogrodnictwie. Więcej mężczyzn niż kobiet studiuje na dziesięciu kierunkach. Są to: Informatyka, Informatyka i ekonometria, Inżynieria systemów biotechnicznych, Leśnictwo, Logistyka, Rolnictwo, Technologie energii odnawialnej, Budownictwo, Technologia drewna, Inżynieria i gospodarka wodna. Udział kobiet jest wyższy na pozostałych dwudziestu siedmiu kierunkach.

Wykres 18. Struktura płci na poszczególnych kierunkach studiów w SGGW.

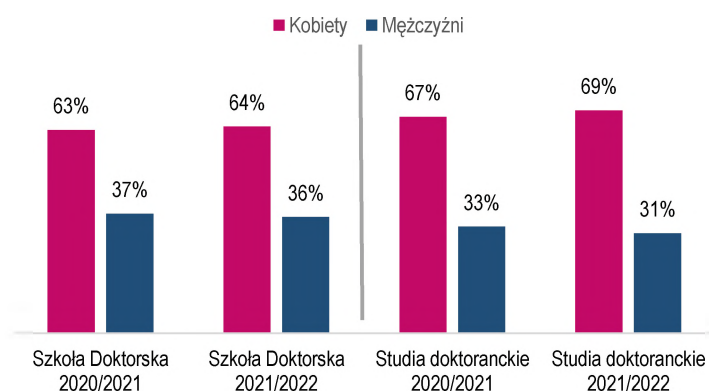


Prezydium Rady Uczelnianej Samorządu Studentów SGGW w większości stanowią mężczyźni, na siedem osób w składzie Prezydium jest tylko jedna kobieta.

Doktorantki i doktoranci w SGGW

Od 1 października 2019 roku, na mocy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w Polsce istnieje nowa forma kształcenia doktorantów – Szkoły Doktorskie. W Szkole Doktorskiej SGGW można doktoryzować się w dwunastu dyscyplinach z czterech dziedzin nauki. Na studiach doktoranckich i w Szkole Doktorskiej w SGGW w analizowanym okresie większość stanowiły kobiety.

Wykres 19. Struktura płci w Szkole Doktorskiej i na studiach doktoranckich.



Wnioski:

Proporcja płci studentek i studentów w SGGW odzwierciedla proporcję ogólnopolską – w Polsce studiuje 58% kobiet i 42% mężczyzn¹⁴. Do sfeminizowanych kierunków w SGGW należą: Pedagogika, Dietetyka, Żywnienie człowieka i ocena żywności, Architektura krajobrazu, Hodowla i ochrona zwierząt towarzyszących i dzikich. Szczególnie duża dysproporcja płci jest na takich kierunkach jak: Informatyka, Technologia drewna, Inżynieria systemów biotechnicznych i Rolnictwo. Na kierunkach tych udział kobiet jest bardzo niski. Wyniki w tym zakresie wpisują się także w tendencję ogólnopolską – na kierunkach technicznych i nowo technologicznych udział kobiet jest niski i wynosi ok. 15%. W okresie 2015–2020 wzrost udziału kobiet wśród studiujących takie kierunki, zarówno na uczelniach publicznych, jak i na niepublicznych, wyniósł zaledwie jeden punkt procentowy (15% vs. 16%), a oczekiwany aktualnie balans płci wśród studiujących kierunki nowo technologiczne, m.in. informatyczne, to 40% udziału kobiet¹⁵.

Na studiach doktoranckich i w Szkole Doktorskiej w SGGW większość stanowią kobiety i jest to wynik powyżej średniej w porównaniu do wyników dla szkół doktorskich z dziedziny nauk inżynierskich i technicznych w Polsce, w których udział kobiet nie przekraczał w 2019/20 jednej trzeciej¹⁶.

1.2. RÓWNE TRAKTOWANIE A PROBLEM DYSKRYMINACJI, W TYM DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ – WYNIKI I WNIOSKI Z BADAŃ REALIZOWANYCH W SGGW

Ta część diagnozy, dotycząca równego traktowania i problemu dyskryminacji w SGGW, została przygotowana na podstawie wyników badań prowadzonych w 2021 roku. Celem badań było

¹⁴ KOBIECY NA POLITECHNIKACH. RAPORT 2021. Fundacja Edukacyjna Perspektywy

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Ibidem.

rozpoznanie potrzeb i problemów związanych z doświadczeniami dyskryminacji w Uczelni (jej rodzajów, sytuacji z nią związanych, sposobów radzenia sobie z dyskryminacją i jej przeciwdziałania) osób pracujących i studiujących w SGGW. Zrealizowano sześć projektów badawczych: 1) analizę dokumentów strategicznych SGGW (Statutu, Regulaminu Pracy, Regulaminu Studiów); 2) badania Koordynatorów ds. Równego traktowania powołanych w Jednostkach Uczelni; 3) badania Władz wszystkich Instytutów; 4) Badania Władz wszystkich Wydziałów; 5) Badania studentów i studentek reprezentujących różne kierunki i Wydziały; 6) Badania studentek, które doświadczyły dyskryminacji podczas studiowania. Pierwsze trzy projekty miały na celu rozpoznanie problemu dyskryminacji wśród osób pracujących w SGGW (Koordynatorzy ds. równego traktowania występowali tu w podwójnej roli – osoby pracującej i osoby wrażliwej na przejawy dyskryminacji, zobowiązanej z racji funkcji do reagowania). Projekty 1-2 i 4-6 służyły rozpoznaniu problemu wśród osób studiujących. W pierwszym projekcie zastosowano metodę analizy, a pozostałe projekty realizowane były strategią jakościową z zastosowaniem następujących technik: wywiady eksperckie, wywiady skoncentrowane na problemie, wywiady pogłębione. Wywiady przeprowadzono ze 140 osobami, w tym 90. osobami studiującymi dobranymi celowo ze wszystkich Wydziałów i 50. osobami pracującymi dobranymi celowo ze wszystkich Instytutów. Realizatorami badań byli Pełnomocnik ds. Równego traktowania, Koordynatorzy ds. Równego traktowania, a badania osób studiujących realizowano przy współpracy z Instytutem Nauk Socjologicznych i Pedagogiki – w ich realizacji brali udział specjalnie przeszkoleni studenci kierunku Socjologia, którzy przeprowadzali badania i włączeni byli w przygotowywanie narzędzia badań i analizę wyników. Przywoływane poniżej wyniki i wnioski pochodzą z raportów opracowanych na podstawie w/w projektów:

1. *Analiza dokumentów strategicznych SGGW w Warszawie w zakresie realizacji standardów równego traktowania – Raport*, oprac. Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, realizacja Koordynatorki i Koordynatorów ds. Równego traktowania, Warszawa 2021.
2. *Problem dyskryminacji i jej przeciwdziałanie w SGGW w Warszawie – Raport*, oprac. i realizacja Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, Warszawa 2021.
3. *Równe traktowanie pracownic i pracowników naukowych w SGGW w Warszawie – problem dyskryminacji i jej przeciwdziałanie*, oprac. Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, Realizacja badań: Koordynatorki i Koordynatorów ds. równego traktowania, Warszawa 2021.
4. *Równe traktowanie osób studiujących w SGGW w Warszawie – problem dyskryminacji i jej przeciwdziałanie*, oprac. Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, Realizacja badań: Koordynatorki i Koordynatorów ds. równego traktowania, Warszawa 2021.
5. *Doświadczenia związane z dyskryminacją i molestowaniem osób studiujących w SGGW w Warszawie. Raport z badań*, oprac. Pełnomocnik Rektora ds. Równego traktowania, dr hab. Emilia Paprzycka, dr Barbara Post, Katedra Socjologii INSiP. Realizacja badań Studentki i Studenti II roku Socjologii WSiP, Warszawa 2021.
6. *Dyskryminacja kobiet na uczelniach wyższych na podstawie analizy pogłębionych wywiadów indywidualnych ze studentkami Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie*, realizacja Studentki 3 roku Socjologii WSiP: W. Zych, M. Wicher, A. Sarosiek, A. Trojanowska, Warszawa 2021.

1.2.1. Równe traktowanie osób pracujących w SGGW i problem dyskryminacji oraz jej przeciwdziałania

W perspektywie osób zatrudnionych do sytuacji dyskryminacyjnych może dochodzić również – nie tylko ze względu na płeć – podczas awansowania, wynagradzania i nagradzania pracowników, a także zlecania zadań w ramach działalności organizacyjnej (nierównomierne zaangażowanie pracowników).

Do sytuacji najbardziej narażonych na naruszenie zasady równego traktowania w SGGW należą: zatrudnianie (znaczenie wieku i płci), rozwiązywanie stosunku pracy (brak narzędzi do oddziaływania na osoby, które pracują nierzetelnie), awansowanie (ustalone kryteria

awansowania miały na celu mobilizację pracowników badawczo-dydaktycznych, jednak w polityce długofalowej niekoniecznie wszystkie dotychczasowe kryteria awansowania należy utrzymać, zwłaszcza jeśli chodzi o stanowisko profesora SGGW, np. wymagane długie staże kolidują z obowiązkami rodzicielskimi).

Do nierównego traktowania może najczęściej dochodzić ze względu na tytuł/ stopień naukowy i stanowisko, a także wiek i płeć. Powodem nierównego traktowania może być również słaba znajomość języka polskiego i obcego, a także brak efektów pracy danej osoby. W przypadku kobiet kluczowe jest połączenie dwu i/lub więcej czynników, np. płeć i wiek w kontekście pełnienia ról rodzicielskich i rozwoju naukowego.

Największy potencjał w kontekście dyskryminacji ma nagradzanie i awansowanie. Do nierównego traktowania może dochodzić także w przypadku zlecania zadań w ramach działalności organizacyjnej (nierównomierne zaangażowanie pracowników).

Problem dyskryminacji ze względu na płeć

Sytuacje, w których najczęściej może dochodzić do nierównego traktowania ze względu na płeć, to: kierowanie projektami, wyjazdy na staże, konferencje, wybory na funkcje kierownicze – przekonanie o braku kompetencji kobiet do pełnienia funkcji kierowniczych, awans, szczególnie młodych kobiet po powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim i/lub wychowawczym, podział obowiązków organizacyjnych – częstsze obarczanie kobiet zadaniami organizacyjnymi i "biurowymi" (np. przygotowywanie zbiorczych raportów, wyznaczanie kobiet na funkcje sekretarzy zespołów itp.).

Dyskryminacja bezpośrednia związana z płcią w relacjach pracowniczych zdarza się bardzo rzadko lub nie jest zgłaszana. W Instytutach w SGGW zachęca się do rozwoju i wspiera wszystkie osoby zatrudnione - zarówno kobiety, jak i mężczyźni, a przyjęte regulacje stwarzają takie same szanse i możliwości rozwoju naukowego i kariery akademickiej kobiet i mężczyzn. Jednak ze względu na specyfikę roli społecznej kobiety łączenie ról zawodowych z rolami rodzinnymi w większym stopniu niż w przypadku mężczyzn wpływa na przebieg kariery kobiet. Podkreślano przy tym, że sytuacja ta ma swoje uwarunkowania w szerszym kontekście społecznym i kulturowym definiowania roli kobiety, a także w socjalizacji kobiet, sytuacji kobiet w Polsce oraz sytuacjach wynikających ze specyfiki pracy na Uczelniach wyższych.

W kwestii znaczenia płci dla przebiegu kariery naukowej kobiet zdania Dyrektorów i Zastępców Dyrektorów Instytutów były podzielone. Wyróżniono trzy stanowiska:

- 1) Płeć ani inne czynniki nie mają znaczenia dla awansu, ponieważ są na Uczelni stworzone takie same możliwości rozwoju naukowego i określone jasne kryteria awansowania, a jedynymi wymogami są względy merytoryczne: osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i organizacyjne.
- 2) Płeć ma znaczenie, ale tylko na niektórych etapach rozwoju naukowego i wiąże się z przerwami w pracy wynikającymi z obowiązków rodzicielskich.
- 3) Płeć ma znaczenie dla przebiegu kariery naukowej kobiet, ale ze względu na czynniki zewnętrzne w stosunku do Uczelni – rolę kobiety w społeczeństwie i w rodzinie.

Do najważniejszych problemów zaliczono: ograniczoną dyspozycyjność czasową i mobilność w zakresie staży, wyjazdów konferencyjnych, delegacji, a także niekorzystne zasady finansowania staży i wyjazdów (nieuwzględnianie finansowania możliwości wyjazdu z dzieckiem i z rodziną) oraz limity wiekowe w konkursach projektowych, które w sytuacji opóźnionej kariery działają dyskwalifikująco. Okres ciąży, urlopu macierzyńskiego, i wychowawczego, a także opieka nad małoletnimi i osobami starszymi w rodzinie, samotne macierzyństwo nie pozostają bez wpływu na spowolnienie karier naukowych kobiet lub rezygnację z awansów. Prowadzi to do opóźnienia w

uzyskiwaniu tytułów i utrudnienia w odbyciu stażu.

Wskazywane problemy kobiet na Uczelni to przede wszystkim te wynikające z konfliktu ról rodzinnych i zawodowych (matka-naukowiec):

- trudność pogodzenia obowiązków wynikająca ze specyfiki pracy na uczelni (współpraca międzynarodowa, wyjazdy i staże);
- wydłużony czas rozwoju kariery ze względu na sytuację rodzinną (urlop macierzyński, opieka nad małoletnimi dziećmi);
- wymagania związane z awansem zawodowym nieuwzględniające odmiennej sytuacji kobiet i mężczyzn ze względu na role rodzinne i obowiązki;
- rozwój kariery naukowej w sytuacji przewagi mężczyzn w gremiach decydujących o przyznawaniu stopni/tytułów.

Jako problemy wymagające rozwiązania zgłoszono:

- nierówne obciążenie pracą organizacyjną,
- używanie niewłaściwych sformułowań rozumianych jako dyskryminujące przez kobiety i trudności w kwestii zapisu w dokumentach sformułowań tak, aby nie naruszały kwestii równego traktowania,
- dysproporcję płci w strukturze osób z tytułem profesora zwyczajnego w Instytutach i na całej Uczelni,
- mniejszą reprezentację kobiet niż mężczyzn w różnego rodzaju gremiach decyzyjnych.

Reagowanie

W Instytutach w SGGW problemy związane z przestrzeganiem zasady równego traktowania występują niezwykle rzadko, a jeśli się pojawiają, są rozwiązywane już na poziomie rozmowy wyjaśniającej. Kryteria oceny, awansowania i wynagradzania są regulowane przepisami i zasada równego traktowania jest przestrzegana. W rozpoczętej kadencji 2020-2024 dotychczas zgłoszenia dotyczyły trzech sytuacji i żadna nie dotyczyła dyskryminacji ze względu na płeć. W sytuacji zgłoszenia podejmowane są działania wyjaśniające. Zadaniem Koordynatorów ds. równego traktowania powołanych w Instytutach jest przeciwdziałanie dyskryminacji i wychwytywanie wszelkich sygnałów z nią związanych.

Zapobieganie i przeciwdziałanie – propozycje działań

- Wśród propozycji działań mogących zapobiegać dyskryminacji w zatrudnieniu wskazywano przede wszystkim działania zwiększające świadomość w zakresie równego traktowania oraz opracowanie jasnych kryteriów nagradzania i przydzielania zadań organizacyjnych, a także złagodzenie wymagań w przypadku awansu na stanowisko profesora Uczelni.
- Proponowane działania wspierające kobiety
 - w pełnieniu funkcji w ciałach decyzyjnych to: wprowadzenie szkoleń adresowanych do dedykowanych kobiet, podejmowanie działań „oddolnych” w celu zachęcania kobiet do kandydowania na różne stanowiska kierownicze.
 - w rozwoju kariery akademickiej i awansie to: wskazywanie „kobiet przykładów”, wprowadzenie grantów wewnętrznych dla kobiet, wprowadzenie ułatwień skracających okres powrotu do dynamicznego przebiegu kariery naukowej, przyjęcie alternatywnych sposobów spełniania wymagań przy awansie na stanowisko profesora Uczelni, szkolenia z pisania wniosków i większe wsparcie administracyjne w składaniu wniosków grantowych, tworzenie zespołów badawczych z udziałem kobiet, tworzenie całościowo jak najlepszych warunków rozwoju naukowego kobietom.

Wnioski

Doświadczanie nierównego traktowania ze względu na płeć osób pracujących w SGGW wynika z dyskryminacji pośredniej, czyli regulacji, które są pozornie neutralne i stwarzają równe szanse

i możliwości. Nie uwzględniają one specyfiki roli społecznej kobiety, co w konsekwencji prowadzić może do rezygnowania przez kobiety z kariery i z awansów, a także do autodyskryminacji. Charakter taki może mieć również brak regulacji w zakresie obciążenia obowiązkami organizacyjnymi. W relacjach pracowniczych nierówne traktowanie łączy się ze stanowiskiem i tytułem/stopniem naukowym, na które w różnych konfiguracjach wpływa płeć i wiek. Do dyskryminacji bezpośredniej w relacjach pracowniczych dochodzi bardzo rzadko lub bardzo rzadko jest ona zgłaszana.

1.2.2. Równe traktowanie osób studiujących w SGGW i problem dyskryminacji oraz jej przeciwdziałania

Wśród przyczyn, które mogą prowadzić do nierównego traktowania w relacjach między prowadzącymi zajęcia a studentkami i studentami jako najbardziej istotne wymieniano: narodowość i język, płeć, wyniki w nauce. Do znaczących zaliczano orientację seksualną i rasę.

W relacjach między osobami studiującymi jako najbardziej istotne wskazywano narodowość, wyniki w nauce i pochodzenie.

Dyskryminacja osób studiujących w SGGW

Osoby dyskryminowane – znaczenie ma płeć i kraj pochodzenia: kobiety i obcokrajowcy.

Osoby dyskryminujące – znaczenie ma tytuł/stopień, wiek i płeć osoby prowadzącej zajęcia: osoby z wyższym tytułem/stopniem naukowym, starsze, płci męskiej.

Problemy związane z przestrzeganiem zasady równego traktowania na Wydziałach:

- 1) zmiana płci osób studiujących,
- 2) seksizm w stosunku do studentek, przejawiany głównie przez starszych mężczyzn z dużym dorobkiem naukowym; przekonanie, że uczelnia to nie jest miejsce dla studentek/młodych kobiet; poniżanie kobiet, dyskryminowanie ich przez niektórych prowadzących,
- 3) narodowość i język - nierówne traktowanie obcokrajowców ze względu na niewystarczającą znajomość języka polskiego, lekceważący stosunek do gości ze wschodu, Afryki,
- 4) poglądy - nierówne traktowanie osób studiujących przez prowadzącego zajęcia ze względu na poglądy (społeczne, polityczne, religijne).

Problemy dyskryminacji ze względu na płeć

Do dyskryminacji ze względu na płeć częściej może dochodzić na kierunkach technicznych, inżynierskich.

Do dyskryminacji może dochodzić w takich sytuacjach jak:

- praktyki zawodowe - cięższych prac nie powierza się osobom płci żeńskiej. W grę tutaj po prostu wchodzi predyspozycja fizyczna, dlatego delegowanie niektórych zadań zależy od płci wykonującego. Od tego także uzależniona jest wysokość wynagrodzenia - mężczyźni otrzymują wyższą pensję.
- egzaminy i zaliczenia – nierówne traktowanie ze względu na preferowanie jednej płci przez niektórych prowadzących.
- egzaminy ustne – lepsze traktowanie studiujących określonej płci, częściej studentów, ale także atrakcyjnych studentek.
- realizacja ćwiczeń i prac w laboratoriach, w sytuacji, gdy te zadania mogą wymagać pewnej sprawności manualnej lub też siły fizycznej. Może to stanowić niewielkie ograniczenie, są to raczej sprawy marginalne.
- zajęcia dydaktyczne - uwagi i żarty o zabarwieniu szowinistycznym wynikające z niewłaściwego traktowania kobiet postrzeganych anachronicznie jako niezdolne do zrobienia kariery.

- bezpośrednie rozmowy (w trakcie zajęć dydaktycznych, egzaminów ustnych, seminariów) lekceważący stosunek mężczyzn wobec kobiet.
- realizacja projektów czy prac dyplomowych – preferowanie jednej płci – mężczyzn.

Zgłoszenia przypadków dyskryminacji na Wydziałach w SGGW

W zakresie zgłaszania przypadków dyskryminacji przez osoby studiujące sytuacja na Wydziałach przedstawia się następująco:

- brak zgłoszeń
- zgłoszenia jednorazowe, sytuacje wyjątkowo występujące – niesprawiedliwego oceniania, różnic między grupami w zakresie obowiązującego materiału w zależności od prowadzącego zajęcia, faworyzowania osób, które są bardzo dobre, a wyśmiewanie tych, które są słabe, złośliwego wyśmiewania się z niektórych nazwisk.
- zgłoszenia sporadyczne: zgłoszenie dyskryminacji ze względu na narodowość i język, promowania studentów określonej płci – najczęściej mężczyzn, niestosownych uwag w trakcie zajęć, kierowanych najczęściej w stosunku do kobiet (na kierunkach tzw. męskich) wygłaszania szowinistycznych komentarzy i żartów przez prowadzących podczas zajęć, lekceważący stosunek do studentek i podważanie ich wiedzy, niekorzystne porównywanie ich wiedzy i umiejętności z wiedzą i umiejętnościami mężczyzn, braku zgody na przyznanie faktu zmiany płci osoby studiującej.
- zgłoszenia częste: co roku w ankietach studenckich pojawiają się sygnały o dyskryminowaniu studentek ze względu na płeć, np. „obrzydliwe komentarze prowadzących na temat wyglądu lub samej płci”.
- zgłoszenia bezprzedmiotowe/bezzasadne: zgłoszenia poczucia nierównego traktowania przy ocenianiu przez osoby studiujące w sytuacji nieprzestrzegania ustalonych zasad zaliczenia przedmiotu, zgłoszenie seksizmu – w postępowaniu wyjaśniającym ustalono bezzasadność zgłoszenia, które okazało się mieć charakter odwetowy wobec wykładowcy.

Zgłoszenia dyskryminacji przez osoby studiujące i procedury reagowania

Przypadki dyskryminacji zgłaszane są przez osoby studiujące bezpośrednio do Dziekana lub Prodziekana, albo do Koordynatora ds. równego traktowania. Informacje na ten temat przekazywane są też za pośrednictwem ankiet studenckich wypełnianych po zakończeniu każdego semestru. Zgłoszenia przekazywani także przez „Okno jakości” i Samorząd Studencki.

Na Wydziałach stosowane są następujące formy reagowania na zgłoszenia dyskryminacji:

bezpośrednio

- zgłoszenie bezpośrednie do Dziekana lub Prodziekana – reagowanie: przeprowadzenie rozmowy wyjaśniającej z osobą prowadzącą i koordynującą zajęcia i/lub hospitacja zajęć – konfrontacja – wnioski – po stwierdzeniu dyskryminacji bądź po stwierdzeniu niewłaściwych praktyk powtórzenie zaliczenia przedmiotu i zmiana osoby prowadzącej zajęcia,
- zgłoszenie Koordynatorowi ds. równego traktowania – reagowanie: kontakt z Kierownikiem Katedry i/lub Kierownikiem Zakładu, w którym zatrudniony jest pracownik, którego dotyczyło zgłoszenie – przeprowadzenie rozmowy z pracownikiem – kontakt ze zgłaszającą osobą i po pewnym czasie od zgłoszenia sprawdzenie sytuacji – po stwierdzeniu zmiany i braku zachowań dyskryminujących zakończenie postępowania, w przypadku stwierdzenia dyskryminacji przekazanie informacji do Rektora i procedowanie zgodnie z zasadami przyjętymi na Uczelni.

pośrednio

- zgłoszenia anonimowe (w ankiecie studenckiej, przez „Okno jakości”) – reagowanie: zwrócenie uwagi przez Dziekana Wydziału wszystkim prowadzącym zajęcia na obowiązek równego traktowania osób studiujących w SGGW.

Przekazywanie tych informacji ma formę rozproszoną i wymaga kontaktu bezpośredniego, co

może być utrudnieniem i działać zniechęcająco. Brakuje narzędzi do zgłaszania problemów nierównego traktowania bez kontaktu bezpośredniego, a nie każdy ma odwagę przyjść i powiedzieć otwarcie o zachowaniach dyskryminujących, dlatego też pożądane byłoby wypracowanie formy zgłaszania pośredniego, ale nie tylko anonimowego.

Jeśli dochodzi do niewłaściwych sytuacji i jeśli zostają zgłoszone, to zazwyczaj problemy są rozwiązywane już na poziomie wstępnych rozmów wyjaśniających.

W przypadku obawy o nieprawidłowości podczas zaliczenia ustnego – zastosowanie ma obecność dodatkowej osoby podczas zaliczenia – opiekuna roku.

Zapobieganie – propozycje działań

Wśród propozycji działań mogących zapobiegać dyskryminacji w procesie uczenia wymieniano:

- szkolenia podnoszących świadomość,
- zwiększenie oddziaływania wychowawczego w zakresie przeciwdziałania i reagowania na przypadki dyskryminacji,
- opracowanie jasnych kryteriów obiektywnej oceny z zajęć,
- zmianę wzorów zachowania prowadzących zajęcia,
- wprowadzenie łatwo dostępnego dla osób studiujących narzędzia do zgłaszania przypadków dyskryminacji.

Doświadczenia dyskryminacji osób studiujących

Jeśli chodzi o sytuacje, w których na Uczelni najczęściej może dochodzić do dyskryminacji, wskazywano przede wszystkim na relacje między studentami zachodzące w ramach ich społeczności oraz – w drugiej kolejności – na relacje między studentkami i studentami a prowadzącymi zajęcia. W pierwszym wypadku jako najbardziej istotny powód nierównego traktowania wymieniane były narodowość i język. W drugim natomiast wyniki i postępy w nauce oraz – już mniej często – płeć.

Część uczestników badania osobiście nie doświadczyła ani nie spotkała się na Uczelni z nierównym traktowaniem. Ci, którzy mówili o takich własnych doświadczeniach bądź obserwacjach wymieniali najczęściej dyskryminujące zachowania dotyczące studentów i studentek innej niż polska narodowości oraz nierówne traktowanie studentek (dyskryminacja ze względu na płeć), głównie przez prowadzących zajęcia.

Inne spośród wskazywanych przejawów nierównego traktowania w relacji osoby prowadzące zajęcia – osoby studiujące dotyczyły najczęściej preferowania mężczyzn podczas egzaminów i zaliczeń na tzw. męskich kierunkach oraz faworyzowanie studentek m.in. ze względu na atrakcyjny wygląd.

Do dyskryminacji ze względu na płeć dochodzi w Uczelni przede wszystkim w relacji wykładowca – studentki, rzadko wykładowczyni – studentki, najrzadziej osoba prowadząca zajęcia – student.

Dyskryminacja wobec studentek ze strony wykładowców/ prowadzących zajęcia ma formę seksizmu i molestowania i przejawia się w: pomniejszaniem wartości kobiet, ubliżaniem, sugerowaniem mniejszych kompetencji i niższego potencjału intelektualnego, upokarzaniem publicznym przez komentowanie wykonanych zadań w kontekście słabości reprezentowanej płci, sugerowaniem nienadawania się na studia na kierunku technicznym i inżynierskim, krytykowaniem zdolności i umiejętności kobiet na studiach, komentowaniem wyglądu (włącznie z sugestiami jak kobiety powinny wyglądać i jak się ubierać, a jak nie powinny, oraz jak

powinny być zbudowane), wskazywaniem, że kobiety powinny zajmować się rodzeniem dzieci zamiast studiowaniem, podtekstach seksualnych i żartach dotyczących kobiecych kształtów, przyglądaniu się.

Podczas zajęć osoby studiujące mogą się m.in. dowiedzieć się, że: „Kobieta inżynier, kto to słyszał takie dziwy”; „Kobiety są za głupie na ekonomiczne kierunki i jedynie zarządzać mogą tylko w kuchni”; „Kobiety to nadają się tylko na studia takie pedagogiczne. Na inne to niech nawet nie próbują, nie ma co”; „Tutaj ta praca dowodzi tego, że kobieta to umie programować tylko pralkę”; „Paniom, to zwykle tylko torebki i faceci w głowach. Wiem, że jest was tu mało, więc dużo fajnych kolegów was otacza, ale to jest bardzo ważny przedmiot, który będzie wam cierniem w boku jak go nie zrozumiecie”.

Sposoby reagowania osób studiujących na dyskryminację w sytuacji bycia świadkiem

Wśród sposobów reagowania przez osoby studiujące rozpoznano trzy typy zachowań:

- brak reakcji – zadowolenie z powodu braku takich doświadczeń, bierność, komentowanie w grupie, ale brak reakcji, poczucie bezradności i bezsilności, wątpliwości wynikające z braku wiedzy na temat dyskryminacji, niechęć do mieszania się w „nieswoje sprawy, traktowanie nierównego traktowania jako normalnego zachowania, uznanie, że zareagować powinna osoba doświadczająca dyskryminacji, bagatelizowanie
- reagowanie pozytywne – zwrócenie uwagi, wspieranie dyskryminowanych studentek przez kolegów i koleżanki.
- reagowanie negatywne - nieme poparcie, czerpanie korzyści.

Osoby, które doświadczyły nierównego traktowania przyjmowały taką sytuację jako normalną w naszym społeczeństwie lub starały się nie przejmować albo postrzegały ją jako dotkliwą i niezapomnianą.

Propozycje osób studiujących dotyczące zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji w Uczelni

- promocja odpowiednich zachowań - organizowanie seminariów, udostępnianie filmów edukacyjnych,
- zatrudnianie odpowiednio przygotowanej kadry,
- kontrolowanie zajęć,
- diagnoza problemu dyskryminacji na uczelni - anonimowe ankiety i monitorowanie niewłaściwych zachowań,
- pokazywanie wyraźnego sprzeciwu przez Uczelnię i braku akceptacji dla osób, które dyskryminują,
- uświadamianie wagi problemu,
- wyciąganie konsekwencji w stosunku do osób, które dopuszczają się dyskryminacji,
- stworzenie organizacji, które zajmowałyby się oficjalnie dyskryminacją na uczelni SGGW,
- rozpowszechnienie praktycznych porad, jak postępować w trudnych sytuacjach,
- zapewnienie wsparcia dla osób dyskryminowanych.

1.2.3 Zapobieganie dyskryminacji w Uczelni – analiza dokumentów strategicznych

Analiza dokumentów strategicznych Uczelni wskazuje na potrzebę wprowadzenia zmian w zakresie wymogów awansowych na stanowisko Profesora Uczelni – obecnie wymagania te są wyższe niż w innych uczelniach i niż przewiduje Ustawodawca. Wymagania trzymiesięcznego stażu lub kierowania projektem finansowanym ze środków instytucji finansujących mogą znacząco ograniczać dostęp do awansu przede wszystkim kobietom (obowiązki opiekuńcze i rodzicielskie kobiet uniemożliwiają często wyjazd na staż, a przerwy w pracy wynikające z urlopów macierzyńskich i wychowawczych spowalniają rozwój kariery i budowanie dorobku

naukowego, co dyskwalifikuje kobiety często w staraniach o granty). Analizy wskazały także potrzebę uwzględnienia języka włączającego w Statucie SGGW, Regulaminie pracy i Regulaminie studiów.

1.3. WYBRANE DOTYCHCZASOWE DZIAŁANIA REALIZOWANE W SGGW NA RZECZ PROMOWANIA RÓWNOŚCI I PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

W trosce o zapewnienie równego traktowania w SGGW od 2019 roku powołano Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji w skład której wchodzi Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i Koordynatorzy ds. równego traktowania powołani w Jednostkach, którzy są odpowiedzialni za podejmowanie działań w zakresie zapobiegania dyskryminacji w zatrudnieniu i edukacji, reagowanie na wszelkie jej formy, promowanie i prowadzenia działań na rzecz równego traktowania adresowanych do całej społeczności Uczelni. W 2021 przeprowadzone zostały szkolenia dla Koordynatorów ds. równego traktowania w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu i edukacji oraz wiedzy o sposobach przeciwdziałania dyskryminacji w szkolnictwie wyższym: 1) *Równe traktowanie w zatrudnieniu i edukacji – problem dyskryminacji i autodyskryminacji w szkolnictwie wyższym*, 2) *Mobbing jako patologia działania zespołowego w środowisku pracy*, 3) *Mediacje w relacjach pracowniczych*.

W Uczelni przyjęto *Standard Antydyskryminacyjny SGGW* oraz *Politykę Równego Traktowania i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie*. Polityka ta zaplanowana/realizowana jest w formie rozwiązań systemowych. Przyjęto, że rozwiązania integrujące różne wymiary funkcjonowania Uczelni przysłużą się jeszcze lepszemu dbaniu o najwyższe standardy działania w zapewnianiu wolnego od dyskryminacji środowiska pracy i nauki. Podstawowe akty prawne stanowiące wytyczne do jej przygotowania to: 1) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.; 2) Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; 3) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy; 4) ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Ponieważ dyskryminacja bardzo często jest efektem nieświadomości i niewiedzy, zaplanowane działania Polityki Równego Traktowania i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie koncentrują się przede wszystkim na informacyjnym oraz edukacyjnym wymiarze zapobiegania dyskryminacji (w tym dyskryminacji pośredniej) i ukierunkowane są na wzrost świadomości z zakresu równego traktowania i podniesienie kompetencji antydyskryminacyjnych całej społeczności akademickiej. Wytyczne do zaplanowania, wdrażania i realizacji *Polityki Równego Traktowania i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie* wynikają z przyjętego *Standardu Antydyskryminacyjnego Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie* i tzw. dobrych praktyk stosowanych na uczelniach polskich i zagranicznych oraz rekomendowanego przez RPO wzoru uczelnianego standardu antydyskryminacyjnego¹⁷.

W ramach dotychczasowej Polityki Równego Traktowania i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie w roku akademickim 2019/2020 odbyły się szkolenia całej kadry zarządzającej SGGW (pion rektorski, pion kanclerski) w ramach Projektu „Sukces z natury – kompleksowy program podniesienia jakości zarządzania procesem kształcenia i jakości nauczania Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie”, POWR.03.05.00-00-Z033/17, moduł 6/Zadanie 20 - Szkolenia dla kadry zarządzającej i administracyjnej Uczelni pt.: *Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w relacjach*

¹⁷ Rekomendowany przez RPO Wzór uczelnianego Standardu antydyskryminacyjnego wypracowany w ramach projektu: Uniwersyteckie standardy przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji [https://www.hf.org.pl/antydiskryminacja/files/Standard%20antydiskryminacyjny%20\(PDF%3b%20%201,87%20MB\).pdf](https://www.hf.org.pl/antydiskryminacja/files/Standard%20antydiskryminacyjny%20(PDF%3b%20%201,87%20MB).pdf).

pracowniczych: 1) *Równość szans w zatrudnieniu a problem dyskryminacji i autodyskryminacji.*
2) *Mobbing jako patologia działania zespołowego w środowisku pracy.*

Uczelnia proponuje też wsparcie dla pracujących i studiujących rodziców. Świadczenia socjalne dla pracowników i członków ich rodzin: dofinansowanie zajęć sportowo-rekreacyjnych oraz imprez kulturalnych, dofinansowanie pobytu w ośrodkach wypoczynkowych Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, dofinansowanie wypoczynku dzieci i młodzieży, paczki świąteczne dla dzieci pracowników, pomoc finansowa dla osób i rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, materialnej i zdrowotnej oraz w związku z urodzeniem dziecka, pomoc finansowa dla osób dotkniętych zdarzeniami losowymi, pożyczki na remont mieszkania, zakup i wykup mieszkań oraz budowę domu, pożyczki z kasy zapomogowo-pożyczkowej. SGGW wspiera także opiekę nad dziećmi: Niepubliczne Przedszkole SGGW, budynki i przestrzenie dostosowane do potrzeb rodziców – windy, rampy dla wózków dziecięcych, indywidualna ścieżka edukacyjna dla osób studiujących, które posiadają obowiązki rodzicielskie. Do nieformalnych praktyk należy uwzględnianie ról rodzicielskich w planowaniu zajęć dydaktycznych oraz układaniu planów zajęć oraz nieformalne wsparcie w Katedrach i Zakładach.

W SGGW powołany jest Pełnomocnik Rektora ds. Studentów Niepełnosprawnych, a na Wydziałach Koordynatorzy ds. niepełnosprawnych studentów. Regulamin Studiów zawiera stosowne zapisy dotyczące tej grupy studentów, jak choćby gwarancję form przeprowadzania zaliczeń i egzaminów dostosowanych do potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności. Nauczyciele akademicki, rozpoczynając pracę w SGGW są zobligowani do uczestnictwa w specjalistycznym szkoleniu, w czasie którego zapoznają się z metodami wsparcia studentów niepełnosprawnych w procesie kształcenia uniwersyteckiego. Zaplecze techniczne SGGW, w tym budynki dydaktyczne nowej części kampusu, w większości są dostosowane do potrzeb osób z dysfunkcją narządów ruchu (podjazdy, miejsca parkingowe, toalety), a w starej – sukcesywnie modernizowane. W domach studenckich część pokoi uwzględnia potrzeby osób z dysfunkcją narządów ruchu, w tym osób poruszających się na wózkach. Wszyscy studenci i doktoranci z udokumentowaną niepełnosprawnością, po złożeniu stosownych dokumentów, otrzymują specjalne stypendium, którego wysokość zależy od stopnia niepełnosprawności. Prowadzone są również szkolenia dla osób prowadzących zajęcia dydaktyczne z zakresu pracy z osobami o szczególnych potrzebach oraz dla osób studiujących (odbyło się 15 szkoleń nt. mechanizmów i przyczyn powstawania zaburzeń emocjonalnych i behawioralnych, zaburzeń i chorób psychicznych, zaburzeń osobowości i zachowania, oraz ich wpływu na zachowanie studenta). Funkcjonuje również dedykowana tej problematyce strona <https://www.sggw.edu.pl/strona-glowna/studia/informacje-praktyczne-dla-studentow/studenci-niepelnosprawni/>.

Od 2013 roku wdrożona została w SGGW Polityka przeciwdziałania mobbingowi (Zarządzenie Nr 31 Rektora Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie z dnia 8 maja 2013r.). Powołany jest Rzecznik ds. Mobbingu oraz Rektorska Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi. W Uczelni prowadzone są szkolenia dla pracowników z zakresu rozpoznawania mobbingu, reakcji na działania o charakterze mobbingu i przeciwdziałanie mobbingowi. Dokument precyzuje zasady zgłaszania przypadków mobbingu i procedurę interwencji. Przypadki molestowania seksualnego są rozpatrywane na podstawie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. o szkolnictwie wyższym i nauce ~~z 2018 r.~~ Na Uczelni działają także Rektorska Komisja ds. motywacyjnego systemu wynagradzania pracowników, Uczelniana Komisja Dyscyplinarna ds. Doktorantów, Uczelniana Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna ds. Doktorantów, Uczelniana Komisja Dyscyplinarna ds. Nauczycieli Akademickich, Uczelniana Komisja Dyscyplinarna ds. Studentów, Uczelniana Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna ds. Studentów.

SGGW jako jedna z pierwszych dwudziestu uczelni polskich w 2015 roku podpisała Deklarację poparcia dla stosowania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (EKN i KP). Komisja Europejska przyznała SGGW logo „HR Excellence in Research”, które jest wyróżnieniem przyznawanym przez Komisję w ramach strategii Human Resources Strategy for Researchers, nakierowanej na zwiększanie atrakcyjności warunków pracy naukowców w UE. Logo otrzymują europejskie instytucje, które przy rekrutacji pracowników naukowych stosują zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji

pracowników naukowych.

OD DIAGNOZY DO CELÓW

Cele Planu Równości Płci dla SGGW odpowiadają na problemy i potrzeby rozpoznane na podstawie diagnozy i zostały wypracowane na podstawie zebranych propozycji z przeprowadzonych rozmów i wywiadów z przedstawicielkami i przedstawicielami Instytutów i Szkoły Doktorskiej koordynującymi działania związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji w ramach realizowanej na Uczelni Polityki Równego Traktowania i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, z reprezentantami władz Instytutów, przedstawicielami i przedstawicielkami kolegiów dziekańskich oraz rozmów z osobami zatrudnionymi w administracji, a także na podstawie wywiadów ze studentkami i studentami oraz doświadczeń osób studiujących, które doświadczyły dyskryminacji. Plan konsultowany był także z przedstawicielami biur m.in. kadr i płac, spraw studenckich, współpracy międzynarodowej oraz Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi. Istotnym punktem odniesienia dla formułowania Planu Równości Płci dla SGGW były Plany Równości płci wdrażane na uczelniach europejskich oraz polskich.

Wynikiem prac jest Plan Równości Płci dla SGGW, którego nadrzędnym celem jest zapewnianie równego traktowania, troska o równość szans i możliwości rozwoju, dbałość o równowagę i różnorodność. Każdy z celów Planu został zoperacjonalizowany poprzez określenie osób, do których jest kierowany, działań, wskaźników mierzących działania oraz jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację. Do Planu przygotowany zostanie harmonogram działań krótko-średnio i długoterminowych.



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA SGGW: CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI

2. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA SGGW: CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI

Plan Równości Płci dla SGGW odpowiada na następujące potrzeby:

- upowszechnienia wiedzy na temat równego traktowania, sposobów przeciwdziałania dyskryminacji i reagowania na nią;
- promowania istniejących rozwiązań i dobrych praktyk w ramach wzmacniania równego traktowania;
- przeciwdziałania stereotypom, które mają wpływ na proces kształcenia i rozwój karier oraz wizerunek uczelni i wizerunek nauki;
- promowania wartości różnorodności w ciałach zarządczych, zespołach decyzyjnych oraz projektowych;
- podnoszenie świadomości w zakresie działania mechanizmów autodyskryminacji;
- wspierania kobiet na wszystkich etapach karier, ze szczególnym uwzględnieniem karier naukowych po doktoracie i habilitacji;
- wspierania łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Cele Planu Równości Płci dla SGGW:

CEL 1. ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI CAŁEJ SPOŁECZNOŚCI SGGW NA TEMAT ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA I DYSKRYMINACJI, W TYM DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ.

CEL 2. TROSKA O RÓWNOŚĆ SZANS I MOŻLIWOŚCI PEŁNEGO ROZWOJU POTENCJAŁU KOBIEC.

CEL 3. DBANIE O RÓWNOWAGĘ PŁCI I RÓŻNORODNOŚĆ W UCZELNIANYCH, INSTYTUTOWYCH I WYDZIAŁOWYCH CIAŁACH DECYZYJNYCH ORAZ ZESPOŁACH EKSPERTSKICH, RECENZENCKICH I PROJEKTOWYCH, A TAKŻE W RAMACH POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK ORAZ W PROCESACH REKRUTACJI.

Cele wskazane w Planie Równości Płci dla SGGW realizowane będą w dwuwymiarowo – na poziomie instytucjonalnym oraz indywidualnym – zmian świadomościowych. Ich realizacja z założenia powinna prowadzić do efektu synergicznego: zmiany dotychczasowych praktyk na uczelni, wprowadzenie nowych procedur i wynikające z nich zmiany świadomościowe powinny prowadzić do postępu w realizowaniu zasady równego traktowania ze względu na płeć i uczynienia warunków nauki i pracy bardziej przyjaznymi i rozwojowymi dla całej społeczności SGGW.

Cele Planu Równości płci realizują określone w Strategii SGGW do 2030 roku misję i wartości SGGW: „Uczelnia traktuje człowieka jako największe swoje bogactwo, dba o dobre i oparte na wzajemnym szacunku relacje międzyludzkie oraz rozwój intelektualny (...). SGGW kształcać i

wychowując studentki i studentów dąży do ukształtowania otwartego światopoglądu, szacunku dla wszystkich ludzi (...) ¹⁸. Plan Równości Płci dla SGGW zakłada zatem rozwój Uczelni i doskonalenie już realizowanych działań poprzez ich intensyfikację, wzmocnienie i zwiększenie.

Działania podejmowane w ramach realizacji Planu Równości Płci zakładają osiągnięcie postępu w realizowaniu zasady równego traktowania ze względu na płeć. Realizacja każdego z celów wyznaczona więc będzie przez perspektywę sześciu działań umożliwiających progres Uczelni i całej społeczności SGGW tj. intensyfikację działań promocyjnych i upowszechniających problematykę równego traktowania, systematyczne obserwowanie różnych aspektów funkcjonowania uczelni w perspektywie przestrzegania zasady równego traktowania i gromadzenie danych na ten temat oraz ewaluację problemu dyskryminacji w uczelni, a także wzmocnienie oddziaływań edukacyjnych poprzez wzrost liczby szkoleń z zakresu dyskryminacji i jej przeciwdziałania oraz zwiększenie zasięgu przeciwdziałania dyskryminacji i reagowania na nią oraz jej zgłaszania poprzez wprowadzenie ogólnouczelnianych procedur i regulacji.

PROGRES:

Promocja – promowanie wzorców, działań i przykładów rozwiązań z zakresu wzmocnienia równego traktowania,

Rozpowszechnianie – upowszechnianie materiałów i informacji na temat równego traktowania i dobrych praktyk,

Obserwacja – badania w perspektywie równego traktowania i monitoring działań,

Gromadzenie – zbieranie danych dotyczących osób studiujących i pracujących z uwzględnieniem podziału na płeć,

Reagowanie – dostrzeganie i wzmocnianie dobrych praktyk i przeciwdziałanie niewłaściwym praktykom,

Edukowanie – przekazywanie wiedzy na temat równego traktowania i sposobów przeciwdziałania, dyskryminacji,

Sygnalizowanie – zgłaszanie nieprawidłowości i niesprawdzających się rozwiązań.

¹⁸ [Startegia-SGGW-do-2030-roku.pdf](#)

CEL 1. ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI CAŁEJ SPOŁECZNOŚCI SGGW NA TEMAT ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA I DYSKRYMINACJI, W TYM DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Cel ten osiągnięty będzie poprzez działania promocyjne, edukacyjne i informacyjne dotyczące równego traktowania i sposobów przeciwdziałania dyskryminacji oraz prowadzenie badań, monitorowanie i gromadzenie danych z zakresu realizowania zasady równego traktowania w Uczelni, ich publikowanie, a także opracowanie procedur dotyczących zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji, jak i regulacji dotyczących przeciwdziałania.

Rodzaj działania wyznaczony celem	Adresatki/ Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Promowanie wzorców, działań i dobrych praktyk przykładów rozwiązań	Społeczność SGGW	Wprowadzenie elektronicznego narzędzia w postaci strony internetowej, poświęconej problematyce równego traktowania, służącej promowaniu podejmowanych działań oraz dobrych praktyk i aktualnych szkoleń i wydarzeń.	Funkcjonowanie strony poświęconej równemu traktowaniu w ramach Strony głównej SGGW, przekierowania do strony umieszczone na stronach Wydziałów i Instytutów, liczba wejść na stronę.	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. równego traktowania Biuro promocji Sekretariat Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznika ds. Mobbingu i Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania Centrum Informatyczne
		Przygotowanie strategii promocji Uczelni	strona www uczelni, informacje dla	Koordynatorzy ds.

		zorientowanej na wyeksponowanie podejmowanych w niej działań związanych z przestrzeganiem równego traktowania i promowaniem różnorodności.	mediów, liczba wejść na stronę.	Planu Równości Płci Biuro Promocji Biuro Prasowe Samorząd Studencki
Rozpowszechnianie informacji i materiałów edukacyjnych z zakresu dyskryminacji i jej przeciwdziałania	Społeczność SGGW	Opracowanie poradników antydyskryminacyjnych dotyczących 1) dyskryminacji i jej przeciwdziałania, 2) molestowania i sposobów przeciwdziałania, 3) osób trans i sposobów postępowania na uczelni w sytuacji zmiany płci, 4) rekomendacji dotyczących języka niedyskryminującego języka włączającego i ich rozpowszechnienie.	Udostępnienie poradników w wersji elektronicznej dostępnej na stronie promującej równe traktowanie i rozpowszechnianie linku do poradników na stronach Wydziałów i Instytutów oraz stronach adresowanych do osób studiujących oraz pracujących, liczba pobrań	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. Planu Równości Płci Zespół Koordynatorów ds. równego traktowania Sekretariat Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznika ds. Mobbingu i Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania
		Stworzenie ulotki elektronicznej (w wersji polsko- i anglojęzycznej) zawierającej podstawowe informacje dotyczące dyskryminacji i możliwości zgłoszenia problemu.	Ulotka w formie elektronicznej umieszczona na stronach Uczelni przeznaczonych dla osób studiujących i pracujących.	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. Planu Równości Płci Biuro Promocji

Obserwacja – zwiększenie działań w zakresie badania i monitorowania zapewniania przestrzegania zasady równego traktowania w Uczelni oraz ewaluacja zapewniania przestrzegania zasady równego traktowania w Uczelni	Społeczność SGGW	Przygotowanie narzędzi do systematycznego monitorowania zapewniania przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu i edukacji.	Sprawozdania roczne Koordynatorów ds. równego traktowania. Pytania dołączone do ankiety studenckiej realizowanej po każdym semestrze od roku akademickiego 2022/2023.	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. równego traktowania Pełnomocnik Rektora ds. jakości kształcenia Rektorska Komisja ds. jakości kształcenia
		Opracowanie narzędzia do diagnozy problemu dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć oraz wiedzy i świadomości w tym zakresie (osób pracujących w SGGW, w tym administracji i osób studiujących) na podstawie badań jakościowych zrealizowanych do diagnozy dla Planu Równości Płci.	Narzędzie badań – CAWI	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji
		Przeprowadzenie badań z zastosowaniem opracowanego narzędzia do badania problemu dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć oraz wiedzy i świadomości w tym zakresie przed wdrożeniem działań zaplanowanych w Planie Równości Płci i po dwóch latach od ich wprowadzenia w celu oceny zmian.	Realizacja badań w 2022 i 2024. Raporty. Analiza porównawcza w 2024. Przygotowanie wytycznych do kolejnego Planu Równości Płci	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. Planu Równości Płci Koordynatorzy ds. równego traktowania
Gromadzenie	Społeczność	Stworzenie tzw. bazy danych, raportów i analiz	Udostępnianie raportów z badań, a	Pełnomocnik

danych na temat kobiet i mężczyzn studiujących i pracujących w Uczelni	ć SGGW	dotyczących kobiet i mężczyzn studiujących i pracujących w SGGW i ich udostępnianie na stronie www poświęconej równemu traktowaniu: „Kalejdoskop płci w SGGW” (zob. omówienie).	także danych i analiz prowadzonych na Uczelni na stronie www poświęconej równemu traktowaniu, liczba wejść na stronę.	Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. Planu Równości Płci Biuro ds. równego traktowania we współpracy z Biurem Kadr i Płac, Biurem Spraw Studenckich, Biuro Promocji Biurem Projektów Krajowych Biurem Współpracy międzynarodowej Biurem Projektów Strukturalnych i Transferu Technologii Biurem Obsługi Nauki
Reagowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji	Społeczność SGGW	Opracowanie i wdrożenie jednolitej na całej Uczelni procedury reagowania na przypadki dyskryminacji, która określa co dzieje się po złożeniu zgłoszenia: kto je proceduje, w jakim czasie, w jaki sposób informacja o przebiegu postępowania zostanie przekazana osobie zgłaszającej itp.	Zarządzenie Rektora. Przyjęcie procedury w 2022 roku, ewaluacja po 3 latach funkcjonowania.	Rektor Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji Koordynatorzy ds. równego traktowania
		Opracowanie „Katalogu zachowań	Podpisanie przyjęcia do wiadomości	Pełnomocnik

		nieakceptowanych w SGGW” i przekazanie do wiadomości wszystkich osób zatrudnionych w SGGW.	Katalogu zachowań nieakceptowanych w SGGW przez wszystkie osoby zatrudnione (listy imienne z potwierdzeniem przyjęcia do wiadomości), a w kolejnych latach przez każdą nowo przyjętą do pracy osobę.	Rektora ds. równego traktowania Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji Dyrektorzy/Kierownicy Jednostek Biuro Kadr i Płac
		Powołanie Rzecznika Akademickiego (Academic Ombudsman), osoby której zadaniem będzie wspieranie osób pracujących i studiujących w SGGW i do której będzie można w sposób nieformalny i poufny zwracać się o pomoc w rozwiązywaniu problemów dotyczących uczelni i jej społeczności (zob. omówienie).	Powołanie Rzecznika akademickiego i zdefiniowanie jego zadań oraz utworzenie strony Rzecznika akademickiego z informacjami na temat działań i umożliwiającej nawiązanie kontaktu i uzyskanie wsparcia.	Rektor SGGW Biuro promocji Centrum Informatyczne
		Utworzenie Biura ds. równego traktowania (zob. omówienie).	Biuro ds. równego traktowania utworzone w pionie Rektorskim	Rektor
Edukowanie – wzrost poziomu wiedzy na temat dyskryminacji i sposobów jej przeciwdziałania	Społeczność SGGW	Szkolenia pracowników i pracowników (naukowych i administracyjnych) oraz studentek i studentów, a także doktorantek i doktorantów: – w zakresie wiedzy na temat dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania i molestowania seksualnego; – w zakresie umiejętności związanych z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie oraz procedur przyjętych w Uczelni.	Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników i pracowników przez Koordynatorów ds. równego traktowania z obowiązkowym udziałem potwierdzonym obecnością na szkoleniu (listy obecności z podpisem potwierdzającym udział w szkoleniu) w 2022 roku. Przeprowadzenie szkoleń dla osób studiujących na każdym kierunku, przez opiekunów roku uprzednio	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. Planu Równości Płci Dyrektorzy Instytutów, Dziekani,

			przeszkolonych przez Koordynatorów ds. równego traktowania, z obowiązkowym udziałem potwierdzonym obecnością na szkoleniu (listy obecności). Raporty ze szkoleń. Od 2023 roku w każdym kolejnym roku dla osób przyjętych na studia (I semestr I roku) i dla nowo zatrudnionych pracowników.	Prodziekani Opiekunowie roku
		Opracowanie narzędzi internetowych do szkolenia w wersji on-line w każdym roku dla osób przyjętych na studia (I semestr I roku) i dla nowo zatrudnionych pracowników.	Szkolenia on-line od 2024 roku w każdym kolejnym roku dla osób przyjętych na studia oraz Szkoły doktorskiej (I semestr I roku) i dla nowo zatrudnionych pracowników.	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, Rectorska Komisja ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. Planu Równości Płci Prorektor ds. dydaktyki Kanclerz Centrum Informatyczne
Sygnalizowanie – zgłaszanie nieprawidłowości i niesprawdzających się rozwiązań	Społeczność SGGW	Opracowanie i wprowadzenie elektronicznego narzędzia – strony www za pomocą której można szybko i sprawnie zgłaszać przypadki dyskryminacji.	Liczba wejść na stronę oraz liczba skutecznych interwencji po zgłoszeniach przypadków dyskryminacji. Linki na stronach Wydziałów, Instytutów i Szkoły doktorskiej	Rectorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji Rzecznik akademicki

				Kancelarz Centrum Informatyczne
--	--	--	--	---------------------------------------

CEL 2. TROSKA O RÓWNOŚĆ SZANS I MOŻLIWOŚCI PEŁNEGO ROZWOJU POTENCJAŁU KOBIET

Cel ten osiągnięty będzie poprzez działania promocyjne, edukacyjne i informacyjne na temat kobiet w nauce oraz prowadzenie badań, monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących karier naukowych i awansów kobiet i mężczyzn pracujących w SGGW oraz absolwentek i absolwentów Uczelni, a także podejmowanie działań wspierających kobiety procesie awansowania i godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz opracowanie regulacji i rekomendacji w zakresie efektywnego planowania kariery naukowej przy zachowaniu work-life-balance.

Rodzaj działania wyznaczony celem	Adresatki/ Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Promowanie kobiet osiągających sukcesy i przykładów dobrych praktyk w zakresie rozwoju kariery naukowej	Kobiety pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo- dydaktycznych i dydaktycznych oraz doktorantki	Nagroda Rektora im. Profesor Marii Radomskiej przyznawana corocznie za szczególne osiągnięcia w obszarze naukowym i organizacyjnym kobietom pracującym w SGGW na drodze ogólnouczelnianego głosowania i opracowanie regulaminu przyznawania nagród i procedur nominowania kandydatek (zob. omówienie).	Lista nagrodzonych. Wyniki głosowania i rankingi od 2024 r. Regulamin przyznawania nagrody opracowany do końca 2023 r.	Rektor Prorektor ds. współpracy międzynarodowej Koordynatorzy ds. Planu Równości Płci Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji
		WOMEN's LAB – Laboratorium kobiet – webinaria z kobietami i o kobietach, które osiągnęły sukcesy w nauce w różnych dziedzinach, a także w biznesie, nie tylko w Polsce. Promocja projektów realizowanych przez kobiety ich publikacji (spotkania on-line udostępniane na stronie www dotyczącej równego traktowania). Wydarzenie pod patronatem/matronatem Pani Prorektor Współpraca z kobietami pracującymi na Uczelniach współpracujących z SGGW (zob. omówienie).	organizacja 1-3 wydarzeń rocznie na poziomie Uczelni albo Jednostek, linki do spotkań na stronie www dotyczącej równego traktowania i stornach jednostek, liczba uczestników	Prorektor ds. współpracy międzynarodowej Koordynatorzy ds. Planu Równości Płci Instytuty Szkoła Doktorska Wydziały Biuro Promocji Biuro Współpracy międzynarodowej
		JesteśMy – utworzenie grup networkingowych dla doktorantek – stworzenia platformy umożliwiającej	organizacja 1-3 spotkań rocznie	Szkoła Doktorska Koordynatorzy ds.

		kontakty i pomoc ze strony kobiet naukowców, organizowanie spotkań z kobietami kierującymi grantami realizowanymi nie tylko w SGGW oraz liderkami projektów (zob. omówienie).		Planu Równości płci Koordynator ds. równego traktowania w Szkole Doktorskiej Biuro Projektów Krajowych Biuro Projektów Międzynarodowych Biuro Współpracy międzynarodowej Centrum Informatyczne
Rozpowszechnianie – materiałów i informacji na temat osiągnięć naukowych kobiet	Społeczność SGGW	Upowszechnianie informacji o najnowszych publikacjach autorstwa kobiet, w tym kobiet pracujących naukowo w SGGW na stronach Biblioteki Głównej SGGW i w Naukowej Sieci Informacyjnej.	Informacje na stronie Biblioteki Głównej SGGW,	Koordynatorzy ds. Planu Równości Płci Koordynatorzy ds. zasobów bibliotecznych i naukowych w Instytutach Biblioteka SGGW
Obserwacja – monitorowanie przebiegu karier naukowych kobiet i mężczyzn oraz ofert grantów i projektów	Osoby pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych	Badania rozkładu stopni i tytułów naukowych w poszczególnych Instytutach.	Przeprowadzenie badań i ewaluacja do 2025r. w celu uwzględnienia wyników w kolejnym Planie Równości Płci dla SGGW.	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. równego traktowania Sekretariat Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznika ds. Mobbingu i Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania

				Biuro Obsługi Nauki
	Osoby pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych, które wróciły z urlopów rodzicielskich	Zidentyfikowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i/lub dydaktycznej oraz w administracji po urloпах macierzyńskich/rodzicielskich i opracowanie propozycji rozwiązań.	Przeprowadzenie badań i konsultacje propozycji rozwiązań. Opublikowanie wyników do 2025r. w celu uwzględnienia ich w kolejnym Planie Równości Płci dla SGGW.	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. równego traktowania
	Kobiety zatrudnione na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych	Zbadanie potrzeb kobiet pracujących w SGGW w zakresie wsparcia w rozwoju kariery naukowej.	Przeprowadzenie badań w celu wprowadzenia rozwiązań wychodzących naprzeciw potrzebom kobiet. Przygotowanie projektu grantów wewnętrznych w oparciu o wyniki badań.	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. równego traktowania
Gromadzenie danych dotyczących karier naukowych i awansów kobiet i mężczyzn pracujących w SGGW	Osoby pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych	Gromadzenie informacji o dobrych projektach i praktykach wspierania rozwoju karier kobiet stosowanych w Instytutach oraz upublicznianie tych informacji na stronie www dotyczącej równego traktowania – <i>Kalejdoskop płci SGGW</i> .	Sprawozdanie Pełnomocnika ds. równego traktowania, publikowanie	Instytuty Koordynatorzy ds. równego traktowania Sekretariat Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznika ds. Mobbingu i Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania

		Gromadzenie danych o udziale kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach uczelnianych, rajowych i UE.	Raporty na temat procentowego udziału kobiet i mężczyzn w grantach opracowywane corocznie i przekazywane Pełnomocnikowi Rektora ds. równego traktowania	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Biuro projektów Strukturalnych i Transferu Technologii, Biuro projektów Krajowych, Biuro projektów Międzynarodowych, Biuro Współpracy Międzynarodowej Sekretariat Rzecznika Dyscyplinar nego ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznika ds. Mobbingu i Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania
		Gromadzenie danych o liczbie otwieranych przewodów i postępowań oraz obron doktoratów, uzyskanych habilitacji i awansów w podziale na kobiety i mężczyzn.	Raporty na temat procentowego udziału kobiet i mężczyzn w awansach naukowych opracowywane	Pełnomocnik ds. równego traktowania Szkola Doktorska Biuro Nauki Sekretariat

			corocznie przekazywane Pełnomocnikowi Rektora ds. równego traktowania	Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznika ds. Mobbingu i Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania
Reagowanie – wspieranie karier naukowych i usuwanie ograniczeń rozwoju kariery oraz ułatwienie w łączeniu ról zawodowych z rodzinnymi	Osoby pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych	Projektowanie kariery – indywidualne strategie rozwoju naukowego uwzględniające cele długo i krótkoterminowe (horyzont czasowy 4 lata). Strategie składane Kierownikom Katedr/Samodzielnych Zakładów i Dyrektorom instytutów umożliwiające im planowanie strategii rozwoju naukowego Instytutu z uwzględnieniem potencjałów indywidualnych i całych zespołów oraz odpowiednie planowanie przydziału obowiązków dydaktycznych i organizacyjnych.	Strategie indywidualne i Instytutów do 2024 roku.	Kierownicy Katedr; Samodzielnych Zakładów Dyrektorzy Z-cy Dyrektorów Instytutów
	Osoby ze stopniem naukowym doktora habilitowanego zatrudnione na stanowisku	Rozwój kariery bez bariery – opracowanie i wprowadzenie zmian w zakresie wymagań awansowych na stanowisko profesora uczelni i czasowo zastosowanie mechanizmu dyskryminacji pozytywnej w określeniu kryteriów awansowych celu zwiększenia kobietom szansy na awans.	Wzrost liczby kobiet na stanowisku profesora uczelni.	Prorektor ds. nauki Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji Senacka Komisja ds. Nauki i Rozwoju Kadr

	adiunkta			
	Kobiety pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych oraz doktorantki	Granty wewnętrzne na badania dla kobiet – opracowanie projektu uzyskiwania grantów wewnętrznych na badania naukowe dla kobiet umożliwiające przeprowadzenie badań i przygotowanie publikacji, co umożliwi wzbogacenie dorobku naukowego koniecznego przy składaniu wniosków o granty w instytucjach finansujących i pozwoli ograniczyć zjawisko utraty zaangażowania kobiet w toku rozwoju kariery naukowej.	Opracowanie projektu i objęcie nim w pierwszej edycji kobiet reprezentujących wszystkie Instytuty.	Prorektor ds. nauki Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji
	Osoby pracujące na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych	<i>Bez konfliktu ról</i> – opracowanie programu wsparcia naukowców – rodziców małych dzieci w zakresie obniżenia pensum dla matek z małymi dziećmi w okresie pierwszego semestru po powrocie z urlopu, zwolnienie kobiet w 3 tryestrze ciąży z obowiązku wliczania tego okresu pracy do oceny nauczyciela w celu unikania niepotrzebnych zwolnień lekarskich i wycofywanie się z aktywności naukowej.	Program „Bez konfliktu ról”	Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji Prorektor ds. dydaktyki Biuro Kadr i Płac Dyrektorzy/Kierownicy Jednostek
	Osoby pracujące w administracji wychowujące małe dzieci	Umożliwienie pracy zdalnej oraz elastycznego czasu pracy dla pracowników i pracownic administracji pozwalające na spełnianie obowiązków opiekuńczych przez pracownice/pracowników.	Wprowadzenie regulacji dotyczącej czasu pracy w zależności od uwarunkowań.	Jednostki organizacyjne
	Społeczność SGGW	Stworzenie Przewodnika dla Młodych Rodziców (Kobiet i Mężczyzn) ułatwiającego załatwianie spraw formalnych w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego oraz korzystania z innych form wsparcia dla	Stworzenie przewodnika i opublikowanie na stronach skierowanych	Biuro Kadr i Płac

		rodziców na uczelni.	do osób pracujących.	
Edukowanie – przekazywanie wiedzy na temat przygotowywani a wniosków grantowych i dostępnych ofertach grantowych	Studentki Wydziału Zastosowań Informatyki i Matematyki	Udział w programie mentoringowym IT for SHE zgodnie z regulaminem Programu Mentoringowego IT for SHE	Informacje i regulamin programu na stronie wydziału i instytutu, udział studentek w programie min. 4..	Dziekan Wydziału Zastosowań Informatyki i Matematyki Koordynator ds. równego traktowania powołany w Instytucie Informatyki Technicznej
	Osoby pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych	Szkolenia z zakresu przygotowywania wniosków konkursowych. Wypracowanie modelu wsparcia indywidualnego badaczek przy składaniu wniosków grantowych w kontakcie zapośredniczonym przez Internet. Opracowanie Przewodnika „Złożenie wniosku Krok po kroku”.	Organizacja minimum jednego szkolenia rocznie Liczba osób powołanych w biurach do indywidualnego wsparcia Zasoby kadrowe – zespół powołany do przygotowywania formalnej strony wniosków. Przewodnik udostępniony na stronie biur projektów i aktualizowany.	Koordynatorzy ds. Planu Równości płci Biuro projektów Międzynarodowych Biuro projektów krajowych Biuro projektów Strukturalnych i Transferu Technologii Biuro Współpracy Międzynarodowej
Sygnalizowanie – zgłaszanie nieprawidłowości w zakresie ograniczeń ze względu na płeć ofert rozwoju	Osoby pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych	Monitorowanie uczelnianych ofert związanych z aktywnością i rozwojem naukowym kierowanych do pracowników i studentów w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania i podejmowanie interwencji w przypadku nieprawidłowości.	Raporty Koordynatorów ds. równego traktowania przekazywane Pełnomocnikowi Rektora ds. równego traktowania	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. równego traktowania Samorząd

naukowego				Studencki
-----------	--	--	--	-----------

CEL 3. DBANIE O RÓWNOWAGĘ PŁCI I RÓŻNORODNOŚĆ W UCZELNIANYCH, INSTYTUTOWYCH I WYDZIAŁOWYCH CIAŁACH DECYZYJNYCH ORAZ ZESPOŁACH EKSPERCKICH, RECENZENCKICH I PROJEKTOWYCH, W RAMACH POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK ORAZ W PROCESACH REKRUTACJI

Cel ten osiągnięty będzie poprzez działania promocyjne i informacyjne zachęcające kobiety do obejmowania stanowisk kierowniczych oraz działania edukacyjne z zakresu zarządzania różnorodnością, mechanizmu autodyskryminacji, a także prowadzenie badań, monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących proporcji w ciałach decyzyjnych i kadrze zarządczej oraz opracowanie rekomendacji w zakresie zmniejszania dysproporcji płci w uczelniach, instytutowych i wydziałowych ciałach decyzyjnych oraz zespołach eksperckich, recenzenckich i projektowych oraz propozycji regulacji w zakresie rekrutacji.

Rodzaj działania wyznaczony celem	Adresatki/Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Promocja – promowanie wzorców kobiecych karier w nauce i kadrze zarządzającej	Społeczność SGGW	Prowadzenie działań na bazie instrumentów miękkich zachęcających kandydatów płci niedoreprezentowanej: – kampanie promocyjne skierowane do kobiet na kierunkach gdzie przeważają mężczyźni i do mężczyzn na kierunkach, gdzie przeważają kobiety, – kampanie promocyjne skierowane do kobiet w Instytutach, w których przeważają kobiety, zachęcające kobiety do kandydowania na kierownicze stanowiska.	Kampanie min. 1 rocznie	Koordinatorzy ds. Planu Równości Płci Wydziały Instytuty we współpracy z Biurem Kadr i Płac i oraz Szkołą Doktorską i Samorządem Studenckim Biuro Promocji
	Osoby studiujące	Kampania promocyjna Samorządu Studenckiego zachęcająca studentki do kandydowania w wyborach do Prezydium i udzielania się w samorządzie.	Kampanie i filmiki	Prezydium Rady Uczelnianej Samorządu Studenckiego Biuro Promocji

Rozpowszechnianie – upowszechnianie materiałów i informacji na temat proporcji płci w procesie planowania ekspertyz, eksperymentów oraz projektów i ich realizacji.	Osoby pracujące na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych, osoby studiujące	Opracowanie wytycznych do uwzględnienia w procesie planowania ekspertyz, eksperymentów i projektów oraz ich realizacji np. przy doborze respondentów do badań ankietowych, badań natury biologicznej czy powoływania ról w projektach badawczych) promujących równe traktowanie – proporcja płci, w formie poradnika w wersji elektronicznej i rozpowszechnianie linku do poradnika na stronach Wydziałów i Instytutów oraz stronach adresowanych do osób studiujących i pracujących.	Linki do poradnika na stronach Wydziałów i Instytutów, liczba pobrań.	Koordynatorzy ds. Planu Równości Płci Koordynatorzy ds. równego traktowania
Obserwacja – badania zorientowane na zastosowanie perspektywy płci, monitorowanie proporcji płci w obszarze zarządzania, awansowania	Osoby pracujące w SGGW	Monitorowanie wysokości wynagrodzeń z uwzględnieniem płci oraz form zatrudnienia, czasu pracy. Weryfikacja reguł wynagradzania dla zapewnienia kobietom i mężczyznom zatrudnionym na tych samych stanowiskach i posiadających podobne obowiązki i podobne wyniki pracy identycznych zarobków.	Raportowanie o strukturze wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z podziałem na stanowiska oraz określenie luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami, (tzw. Gender Pay Gap)	Pełnomocnik Rektora ds. Równego traktowania Biuro Kadr i Płac Sekretariat Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznika ds. Mobbingu i Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania
		Monitorowanie proporcji płci w kadrze zarządzającej w poszczególnych jednostkach.	Przeprowadzenie badań i ewaluacja do 2025r. w celu uwzględnienia ich w kolejnym Planie Równości Płci dla SGGW.	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. równego traktowania

				Sekretariat Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznika ds. Mobbingu i Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania Biuro Kadr i Płac Biuro Obsługi Nauki
	Osoby pracujące na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych	Prowadzenie badań włączających perspektywę płci w problematykę badań.	Liczba projektów uwzględniających perspektywę płci zrealizowanych do 2025 roku,	Instytut Ekonomii i finansów Instytut Zarządzania Instytut Nauk Socjologicznych i Pedagogiki Instytut Nauk o Żywieniu Człowieka
Gromadzenie – zbieranie danych na temat proporcji płci w ciałach decyzyjnych, zespołach eksperckich, recenzenckich projektowych oraz wg	Osoby pracujące w SGGW	Gromadzenie danych na temat proporcji płci w ciałach decyzyjnych, zespołach eksperckich, recenzenckich projektowych oraz wg stanowisk i procesach rekrutacji. Gromadzenie sprawozdań z działalności naukowo-badawczej z uwzględnieniem kategorii płci.	Sprawozdania i raporty gromadzone od 2022 roku w	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Sekretariat Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznika ds. Mobbingu i

stanowisk i procesach rekrutacji				Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania Dyrektorzy Instytutów Prorektor ds. Nauki
Reagowanie – dostrzeganie i wzmacnianie dobrych praktyk i niwelowanie negatywnych w zakresie proporcji płci w ciałach decyzyjnych, zespołach eksperckich, recenzenckich projektowych oraz wg stanowisk i procesach rekrutacji		Załącznik GEP – opracowanie dokumentu zawierającego rekomendacje ze wskazówkami dotyczącymi zachowania proporcji płci w powoływanych komisjach, zespołach eksperckich, radach, komisjach konkursowych oraz procedowaniu ogłaszania konkursów o pracę, rekrutacji, formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych w taki sposób, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz wytyczne ewaluacji dorobku. Rekomendacje do sprawozdawczości z uwzględnieniem kategorii płci w prezentacji i analizie wyników.	Upowszechnienie załącznika na stornach Instytutów, Raporty Koordynatorów na temat uwzględniania rekomendacji w jednostkach.	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji Koordynatorzy ds. Planu równości Płci Sekretariat Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznika ds. Mobbingu i Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania
		Opracowanie zasad rekrutacji zapewniających transparentne reguły.	Nowe regulaminy rekrutacyjne dla nauczycieli akademickich, administracji.	Osoby odpowiedzialne za rekrutację

Edukowanie – przekazywanie wiedzy na temat zarządzania różnorodnością w zespołach	Kadra zarządzająca	Szkolenia z zakresu zarządzania różnorodnością zorientowane na podniesienie kompetencji kadry zarządczej w zakresie rozpoznawania potencjału pracownic i pracowników, sposobów motywowania, indywidualnych ścieżek rozwoju kariery.	Przeprowadzenie szkoleń dla kadry zarządzającej. Szkolenia dla chętnych organizowane raz do roku dla min. 10 osób prowadzone przez specjalistów z Instytutu Zarządzania.	Instytut Zarządzania
Sygnałizowanie – zgłaszanie nieprawidłowości i niesprawdzających się rozwiązań dbaniu o równowagę płci i różnorodność w ciałach decyzyjnych	Osoby pracujące na stanowiskach naukowych, badawczo-dydaktycznych	Zgłaszanie problemów osób pracujących w SGGW w zakresie projektowania karier naukowych.	Sprawozdania koordynatorów ds. równego traktowania.	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Koordynatorzy ds. Równego traktowania
	Społeczność SGGW	Utworzenie Forum Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego	Forum SGGW, liczba uczestników	Koordynatorzy ds. Planu Równości Płci Centrum Informatyczne Biuro Promocji



Omówienie

3. OMÓWIENIE

3.1. Administrowanie realizacją

W celu zapewnienia realizacji założeń Planu Równości Płci SGGW zostaną wyasygnowane środki na podjęcie zadań wynikających z działań przewidzianych w tym planie, jak również administracyjne wsparcie.

3.2 Monitorowanie i raportowanie

Jednym z pierwszych zadań podmiotów odpowiedzialnych w SGGW za realizację Planu Równości Płci SGGW będzie wypracowanie rozwiązań pozwalających na systematyczne i sprawne monitorowanie zmian w zakresie przestrzegania zasady równego oraz skali problemu dyskryminacji na uczelni. W szczególności monitorowana ze względu na płeć w długiej perspektywie będzie struktura zatrudnienia z uwzględnieniem stanowisk, stopni/tytułów naukowych. Monitorowaniu poddany będzie także poziom różnic płacowych między zatrudnionymi na uczelni kobietami i mężczyznami. Okresowe raporty dotyczące ujawnianych przypadków dyskryminacji na uczelni pozwolą natomiast dostosowywać działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji do realnych problemów osób studiujących i pracujących w SGGW.

3.2. Ewaluacja

Plan Równości Płci SGGW, a w szczególności wdrażane na jego podstawie rozwiązania będą podlegały ewaluacji w 2025 roku. Rectorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji dokona ewaluacji wprowadzonych rozwiązań w celu przygotowania rekomendacji dla opracowania Planu Równości Płci na kolejne lata uwzględniających również zmiany w rozporządzeniach, przepisach krajowych i międzynarodowych, które mogą zostać wprowadzone w tym okresie.

3.3. Odpowiedzialność za realizację

Za realizację Planu Równości Płci w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie odpowiada Rektor, a za nadzór nad jego realizowaniem prowadzi Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania przy wsparciu Rectorskiej Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji. Koordynowanie wdrożenia, realizacji działań i ich ewaluacji powierza się powołanym w tym celu Koordynatorom ds. Planu Równości Płci.

Realizacja Planu Równości Płci SGGW wspierana jest przez istniejącą już strukturę organizacyjną uczelni oraz strukturę powołaną w ramach realizowanej polityki równego traktowania: Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania, Rectorską Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji i Koordynatorów ds. równego traktowania powołanych w jednostkach. Dla celów i działań wynikających z Planu Równości Płci SGGW stworzone zostaną specjalnie struktury w postaci rozwiązań organizacyjnych na poziomie uczelnianym tj. Koordynatorzy ds. planu równości płci, Biuro ds. równego traktowania, Rzecznik Akademicki, strona www. na stronie www.sggw.edu.pl poświęcona równemu traktowaniu i promowaniu działań realizowanych w ramach Planu Równości Płci: baza danych *Kalejdoskop Płci w SGGW* oraz formularz zgłoszeń przypadków dyskryminacji, a także Szkolenia on-line z zakresu dyskryminacji i jej przeciwdziałania dla osób studiujących i pracujących. Wprowadzone zostaną również regulacje i

procedury przy wsparciu kadry kierowniczej najwyższego szczebla (Rektora, Prorektorów, Dyrektorów i Kierowników Jednostek oraz Komisji. O działaniach realizowanych w ramach Planu Równości Płci SGGW informowani będą za pośrednictwem strony www zarówno Interesariusze wewnątrzni, jak i zewnątrzni.

3.4. Rozwiązania organizacyjne i cele grup zaangażowanych w Plan Równości Płci

ROZWIĄZANIA ORGANIZACYJNE I CELE GRUP ZAANGAŻOWANYCH W PROCES WDROŻENIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA SGGW NA LATA 2022-2025

Struktury utworzone dla realizacji celów Planu Równości płci

Koordynatorzy ds. wdrożenia i realizacji Planu Równości Płci	Celem powołania koordynatorów jest sprawne wdrożenie, realizacja i ewaluacja działań realizujących cele Planu Równości Płci oraz dbanie o terminowe realizowanie działań przy współuczestnictwie wszystkich odpowiedzialnych podmiotów.
Sekretariat Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznika ds. Mobbingu i Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania	Celem funkcjonowania jednostki jest m.in. wsparcie administracyjne Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania oraz działań związanych z realizacją Planu Równości Płci – gromadzenia danych, przygotowania analiz i raportów, administrowania strony www poświęconej równemu traktowaniu – umieszczanie informacji o aktualnych wydarzeniach, raportów.
Rzecznik akademicki (Academic Ombudsman)	Celem działań Rzecznika będzie wspieranie osób pracujących i studiujących w SGGW poprzez mediacje i rozwiązywanie konfliktów, analizę i wyjaśnianie spraw problemowych, interweniowanie w przypadku naruszeń prawa lub procedur. Aktywność Rzecznika powinna sprzyjać poprawie kultury pracy i rozwiązywaniu problemów na etapie mediacji. Funkcja ombudsmana jest niezależna od struktury zarządzania.
JesteśMY – Grupa networkingowa dla doktorantek	Celem jest włączanie doktorantek w sieci kontaktów z kobietami naukowcami, które odniosły sukcesy naukowe, wymiana doświadczeń w zakresie skutecznego wnioskowania o granty i awansowania oraz publikowania. W ramach grupy organizowane będą spotkania (1-3 rocznie), na które zapraszane będą doktorantki i kobiety zajmujące się pracą naukową z różnych dziedzin nauki, połączone z wykładami. Formuła ta pozwoli w mniej formalny sposób nawiązać wartościowe kontakty, dzielić się doświadczeniami, udzielać porad i wsparcia merytorycznego, a także umożliwi integrację doktorantek. Działanie ma charakter synergiczny – wzmocni doktorantki, zintegruje społeczność akademicką i zwiększy widzialność dobrych praktyk SGGW na zewnątrz. Poza spotkaniami doktorantki będą mogły na bieżąco kontaktować się za pomocą listy mailingowej, administrowanej we współpracy z Koordynatorką ds. równego traktowania powołaną w Szkole Doktorskiej i Koordynatorami ds. Planu Równości Płci. Działanie nastawione jest na wyposażenie ich w

		wiedzę na temat planowania kariery naukowej, strategii publikacyjnych, aplikowania o granty, wyjazdów zagranicznych, czyli wszystkich aktywności przydatnych na dalszych etapach kariery naukowej.
Women's Lab – Laboratorium kobiet		Celem webinarium jest aktywizowanie do współpracy kobiet zajmujących się nauką i inspirowanie do innowacyjnych projektów badawczych i mobilności poprzez wymianę doświadczeń z badaczkami z innych uczelni w Polsce i za granicą. Webinaria będą miały charakter otwarty, o różnicowanej problematyce i charakterze – będą prezentowane w ich ramach wykłady, prelekcje, nowe publikacje i realizowane granty, mogą mieć także formę paneli dyskusyjnych, debat i wywiadów podczas których prezentowane będą kobiety, które osiągnęły sukcesy nie tylko w nauce, ale też w biznesie, zarówno w Polsce jak i za granicą. Spotkania on-line będą udostępniane na stronie www dotyczącej równego traktowania. Wydarzenie odbywało się będzie pod patronatem/matronatem Pani Prorektor ds. Współpracy międzynarodowej, także przy udziale współpracujących z SGGW uczelni i badaczy z innych krajów. Formuła ta pozwoli w mniej formalny sposób dzielić się doświadczeniami, poznawać dobre praktyki i planować karierę naukową oraz może prowadzić do zawiązywania się zespołów badawczych o interdyscyplinarnym charakterze, jednocześnie promując kobiety w nauce.
Kalejdoskop SGGW	płci	Utworzenia bazy danych służyłoby trzem celom: 1) monitorowania różnych działań oraz aktywności związanej z funkcjonowaniem uczelni w perspektywie płci, 2) informowania o aktywnościach i osiągnięciach kobiet i mężczyzn pracujących w SGGW interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych i wykorzystywanie danych w działaniach promujących osiągnięcia kobiet oraz dobre praktyki w uczelni, 3) badania dynamiki zmian służących projektowaniu kolejnych badań, jak i możliwych do zastosowania w projektach badawczych.
Nagroda im. Prof. Marii Radomskiej		Celem wprowadzenia nagrody byłoby z jednej strony promowanie wzorów kobiecych karier w nauce i jednocześnie odwołaniem do historii SGGE i docenieniem dobrych praktyk (Profesor Maria Joanna Radomska była jedną z pierwszych kobiet w Polsce, która pełniła funkcję rektora wyższej i dotychczas jedyną kobietą, która pełniła funkcję rektora w SGGW). Z drugiej strony nagroda służyłaby docenieniu osiągnięć kobiet pracujących w SGGW i promowaniu ich osiągnięć. Nagroda byłaby przyznawana corocznie za szczególne osiągnięcia w obszarze naukowym i organizacyjnym kobietom pracującym w SGGW na drodze ogólnouczelnianego głosowania. Informacje o kandydatkach i ich osiągnięciach były przekazywane do publicznej wiadomości, a w głosowaniu mogłaby brać udział cała społeczność SGGW. Nominowanie procedowane byłoby na poziomie Instytutów.
Granty wewnętrzne na badania dla kobiet		Celem projektu jest wsparcie aktywności naukowej kobiet jest przeciwdziałanie zjawisku utraty zaangażowania kobiet w toku

rozwoju kariery naukowej (na najwyższych stanowiska akademickich kobiety stanowią w SGGW jedynie 1/3 ogółu). Projekt adresowany byłby dla kobiet zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i jego celem byłoby umożliwienie przeprowadzenia badań i przygotowanie publikacji, co docelowo umożliwiłoby wzbogacenie dorobku naukowego koniecznego przy składaniu wniosków o granty w instytucjach finansujących. Grant finansowany byłby z Funduszu Rozwoju Nauki i przyznawany zgodnie z zasadami w opracowanym w tym celu regulaminie.

Struktury istniejące w SGGW powołane do przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi włączone do realizacji celów Planu Równości Płci SGGW

Pełnomocnik ds. równego traktowania	Do zadań Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania należy: – Wdrożenie i nadzór nad realizacją w Uczelni standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji obowiązujących w Unii Europejskiej, w tym w obszarze szkolnictwa wyższego oraz wynikających z misji SGGW w Warszawie. – Inicjowanie i koordynowanie działań systemowych na rzecz równego traktowania adresowanych do całej społeczności Uczelni. – Opracowanie i wdrożenie procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji osób pracujących i studiujących w SGGW w Warszawie. – Inicjowanie i koordynowanie na Uczelni działań prewencyjnych poprzez działania informacyjne i edukacyjne mające na celu podnoszenie kompetencji antydyskryminacyjnych całej społeczności akademickiej. – Inicjowanie i koordynowanie działań Koordynatorów ds. równego traktowania powołanych w Instytutach i Szkole Doktorskiej. – Opracowanie planu działań organu ds. równego traktowania i regulacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i równego traktowania na Uczelni, – Monitoring i ewaluacja działań antydyskryminacyjnych.
Koordynatorzy ds. równego traktowania powołani w jednostkach	Do zadań Koordynatorów ds. równego traktowania należy: – Wdrożenie, w Jednostce w której został powołany, standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji obowiązujących w obszarze szkolnictwa wyższego oraz wynikających z misji SGGW w Warszawie. – Koordynowanie, w Jednostce w której został powołany, realizacji działań systemowych na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji obowiązujących na Uczelni. – Inicjowanie i koordynowanie, w Jednostce w której został powołany, działań prewencyjnych poprzez działania informacyjne i edukacyjne mające na celu podnoszenie kompetencji antydyskryminacyjnych wśród osób pracujących i studiujących. – Monitorowanie uczelnianych ofert związanych z aktywnością i rozwojem naukowym kierowanych do osób pracujących i studiujących w zakresie przestrzegania przepisów antydyskryminacyjnych.

	– Wdrożenie, w Jednostce w której został powołany, przyjętej na Uczelni procedury zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji oraz monitoring i ewaluacja działań antydyskryminacyjnych. – Współpraca z Pełnomocnikiem Rektora ds. równego traktowania w zakresie podejmowanych działań na Uczelni.
Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji	Opiniowanie wniosków i procedur dotyczących Polityki równego traktowania oraz zmian w zakresie jej realizowania, podejmowanie działań w celu przeciwdziałania dyskryminacji. Celem działania komisji będzie reagowanie na przypadki zgłoszonej dyskryminacji zgodnie z zasadami opracowanymi w ramach „Procedury Antydyskryminacyjnej”.
Rzecznik ds. Mobbingu	Do zakresu działania Rzecznika należy w szczególności: – przyjmowanie i rejestracja zgłoszeń, – dokonywanie wstępnej analizy zgłoszeń oraz przeprowadzanie wstępnych rozmów – z pracownikami zgłaszającymi zjawisko mobbingu oraz osobami zainteresowanymi, – gromadzenie informacji i dokumentów koniecznych do rozpatrzenia zgłoszeń, – przedkładanie Komisji zgłoszeń wraz z kompletem zebranych dokumentów – oraz raportem zawierającym stan sprawy i jej ocenę, – składanie Rektorowi corocznych sprawozdań dotyczących swojego działania. Rzecznik zobowiązany jest do podjęcia czynności mających na celu określenie przyczyn: – konfliktu leżących u podstaw zgłoszenia oraz mediacji pomiędzy osobami – zainteresowanymi, w celu skłonienia ich do osiągnięcia porozumienia poprzez – zlikwidowanie przyczyn konfliktu, które doprowadziły w mniemaniu osoby wnoszącej – zgłoszenie do zaistnienia mobbingu. W przypadku gdy osoby zainteresowane nie dojdą – do porozumienia, Rzecznik przekazuje zgłoszenie do Komisji.
Rektorska Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi	Do zakresu działania Komisji należy w szczególności: – ustalanie przejawów mobbingu, – przygotowanie pracodawcy pełnej informacji i dokumentacji uzasadniających – poprawność rozpatrzonych zgłoszeń, – formułowanie propozycji zapobiegania i usuwania skutków mobbingu – oraz przedstawianie propozycji rozwiązania poszczególnych zgłoszeń.

3.5. Ramowy harmonogram realizacji działań w ramach celów Planu Równości Płci w SGGW

Cel	Działanie	Planowany termin realizacji
CEL 1. ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI CAŁEJ SPOŁECZNOŚCI SGGW NA TEMAT ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA I DYSKRYMINACJI, W TYM DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ	Wprowadzenie elektronicznego narzędzia w postaci strony internetowej, poświęconej problematyce równego traktowania, służącej promowaniu podejmowanych działań oraz dobrych praktyk i aktualnych szkoleń i wydarzeń.	od pierwszego kwartału 2022 r.
	Przygotowanie strategii promocji Uczelni zorientowanej na wyeksponowanie podejmowanych w niej działań związanych z przestrzeganiem równego traktowania i promowaniem różnorodności.	2022 r.
	Opracowanie poradników antydyskryminacyjnych dotyczących 1) dyskryminacji i jej przeciwdziałania, 2) molestowania i sposobów przeciwdziałania, 3) osób trans i sposobów postępowania na uczelni w sytuacji zmiany płci, 4) rekomendacji dotyczących języka niedyskryminującego języka włączającego i ich rozpowszechnienie.	od 2022 do 2022 roku
	Opracowanie narzędzia do diagnozy problemu dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć oraz wiedzy i świadomości w tym zakresie (osób pracujących w SGGW, w tym administracji i osób studiujących) na podstawie badań jakościowych zrealizowanych do diagnozy dla Planu Równości Płci.	Pierwszy kwartał 2022 r.
	Przeprowadzenie badań z zastosowaniem opracowanego narzędzia do badania problemu dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć oraz wiedzy i świadomości w tym zakresie przed wdrożeniem działań zaplanowanych w Planie Równości Płci i po dwóch latach od ich wprowadzenia w celu oceny zmian.	2022 i 2024 r.
	Stworzenie ulotki elektronicznej (w wersji polsko- i anglojęzycznej) zawierającej podstawowe informacje dotyczące dyskryminacji i możliwości zgłoszenia problemu.	2022 r.
	Przygotowanie narzędzi do systematycznego monitorowania zapewniania przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu i edukacji.	Od roku.akad. 2022/2023
	Opracowanie narzędzia do diagnozy problemu dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć oraz wiedzy i świadomości w tym zakresie (osób pracujących w SGGW, w tym administracji i osób studiujących) na podstawie badań jakościowych zrealizowanych do diagnozy dla Planu Równości Płci.	2022 r.
	Przeprowadzenie badań z zastosowaniem opracowanego narzędzia do badania problemu dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć oraz wiedzy i świadomości w tym zakresie przed wdrożeniem działań zaplanowanych w Planie Równości Płci i po dwóch latach od ich wprowadzenia w celu oceny zmian.	2022 i 2024 r.
	Stworzenie tzw. bazy danych, raportów i analiz dotyczących kobiet i mężczyzn studiujących i pracujących w SGGW i ich udostępnianie na stronie www poświęconej równemu traktowaniu: „Kalejdoskop płci w SGGW”.	Od 2022
	Opracowanie i wdrożenie jednolitej na całej Uczelni procedury reagowania na przypadki dyskryminacji, która określa co dzieje się po złożeniu zgłoszenia: kto je przetwarza, w jakim czasie, w jaki sposób informacja o przebiegu postępowania zostanie przekazana osobie zgłaszającej itp.	w 2022 roku, ewaluacja po 3 latach
	Opracowanie „Katalogu zachowań nieakceptowanych w SGGW” i przekazanie do wiadomości wszystkich osób zatrudnionych w SGGW.	2022
	Powołanie Rzecznika akademickiego (Academic Ombudsman)	2022
	Opracowanie i wprowadzenie elektronicznego narzędzia – strony www za pomocą której można szybko i sprawnie zgłaszać przypadki dyskryminacji, molestowania i mobbingu.	2022
	Utworzenie Biura ds. równego traktowania.	2022 r.
	Szkolenia pracowników i pracowników (naukowych i administracyjnych) oraz studentek i studentów, a także doktorantek i doktorantów: – w zakresie wiedzy na temat dyskryminacji, dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania i molestowania seksualnego;	Kwiecień-maj w 2022 r. Od 2023

	- w zakresie umiejętności związanych z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie oraz procedur przyjętych w Uczelni.	roku w każdym kolejnym roku dla osób przyjętych na studia (I semestr I roku) i dla nowo zatrudnionych pracowników
	Opracowanie narzędzi internetowych do szkolenia w wersji on-line w każdym roku dla osób przyjętych na studia (I semestr I roku) i dla nowo zatrudnionych pracowników.	Od 2024 r.
	Opracowanie i wprowadzenie elektronicznego narzędzia – strony www za pomocą której można szybko i sprawnie zgłaszać przypadki dyskryminacji.	2022 - 2023 r.
CEL 2. TROSKA O RÓWNOŚĆ SZANS I MOŻLIWOŚCI PEŁNEGO ROZWOJU POTENCJAŁU KOBIET	Nagroda Rektora im. Profesor Marii Radomskiej przyznawana corocznie za szczególne osiągnięcia w obszarze naukowym i organizacyjnym kobietom pracującym w SGGW na drodze ogólnouczelnianego głosowania i opracowanie regulaminu przyznawania nagród i procedur nominowania kandydatek.	od 2023 r.
	WOMEN's LAB – Laboratorium kobiet – webinaria z kobietami i o kobietach, które osiągnęły sukcesy w nauce w różnych dziedzinach, a także w biznesie, nie tylko w Polsce. Promocja projektów realizowanych przez kobiety ich publikacji (spotkania on-line udostępniane na stronie www dotyczącej równego traktowania). Wydarzenie pod patronatem/matronatem Pani Prorektor Współpraca z kobietami pracującymi na Uczelniach współpracujących z SGGW.	od 2023 r.
	Jesteśmy – utworzenie grup networkingowych dla doktorantek – stworzenia platformy umożliwiającej kontakty i pomoc ze strony kobiet naukowców, organizowanie spotkań z kierowniczkami grantów realizowanych w SGGW i liderkami projektów.	od 2023 r.
	Upowszechnianie informacji o najnowszych publikacjach autorstwa kobiet, w tym pracujących z SGGW na stronach Biblioteki Głównej SGGW i w Naukowej Sieci Informacyjnej	od 2023 r.
	Badania rozkładu stopni i tytułów naukowych w poszczególnych Instytutach.	od 2023 r.
	Zidentyfikowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i/lub dydaktycznej po urlopach macierzyńskich/rodzicielskich i opracowanie propozycji rozwiązań.	pierwszy kwartał 2024 r.
	Zbadanie potrzeb pracownic w zakresie wsparcia w rozwoju kariery naukowej.	2022 r.
	Gromadzenie informacji o dobrych projektach i praktykach wspierania rozwoju karier kobiet stosowanych w Instytutach oraz upublicznianie tych informacji na stronie www dotyczącej równego traktowania – Kalejdoskop płci SGGW.	od 2022 r.
	Gromadzenie danych o udziale kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach uczelnianych, rajowych i UE.	od 2022 r.
	Gromadzenie danych o liczbie otwieranych przewodów i postępowań oraz obron doktoratów, uzyskanych habilitacji i awansów w podziale na kobiety i mężczyzn.	od 2022 r.
	Projektowanie kariery – indywidualne strategie rozwoju naukowego uwzględniające cele długo i krótkoterminowe (horyzont czasowy 4 lata). Strategie składane Kierownikom Katedr i Dyrektorom instytutów umożliwiające im planowanie strategii rozwoju naukowego Instytutu z uwzględnieniem potencjałów indywidualnych i całych zespołów oraz odpowiednie planowanie przydziału obowiązków dydaktycznych i organizacyjnych.	od 2023 r.
	Rozwój kariery bez bariery – wprowadzenie zmian w zakresie wymagań awansowych na stanowisko profesora uczelni i czasowo zastosowanie mechanizmu dyskryminacji pozytywnej w określeniu kryteriów awansowych celu zwiększenia szansy kobietom na awans.	2022-2023 r.
	Granty wewnętrzne na badania dla kobiet – opracowanie projektu uzyskiwania grantów wewnętrznych na badania naukowe dla kobiet umożliwiających przeprowadzenie badań i przygotowanie publikacji, co umożliwi wzbogacenie	Pierwsza edycja od 2023 r.

	dorobku naukowego koniecznego przy składaniu wniosków o granty w instytucjach finansujących i pozwoli ograniczyć zjawisko utraty zaangażowania kobiet w toku rozwoju kariery naukowej.	
	Bez konfliktu ról – opracowanie programu wsparcia naukowców – rodziców małych dzieci w zakresie obniżenia pensum dla matek z małymi dziećmi w okresie pierwszego semestru po powrocie z urlopu, zwolnienie kobiet w 3 trymestrze ciąży z obowiązku wliczania tego okresu pracy do oceny nauczyciela w celu unikania niepotrzebnych zwolnień lekarskich i wycofywanie się z aktywności naukowej.	od 2023 r.
	Umożliwienie pracy zdalnej oraz elastycznego czasu pracy dla pracowników i pracownic administracji pozwalających na spełnianie obowiązków opiekuńczych przez pracowników	od 2023 r.
	Stworzenie Przewodnika dla Młodych Rodziców (Kobiet i Mężczyzn) ułatwiającego załatwianie spraw formalnych w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego i tacierzyńskiego i korzystania z innych form wsparcia dla rodziców na uczelni.	2022 r.
	Udział w programie mentoringowym IT for SHE. Regulamin Programu Mentoringowego IT for SHE	od 2022 r.
	Szkolenia z zakresu przygotowywania wniosków konkursowych. Wypracowanie modelu wsparcia indywidualnego badaczek przy składaniu wniosków grantowych w kontakcie zapośredniczonym przez Internet. Opracowanie Przewodnika Złożenie wniosku Krok po kroku.	od 2023 r.
	Monitorowanie uczelnianych ofert związanych z aktywnością i rozwojem naukowym kierowanych do pracowników i studentów w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania i podejmowanie interwencji w przypadku nieprawidłowości.	od 2022 r.

CEL 3. DBANIE O RÓWNOWAGĘ PŁCI I RÓŻNORODNOŚĆ W UCZELNIANYCH, INSTYTUTOWYCH I WYDZIAŁOWYCH CIAŁACH DECYZYJNYCH ORAZ ZESPOŁACH EKSPERCKICH, RECENZENCKICH I PROJEKTOWYCH, W RAMACH POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK ORAZ W PROCESACH REKRUTACJI	Prowadzenie działań na bazie instrumentów miękkich zachęcających kandydatów płci niedoreprezentowanej:	od października 2023
	- kampanie promocyjne skierowane do kobiet na kierunkach gdzie przeważają mężczyźni i do mężczyzn na kierunkach, gdzie przeważają kobiety,	
	- kampanie promocyjne skierowane do kobiet w Instytutach, w których przeważają kobiety, zachęcające kobiety do kandydowania na kierownicze stanowiska.	
	Kampania promocyjna Samorządu Studenckiego zachęcająca studentki do kandydowania w wyborach do Prezydium i udzielania się w samorządzie.	2023 r.
	Opracowanie wytycznych do uwzględnienia w procesie planowania ekspertyz, eksperymentów i projektów oraz ich realizacji np. przy doborze respondentów do badań ankietowych, badań natury biologicznej czy powoływania ról w projektach badawczych) promujących równe traktowanie – proporcja płci, w formie poradnika w wersji elektronicznej i rozpowszechnianie linku do poradnika na stronach Wydziałów i Instytutów oraz stronach adresowanych do osób studiujących i pracujących.	2023 r.
	Monitorowanie wysokości wynagrodzeń z podziałem na: kobiety i mężczyzn, form zatrudnienia, czasu pracy. Weryfikacja reguł wynagradzania dla zapewnienia kobietom i mężczyznom na tych samych stanowiskach i posiadających podobne obowiązki i podobne wyniki pracy identycznych zarobków.	Od 2022
	Monitorowanie proporcji płci w kadrze zarządzającej w poszczególnych jednostkach.	od 2022 r.
	Prowadzenie badań włączających perspektywę płci w problematykę badań.	od 2023 r.
	Gromadzenie danych na temat proporcji płci w ciałach decyzyjnych, zespołach eksperckich, recenzenckich projektowych oraz wg stanowisk i procesach rekrutacji. Gromadzenie sprawozdań z działalności naukowo-badawczej z uwzględnieniem kategorii płci.	od 2022 r.
	Załącznik GEP – opracowanie dokumentu zawierającego rekomendacje ze wskazówkami dotyczącymi zachowania proporcji płci w powoływanych komisjach, zespołach eksperckich, radach, komisjach konkursowych oraz procedowaniu ogłaszania konkursów o pracę, rekrutacji, formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz wytyczne ewaluacji dorobku. Rekomendacje do sprawozdawczości z uwzględnieniem kategorii płci w prezentacji i analizie wyników	od 2023 r.

	Opracowanie zasad rekrutacji zapewniających transparentne reguły.	2022 -2023 r.
	Szkolenia z zakresu zarządzania różnorodnością zorientowane na podniesienie kompetencji kadry zarządczej w zakresie rozpoznawania potencjału pracowników i pracowników, sposobów motywowania, indywidualnych ścieżek rozwoju kariery.	Od 2023 r.
	Zgłaszanie problemów osób pracujących w SGGW w zakresie projektowania karier naukowych.	od 2022 r.
	Utworzenie Forum Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego	od 2023 r.

Źródła

- DYREKTYWA 2006/54/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO>
- European Institute for Gender Equality (2016) Gender Equality in Academia and Research. Gender Equality Strategy 2020-2025: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> Published in the updated SwafS Work Programme, on page 76, where it states: "In Horizon Europe, having in place a Gender
- Europejska Karta Naukowca https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf
- Equality Plan (GEP) will become an eligibility criterion for public research and innovation organizations. As a result, research institutions applying for funding will be required to have a GEP in place." <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equalityresearch>
- https://www.sggw.edu.pl/wpcontent/uploads/2021/01/SGGW_HR_Strategia_i_Plan_Dzialania_14_11_2016_korekta-24_03_2017.pdf
- Plan Równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego <https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5574/M.2020.371.Zarz.194.pdf>
- Plan Równości Płci dla Politechniki Krakowskiej http://www.kst.pk.edu.pl/images/GEECCO/GEP/GEPdlaPK_v4.pdf
- Program Horyzont EUROPE 2021-2027 - program inwestycyjny UE w zakresie badań naukowych i innowacji.
- Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego (RGNiSW). Pismo z 9 września 2016 r. (sygnatura DSW.ZNU.621.91.2015.3.Eko)
- Raport „Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia RPO” , <https://rpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo>;
- Raport „Molestowanie na polskich uczelniach publicznych”, <https://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2020/01/%E2%80%9EMolestowanie-na-polskich-uczelniach-publicznych%E2%80%9D-%E2%80%93-raport-HFPC.pdf>
- Strategia-SGGW-do-2030-roku.pdf
- The Human Resources Strategy for Researchers and Action plan in the Warsaw University of Life Sciences based on the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers <https://www.sggw.edu.pl/en/home/science/hr-excellence-in-research/>
- What is a Gender Equality Plan (GEP) | European Institute for Gender Equality (europa.eu), Horizon Europe guidance on gender equality plans <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>
- Wzór uczelnianego Standardu antydyskryminacyjnego wypracowany w ramach projektu: Uniwersyteckie standardy przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji [https://www.hf.org.pl/antydyskryminacja/files/Standard%20antydyskryminacyjny%20\(PDF%3b%20%201,87%20MB\).pdf](https://www.hf.org.pl/antydyskryminacja/files/Standard%20antydyskryminacyjny%20(PDF%3b%20%201,87%20MB).pdf).