



**Zarządzenie Nr 140**  
**Rektora**  
**Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie**  
**z dnia 31 grudnia 2021 r.**

**w sprawie wprowadzenia „Polityki Równego Traktowania i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie”**

Na podstawie § 20 ust. 2 i 5 pkt. 3) i 6) Statutu Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się „Politykę Równego Traktowania i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie” w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierza się Rektorowi.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor  
Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie  
prof. dr hab. Michał Zasada  
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Załącznik  
do Zarządzenia Nr 140 Rektora Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie z dnia  
31 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia „Polityki Równego Traktowania i Przeciwdziałania  
Dyskryminacji w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie”



# Polityka Równego Traktowania SGGW

POLITYKA RÓWNEGO TRAKTOWANIA I  
PRZECIWDZIAŁANIADYSKRYMINACJI  
W SZKOLE GŁÓWNEJ GOSPODARSTWA WIEJSKIEGO W WARSZAWIE

Warszawa, 2021 r.

## ROZDZIAŁ I WPROWADZENIE

### § 1

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, zwana SGGW lub Uczelnią, stosuje zasadę równego traktowania i zapewnia jej przestrzeganie uwzględniając obowiązujące w tym zakresie normy prawne w strategicznych wewnętrznych aktach normatywnych Uczelni, w tym:

- 1) Standardzie Antydyskryminacyjnym SGGW;
- 2) Statucie SGGW
- 3) Regulaminie Studiów SGGW
- 4) Strategii SGGW do 2030 roku.

Zapobieganie dyskryminacji na Uczelni zapewniane jest natomiast poprzez wprowadzenie w SGGW odpowiednich regulacji formalno-prawnych, w tym Regulaminu pracy SGGW oraz Regulaminu wynagradzania SGGW, prowadzenie szkoleń i inne formy, o których mowa w niniejszej Polityce oraz zgodnie ze Standardem Antydyskryminacyjnym SGGW.

*Polityka Równego Traktowania i Przeciwdziałania Dyskryminacji w SGGW*, dalej zwana *Polityką równego traktowania*, realizowana jest w Uczelni w formie rozwiązań systemowych. Przyjęto, że rozwiązania systemowe integrujące różne wymiary funkcjonowania Uczelni ulepszą dotychczasowe obowiązujące w SGGW standardy działania w zapewnianiu wolnego od dyskryminacji środowiska pracy, kształcenia i nauki. *Polityka równego traktowania*, to działania, których celem jest systemowe zapewnienie przestrzegania zasady równego traktowania poprzez zapobieganie nierównemu traktowaniu i dyskryminacji zatrudnieniu, kształceniu i nauce za pomocą wdrożonych, adekwatnych do przepisów prawa i potrzeb rozwiązań i procedur.

Podstawowymi aktami prawnymi stanowiącymi wytyczne do przygotowania *Polityki równego traktowania* są:

- 1) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Z 1997 r. Nr 78, poz. 483);
- 2) ustawa z dnia 20 lipca 2021 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 poz. 478 z późn. zm.);
- 3) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.);
- 4) ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156).

*Polityka równego traktowania* stanowi również odpowiedź na rekomendacje w tej materii Rzecznika Praw Obywatelskich, dalej RPO, w tym rekomendacje sformułowane na podstawie wyników badań na polskich uczelniach zrealizowanych na zlecenie RPO w 2018 roku oraz na rekomendacje Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka sformułowane na podstawie wyników z badań 94 publicznych uczelni w kraju zrealizowanych w 2019

roku.

Wytyczne *Polityki równego traktowania* w zakresie jej planowania, wdrażania i realizacji wynikają z wprowadzonego w drodze zarządzenia Rektora SGGW *Standardu Antydyskryminacyjnego Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie* oraz tzw. dobrych praktyk stosowanych na uczelniach polskich i zagranicznych. Mając na uwadze, że dyskryminacja bardzo często jest efektem nieświadomości i niewiedzy, zaplanowane działania *Polityki równego traktowania* 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 SGGW.

## § 2 Definicje

Definicje używanych terminów:

- 1) polityka równego traktowania – należy przez to rozumieć działania, których celem jest systemowe zapewnienie przestrzegania zasady równego traktowania poprzez zapobieganie nierównemu traktowaniu i dyskryminacji za pomocą wdrożonych, adekwatnych do przepisów prawa i potrzeb rozwiązań i procedur;
- 2) zasada równego traktowania – należy przez to rozumieć brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;
- 3) dyskryminacja – należy przez to rozumieć każdy nieprzyjazny akt i zachowanie świadczące o pozbawieniu kogoś prawa do równego traktowania. Jest świadomym lub nieświadomym niesprawiedliwym traktowaniem osób ze względu na ich rzeczywistą lub domniemaną przynależność grupową;
- 4) nierówne traktowanie – należy przez to rozumieć zróżnicowane traktowanie, którego nie można wyjaśnić obiektywnymi przyczynami, ani które nie jest usprawiedliwione. To traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;
- 5) procedura – należy przez to rozumieć opis uporządkowanych w czasie czynności, jakie należy wykonać, aby osiągnąć określone rezultaty procesów.

## ROZDZIAŁ II ZAŁOŻENIA I CELE POLITYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA

### § 3

Realizując przyjętą wizję Uczelni jako miejsca wytyczającego nowe kierunki rozwoju myśli i kultury poprzez najwyższej jakości badania i kształcenie oraz respektując obowiązujące w Polsce regulacje prawne mające na celu zapewnienie równego traktowania Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie realizuje politykę równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

*Polityka równego traktowania* stanowi realizację i wdrażanie założeń określonych w Standardzie Antydyskryminacyjnym Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.

Celem nadrzędnym *Polityki równego traktowania* jest zapewnienie bezpiecznego i wolnego od dyskryminacji środowiska pracy, kształcenia i nauki. Cel ten realizowany jest w SGGW poprzez podejmowanie działań w zakresie:

- 1) zapobiegania dyskryminacji w zatrudnieniu, kształceniu i nauce;
- 2) niezwłoczne reagowanie na wszelkie formy dyskryminacji;
- 3) promowania i prowadzenia działań na rzecz równego traktowania, adresowanych do całej społeczności Uczelni.

Działania w zakresie określonym powyżej osiągnane są poprzez:

- 1) wprowadzenie w wewnętrznych aktach normatywnych Uczelni właściwych regulacji dotyczących równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji,
- 2) powołanie przez Rektora SGGW właściwych podmiotów do spraw równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji,
- 3) przyjęcie wytycznych i regulacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, kształceniu i nauce,
- 4) opracowanie i wdrożenie w Uczelni jasnej procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji,
- 5) podejmowanie działań informacyjnych i edukacyjnych w celu zapobiegania dyskryminacji w zatrudnieniu, kształceniu i nauce;
- 6) monitoring i ewaluacja realizacji *Polityki równego traktowania*.

Za realizację wytycznych *Polityki równego traktowania* odpowiedzialni są wszyscy członkowie społeczności akademickiej Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.

## **ROZDZIAŁ III PODMIOTY W SGGW WŁAŚCIWE DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA I PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI**

### **§ 4**

#### **Informacje ogólne**

W ramach realizowania *Polityki równego traktowania* Rektor SGGW powołuje Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania oraz Rektorską Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji, powołanie na okres kadencji Rektora.

Dodatkowo w następujących jednostkach organizacyjnych SGGW: instytuty, wydziały, szkoły doktorskie powoływani są koordynatorzy ds. równego traktowania. Koordynatorów powołują kierownicy właściwych jednostek organizacyjnych SGGW w porozumieniu z Pełnomocnikiem Rektora ds. równego traktowania.

### **§ 5**

#### **Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania**

1. Pełnomocnikiem Rektora ds. równego traktowania może być osoba, która posiada:
  - 1) wiedzę z zakresu równego traktowania i dyskryminacji, a także wiedzę na temat obowiązujących przepisów prawnych w tym zakresie,
  - 2) wiedzę i umiejętności z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji,
  - 3) osobiste predyspozycje umożliwiające sprawną realizację zadań wchodzących w zakres kompetencji i obowiązków Pełnomocnika, a także budowanie porozumienia i współpracy z innymi podmiotami Uczelni.
2. Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania działa w imieniu Rektora w zakresie realizacji wytycznych wynikających z przyjęcia Standardu Antydyskryminacyjnego SGGW, w tym niniejszej Polityki. Pełnomocnik podejmuje działania we współpracy z Koordynatorami ds. równego traktowania oraz Rektorską Komisją ds. przeciwdziałania dyskryminacji.
3. Do zadań Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania należy, w szczególności:
  - 1) wdrożenie i nadzór nad realizacją w Uczelni standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji obowiązujących w Unii Europejskiej, w tym w obszarze szkolnictwa wyższego i nauki oraz wynikających z misji SGGW,
  - 2) inicjowanie i koordynowanie działań systemowych na rzecz równego traktowania adresowanych do całej społeczności Uczelni,
  - 3) opracowanie i wdrożenie procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji w SGGW,
  - 4) inicjowanie i koordynowanie na Uczelni działań prewencyjnych poprzez działania informacyjne i edukacyjne mające na celu podnoszenie kompetencji antydyskryminacyjnych całej społeczności akademickiej,
  - 5) opracowanie projektów regulacji dotyczących równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w Uczelni,
  - 6) monitoring i ewaluacja działań antydyskryminacyjnych.

## § 6

### **Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji**

1. Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji opiniuje przedłożone do Komisji dokumenty dotyczące równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, przygotowuje rekomendacje i procedury wynikające z wprowadzenia, wdrożenia i realizacji *Polityki równego traktowania* oraz opracowuje rekomendacje do zmiany w zakresie jej realizowania na podstawie ewaluacji. Podejmuje również działania w celu przeciwdziałania dyskryminacji zgodnie z przyjętymi w ramach *Polityki równego traktowania* procedurami.
2. W skład Komisji wchodzi Koordynatorzy ds. równego traktowania powołani w poszczególnych jednostkach organizacyjnych SGGW.

## § 7

### **Koordynatorzy ds. równego traktowania**

1. Koordynatorem ds. równego traktowania może być osoba, która posiada:
  - 1) podstawową wiedzę z zakresu równego traktowania i dyskryminacji,
  - 2) umiejętności organizacyjne,
  - 3) osobiste predyspozycje umożliwiające sprawną realizację zadań wchodzących w zakres kompetencji i obowiązków Koordynatora ds. równego traktowania, a także budowanie porozumienia i współpracy z innymi podmiotami Uczelni.
2. Do zadań Koordynatora ds. równego traktowania należy w ramach jednostki organizacyjnej SGGW, w której został on powołany, w szczególności:
  - 1) wdrożenie standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji obowiązujących w Unii Europejskiej, w tym w obszarze szkolnictwa wyższego i nauki oraz wynikających z misji SGG,
  - 2) wdrożenie procedury zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji,
  - 3) monitoring i ewaluacja działań antydyskryminacyjnych,
  - 4) koordynowanie realizacji działań systemowych na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji obowiązujących na Uczelni,
  - 5) monitorowanie uczelnianych ofert związanych z aktywnością i rozwojem naukowym kierowanych do osób pracujących i studiujących w zakresie przestrzegania przepisów antydyskryminacyjnych,
  - 6) współpraca z Pełnomocnikiem Rektora ds. równego traktowania w zakresie podejmowanych działań na Uczelni.
3. Szczegółowy zakres zadań koordynatorów określają kierownicy jednostek organizacyjnej SGGW, w których zostali powołani w porozumieniu z Pełnomocnikiem Rektora ds. równego traktowania zgodnie z wytycznymi *Standardu Antydyskryminacyjnego SGGW* i niniejszą Polityką.

## ROZDZIAŁ IV OPIS SYSTEMOWEJ REALIZACJI POLITYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA I PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI W SGGW

### § 8

#### **Cele i zakres stosowania**

1. Cele systemowej realizacji *Polityki równego traktowania* obejmują:
  - 1) zapewnienie systemowego zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz reagowania na wszelkie jej formy w obszarze zatrudnienia, kształcenia i nauki poprzez wdrożenie procedur obowiązujących na całej Uczelni,
  - 2) zapewnienie systemowego zapobiegania nierównemu traktowaniu i dyskryminacji, w tym dyskryminacji pośredniej, poprzez działania informacyjne, edukacyjne oraz podnoszenie kompetencji antydyskryminacyjnych społeczności akademickiej.
2. *Polityka równego traktowania* obowiązuje we wszystkich jednostkach organizacyjnych Uczelni i funkcjonuje w cyklu związanym z wprowadzaniem, wdrażaniem, monitorowaniem działań antydyskryminacyjnych, który został określony w Załączniku 1 do niniejszej *Polityki*.

### § 9

#### **Kompetencje i odpowiedzialność**

Poniżej przedstawiono kompetencje i odpowiedzialność w związku z realizacją *Polityki równego traktowania* podmiotów innych niż opisanych w § 5 - 7 :

- 1) Rektor – sprawuje nadzór nad realizowaniem *Polityki równego traktowania* w Uczelni;
- 2) Kanclerz – sprawuje nadzór nad przestrzeganiem przepisów *Polityki równego traktowania* w administracji centralnej SGGW;
- 3) Dyrektor Instytutu – sprawuje nadzór nad przestrzeganiem przepisów *Polityki równego traktowania* w podległym mu Instytucie;
- 4) Dziekan – sprawuje nadzór nad przestrzeganiem przepisów *Polityki równego traktowania* w podległym mu Wydziale;
- 5) Dyrektor Szkoły Doktorskiej – sprawuje nadzór nad przestrzeganiem przepisów *Polityki równego traktowania* w podległej mu szkole doktorskiej;
- 6) Kierownik jednostki organizacyjnej SGGW, inny niż wymieniony w pkt 3) – 5) – odpowiada za przestrzeganie przepisów *Polityki równego traktowania* w jednostce, którą kieruje.

### § 10

#### **Planowanie *Polityki równego traktowania***

Planowanie *Polityki równego traktowania* określone jest według zasady: długoterminowymi działaniami realizacji *Polityki równego traktowania*, średnioterminowym planem działań realizowanych w celu wprowadzenia i wdrożenia tej *Polityki* (w cyklu trzyletnim) oraz wyznaczane krótkoterminowymi planami poprzez określenie działań w cyklu rocznym. Planowanie, o którym mowa powyżej, określa



Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

Jednostki organizacyjne Uczelni odpowiedzialne za wprowadzenie, wdrożenie i realizację *Polityki równego traktowania* uwzględniają w swoich działaniach zadania zidentyfikowane w Planie wprowadzania, wdrażania i realizacji Polityki równego traktowania.

Do realizowania zaplanowanych działań zapewniane są niezbędne zasoby kadrowe, materialne i niematerialne. Zarządzanie zasobami realizowane jest zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującymi oraz wewnętrznymi uregulowaniami Uczelni.

## § 11

### **Wdrażanie Polityki równego traktowania**

Jednostki organizacyjne Uczelni odpowiedzialne za wprowadzenie, wdrożenie i realizację *Polityki równego traktowania* i opisane w Polityce stosują procedury obowiązujące w Uczelni w oparciu o wytyczne Standardu Antydyskryminacyjnego SGGW. Procedury te określają cele i sposób realizacji działań, zasoby niezbędne do ich wdrożenia, odpowiedzialność osób podejmujących w tym zakresie działania, zasady dokumentowania czynności oraz sposoby monitorowania. Realizacja działań nadzorowana jest przez osoby uprawnione, zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującymi oraz wewnętrznymi uregulowaniami Uczelni.

## § 12

### **Monitorowanie Polityki równego traktowania**

Realizacja *Polityki równego traktowania* podlega monitoringowi. Monitoring prowadzony jest za pomocą narzędzi przygotowanych na podstawie wytycznych Standardu Antydyskryminacyjnego SGGW. Wyniki monitoringu podlegają analizie. Analiza ma na celu określenie skuteczności realizowanych działań oraz ich ulepszenie. Analiza wyników dokonywana jest przez Rektorską Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji. Wnioski z analizy wykorzystywane są do podejmowania działań doskonalących.

## § 13

### **Ewaluacja Polityki równego traktowania**

Realizacja *Polityki równego traktowania* podlega przeglądowi. Ewaluacji podlegają działania poszczególnych podmiotów właściwych do spraw równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji od czasu ich wprowadzenia w każdym minionym roku akademickim. Ocena realizacji *Polityki równego traktowania* dokonywana jest na podstawie raportów Koordynatorów ds. równego traktowania, a wnioski i rekomendacje wykorzystywane do doskonalenia działań w jednostkach. Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania przygotowuje raport dotyczący realizacji *Polityki równego traktowania* w całej Uczelni i rekomendacje, które podawane są do wiadomości Rektora i mają zastosowanie w podejmowaniu działań doskonalących.

## § 14

### **Dokumentacja Polityki równego traktowania**

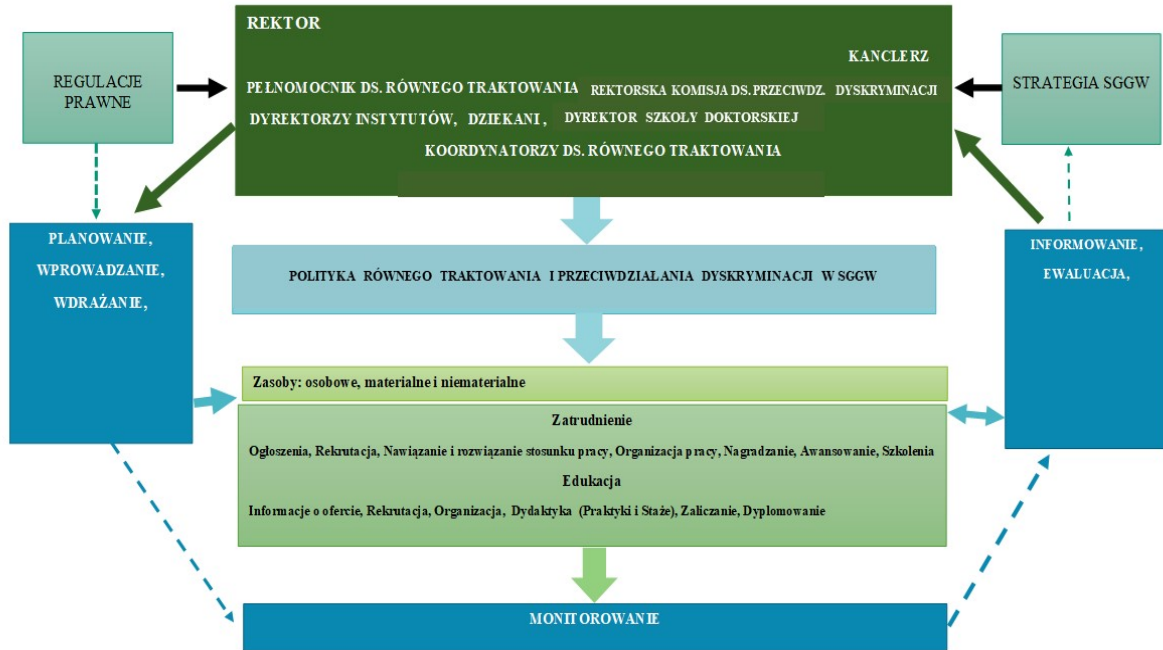
Dokumenty związane z realizacją *Polityki równego traktowania* gromadzone są przez Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania, a po zakończeniu kadencji przekazywane są odpowiednio kolejnym osobom sprawującym te funkcje. Dokumentacja przechowywana jest z zachowaniem wytycznych w zakresie ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa informacji.

## § 15

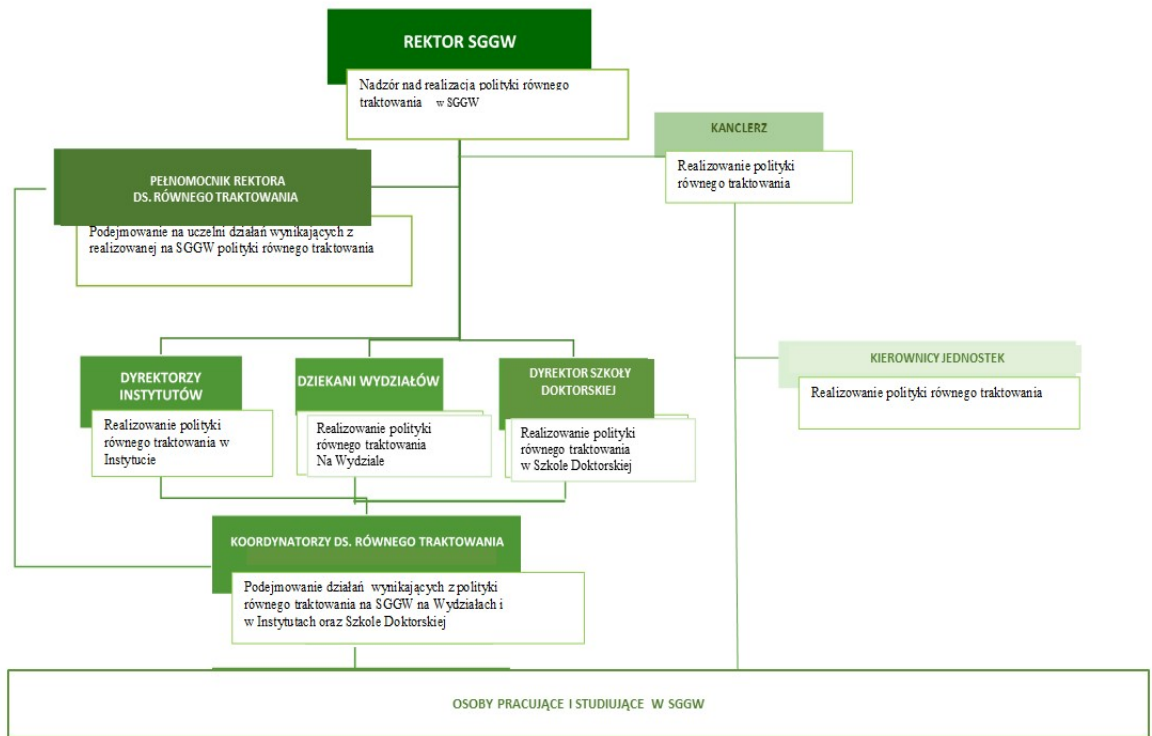
### **Dostęp do informacji**

W ramach realizacji *Polityki równego traktowania* podejmowane są działania mające na celu upowszechnianie informacji na temat zasad równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w Uczelni, założeń i celów realizowanej niniejszej Polityki oraz działań i wytworzonych procedur, tak, aby każda osoba tworząca społeczność akademicką miała świadomość jej istnienia, a także wiedziała, w jaki sposób można z niej skorzystać. Komunikacja z interesariuszami odbywa się za pomocą zamkniętych (m.in. e-mail, pisma) i otwartych (strona internetowa) kanałów komunikacji.

### Schemat organizacji systemowej realizacji Polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w SGGW.



## Struktura realizacji systemowej Polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w SGGW.



<b>PLAN WPROWADZENIA, WDROŻENIA I REALIZACJI POLITYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA</b>			
Cel działania	Zakres działania	Efekt działania	Osoby odpowiedzialne
<b>ETAP I. WPROWADZENIE POLITYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA</b>			
1. Powołanie podmiotów właściwych ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Określenie uprawnień i pozycji podmiotów właściwych ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Powołanie Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania, Rektorskiej Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji  Koordynatorów ds. równego traktowania	Rektor  Dyrektorzy Instytutów/ Dziekani Wydziałów Dyrektor Szkoły Doktorskiej
2. Przyjęcie wytycznych i regulacji dotyczących równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w SGGW	Uczelniany Standard Antydyskryminacyjny dla SGGW	Przyjęcie Standardu Antydyskryminacyjnego SGGW	Rektor
3. Opracowanie polityki równego traktowania i przeciwdziałania	Opracowanie wewnętrznych dokumentów określających sposób pracy i planu działań podmiotów właściwych ds.	Polityka równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w SGGW.	Pełnomocnik Rektora ds. równego

dyskryminacji w SGGW	równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji  Zaprojektowanie systemowej realizacji polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w SGGW oraz opracowanie planu jej wprowadzenia, wdrożenia i realizacji	Plan wprowadzenia, wdrożenia i realizacji Polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w SGGW.	traktowania
4. Wprowadzenie systemowej realizacji polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w SGGW	Przyjęcie Polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w SGGW	Zarządzenie	Rektor
5. Podniesienie kompetencji kadry kierowniczej SGGW z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Przeprowadzenie szkoleń dla kadry kierowniczej SGGW	Przeszkolenie kadry kierowniczej z zakresu wiedzy dotyczącej problemu dyskryminacji, podstawowych pojęć oraz sposobów zapobiegania i przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym. zrealizowane 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 (szkolenie pt.: Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w relacjach pracowniczych).	Pełnomocnik ds. równego traktowania  Realizatorzy szkolenia
6. Podnoszenie kompetencji w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania	Przeprowadzenie szkoleń dla Koordynatorów ds. równego traktowania	Przeszkolenie w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Koordynatorów ds. równego traktowania.	Pełnomocnik ds. równego traktowania

dyskryminacji w zatrudnieniu, kształceniu i nauce oraz wiedzy o sposobach przeciwdziałania dyskryminacji w szkolnictwie wyższym koordynatorów ds. równego traktowania			Eksperti
7. Rozpoznanie przestrzegania zasady równego traktowania i problemu dyskryminacji w Uczelni	<p>Analiza dokumentów Uczelni pod kątem realizacji standardów w zakresie równego traktowania</p> <p>Badanie opinii na temat równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji przeprowadzone wśród osób pracujących i studiujących</p>	<p>Raport z analizy i rekomendacje w zakresie wdrażania standardów na rzecz równego traktowania</p> <p>Diagnoza problemu dyskryminacji w Uczelni</p>	<p>Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania,</p> <p>Koordynatorzy ds. równego traktowania</p>
<b>ETAP II. WDROŻENIE POLITYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA</b>			
8. Umieszczenie w dokumentach strategicznych Uczelni regulacji dotyczących wpierania równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w	Weryfikacja zapisów obowiązujących w dokumentach strategicznych i w innych dokumentach wewnętrznych Uczelni	Uwzględnienie w dokumentach strategicznych Uczelni wpierania równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, kształceniu i nauce - rekomendacje	<p>Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania,</p> <p>Koordynatorzy ds. równego traktowania</p>

zatrudnieniu, kształceniu i nauce			
9. Upowszechnienie wiedzy na temat realizacji Polityki równego traktowania	Opracowanie materiałów informacyjnych na temat realizowanej w SGGW Polityki równego traktowania	Umieszczenie materiałów informacyjnych na stronie SGGW i na stronach jednostek Uczelni na temat Polityki równego traktowania  Umieszczenie danych kontaktowych pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania oraz koordynatorów ds. równego traktowania (adresy e-mail).	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania
10. Opracowanie kompleksowego programu podnoszenia kompetencji antydyskryminacyjnych społeczności akademickiej	Przygotowanie szkoleń dla osób pracujących i studiujących w SGGW z zakresu podstawowej wiedzy dotyczącej równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji: obowiązujących przepisów prawnych, niedopuszczalnych zachowań z ich dokładnymi definicjami, środkach przeciwdziałania i reagowania.	Szkolenie osób pracujących i studiujących w zakresie obowiązujących przepisów prawnych, niedopuszczalnych zachowań, przeciwdziałania i reagowania na zachowania noszące znamiona dyskryminacji	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania  Koordynatorzy ds. równego traktowania
11. Opracowanie i wdrożenie procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji w zatrudnieniu, kształceniu i nauce .	Opracowanie i wdrożenie procedur reagowania na dyskryminację w jednostkach Uczelni	Wdrożenie opracowanej procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania  Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji
12. Opracowanie narzędzi do	Przygotowywanie narzędzi	Narzędzia monitorowania i ewaluacji	Pełnomocnik



monitoringu i ewaluacji polityki równego traktowania	monitorowania i ewaluacji polityki równego traktowania	polityki równego traktowania	Rektora ds. równego traktowania  Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji
<b>ETAP III. REALIZACJA POLITYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA</b>			
13. Podnoszenie kompetencji antydyskryminacyjnych społeczności akademickiej	Szkolenia z zakresu kompetencji antydyskryminacyjnych dla nowych członków społeczności akademickiej	Szkolenia dla nowych pracowników kończące się podpisaniem oświadczenia o zapoznaniu się informacjami na temat obowiązujących przepisów prawnych, niedopuszczalnych zachowań, środkach przeciwdziałania i reagowania na zachowania noszące znamiona dyskryminacji  Przekazywanie studentom pierwszego roku przez opiekuna roku informacji na temat obowiązujących przepisów prawnych, niedopuszczalnych zachowań, środkach przeciwdziałania i reagowania na zachowania noszące znamiona dyskryminacji.	Koordinatorzy ds. równego traktowania
14. Upowszechnianie wiedzy na temat równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Aktualizacja materiałów informacyjnych na temat równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji na stronie SGGW,	Aktualne informacje na temat równego traktowania stronie Uczelni, linki na stronach Wydziałów/Instytutów/Szkoły Doktorskiej	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania  Koordinatorzy ds.

			równego traktowania
15. Monitoring i ewaluacja realizacji polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, kształceniu i nauce w SGGW	Analiza efektywności działań w ramach polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, kształceniu i nauce w SGGW, w tym stosowania procedury diagnozowania i reagowania na przypadki dyskryminacji.	Coroczne sprawozdanie z działań Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania z realizacji polityki równego traktowania w Uczelni  Raporty coroczne z realizacji polityki równego traktowania w Jednostkach.  Raport i rekomendacje z ewaluacji dokonanej po trzech latach realizacji Polityki równego traktowania.	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania  Koordynatorzy ds. równego traktowania  Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji



