

Załącznik do Zarządzenia Nr 5 Rektora SGGW z dnia 26 stycznia 2026 r. w sprawie wprowadzenia „Planu Równości Płci dla Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na lata 2026-2031”



**Plan Równości Płci dla Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
na lata 2026-2031**

Opracowanie:
Pełnomocnik Rektora SGGW ds. Równego Traktowania

Warszawa, 2026

Spis treści

Wprowadzenie	4
1. DIAGNOZA	7
1.1. KOBIECY I MĘŻCZYŹNI W SGGW W ROKU AKADEMICKIM 2025/2026	7
1.1.1. Kobiety i mężczyźni pracujący w SGGW wg miejsca zatrudnienia, stanowiska, tytułu/stopnia naukowego.....	7
1.1.2. Kobiety i mężczyźni studiujący w SGGW wg. typu i organizacji studiów oraz wydziału i kierunku	12
1.2. KOBIECY I MĘŻCZYŹNI W SGGW 2022-2025 – WYNIKI I WNIOSKI MONITORINGU I EWALUACJI DZIAŁAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH PLANU RÓWNOŚCI PŁCI 2022-2025... 18	
1.2.1 Wyniki i wnioski monitoringu struktury płci w SGGW – analiza porównawcza 2020/2021 i 2024/2025	18
1.2.1.1. Wyniki analizy porównawczej proporcji płci w ciałach zarządczych oraz w zakresie stanowisk i stopni i tytułów naukowych w 2020/2021 i 2024/2025	18
1.2.1.2. Wnioski z analizy porównawczej struktury płci wśród osób pracujących w SGGW w 2020/2021 i 2024/2025	21
1.2.1.3. Wnioski z analizy porównawczej struktury płci wśród osób studiujących w SGGW i kształcących się w Szkole Doktorskiej SGGW w 2020/2021 i 2024/2025.....	22
1.2.2. Wnioski z analizy porównawczej różnic wynagrodzeń ze względu na płeć w okresie 2022-2025	22
1.2.3. Wnioski z badań problemu dyskryminacji i mobbingu w SGGW 2024/2025	23
1.2.4. Wnioski z ewaluacji Planu Równości Płci Dla SGGW na lata 2022-2025.....	28
2. CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI	32
CEL 1 PODNIESIENIE ŚWIADOMOŚCI W ZAKRESIE ZNACZENIA RÓWNOŚCI SZANS, RÓŻNORODNOŚCI, INKLUZYWNOŚCI ORAZ ICH PRAKTYCZNEGO ZASTOSOWANIA WE WSZYSTKICH WYMIARACH FUNKCJONOWANIA UCZELNI – ZARZĄDZANIU, BADANIACH, KSZTAŁCENIU, KOMUNIKACJI – Z UWZGLĘDNIANIEM PRZECINANIA SIĘ RÓŻNYCH FORM DYSKRYMINACJI (<i>GENDER IDEA</i>).....	35
CEL 42 <u>WŁĄCZENIE</u> PERSPEKTYWY PŁCI Z UWZGLĘDNIENIEM ZRÓŻNICOWANYCH POTRZEB W DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z ROZWOJEM KARIER, W TYM TAKŻE POTRZEBY ZRÓWNOWAŻENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO	42
CEL 3 <u>WŁĄCZENIE</u> PERSPEKTYWY PŁCI DO PROCESÓW BADAWCZYCH I TREŚCI DYDAKTYCZNYCH.....	46
3. OMÓWIENIE	49
3.1. Administrowanie realizacją i finansowanie działań (budżet).....	49
3.2 Monitorowanie i raportowanie.....	49
3.2. Ewaluacja	49
3.3. Odpowiedzialność za realizację	50
3.4. Rozwiązania organizacyjne i cele grup zaangażowanych w Plan Równości Płci	50
3.5. Ramowy harmonogram realizacji działań w ramach celów Planu Równości Płci w SGGW w latach 2026-2031	54

3.6. Szczegółowy harmonogram realizacji działań w ramach celów Planu Równości Płci w SGGW w latach 2026-2031	55
Źródła:.....	57

Wprowadzenie

„Plan Równości Płci dla Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na lata 2026-2031”, to kolejny – drugi – Plan zaprojektowany z myślą o wzmacnianiu równego traktowania, a tym samym polepszaniu warunków pracy i kształcenia w SGGW. Jego celem jest kontynuowanie działań, które poprzez wdrażanie idei równego traktowania, w poszanowaniu równości potrzeb i różnorodności, mogą przyczynić się do tego, aby Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie stawała się miejscem coraz bardziej otwartym i dostępnym. Działania ukierunkowanych na tworzenie Uczelni równych szans, zapewniającej wszystkim osobom pracującym i kształcącym się przyjazną i bezpieczną przestrzeń sprzyjającą rozwojowi, pełnemu wykorzystaniu potencjału oraz dbałości o dobrostan. Cel ten, podobnie jak w Planie Równości Płci dla SGGW na lata 2022-2025, realizowany będzie dwuwymiarowo – na poziomie instytucjonalnym oraz indywidualnym (zmian świadomościowych) – by prowadzić do osiągnięcia efektu synergicznego. Przy czym nowy Plan na lata 2026–2031 jest kontynuacją i zarazem zmianą. Celem działań podejmowanych w latach 2022-2025 były przede wszystkim zmiany instytucjonalne, które poprzez wprowadzenie procedur zapewniających równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji oraz edukacji stworzyły bazę do zmiany praktyk i poprawy warunków nauki i pracy na bardziej bezpieczne i sprzyjające rozwojowi dla całej społeczności SGGW. W pierwszym Planie zmiany praktyk w Uczelni dokonywały się głównie poprzez wprowadzenie nowych praktyk i procedur, co miało prowadzić do zmian świadomościowych. W drugim Planie, to zmiany świadomościowe mają prowadzić do realnych zmian praktyk i tym samym zapewnić dalszy postęp w czynieniu Uczelni otwartą, dostępną i przyjazną dla całej różnorodnej pod wieloma względami społeczności akademickiej.

Nowy Plan Równości Płci dla SGGW ukierunkowany jest przede wszystkim na zwiększanie wiedzy i umiejętności praktykowania otwartości i dostępności we wszystkich obszarach funkcjonowania Uczelni. Jest to propozycja wdrożenia wartości DEI (Diversity, Equity, Inclusion), które odnoszą się do promowania różnorodności, równości potrzeb i inkluzyjności w organizacjach i społeczeństwie. DEI jest kluczowym elementem współczesnego zarządzania, który ma na celu stworzenie środowiska pracy, w jakim wszyscy pracownicy czują się doceniani i mają równe szanse. W Planie Równości Płci dla SGGW na lata 2026-2031 idea ta realizowana będzie w perspektywie płci w ujęciu intersekcyjnym. Nowy Plan dla SGGW ukierunkowany hasłem przewodnim GENDER IDEA (Gender Intersectionality, Diversity, Equity Acceptance) koncentruje się na tym jak równość i różnorodność dostrzegać, doceniać i wzmacniać oraz jak korzystać z ich potencjału w codziennych praktykach związanych z kształceniem, prowadzeniem badań, a także funkcjonowaniem Uczelni jako organizacji, w tym zarządzaniem i komunikacją. Zakłada także integrację wymiaru płci we wszystkie aspekty funkcjonowania Uczelni. Jego celem jest nie tylko niwelowanie nierówności, ale także podniesienie jakości badań poprzez uwzględnienie różnorodnych perspektyw i doświadczeń.

Założenia te wpisują się w 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, utrzymania i rozwoju karier kobiet w nauce, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE), jak również rozwiązania 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 badawczych¹. Ponadto posiadanie Planu Równości od 2022 roku jest kryterium kwalifikowalności do udziału w programach Horyzont EUROPE 2021-2027 i 2028-2034 dla uczelni, instytutów badawczych i instytucji publicznych aplikujących o finansowanie w ramach programu. W programach Horyzont Europa ustanawia równość płci jako zasadę przekrojową, integrując ją na wszystkich etapach procesu badawczo-innowacyjnego. Celem tej zasady jest nie tylko eliminacja nierówności, ale także podniesienie jakości badań poprzez uwzględnienie różnorodnych perspektyw i doświadczeń. Integracja wymiaru płci w treść badań i innowacji (gender dimension) – uwzględnienie analizy ze względu na płeć (sex and gender based analysis) w treści projektów jest domyślnym wymogiem ocenianym w ramach kryterium „doskonałości” (excellence), chyba że temat konkursowy wyraźnie stanowi inaczej². Program prac Horyzontu Europa na lata 2026–2027 (General Annexes) wprowadza istotne zmiany w wymaganiach dotyczących Gender Equality Plans (GEP), których celem jest wzmocnienie integracji równości płci w działaniach badawczych i innowacyjnych³. Celem tych działań jest wspieranie rozwoju europejskiego systemu badań i innowacji w sposób, który umożliwi pełne wykorzystanie talentów wszystkich badaczek i badaczy, niezależnie od płci. Zakłada się, że lepsze uwzględnianie perspektywy płci w projektach badawczych przekłada się na zwiększenie ich jakości, użyteczności i wpływu na rozwój społeczeństwa wiedzy, technologii i innowacji.

Założenia Planu Równości Płci dla SGGW na lata 2026-2031 wpisują się w wytyczne nowej Europejskiej Karty Naukowca i jednocześnie stanowią 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 wyróżnienia „HR Excellence in Research”⁴ i ciągłego doskonalenia polityk kadrowych i rekrutacyjnych, w tym do rozwijania polityk równościowych. Integruje dotychczas prowadzone w SGGW działania na rzecz równości z nowymi inicjatywami. Plan ten wpisuje się także w cele i założenia Standardu Antydyskryminacyjnego SGGW oraz uzupełnia oraz rozwija cele i założenia realizowanej w SGGW polityki równego traktowania.

Plan Równości Płci dla SGGW na lata 2026-2031 opiera się na celach, które realizowane będą poprzez wyszczególnione działania, a ich skuteczność monitorowana będzie za pomocą określonych wskaźników. Plan został opracowany na podstawie aktualnych wytycznych do przygotowania Gender Equality Plan⁵ oraz w oparciu o wyniki diagnozy przeprowadzonej w SGGW w drugiej połowie 2025 r. Diagnoza została sporządzona na podstawie danych dotyczących struktury płci w SGGW w roku poprzedzającym opracowanie nowego Planu oraz na podstawie analiz wyników i wniosków z monitoringu prowadzonego w ramach Planu Równości Płci dla SGGW na lata 2022-2025, a także i ewaluacji działań prorównościowych realizowanych w ramach tego Planu i wniosków z badań problemu dyskryminacji, w tym molestowania i molestowania seksualnego oraz mobbingu zrealizowanych w roku akademickim 2024/2025. Nowy Plan jest strategią zaplanowaną na pięć lat, a jego wewnętrzna ewaluacja, tak jak w poprzednim Planie będzie dokonywana w odniesieniu do planów krótko- i średnio- terminowych oraz corocznie przygotowywanych harmonogramów działań. Realizowany będzie przy współudziale wielu podmiotów i jednostek Uczelni, które przy realizacji poprzedniego Planu wykazały duże zaangażowanie i systematyczną współpracę, tj. Kolegium Rektorskie, Biuro Promocji, Biuro Kadr i Płac, Biuro Spraw Studenckich, Biuro Projektów Międzynarodowych, Telewizję SGGW, Bibliotekę Główną oraz Koordynatorów ds. równego traktowania w jednostkach.

1 O 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>

² Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

³ Aktualizacje dotyczące wymagań dla Planów Równości Płci w programie Horyzont Europa - Krajowy Punkt Kontaktowy [Aktualizacje dotyczące wymagań dla Planów Równości Płci w programie Horyzont Europa - Krajowy Punkt Kontaktowy](#)

⁴ Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi dla Naukowców i Plan działania w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie w oparciu o Europejską Kartę Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych <https://www.sggw.edu.pl/nauka/hr-excellence-in-research/>

⁵ Aktualizacje dotyczące wymagań dla Planów Równości Płci op. cit.

DIAGNOZA

1.DIAGNOZA

Zaprezentowana poniżej diagnoza zawiera analizy aktualnej struktury płci w SGGW wśród osób pracujących, studiujących oraz kształcących się w Szkole Doktorskiej SGGW, a także analizę zmian proporcji płci w tych grupach w okresie od roku 2020/2021 przed wprowadzeniem Planu Równości Płci dla SGGW na lata 2022-2025 do roku akademickiego 2024/2025. Diagnozę dopełniają wyniki i wnioski z analizy porównawczej monitoringu proporcji płci w ciałach zarządczych oraz w zakresie stanowisk, a także stopni i tytułów naukowych w okresie 2020/2021 - 2024/2025, wnioski z analizy monitoringu różnic wynagrodzeń ze względu na płeć w okresie 2022-2025 oraz wnioski z ewaluacji działań równościowych prowadzonych w ramach Planu Równości Płci dla SGGW na lata 2022-2025.

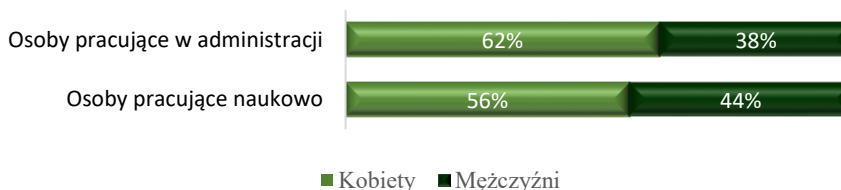
1.1. KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W SGGW W ROKU AKADEMICKIM 2025/2026

Diagnoza struktury płci w SGGW zawiera analizę proporcji płci wśród osób pracujących i studiujących w SGGW oraz kształcących się w Szkole Doktorskiej SGGW. Analiza rozkładu płci wśród osób zatrudnionych przeprowadzona została z uwzględnieniem miejsca zatrudnienia, stanowiska, stopnia/tytułu naukowego, a także pełnienia funkcji kierowniczych w Uczelni oraz projektach badawczych. Analiza wśród osób studiujących uwzględniała natomiast typ i organizację studiów oraz wydział i kierunek. Diagnoza została sporządzona na podstawie danych z roku akademickiego 2024/2025 przesłanych z Biura Kadr i Płac, Biura Spraw Studenckich, Biura Projektów Międzynarodowych, Biura Projektów Krajowych, Biura Projektów Strukturalnych i Inwestycyjnych, Biura Obsługi Nauki oraz na podstawie Sprawozdania POLON GUS S10 wg stanu na 31 grudnia 2024 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 2024/2025*, oprac. Szymon Wielgosz, Emilia Paprzycka, Warszawa 2025 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

W roku akademickim 2024/2025 w SGGW zatrudnionych było 2 641 osób, w tym 1 559 kobiet i 1 082 mężczyzn. Udział kobiet wśród zatrudnionych w SGGW jest większy niż mężczyzn (odpowiednio: 59%; 41%). Kobiety pracuje więcej niż mężczyzn zarówno w obszarze nauki (odpowiednio: 56%;44%), jak i administracji (odpowiednio: 62%;38%) (Wykres 1).

Wykres 1. Struktura płci osób zatrudnionych w SGGW w Warszawie w podziale na osoby pracujące naukowo i w administracji.



Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Kadr i Płac (stan na 31 grudnia 2024 r.).

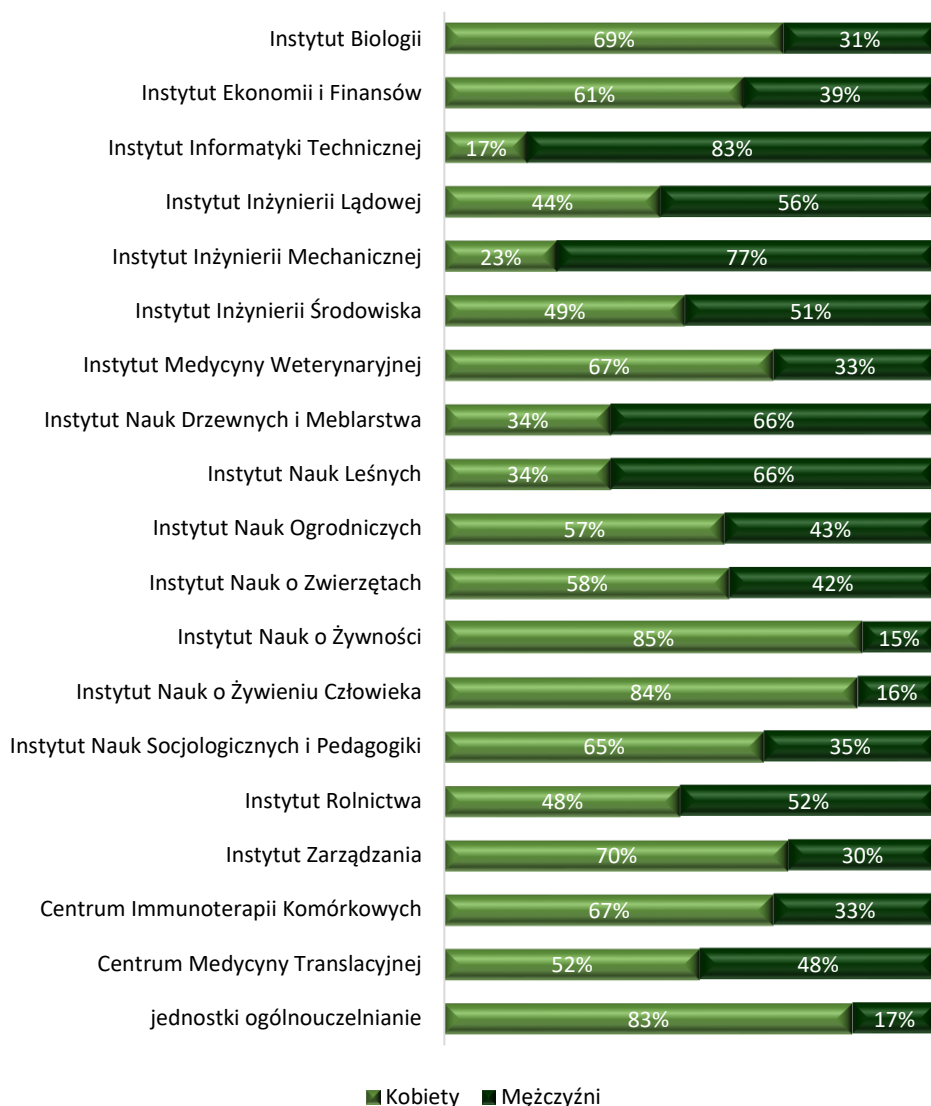
Pracownice i pracownicy administracji

Wśród osób zatrudnionych w administracji centralnej i innych jednostkach przeważają kobiety. Przewaga kobiet (57%) występuje wśród zatrudnionych w administracji centralnej, a w przypadku innych jednostek kobiety stanowią zdecydowaną większość (83%).

Pracownice i pracownicy naukowcy SGGW

Na szesnaście instytutów (stan na 31 grudnia 2024 r.) i dwie jednostki o charakterze jednostki ogólnouczelnianej (Centrum Immunoterapii Komórkowych oraz Centrum Medycyny Translacyjnej) w dziesięciu z nich udział kobiet wśród zatrudnionych jest wyższy niż mężczyzn. Proporcja płci jest podobna w Instytucie Rolnictwa, Instytucie Inżynierii Środowiska i Centrum Medycyny Translacyjnej. W jednostkach ogólnouczelnianych ponad cztery piąte osób pracujących (83%) stanowią kobiety (Wykres 2.).

Wykres 2. Struktura płci w instytutach oraz jednostkach interdyscyplinarnych i ogólnouczelnianych SGGW.



Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Kadr i Płac (stan na 31 grudnia 2024 r.).

Struktura płci Kadry zarządzającej /Władz Uczelni

W kadencji 2024-2028 we Władzach Uczelni tj. Kolegium Rektorskim i Radzie Uczelni – proporcja płci jest nierówna – większość stanowią mężczyźni, przy czym pierwszym zastępcą Rektora jest kobieta. W Senacie SGGW i Komisjach Rektorskich i wśród Pełnomocników Rektora przeważają mężczyźni. W Komisjach Uczelnianych i w Prezydium Rady Uczelnianej Samorządu Studentów SGGW proporcja płci jest podobna, a w Komisjach Senackich równa.

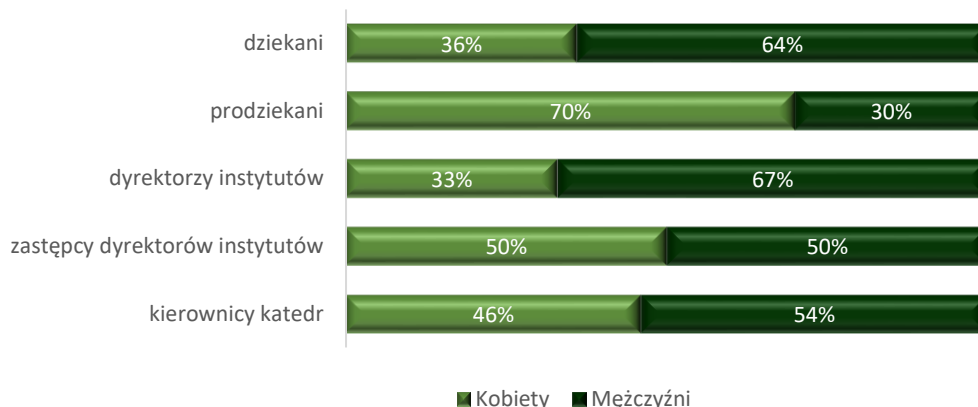
Tabela 1. Struktura płci wśród reprezentantów władz uczelni, Senatu akademickiego SGGW, Radzie Uczelni w kadencji 2024-2028 i Prezydium RUSS w kadencji 2024/2025⁶.

Stanowisko, funkcja	kobiety		mężczyźni		ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Rektor	-	0%	1	100%	1	100%
Prorektorzy	1	25%	3	75%	4	100%
Kanclerz	-	-	1	100%	1	100%
Kwestor	1	100%	-	-	1	100%
Senat akademicki SGGW	20	43%	27	57%	47	100%
Rada Uczelni	2	29%	5	71%	7	100%
Pełnomocnicy rektora	4	36%	7	64%	11	100%
Komisje Rektorskie	105	44%	132	56%	237	100%
Komisje Senackie	66	50%	66	50%	132	100%
Komisje Uczelniane	51	53%	45	47%	96	100%
Prezydium Rady Uczelnianej Samorządu Studentów SGGW	4	50%	4	50%	8	100%

Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Organizacyjnego oraz Samorządu Studentów SGGW.

Proporcja płci we władzach wydziałów jest zróżnicowana – funkcję dziekana częściej pełnią mężczyźni, a prodziekanów kobiety. W przypadku władz instytutów różna proporcja płci istnieje wśród dyrektorów Instytutów – kobiety stanowią jedną trzecią pełniących tę funkcję. Na stanowiskach zastępcy dyrektora i kierownika katedry proporcja płci jest podobna (Wykres 3.). W administracji centralnej stanowiska kierownicze pełnią częściej kobiety (61%) niż mężczyźni (39%).

Wykres 3. Struktura płci we Władzach Jednostek SGGW



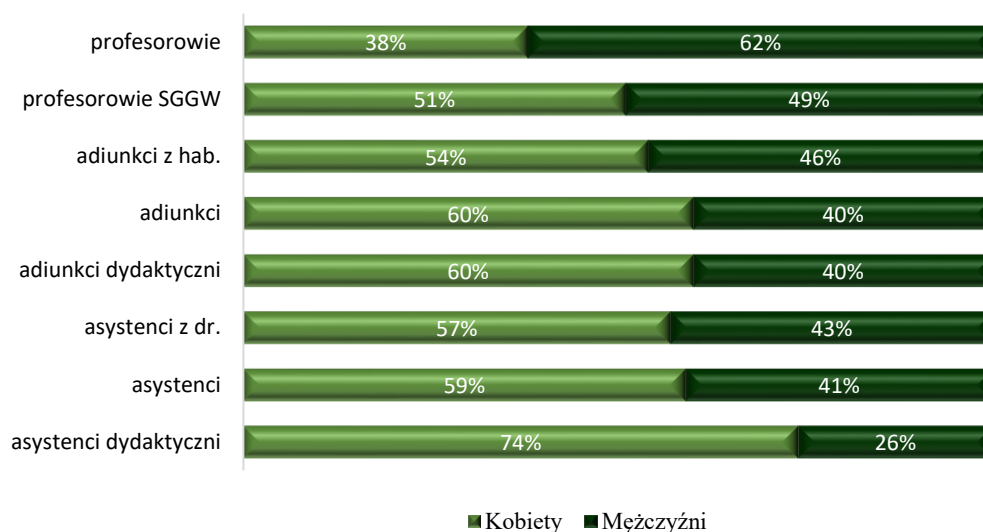
⁶ Prezydium RUSS wybierane jest na roczną kadencję.

Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Kadr i Płac (stan na 31 grudnia 2024 r.).

Struktura płci wg stanowisk i tytułów/stopni naukowych

Proporcja płci w strukturze stanowisk jest zróżnicowana. Proporcja płci jest podobna tylko w przypadku osób zatrudnionych na stanowisku profesora SGGW i adiunkta z habilitacją. Nierówna proporcja występuje na stanowisku profesora – 62% zatrudnionych na tym stanowisku to mężczyźni. Nierówna proporcja płci istnieje także w przypadku stanowiska adiunkta, adiunkta dydaktycznego, asystenta, asystenta z doktoratem oraz asystenta dydaktycznego, przy czym na tych stanowiskach częściej zatrudnione są kobiety, a wśród asystentów dydaktycznych stanowią większość (Wykres 4.).

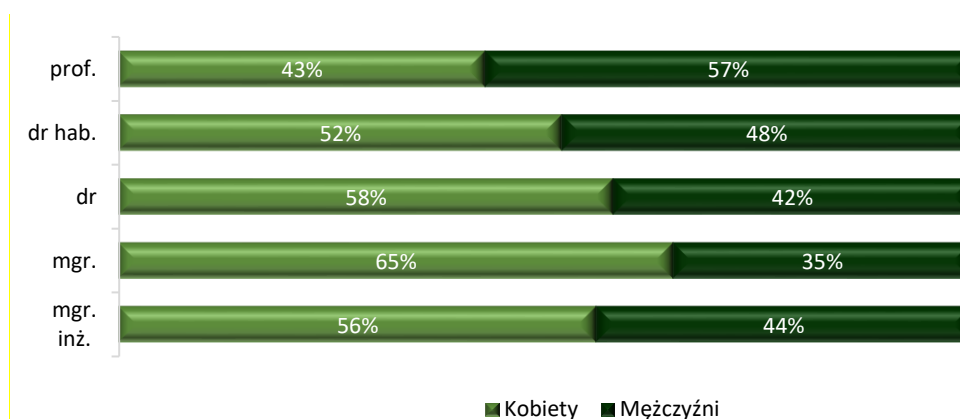
Wykres 4. Struktura płci osób pracujących w SGGW wg. stanowiska.



Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Kadr i Płac (stan na 31 grudnia 2024 r.).

Analiza proporcji płci w zakresie posiadanego tytułu, stopnia naukowego i tytułu zawodowego wykazała, że tylko wśród osób z tytułem profesora przeważają mężczyźni (57%). Wśród tych ze stopniem doktora habilitowanego proporcja płci jest wyrównana, z nieznaczną przewagą liczebną kobiet, natomiast wśród osób ze stopniem doktora, tytułem magistra i magistra inżyniera kobiet jest więcej, przy czym wśród magistrów ta dysproporcja jest już dosyć duża (Wykres 5).

Wykres 5. Struktura płci osób pracujących w SGGW wg. tytułu i stopnia naukowego.

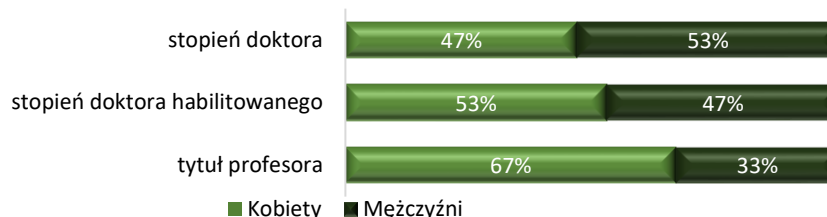


Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Kadr i Płac (stan na 31 grudnia 2024 r.).

Struktura płci nadanych stopni i tytułów

W roku akademickim 2024/2025 tytuł profesora był nadawany zdecydowanie częściej kobietom niż mężczyznom (odpowiednio: 67%;33%). Więcej kobiet niż mężczyzn uzyskało także stopień doktora habilitowanego (odpowiednio: 53%;47%). Stopień doktora natomiast uzyskało więcej mężczyzn niż kobiet (odpowiednio: 53%;47%)(Wykres 6).

Wykres 6. Struktura płci wg nadanych stopni i tytułów.

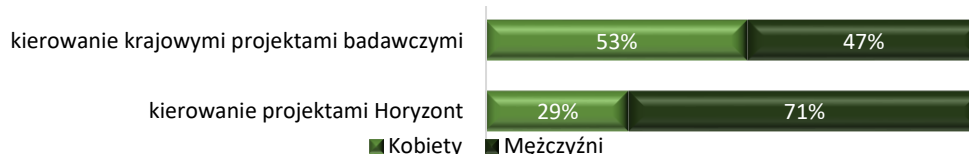


Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Obsługi Nauki.

Struktura płci kierujących projektami

W 2024 roku realizowano w SGGW 169 projektów finansowanych przez NCN, NCBiR, MNiSW, MRiRW i inne (krajowe projekty badawcze). Proporcja płci kierujących projektami krajowymi jest prawie równa, choć nieco częściej kierowały takimi projektami kobiety niż mężczyźni (odpowiednio: 53%;47%). W przypadku projektów Horyzont proporcja płci nie jest równa – istnieje znaczna przewaga mężczyzn (71%) wśród osób kierujących nimi (Wykres 7).

Wykres 7. Struktura płci osób kierujących projektami krajowymi i Horyzont w SGGW.



Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Projektów Krajowych i Biura Projektów Międzynarodowych.

Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić:

- kobiety stanowią ponad połowę wszystkich pracowników SGGW, zarówno wśród pracowników naukowych, jak i administracji,
- kobiety są niedoreprezentowane w organach i funkcjach kierowniczych uczelni, tj. Radzie Uczelni, Senacie, wśród prorektorów, na stanowiskach dziekańskich oraz dyrektorów instytutów – dwie trzecie dyrektorów to mężczyźni,
- efekt „nożyc” w karierze naukowej: choć kobiety stanowią większość pracowników i dominują wśród osób z tytułem magistra i stopniem doktora, ich udział w grupie profesorów jest zdecydowanie niższy niż mężczyzn (w grupie mężczyzn odsetek posiadających tytuł profesora jest niemal dwukrotnie wyższy niż wśród kobiet),

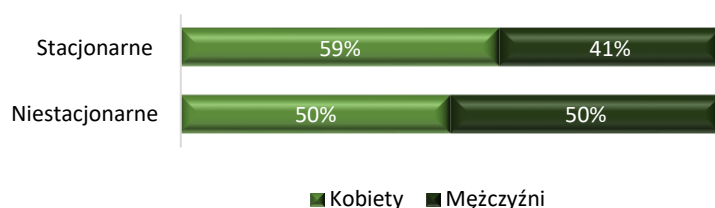
- „zjawisko ciekącego rurociągu” – łącznie odsetek kobiet ze stopniem doktora habilitowanego, profesora uczelni i profesora jest o 13 punktów procentowych niższy niż mężczyzn,
- odwrócenie trendu w uzyskiwaniu tytułów naukowych – w roku akademickim 2024/2025 dwie trzecie osób które uzyskały tytuł profesora to kobiety i więcej kobiet niż mężczyzn uzyskało także stopień doktora habilitowanego.

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

W roku akademickim 2024/2025 w SGGW studiowało 15 324 osób, w tym 8 665 kobiet i 6 659 mężczyzn. Udział kobiet wśród studiujących jest wyższy niż mężczyzn (odpowiednio: 57%; 43%). Proporcja płci na studiach stacjonarnych jest nierówna – stacjonarnie studiuje więcej kobiet niż mężczyzn (odpowiednio 59%; 41%). Natomiast wśród studiujących niestacjonarnie jest parytet kobiet i mężczyzn (odpowiednio: 50;50%) (Wykres 8.).

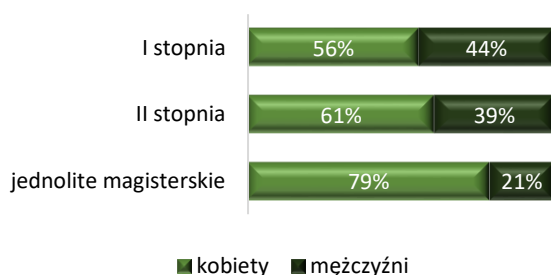
Na studiach stacjonarnych I stopnia udział kobiet jest wyższy niż mężczyzn (odpowiednio: 56%; 44%) i podobnie na studiach II stopnia (odpowiednio: 61%, 39%). Na studiach jednolitych magisterskich większość (79%) osób studiujących to kobiety (Wykres 9.). Na studiach niestacjonarnych I stopnia proporcja płci jest podobna, natomiast na studiach niestacjonarnych II stopnia odsetek kobiet jest wyższy niż mężczyzn (odpowiednio: 54%; 46%) (Wykres 10.).

Wykres 8. Struktura płci osób studiujących w SGGW w Warszawie wg rodzaju organizacji studiów.

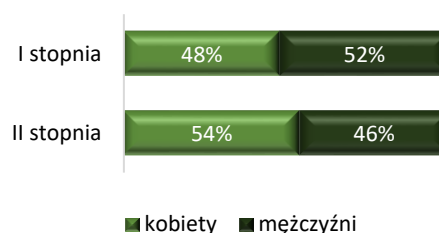


Źródło: opracowanie na podstawie sprawozdania POLON GUS S10 (stan na 31 grudnia 2024 r.).

Wykres 9. Struktura płci na studiach stacjonarnych.



Wykres 10. Struktura płci na studiach niestacjonarnych



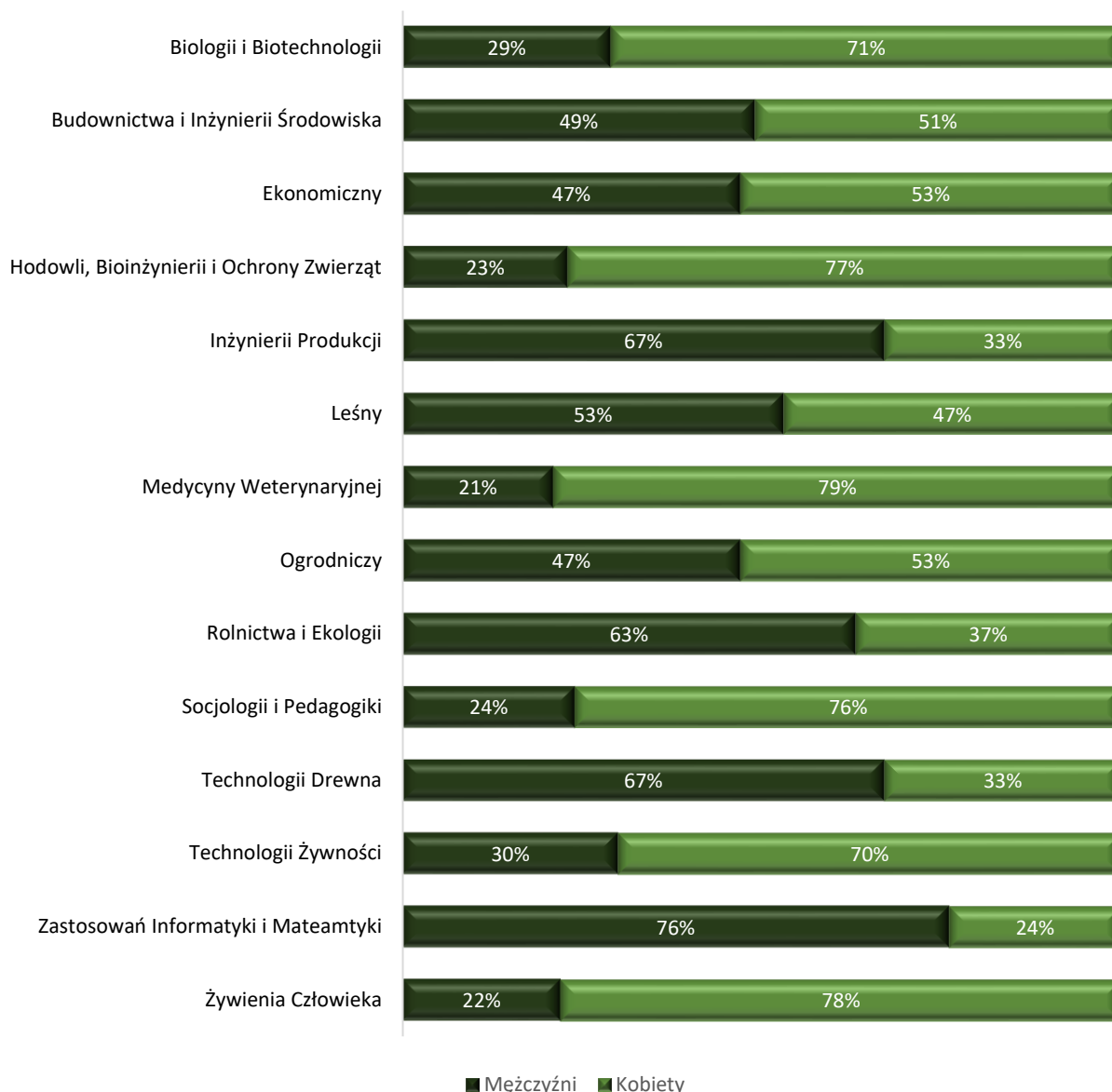
Źródło: opracowanie na podstawie sprawozdania POLON GUS S10 (stan na 31 grudnia 2024 r.).

Źródło: opracowanie na podstawie sprawozdania POLON GUS S10 (stan na 31 grudnia 2024 r.).

Na czternastu wydziałach, które realizują proces kształcenia w SGGW w Warszawie, proporcja płci jest podobna na czterech: Wydziale Budownictwa i Inżynierii Środowiska, Wydziale Leśnym, Wydziale Ekonomicznym oraz Wydziale Ogrodniczym. Na dziesięciu pozostałych proporcja płci jest nierówna przy czym po równo: na pięciu odsetek mężczyzn jest wyższy niż kobiet, a na pozostałych

pięciu większość stanowią kobiety. Więcej mężczyzn niż kobiet studiuje na Wydziale Zastosowań Informatyki i Matematyki (76% mężczyzn), Inżynierii Produkcji (67% mężczyzn), Technologii Drewna (67% mężczyzn), Rolnictwa i Ekologii (63% mężczyzn). Natomiast więcej studentek niż studentów jest na wydziale Medycyny Weterynaryjnej (79% kobiet), Żywienia Człowieka (78% kobiet), Hodowli, Bioinżynierii i Ochrony Zwierząt (77% kobiet), Socjologii i Pedagogiki (76% kobiet), Biologii i Biotechnologii (71% kobiet), Technologii Żywności (70% kobiet) (Wykres 11.).

Wykres 11. Struktura płci na poszczególnych wydziałach.



Źródło: opracowanie na podstawie sprawozdania POLON GUS S10 (stan na 31 grudnia 2024 r.).

Na czterdzieści dwa kierunki studiów prowadzonych w SGGW w Warszawie stacjonarnie udział kobiet jest wyższy na dwudziestu pięciu kierunkach, a mężczyzn na siedemnastu, co stanowi proporcję 60:40. (Wykres 12).

Więcej kobiet niż mężczyzn studiuje na takich kierunkach jak: architektura, architektura krajobrazu, bezpieczeństwo żywności, bioinżynieria zwierząt, biologia, biotechnologia, dietetyka, finanse i rachunkowość, food science – technology and nutrition, gastronomia i hotelarstwo, gospodarka przestrzenna, hodowla i ochrona zwierząt towarzyszących, inżynieria ekologiczna,

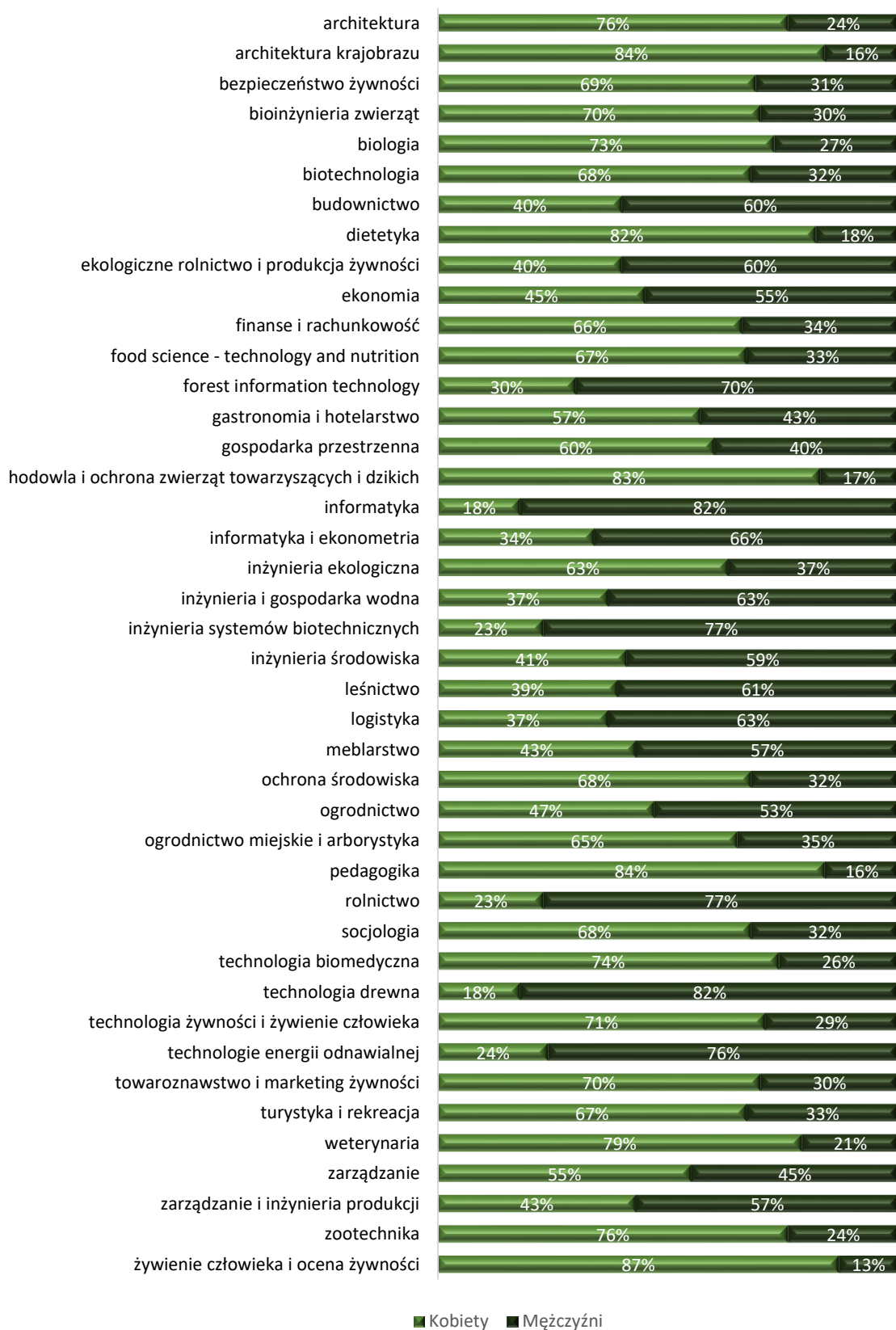
ochrona środowiska, ogrodnictwo miejskie i arborystyka, pedagogika, socjologia, technologia biomedyczna, technologia żywności i żywienie człowieka, towaroznawstwo i marketing żywności, turystyka i rekreacja, weterynaria, zarządzanie, zootechnika oraz żywienie człowieka i ocena żywności.

Więcej mężczyzn niż kobiet studiuje natomiast na takich kierunkach jak: budownictwo, ekologiczne rolnictwo i produkcja żywności, ekonomia, forest information technology, informatyka, informatyka i ekonometria, inżynieria i gospodarka wodna, inżynieria systemów biotechnicznych, inżynieria środowiska, leśnictwo, logistyka, meblarstwo, ogrodnictwo, rolnictwo, technologia drewna, technologie energii odnawialnej oraz zarządzanie i inżynieria produkcji (Wykres 12.)

Struktura płci na kierunkach realizowanych na studiach niestacjonarnych jest w większości przypadków podobna do struktury płci na kierunkach realizowanych na studiach stacjonarnych (jeśli te kierunki są realizowane w trybie niestacjonarnym). Znaczną różnicę (zmiana o 10 pp. i więcej) w proporcji płci, w zależności od trybu studiów, możemy zauważyć na ośmiu kierunkach (Tabela 2.):

- 1) finanse i rachunkowość – z 56% kobiet na studiach stacjonarnych wzrost do 79% na studiach niestacjonarnych,
- 2) gastronomia i hotelarstwo – z 54% kobiet na studiach stacjonarnych wzrost do 64% na studiach niestacjonarnych,
- 3) inżynieria ekologiczna – z 59% kobiet na studiach stacjonarnych wzrost do 93% na studiach niestacjonarnych,
- 4) meblarstwo – z 55% mężczyzn na studiach stacjonarnych wzrost do 65% na studiach niestacjonarnych,
- 5) ogrodnictwo – z 53% kobiet na studiach stacjonarnych spadek do 38% na studiach niestacjonarnych,
- 6) rolnictwo – z 73% mężczyzn na studiach stacjonarnych spadek do 87% na studiach niestacjonarnych,
- 7) zootechnika – z 80% kobiet na studiach stacjonarnych spadek do 69% na studiach niestacjonarnych.

Wykres 12. Struktura płci na poszczególnych kierunkach studiów w SGGW.



Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdania POLON GUS S10 (stan na 31 grudnia 2024 r.).

Tabela 2. Struktura płci na poszczególnych kierunkach studiów w SGGW wg. trybu studiów.

Kierunek studiów	stacjonarne		niestacjonarne	
	K	M	K	M
architektura	76%	24%		
architektura krajobrazu	84%	16%		
bezpieczeństwo żywności	69%	31%		
bioinżynieria zwierząt	70%	30%		
biologia	73%	27%		
biotechnologia	68%	32%		
budownictwo	44%	56%	37%	63%
dietetyka	85%	15%	78%	22%
ekologiczne rolnictwo i produkcja żywności	40%	60%		
ekonomia	43%	57%	52%	48%
finanse i rachunkowość	56%	44%	79%	21%
food science – technology and nutrition	67%	33%		
forest information technology	30%	70%		
gastronomia i hotelarstwo	54%	46%	64%	36%
gospodarka przestrzenna	58%	42%	66%	34%
hodowla i ochrona zwierząt towarzyszących i dzikich	85%	15%	81%	19%
informatyka	21%	79%	13%	87%
informatyka i ekonometria	36%	64%	29%	71%
inżynieria ekologiczna	59%	41%	93%	7%
inżynieria i gospodarka wodna	37%	63%		
inżynieria systemów biotechnicznych	23%	77%		
inżynieria środowiska	43%	57%	38%	62%
leśnictwo	42%	58%	35%	65%
logistyka	40%	60%	31%	69%
meblarstwo	45%	55%	35%	65%
ochrona środowiska	68%	32%		
ogrodnictwo	53%	47%	38%	62%
ogrodnictwo miejskie i arborystyka	65%	35%		
pedagogika	84%	16%	84%	16%
rolnictwo	27%	73%	13%	87%
socjologia	69%	31%	63%	37%
technologia biomedyczna	74%	26%		
technologia drewna	20%	80%	13%	87%
technologia żywności i żywienie człowieka	71%	29%	70%	30%
technologie energii odnawialnej	24%	76%		
towaroznawstwo i marketing żywności	70%	30%		
weterynaria	79%	21%		
zarządzanie	57%	43%	51%	49%
zarządzanie i inżynieria produkcji	43%	57%		
zootechnika	80%	20%	69%	31%
żywienie człowieka i ocena żywności	87%	13%	86%	14%

Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdania POLON GUS S10 (stan na 31 grudnia 2024 r.).

Struktura płci na studiach podyplomowych w SGGW

W roku akademickim 2024/2025 liczba słuchaczy studiów podyplomowych wyniosła 1935, z czego 65% to kobiety a 35% mężczyźni.

Struktura płci w Szkole Doktorskiej SGGW

W roku akademickim 2024/2025 w Szkole Doktorskiej SGGW kształciły się 293 osoby, z czego 62% stanowiły kobiety, a 38% mężczyźni. 31 grudnia 2024 roku był ostatnim dniem funkcjonowania studiów doktoranckich, dlatego dane na ich temat nie są już przedstawiane w raporcie.

Wnioski:

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że:

- kobiety stanowią ponad połowę osób studiujących w SGGW na studiach dziennych i stacjonarnych, niemal dwie trzecie słuchaczy studiów podyplomowych i ponad 60% osób kształcących się w Szkole Doktorskiej SGGW. Proporcja płci studentek i studentów w SGGW odzwierciedla proporcję ogólnopolską – w Polsce studiuje 58% kobiet i 42% mężczyzn⁷,
- proporcja płci jest równa wśród osób studiujących niestacjonarnie, a wśród studiujących stacjonarnie różna,
- proporcja płci jest podobna na czterech wydziałach: Wydziale Budownictwa i Inżynierii Środowiska, Wydziale Leśnym, Wydziale Ekonomicznym oraz Wydziale Ogrodniczym. Na dziesięciu natomiast jest różna w proporcji: na pięciu studiuje więcej kobiet, a pięciu innych więcej mężczyzn,
- znacząca zmiana proporcji płci ze względu na tryb studiów na ośmiu kierunkach studiów – wzrost liczby kobiet na studiach realizowanych stacjonarnie w przypadku takich kierunków: zootechnika, rolnictwo, inżynieria ekologiczna, finanse i rachunkowość, spadek liczby kobiet na kierunkach: meblarstwo, gastronomia i hotelarstwo i ogrodnictwo realizowanych niestacjonarnie
- spośród 42 kierunków na których realizowane jest kształcenie, na 25 studiuje więcej kobiet niż mężczyzn,
- istnieje wyraźny podział na kierunki "kobiece" i "męskie" tj. kierunki na których większość studiujących reprezentuje jedną płeć np. 79% studentów medycyny weterynaryjnej to kobiety, podczas gdy 76% studentów zastosowań informatyki i matematyki to mężczyźni.

⁷ GUS 2025

https://www.bing.com/search?q=studenci+w+polsce+w+2024+roku+ile+kobiet+ile+m%C4%99%C5%B4Czyzn&gs_lcrp=EgRIZGdIKgcIABBFGMIDMgcIABBFGMIDMgcIARBFGMIDMgcIAhBFGMIDMgcIAxBFGMIDMgcIBBBFGMIDMgcIBRBFGMIDMgcIBhBFGMIDMgcIBxBFGMID0gEKMTg00DQ3ajBqOagCCLACAQ&FORM=ANAB01&PC=U531

1.2. KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W SGGW 2022-2025 – WYNIKI I WNIOSKI MONITORINGU I EWALUACJI DZIAŁAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH PLANU RÓWNOŚCI PŁCI 2022-2025

1.2.1 Wyniki i wnioski monitoringu struktury płci w SGGW – analiza porównawcza 2020/2021 i 2024/2025

W ramach działań realizowanych w ramach Planu Równości Płci dla SGGW na lata 2022-2025 systematycznie analizowano dane dotyczące struktury płci w SGGW na podstawie corocznie przekazywanych danych z takich jednostek uczelni jak: Biuro Kadr i Płac, Biuro Spraw Studenckich, Biuro Obsługi Nauki, Biuro Projektów Krajowych, Biuro Projektów Międzynarodowych, Biuro Projektów Strukturalnych i Inwestycyjnych, Szkoła Doktorska oraz Rektorska Komisja ds. Jakości kształcenia. Dane te analizowano przede wszystkim w podziale na płeć, ale także wg. stanowisk, form itp. czynników, które należą do kategorii czynników dyskryminujących. Szczegółowemu monitorowaniu podlegała m.in. proporcja płci w kadrze zarządzającej w poszczególnych jednostkach, w ciałach decyzyjnych, zespołach eksperckich, projektowych, aktywność badawcza i naukowa (postępowania awansowe, awanse naukowe, udział w konkursach i projektach) oraz wynagrodzenia kobiet i mężczyzn. Corocznie na podstawie analiz przygotowane były raporty przedkładane w sprawozdaniu władzom uczelni. Raporty udostępniane są na stronie www.sggw.edu.pl poświęconej równemu traktowaniu: „Kalejdoskop płci w SGGW”.

Poniżej zaprezentowano wyniki i wnioski z analizy porównawczej danych z roku akademickiego 2020/2021 – przed wprowadzeniem Planu Równości Płci i danych z roku akademickiego 2024/2025 – 2025 to ostatni rok jego realizacji. W pierwszym podrozdziale zaprezentowano wyniki analizy porównawczej proporcji płci w ciałach zarządczych oraz w zakresie stanowisk i stopni i tytułów naukowych w 2020/2021 i 2024/2025, a w drugim wnioski z analizy porównawczej proporcji płci w podziale na osoby pracujące oraz studiujące i kształcące się w Szkole Doktorskiej SGGW. Kolejne podrozdziały zawierają wnioski z analizy monitoringu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, wnioski z badań problemu dyskryminacji przeprowadzonych pod koniec realizacji Planu Równości Płci dla SGGW na lata 2022-2025 oraz wnioski z ewaluacji działań poprawnościowych podejmowanych w ramach tego Planu.

1.2.1.1. Wyniki analizy porównawczej proporcji płci w ciałach zarządczych oraz w zakresie stanowisk i stopni i tytułów naukowych w 2020/2021 i 2024/2025

Analizę w formie zestawienia porównawczego opracowano na podstawie corocznie sporządzanych analiz prezentowanych w raportach dotyczących Struktury płci w SGGW⁸.

Wyniki analizy zmian struktury płci wg stanowisk wskazują na istotne zmiany proporcji płci. W 2020/2021 największa dysproporcja płci występowała na stanowisku profesora, obecnie proporcja płci jest zbliżona – odnotowano wzrost odsetka kobiet na tym stanowisku o 10 pp. (z 36% do 46%). Proporcja płci na stanowisku profesora uczelni także jest zbliżona. Na stanowisku adiunkta z habilitacją odnotowano wzrost liczby kobiet – odsetek wzrósł o 4 pp. (z 53% do 57%), natomiast na

⁸ Analizy i wnioski przygotowano na podstawie corocznych raportów na temat struktury płci w SGGW:

- 1) *Struktura płci osób studiujących i pracujących w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie w roku akademickim 2020-2021. Raport*, oprac. Emilia Paprzycka, Ewelina Grzegorzewicz, 2021;
- 2) *Struktura płci osób studiujących i pracujących w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie w roku akademickim 2021-2022. Raport*, oprac. Szymon Wielgosz, Emilia Paprzycka, 2022;
- 3) *Struktura płci osób studiujących i pracujących w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie w roku akademickim 2022-2023. Raport*, oprac. Szymon Wielgosz, Emilia Paprzycka, 2023;
- 4) *Struktura płci osób studiujących i pracujących w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie w roku akademickim 2023-2024. Raport*, oprac. Dagmara Stangierska - Mazurkiewicz, Emilia Paprzycka, 2024;
- 5) *Struktura płci osób studiujących i pracujących w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie w roku akademickim 2024-2025. Raport*, oprac. Szymon Wielgosz, Emilia Paprzycka, 2025.

stanowisku adiunkta odsetek kobiet spadł o 9 pp. (z 69% do 60%) i dysproporcja płci uległa zmniejszeniu. Wyrównanie proporcji nastąpiło także na stanowisku asystenta z doktoratem – wzrósł odsetek mężczyzn o 16 pp. (z 31% do 47%) i proporcja uległa wyrównaniu. Wyższy udział kobiet utrzymał się na stanowisku asystenta z tytułem magistra – na poziomie różnicy 16 pp. (Tabela 3.).

Tabela 3. Struktura płci osób pracujących w SGGW wg. stanowisk w 2020/2021 i 2024/2025

	2020/2021		2024/2025		zmiana pkt. proc.	
	K	M	K	M	K	M
Profesorowie	36%	64%	46%	54%	+10	-10
Profesorowie SGGW	54%	46%	52%	48%	-2	+2
Adiunkci z hab.	53%	47%	57%	43%	+4	-4
Adiunkci	69%	31%	60%	40%	-9	+9
Asystenci z dr	69%	31%	53%	47%	-16	+16
Asystenci z mgr	59%	41%	58%	42%	-1	+1

Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Kadr i Płac SGGW.

W przypadku stopni i tytułów naukowych sytuacja jest podobna i nie uległa zmianie w analizowanym okresie – większy udział kobiet występował i nadal występuje w grupie osób ze stopniem naukowym doktora, a w grupie osób z tytułem profesora utrzymuje się wyższy udział mężczyzn. Proporcja płci wśród osób ze stopniem doktora habilitowanego utrzymuje się na zbliżonym poziomie. (Tabela 4).

Tabela 4. Struktura płci osób pracujących w SGGW wg tytułu i stopnia naukowego w okresie 2020/2021 – 2024/2025.

	2020/2021		2024/2025		zmiana pkt. proc.	
	K	M	K	M	K	M
Profesor	36%	64%	43%	57%	+7	-7
Doktor habilitowany	53%	47%	52%	48%	-1	+1
Doktor	59%	41%	58%	42%	-1	+1

Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Kadr i Płac SGGW.

Proporcja płci w kierunku parytetu uległa zmianie w jednym z kluczowych gremiach SGGW tj. Radzie Uczelni – nastąpił wzrost udziału kobiet o 25 pp. (z 4% do 29%). Jeszcze bardziej dynamiczna zmiana zaszła w Prezydium Rady Uczelnianej Samorządu Studentów, gdzie udział kobiet wzrósł o 53 pp. (z 4% do 57%). Odwrotna zmiana nastąpiła natomiast w gronie Pełnomocników Rektora. W analizowanym okresie udział kobiet spadł o 14 pp. (z 50% do 36%). Nie odnotowano zmian w strukturze płci Senatu oraz w gronie Prorektorów (Tabela 5).

Tabela 5. Struktura płci we Władzach Uczelni i Prezydium Samorządu Studentów SGGW w 2020/2021 i 2024/2025

Stanowisko, funkcja	2020/2021		2024/2025		zmiana pkt. proc.	
	K	M	K	M	K	M
Rektor	0%	100%	0%	100%	-	-
Prorektorzy	25%	75%	25%	75%	-	-
Senat akademicki SGGW	43%	57%	43%	57%	-	-
Członkowie Rady Uczelni	4%	96%	29%	71%	+25	-25
Pełnomocnicy Rektora	50%	50%	36%	64%	-14	+14

Prezydium RUSS SGGW	4%	96%	50%	50%	+46	-46
---------------------	----	-----	-----	-----	-----	-----

Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Organizacyjnego SGGW i Samorządu Studentów SGGW.

W analizowanym okresie dysproporcja płci uległa zniwelowaniu w zagregowanej grupie dyrektorów instytutów, kierowników i dyrektorów jednostek – wzrost udziału kobiet o 15% (z 33% w 2020/2021 do 48% w 2024/2025). Zwiększył się także łącznie udział kobiet na stanowiskach zastępcy dyrektorów instytutów, kierowników i dyrektorów jednostek – wzrost udziału kobiet o 11 pp. (z 50% do 61%). Zbliżona proporcja płci utrzymała się na stanowiskach kierowników katedr i kierowników samodzielnych zakładów i pracowni. Bez istotnych zmian pozostała także proporcja płci wśród dziekanów i prodziekanów – funkcję dziekana częściej pełnią mężczyźni, a prodziekana kobiety (Tabela 6).

Tabela 6. Struktura płci we Władzach Jednostek SGGW

	2020/2021		2024/2025		zmiana pkt.proc.	
	K	M	K	M	K	M
Dziekani	36%	64%	36%	64%	-	-
Prodziekani	70%	30%	68%	32%	- 2	+2
Dyrektorzy Instytutów, Kierownicy i Dyrektorzy Jednostek	33%	67%	48%	52%	+15	-15
Zastępcy Dyrektorów Instytutów, Kierowników, Dyrektorów Jednostek	50%	50%	61%	39%	+11	-11
Kierownicy Katedr, Kierownicy samodzielnych Zakładów i Pracowni	46%	54%	48%	52%	+2	-2

Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Kadr i Płac SGGW.

Pozytywne zmiany odnotowano na najważniejszych stanowiskach zarządczych w instytutach i w administracji oraz jednostkach ogólnouczeniowych. Zmiana proporcji płci nastąpiła wśród dyrektorów instytutów – udział kobiet wzrósł o 7 pp. (z 26% do 33%), natomiast wśród zastępców dyrektorów instytutów utrzymała się równa proporcja płci. Duża zmiana nastąpiła w przypadku dyrektorów i zastępców dyrektorów w jednostkach ogólnouczeniowych i administracji centralnej – udział kobiet w pierwszym przypadku zwiększył się o 34 pp. (z 25% do 59%) na stanowiskach dyrektorów i o 12 pp. (z 53% do 63%) na stanowiskach zastępców.

Tabela 7. Struktura płci kadry zarządzającej – Instytuty.

	2020/2021		2024/2025		zmiana pkt.proc.	
	K	M	K	M	K	M
Dyrektorzy Instytutów	26%	74%	33%	67%	+7	-7
Zastępcy Dyrektorów Instytutów	50%	40%	50%	50%	-	-

Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Kadr i Płac SGGW.

Tabela 8. Struktura płci kadry zarządzającej – Jednostki Ogólnouczelniane.

	2021		2024		zmiana w pkt proc	
	K	M	K	M	K	M
Dyrektorzy	25%	75%	59%	41%	+34	-34
Zastępcy	53%	47%	63%	35%	+12	-12

Źródło: opracowanie na podstawie danych z Biura Kadr i Płac SGGW.

1.2.1.2. Wnioski z analizy porównawczej struktury płci wśród osób pracujących w SGGW w 2020/2021 i 2024/2025

W analizowanym okresie liczba pracujących w SGGW zwiększyła się z 2481 do 2641 (wzrost zatrudnienia o 160 osób). Proporcja płci osób zatrudnionych była zbliżona – zatrudnienie kobiet wzrosło z 1471 do 1559 (wzrost o 88), a mężczyzn z 1010 do 1082 (wzrost o 72), co nie wpłynęło znacząco na zmiany proporcji płci w analizowanych zakresach. W wyniku przeprowadzonych analiz zaobserwowano następujące tendencje:

- Struktura płci wśród osób zatrudnionych w SGGW w porównywanym okresie pozostaje niezmieniona i wykazuje się zróżnicowaniem.
- Zwiększyła się dysproporcja płci osób zatrudnionych w administracji w porównaniu – wzrost odsetka kobiet o 3 pp. (z 59% w 2020/2021 do 62% w 2024/2025).
- Zwiększyła się dysproporcja płci wśród osób zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych lub dydaktycznych – wzrost odsetka kobiet o 4 pp. (z 52% w 2020/2021 do 56% w 2024/2025).
- Proporcja płci na stanowiskach dziekanów i prodziekanów nie uległa zmianie.
- Dysproporcja płci na stanowisku dyrektora instytutu uległa nieznacznemu zmniejszeniu, a równa proporcji płci na stanowiskach zastępcy dyrektora została utrzymana.
- W administracji centralnej niezmiennie stanowiska kierownicze pełnią częściej kobiety niż mężczyźni. Odnotowano także wzrost udziału kobiet na stanowiskach dyrektorów i zastępców dyrektorów w jednostkach ogólnouczelnianych.
- Zmniejszeniu uległa dysproporcja płci na stanowisku profesora: proporcja kobiet i mężczyzn jest zbliżona (wzrost odsetka kobiet na tym stanowisku o 10 pp. (z 36% w 2020/2021 do 46% w 2024/2025)).
- Zrównanie proporcji płci na stanowisku profesora uczelni – wzrost odsetka kobiet na tym stanowisku o 2 pp. (z 36% w 2020/2021 do 38% w 2024/2025).
- Zmiana proporcji płci na stanowisku adiunkta z habilitacją – wzrost odsetka kobiet o 4 pp. (z 53% w 2020/2021 do 57% w 2024/2025).
- Wyrównanie proporcji na stanowisku asystenta z doktoratem – wzrost odsetka mężczyzn o 16 pp. (z 31% w 2020/2021 do 47% w 2024/2025).
- Brak zmian proporcji płci wśród osób kierujących projektami – odnotowano wzrost liczby kobiet kierujących projektami, przy czym proporcja płci jest podobna do tej z 2020 roku – projektami krajowymi częściej kierują kobiety niż mężczyźni, natomiast projektami strukturalnymi mężczyźni.
- Zmiana proporcji płci w przypadku nadanych stopni i tytułów naukowych na rzecz kobiet – w roku akademickim 2024/2025 więcej kobiet niż mężczyzn uzyskało tytuł profesora i stopień doktora habilitowanego.

1.2.1.3. Wnioski z analizy porównawczej struktury płci wśród osób studiujących w SGGW i kształcących się w Szkole Doktorskiej SGGW w 2020/2021 i 2024/2025

W analizowanym okresie zmniejszyła się liczba osób studiujących z 15736 do 15324 (spadek o 412). Przy czym liczba studentek zmniejszyła się z 9313 w 2020/2021 do 8665 w 2024/2025 (o 648), a wzrosła liczba studentów z 6423 do 6659 (o 236). Zmiana liczebności pozostaje w związku ze zmianą proporcją płci w analizowanych zakresach. W Szkole Doktorskiej SGGW natomiast wzrosła. W wyniku analiz zaobserwowano następujące zmiany:

- 1) różnica proporcji liczby kobiet i mężczyzn wśród osób studiujących ogółem uległa zmniejszeniu – spadek odsetka kobiet wśród studiujących o 2 pp. (z 59% w 2020/2021 do 57% w 2024/2025). Nieznacznej zmianie uległa proporcja płci na studiach stacjonarnych – spadek odsetka kobiet o 2 pp. (z 61% w 2020/2021 do 59% w 2024/2025),
- 2) wyrównaniu uległa proporcja płci na studiach niestacjonarnych – spadek odsetka kobiet o 8 pp. (z 58% w 2020/2021 do 50% w 2024/2025).
- 3) wyrównanie proporcji płci na studiach stacjonarnych I stopnia – spadek odsetka kobiet o 8 pp. (z 56% w 2020/2021 do 48% w 2024/2025).
- 4) zmiana proporcji płci na studiach II stacjonarnych II stopnia – spadek odsetka kobiet o 5 pp. (z 66% w 2020/2021 do 61% w 2024/2025).
- 5) zmiana proporcji płci na studiach niestacjonarnych II stopnia – spadek odsetka kobiet o 2 pp. (z 56% w 2020/2021 54% w 2024/2025).
- 6) wzrost liczby wydziałów z podobną proporcją płci. W 2020/2021 był jeden taki wydział, a w 2025/2026 są cztery takie wydziały, przy czym na Wydziale Budownictwa i Inżynierii Środowiska, Wydziale Leśnym wzrósł odsetek kobiet, a na Wydziale Ekonomicznym oraz Wydziale Ogrodniczym mężczyzn.
- 7) brak zmiany proporcji płci wśród osób kształcących się w Szkole Doktorskiej SGGW – mimo wzrostu liczby osób kształcących się ze 120 w 2020/2021 do 293 w 2024/2025 proporcja płci nie uległa zmianie – odsetek kobiet w analizowanym okresie oscylował między 62 a 63 %.

1.2.2. Wnioski z analizy porównawczej różnic wynagrodzeń ze względu na płeć w okresie 2022-2025

W ramach działań zaplanowanych w Planie Równości Płci dla SGGW na lata 2022-2025 w celu zapobiegania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, we współpracy z Biurem Kadr i Płac, od 2022 roku prowadzono systematyczny monitoring różnic wynagrodzeń ze względu na płeć w ramach grup stanowisk, miejsce zatrudnienia, pełnione funkcje. Na podstawie analiz w okresie od 2022 roku do 2025 roku corocznie opracowywano raporty „SGGW Fair Pay”⁹. Poniżej zaprezentowano wnioski z analiz porównawczych różnic wynagrodzeń ze względu na płeć w okresie od 2022 do 2025. Na podstawie przeprowadzonych analiz ustalono, że:

- 1) średnie wynagrodzenie za pracę zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn na poszczególnych

⁹ Analiza przygotowana na podstawie corocznie sporządzanych raportów z analizy różnic wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w SGGW:

- Raport „SGGW Fair Pay”. Analiza różnic wynagrodzeń ze względu na płeć w ramach grup stanowisk w roku akademickim 2021-2022, oprac. Dorota Derewiaka, Emilia Paprzycka 2022;

- Raport „SGGW Fair Pay”. Analiza różnic wynagrodzeń ze względu na płeć w ramach grup stanowisk w roku akademickim 2022-2023, oprac. Biuro Kadr i Płac 2023;

- Raport „SGGW Fair Pay”. Analiza różnic wynagrodzeń ze względu na płeć w ramach grup stanowisk w roku akademickim 2023-2024, oprac. Dorota Derewiaka, Emilia Paprzycka 2022;

- Raport „SGGW Fair Pay”. Analiza różnic wynagrodzeń ze względu na płeć w ramach grup stanowisk w roku akademickim 2024-2025, oprac. Dorota Derewiaka, Emilia Paprzycka 2022;

stanowiskach w SGGW w Warszawie wzrosło w badanym okresie.

- 2) wzrost średniego wynagrodzenia wśród mężczyzn zatrudnionych w grupach profesorów, profesorów uczelni oraz adiunktów dydaktycznych był nieco wyższy niż w przypadku kobiet na tych samych stanowiskach. Natomiast w przypadku kobiet wzrost wynagrodzeń był nieco wyższy niż w przypadku mężczyzn na tych samych stanowiskach wśród zatrudnionych na stanowiskach adiunktów z habilitacją, adiunktów oraz adiunktów dydaktycznych.
- 3) analiza danych dotyczących różnic w wynagrodzeniach mężczyzn oraz kobiet wskazuje, że różnice w przypadku mężczyzn są znacznie mniejsze i występują rzadziej niż w przypadku kobiet w obrębie różnych stanowisk. Jednak na przestrzeni czterech badanych lat różnice w wynagrodzeniach na niekorzyść kobiet zmniejszyły się. W grupach pracowniczych takich jak: adiunkt z habilitacją, adiunkt ze stopniem doktora, asystent z tytułem doktora, asystent oraz asystent dydaktyczny, zaobserwowano wyraźne zniwelowanie różnic w poziomie wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami zatrudnionymi na tych stanowiskach.

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że nadal istnieje potrzeba niwelowania różnic płacowych, by dążyć do zmniejszenia dysproporcji wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach, zmniejszenia różnic płacowych między kobietami i mężczyznami w wybranych grupach pracowniczych oraz ograniczenia różnic płacowych w obrębie poszczególnych grup pracowniczych, szczególnie w grupach profesorów i profesorów uczelni.

1.2.3. Wnioski z badań problemu dyskryminacji i mobbingu w SGGW 2024/2025

Badanie na temat równego traktowania w Uczelni oraz doświadczeń w zakresie dyskryminacji, w tym molestowania i molestowania seksualnego oraz mobbingu realizowane było w okresie czerwiec – lipiec 2025 roku przez powołany przez JM Rektora Zespół ds. badań nad inkluzywnością. Badania miały na celu poznanie opinii i doświadczeń osób pracujących i studiujących w SGGW oraz kształcących się w Szkole Doktorskiej w zakresie równego traktowania w Uczelni, a także rozpoznanie jak działają wprowadzone procedury i rozwiązania służące przeciwdziałaniu dyskryminacji i mobbingowi w uczelni. Celem zebrania tych informacji było rozpoznanie potrzeb do opracowania kolejnych rozwiązań systemowych na rzecz doskonalenia warunków pracy i kształcenia oraz diagnozie w/w problemów służącej adekwatnemu zadekretowaniu działań w nowym Planie Równości Płci dla SGGW na lata 2026-2031. W związku z tym, że przewidywane są w nim działania mające wspomóc łączenie ról zawodowych lub kształcenia z obowiązkami rodzinnymi, w badaniach zapytano także o niektóre aspekty z zakresu życia prywatnego i samopoczucia. W celu zwiększenia trafności i rzetelności badań, zostały przygotowane oddzielne kwestionariusze dla czterech grup: osób pracujących na stanowiskach badawczo-dydaktycznych lub dydaktycznych, osób pracujących w administracji i pozostałych jednostkach, dla osób studiujących oraz kształcących się w Szkole Doktorskiej. Struktura i pytania dotyczą tych samych problemów jednak możliwe odpowiedzi skonstruowano tak, żeby były adekwatne do podejmowanych w Uczelni aktywności.

Badania realizowano on-line i zaplanowano je z zastosowaniem doboru kwotowo-warstwowego według liczebności kobiet i mężczyzn w poszczególnych instytutach, administracji i innych jednostkach, na poszczególnych wydziałach oraz w Szkole Doktorskiej zgodnie ze stanem na dzień 31.12.2024. Zamierzeniem było uzyskanie reprezentatywności, ale w związku z tym, że udział w badaniach był dobrowolny, próba miała charakter okolicznościowy i była oparta na dostępności badanych. Wobec powyższego wyniki i wnioski z badań nie pozwalają na uogólnienia i należy je traktować poglądowo jako informację o doświadczeniach badanych osób, a nie całej społeczności. W badaniach w sumie udział wzięło 846 osób, w tym 376 osób pracujących w SGGW, 428 studiujących i 42 kształcące się w Szkole Doktorskiej SGGW. Poniżej zaprezentowano wnioski z badań opracowane na podstawie przygotowanych szczegółowych raportów z badań¹⁰.

¹⁰ *Problem dyskryminacji i mobbingu oraz przeciwdziałania tym zjawiskom w uczelni. Raport z badań osób pracujących w SGGW*, E. Paprzycka, Sz. Wielgosz, D. Stangierska-Mazurkiewicz, M. Herudzińska, A. Kampka; *Problem dyskryminacji i mobbingu oraz przeciwdziałania tym zjawiskom w uczelni. Raport z badań osób*

Charakterystyka badanych

W badaniach udział wzięły 232 osoby pracujące na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych reprezentujące wszystkie Instytuty. 57,4% stanowiły kobiety, a 31,9% mężczyźni, a co dziesiąta osoba wolała nie odpowiadać na pytanie o płeć. Najliczniej reprezentowane były osoby z dłuższym stażem pracy w SGGW – dłużej niż 11 lat, zatrudnione na stanowisku adiunkta (ponad połowa), najczęściej w wieku powyżej 40 lat – najliczniej reprezentowani byli Ci w wieku 40-49 lat (45%). Wśród 144 osób pracujących w administracji, które uczestniczyły w badaniach, 66% pracowało w administracji centralnej, 19,4% wydziałowej/instytutowej, 14,4% w innych jednostkach. 79,9% stanowiły kobiety, a 15,3% mężczyźni, 4,9% wolała nie odpowiadać na pytanie o płeć. Najliczniej reprezentowane były osoby z krótszym stażem (35,4%) i dłuższym stażem pracy w SGGW – dłużej niż 11 – 19 lat (25,7%) , najczęściej w wieku powyżej 40 lat – najliczniej reprezentowani byli ci w wieku 40-49 lat (47,2%). Wśród osób studiujących, które brały udział w badaniu, najliczniej reprezentowane były kobiety (67%), osoby studiujące na pierwszym i drugim roku studiów I stopnia. Osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej SGGW, które wzięły udział w badaniu, to najczęściej kobiety, osoby w wieku 25-29 lat (62%), znacznie rzadziej – 30-34 lat (14%) i najrzadziej – powyżej 35 i poniżej 25 lat.

Nierówne traktowania i doświadczenia związane z dyskryminacją oraz jej przeciwdziałaniem

Większość osób pracujących, studiujących i kształcących się w Szkole Doktorskiej SGGW nie doświadczyła nierównego traktowania w Uczelni w okresie ostatnich kilku lat. Odczucie nierównego traktowania deklarowała mniej niż jedna trzecia badanych w każdej z badanych grup.

Wśród badanych, którzy deklarowali odczucie nierównego traktowania, najczęściej jako powody odczuwanego nierównego traktowania podawane były: w przypadku pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych: posiadane kompetencje (21,7%), tytuł/stopień naukowy (19,4%), sprawowana funkcja/stanowisko (19%), płeć (18,3%), wiek (14,5%), sytuacja rodzinna (12,2%) oraz staż pracy (10,6%), a wśród osób pracujących w administracji: sprawowana funkcja/stanowisko, płeć, sytuacja rodzinna, choroba. Natomiast wśród osób studiujących: płeć (22%) i posiadane kompetencje (15,7%), a wśród osób kształcących się w Szkole Doktorskiej płeć (23,8%).

Badane osoby, które odczuwały nierówne traktowanie, jako sytuacje związane z odczuciami nierównego traktowania najczęściej podawały: w przypadku pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych lub dydaktycznych – ignorowanie zdania i opinii (29,7%), przyznawanie nagród (20,9%), wynagradzanie za pracę (19,4%), obciążenia obowiązkami dydaktycznymi (18,6%) oraz kwestionowanie umiejętności i wiedzy (17,5%). W przypadku osób pracujących w administracji: obciążenie dodatkowymi obowiązkami, wynagradzanie za pracę, przyznawanie nagród, ignorowanie zdania i opinii, kwestionowanie umiejętności i wiedzy, możliwość pracy zdalnej. Wśród osób studiujących odczuwanie nierównego traktowania najczęściej dotyczyło kwestionowania umiejętności i wiedzy (23,4%) oraz oceniania prac (21,7%), a wśród osób kształcących się w Szkole Doktorskiej SGGW nierówne traktowanie odczuwane było najczęściej w zakresie posiadanych kompetencji (33,3%), kwestionowania umiejętności i wiedzy (33,3%, ignorowania zdania/opinii (33,3%). Badane osoby, które odczuwały nierówne traktowanie jako osoby przejawiające nierówne traktowanie wskazywały najczęściej: w przypadku pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych lub dydaktycznych wskazania padały najczęściej na przełożonego (38%) i osoby

studiujących i kształcących się w szkole doktorskiej w SGGW, M. Herudzińska, D. Stangierska-Mazurkiewicz, D. Stangierska, A. Kampka; „*Na podwójnym etacie*” - analiza potrzeb rodziców pracujących, studiujących i kształcących się w Szkole Doktorskiej w SGGW, E. Paprzycka, M. Herudzińska, A. Kampka, D. Stangierska-Mazurkiewicz, Sz. Wielgosz.

w wyższym stopniu/tytule naukowym (22,1%). W przypadku osób pracujących w administracji najczęściej wskazania padały na przełożonego i osoby pracujące na takim samym stanowisku/ o podobnej pozycji w strukturze Uczelni. Wśród osób studiujących najczęściej wskazywano na osoby prowadzące zajęcia (38,6%), a miejscem, w której do niego doszło były zajęcia (36,7%). kobiety (28,6%), a najczęściej wskazywanym miejscem, w którym do niego doszło było pomieszczenia dydaktyczne (23,8%). Wśród badanych osób kształcących się w Szkole Doktorskiej jako osoby przejawiające nierówne traktowanie najczęściej wskazywano kobiety (28,6%), a najczęściej wskazywanym miejscem, w którym do niego doszło było pomieszczenia dydaktyczne (23,8%). Osoby kształcące się w Szkole doktorskiej jako miejsca w których najczęściej dochodzi do nierównego traktowania w związku z kształceniem na studiach III stopnia wskazywali zajęcia terenowe (54,7%) oraz indywidulane rozmowy, np. w trakcie konsultacji (42,9%).

Większość osób studiujących i kształcących się w Szkole Doktorskiej SGGW deklaruje, że w ostatnich kilku latach nie była świadkiem dyskryminacji. Doświadczenie takie podzielił mniej niż połowa badanych osób zatrudnionych na stanowisku naukowym, naukowo-dydaktycznym lub dydaktycznym i mniej niż jedna trzecia osób zatrudnionych w administracji. Najczęstszą reakcją badanych w takiej sytuacji było udzielenie wsparcia dyskryminowanemu, a także zwrócenie uwagi dyskryminującemu. Najczęściej wskazywanym powodem braku reakcji w sytuacji bycia świadkiem dyskryminacji była obawa przed konsekwencjami (we wszystkich badanych grupach) oraz brak zgody ze strony osoby, która tego doświadczyła (w grupach osób pracujących).

Według opinii badanych, najczęściej narażone na nierówne traktowanie w środowisku akademickim są, według osób pracujących na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych lub badawczych: osoby młode, osoby o niższym wykształceniu/stopniu naukowym, tytule oraz rodzice małych dzieci i kobiety, a według osób pracujących w administracji: osoby o niższym wykształceniu, rodzice małych dzieci i kobiety. Natomiast według osób kształcących się w Szkole Doktorskiej SGGW na nierówne traktowanie w środowisku akademickim są narażone wszystkie kobiety (54,8%) oraz osoby o niższym wykształceniu/stopniu naukowym, tytule (47,6%). Według badanych osób studiujących przede wszystkim osoby odmiennej narodowości (41,6%), a także – choć nieco rzadziej – osoby: o odmiennej orientacji seksualnej (33,4%), z niepełnosprawnościami (33,2%) oraz kobiety (31,1%).

Zdecydowana większość badanych osób pracujących w SGGW, studiujących oraz kształcących się w Szkole Doktorskiej zadeklarowała, że w okresie ostatnich kilku lat nie doświadczyła w Uczelni zachowań, które mogłyby zostać uznane jako molestowanie seksualne. Z zachowań kwalifikowanych jako molestowanie seksualne wśród wymienianych najczęściej było doświadczenie niestosownych żartów o seksualnym podtekście wygłaszanych na przykład podczas spotkania/wykładu, przedstawianych z intencją rozluźnienia atmosfery badanych, komentarze i uwagi dotyczących seksualności.

Większość badanych osób pracujących na SGGW i kształcących się w Szkole Doktorskiej wie, gdzie w Uczelni można zgłosić przypadek dyskryminacji i również większość wie, gdzie w Uczelni można znaleźć informacje na temat przeciwdziałania dyskryminacji. Także większość badanych osób zatrudnionych w SGGW wzięła udziału w szkoleniu z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji. Większość badanych osób pracujących deklaruje, że wie także, gdzie zgłosić przypadek mobbingu i gdzie znaleźć informacje na ten temat. W przypadku osób studiujących ponad połowa badanych deklaruje, że nie wie, gdzie w Uczelni można zgłosić przypadek dyskryminacji, a niemal trzy czwarte badanych osób nie wie także, gdzie w Uczelni można znaleźć informacje na temat przeciwdziałania dyskryminacji. Ponad jedna czwarta badanych osób studiujących deklaruje, że nie wzięła udziału w szkoleniu z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, a 40,2% nie pamięta, czy uczestniczyła w takim szkoleniu. W przypadku badanych osób kształcących się w Szkole Doktorskiej SGGW większość wie gdzie w Uczelni można zgłosić przypadek dyskryminacji i gdzie uzyskać informacje na ten temat i uczestniczyła w szkoleniu na temat przeciwdziałania dyskryminacji.

Znaczenie płci dla rozwoju kariery naukowej

O ile w przypadku osób pracujących w administracji większość badanych wyraża opinię, że płeć nie ma znaczenia dla kariery zawodowej, ponieważ na Uczelni są takie same możliwości rozwoju

naukowego i awansowania, o tyle większość badanych zatrudnionych na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych (77%) zgadza się ze stwierdzeniem, że płeć stanowi element znaczący w rozwoju kariery naukowej. Przy czym, badani najczęściej (40,6%) zgadzali się ze stwierdzeniem, że płeć ma znaczenie dla kariery na niektórych etapach rozwoju naukowego ze względu na związane z tym przerwy w pracy wynikające z obowiązków rodzicielskich, a ponad jedna trzecia (36,4%) popierała przekonanie, że płeć ma znaczenie dla przebiegu kariery naukowej kobiet ze względu na role kobiety w społeczeństwie i w rodzinie. Opinię o braku znaczenia płci dla kariery naukowej ze względu na to, że na Uczelni są takie same możliwości rozwoju naukowego i awansowania prezentowało 23% badanych.

Zdaniem badanych z grupy zatrudnionej na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych do niekorzystnych sytuacji w Uczelni, które częściej są doświadczeniem kobiet niż mężczyzn należy kwestionowanie umiejętności i wiedzy, kwestionowanie możliwości rozwijania kariery, komentowanie życia osobistego. Według badanych, kobietom częściej niż mężczyznom przydzielane są w uczelni pracochłonne, ale mało prestiżowe zadania (np. organizacyjne). Ponad połowa badanych zgadza się także ze stwierdzeniem, że to kobiety częściej mają mniejsze szanse na karierę naukową/dobre wyniki w nauce, jeśli mają dzieci, częściej odkładają decyzję o powiększeniu rodziny ze względu na wymogi pracy/nauki i częściej doświadczeniem kobiet niż mężczyzn są także trudności w życiu osobistym ze względu na wymogi pracy/nauki.

Z przeprowadzonych badań wynika, że wśród problemów, jakie wiążą się z konfliktem ról matka – naukowiec, badane osoby pracujące na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych i badawczych najczęściej (62,5%) dostrzegają wśród kobiet pracujących w SGGW problem wydłużonego czasu rozwoju kariery ze względu na sytuację rodzinną (urlop macierzyński, opieka nad małoletnimi dziećmi). Drugim w kolejności problemem, który obserwuje niemal połowa (43,7%) badanych jest trudność pogodzenia obowiązków wynikająca ze specyfiki pracy na Uczelni (współpraca międzynarodowa, wyjazdy i staże). Trzecim natomiast – dostrzeganym przez ponad jedną trzecią (36,4%) respondentów są wymagania związane z awansem zawodowym nieuwzględniające odmiennej sytuacji kobiet i mężczyzn ze względu na role rodzinne i związane z tym obowiązki.

Samopoczucie w Uczelni

Większość badanych osób pracujących w SGGW (z obu badanych grup) odczuwa satysfakcję z pracy i wykonywanych obowiązków i odczuwa bezpieczeństwo zatrudnienia, a ponad połowa czuje motywację do pracy. Większość deklaruje też, że czuje wsparcie w swoich działaniach od osób z którymi pracuje, niemal połowa czuje wsparcie od swoich przełożonych, ale tylko mniej niż połowa czuje się adekwatnie oceniana. Tylko jedna trzecia badanych czuje się doceniona za aktywności organizacyjne i sprawiedliwie traktowana przy przydzielaniu zadań organizacyjnych, a mniej niż jedna trzecia czuje, że wymagania związane z awansowaniem motywują ją do rozwoju. Ponad połowa odczuwa stres związany z pracą oraz konsekwencje atmosfery i napięć w zespole, niemal połowa czuje wypalenie zawodowe, a także odczuwa trudność w pogodzeniu obowiązków zawodowych i życia rodzinnego, a jednej trzeciej badanych coraz częściej zdarza się myśleć o zmianie pracy. Większość osób pracujących na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych czuje się traktowana z szacunkiem, ale wśród badanych osób pracujących w administracji twierdzi tak mniej niż połowa. Większość osób pracujących na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych deklaruje, że chce rozwijać swoją karierę akademicką w SGGW i że odczuwa satysfakcję z pracy dydaktycznej, a wśród osób pracujących w administracji większość chce rozwijać swoją karierę zawodową w SGGW.

Jeżeli chodzi o samopoczucie w Uczelni badanych osób studiujących i kształcących się w Szkole Doktorskiej, to zdecydowana większość czuje, że chce się dalej rozwijać i większość czuje też, że może się rozwijać w SGGW. Zdecydowana większość czuje wsparcie osób, z którymi studiuje, czuje się sprawiedliwie traktowana w trakcie zajęć. Niemal dwie trzecie czuje satysfakcję z nauki. Ponad połowa czuje się sprawiedliwie traktowana przy ocenianiu i adekwatnie oceniana, ponad połowa czuje wsparcie swoich wykładowców. Mniej niż połowa respondentów czuje, że ich aktywności są doceniane.

Proponowane działania w celu wspierania równego traktowania i zapobiegania działaniom niepożądanym w Uczelni

Badanych poproszono, w formie pytania otwartego, o propozycje działań, które mogłyby zostać podjęte w Uczelni w celu wspierania równego traktowania oraz zapobiegania niepożądanym zachowaniom. Poniżej zaprezentowano zgłoszone propozycje przez badanych z czterech grup.

Osoby pracujące wymieniały następujące rozwiązania: szkolenia dla kadry kierowniczej z zasad równego traktowania, z dobrych praktyk zarządzania personelem, rozwijania umiejętności miękkich i kładzenie nacisku na dobrą i efektywną komunikację w zespołach, wprowadzenie kadencyjności na stanowiskach kierowniczych w administracji, wprowadzenie systemu oceny pracowników administracji oraz systemu oceny dla osób pełniących role kierownicze. Jasne kryteria awansu i wyznaczone ścieżki zawodowe. Transparentność wyboru i działań kadry kierowniczej, branie pod uwagę etyki pracownika w procesie powierzania funkcji kierowniczych, rzetelne opiniowanie kandydatów na funkcje kierownicze i branie pod uwagę głosu podwładnych oraz potrzebę oceny osób, którym powierza się stanowiska kierownicze pod względem kompetencji miękkich, predyspozycji emocjonalnych i psychicznych do kierowania zespołem. Osoby pracujące na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych proponowały wprowadzenie dodatków za działalność organizacyjną, czyli funkcje koordynatorów instytutu, czy wydziału pełnione przez osoby zatrudnione na stanowiskach badawczo-dydaktycznych.

Osoby zatrudnione w administracji postulowały zwiększenie dostępności pracy zdalnej, większej elastyczności w udzielaniu na nią zgody, umożliwienie awansu i osiągania dodatkowych środków finansowych/możliwości kształcenia/uczestniczenia w benefitach związanych z realizacją projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych wszystkim pracownikom, zmianę systemu wynagrodzeń, przydzielania premii/nagród itp. oraz awansów, powiązanie ich z zaangażowaniem, kompetencjami i wkładem w rozwój organizacji, a nie tylko doświadczenia; wprowadzenie jednakowego systemu motywacyjnego dla wszystkich pracowników administracyjnych, bez rozróżniania administracja centralna, a reszta administracji; utworzenie anonimowego systemu zgłaszania niepożądanych sytuacji, szybkie i rzetelne reagowanie na zgłoszenia (z zachowaniem poufności i ochrony zgłaszającego), kontrola kierowników jednostek w przypadku dyskryminacji i mobbingu z ich strony oraz lepsze rozpropagowanie działań antymobbingowych i szkoleń.

Osoby studiujące wskazywały zaś dodatkowo potrzebę edukacji i organizacji szkoleń – przede wszystkim dla nauczycieli akademickich oraz zmiany strukturalne i procedury (w tym: ujednolicone i sprawiedliwe zasady oceniania/przeprowadzania egzaminów, poprawa komunikacji, wprowadzenie równego dostępu do przedmiotów obieralnych, rekompensata za nieprawidłowości w procesie dydaktycznym, dostosowanie infrastruktury dla osób z niepełnosprawnościami, większe możliwości rozwoju kół naukowych i lepsza dostępność do grantów dla osób studiujących, tworzenie jasnych regulaminów i kodeksów etycznych); wprowadzenie kar i wyciąganie konsekwencji wobec sprawców zachowań niepożądanych – wymiana lub odsunięcie problematycznych osób czy zwolnienie ich z pracy); kontrola i monitorowanie (w tym: kontrola osób prowadzących zajęcia, przeprowadzanie i analiza ankiet oraz analiza zgłoszeń, hospitacje zajęć – niezapowiedziane wizytacje/kontrole zajęć, kontrolę osoby prowadzącej zajęcia po złożeniu skargi i sformułowaniu zaleceń, testy psychologiczne dla kadry).

Osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej wymieniały jeszcze wspieranie równego udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w instytutach i w gremiach, równość szans w aktywnościach - umożliwienie udziału w różnych aktywnościach, programach, sympozjach i konferencjach bez ograniczeń wiekowych; szkolenia i rozwój kompetencji, w tym szkolenia z komunikacji i równego traktowania dla wszystkich, szkolenia z dydaktyki i wsparcia mentorskiego dla promotorów i wykładowców.

W zakresie wsparcia ze strony Uczelni pomocnego dla rodziców małych dzieci na podstawie przeprowadzonych analiz można wyróżnić trzy kategorie odpowiedzi dotyczące potrzeb:

- brak potrzeby zmian, kontynuacja oferowanych świadczeń i uznanie oferowanego przez uczelnię wsparcia jako wystarczające;

- potrzebę zmiany w ramach rozwiązań, które funkcjonują np. zamiana paczek świątecznych na bony podarunkowe, zatrudnienie lepszej kadry w przedszkolu, wprowadzenie braku opłat za przedszkole na terenie SGGW dla osób zatrudnionych w uczelni, zatrudnienie większej liczby specjalistów w przychodni;
- potrzebę wprowadzenia nowych form wsparcia. Najczęściej wskazywane były takie, które realnie pomogłyby łączyć role zawodowe z rodzicielskimi, czyli wdrożenie systemowych rozwiązań wsparcia rodzicielstwa o charakterze stałej dostępnej oferty dla rodziców małych dzieci. Rozwiązania te miałyby dotyczyć: możliwości pracy zdalnej, także z zakresie dydaktyki - lub pracy hybrydowej; w przypadku osób pracujących w administracji - uproszczenie procedury podejmowania, umożliwienie pracy zdalnej 4-6 dni w miesiącu, możliwość zgłoszenia pracy zdalnej w trybie na żądanie (uzupełnienia dokumentów po fakcie). Wskazywano też na indywidualne rozwiązania dla rodziców dzieci z niepełnosprawnościami, np. elastyczny czas pracy oraz zatrudnianie kobiet mających małe dzieci w niepełnym wymiarze czasu pracy. W odniesieniu do osób pracujących na stanowiskach naukowo-dydaktycznych lub dydaktycznych możliwość obniżenia pensum rodzicom małych dzieci np. w pierwszym roku po urodzeniu dziecka, uwzględnienia w pracy pełnienia ról rodzicielskich w planowaniu zajęć i przydzielaniu zadań organizacyjnych; zorganizowanie miejsc do karmienia, stworzenie świetlicy/ „kącika opieki” dla dzieci w której będą mogli pozostać kilka godzin pod opieką osoby dorosłej, wspieranie opieki nad dziećmi poprzez organizowanie imprez integracyjnych dla dzieci, możliwość zabierania dzieci do pracy, dofinansowanie zajęć przedszkolnych i dodatkowych. Osoby studiujące wskazywały także wprowadzenie zmian w planie zajęć, wsparcie finansowe (pożyczki), udzielenie urlopu, pomoc mieszkaniową szczególnie dla małżeństw z małym dzieckiem (na to wskazywały też osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej), respektowanie zwolnień lekarskich z tytułu opieki nad dzieckiem oraz wsparcie psychologiczne.

1.2.4. Wnioski z ewaluacji Planu Równości Płci Dla SGGW na lata 2022-2025

Działania zaprojektowane w Planie Równości Płci dla Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na lata 2022-2025, wprowadzonym w grudniu 2021 roku – Zarządzeniem Nr 141 Rektora SGGW z dnia 31 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia „Planu Równości Płci dla Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na lata 2022- 2025” skupiały się wokół trzech celów:

- 1) zwiększania świadomości całej społeczności SGGW na temat zasady równego traktowania i dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć.
- 2) troski o równość szans i możliwości pełnego rozwoju potencjału kobiet.
- 3) dbania o równowagę płci i różnorodność w uczelnianych, instytutowych i wydziałowych ciałach decyzyjnych oraz zespołach eksperckich, recenzyjnych i projektowych, a także w ramach poszczególnych stanowisk oraz w procesach rekrutacji.

Utworzenie struktury instytucjonalnej i opracowanie procedur (20 aktów prawnych) stworzyło ramy umożliwiające zrealizowanie większości zaplanowanych działań.

Cele Planu Równości Płci miały dwojaki charakter: świadomościowy i strukturalny. W obu tych wymiarach udało się zrealizować kluczowe założenia pozwalające na efektywne prowadzenie działań służących tworzeniu i utrzymywaniu warunków pracy i nauki respektujących różnorodność wspólnoty akademickiej.

W zakresie pierwszego celu (wymiar świadomościowy) zrealizowano szereg działań służących zdobywaniu wiedzy na temat równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Przeprowadzono 5 kampanii edukacyjno-informacyjnych (promująca działania równościowe Równi-Różni; #Dyskryminacja to obciążenie, „#nie wyrażam zgody” na temat molestowania seksualnego) oraz przygotowano 6 poradników antydyskryminacyjnych dostępnych na stronie internetowej. Systematycznie zwiększano zasób materiałów edukacyjnych i informacyjnych dotyczących dyskryminacji i jej przeciwdziałania na stronie www poświęconej równemu traktowaniu, oraz upowszechniano informacje o podejmowanych działaniach na rzecz równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Działaniem łączącym wymiar świadomościowy i instytucjonalny były szkolenia

dedykowane różnym grupom odbiorców: obowiązkowe szkolenie dla wszystkich (osób studiujących, kształcących się w Szkole Doktorskiej oraz osób pracujących w SGGW) w zakresie wiedzy na temat dyskryminacji, dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania i molestowania seksualnego, umiejętności związanych z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie oraz procedur przyjętych w Uczelni. Zwiększeniu świadomości towarzyszyły także konkretne rozwiązania instytucjonalne dające narzędzia do przeciwdziałania dyskryminacji. Przygotowano i wdrożono procedurę zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji w SGGW, powołano Rektorską Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Rzecznika Akademickiego (Academic Ombudsman), utworzono Sekretariat Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznika ds. Mobbingu i Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania oraz Zespół ds. badań nad inkluzywnością. Opracowano i upowszechniono możliwości bezpośredniego lub pośredniego zgłaszania różnych form naruszenia zasady równego traktowania (strona www). Utrzymanie tych rozwiązań strukturalnych i organizacyjnych jest niezbędne dla dalszego realizowania działań prorównościowych i przeciwdziałających dyskryminacji.

W ramach drugiego celu Planu Równości Płci zrealizowano cykliczne działania i projekty promujące aktywność kobiet i wspieranie rozwoju ich potencjału. Były to zarówno spotkania i akcje pokazujące przykłady kobiet osiągających sukcesy w różnych dziedzinach (cykl 10 webinarium Women's Lab, w których uczestniczyło ponad 300 osób), działających na rzecz SGGW (Konkurs im. Prof. Marii Joanny Radomskiej, 2 edycja, w który zaangażowało się ponad 2700 osób głosujących na 21 kandydatek), propagujące wyniki badań prowadzonych przez kobiety (FemLibrary – blisko 70 artykułów, ok. 2300 odsłon), jak i działania o charakterze wspierającym (JesteśMy – grupa networkingowa dla doktorantek; program mentoringowy Perspektywy [dla] kobiet; udział w projekcie „Dziewczyny do nauki”).

Ważnym elementem działań na rzecz realizacji trzeciego celu były prace analityczne i monitorujące. Systematyczna analiza danych dotyczących osób studiujących i pracujących zaowocowała regularnie publikowanymi raportami na temat różnic wynagrodzeń ze względu na płeć (4 raporty); struktury płci osób studiujących i pracujących (4 raporty). Prowadzono systematyczny monitoring realizacji Planu Równości Płci (coroczne sprawozdania z realizacji) oraz przestrzegania równego traktowania osób studiujących poprzez narzędzia doskonalenia i zapewniania jakości kształcenia w SGGW – Wyniki Ankiety studenckiej oceny zajęć dydaktycznych.

Spośród pięciu zaplanowanych działań trzy zostały zastąpione innymi, które wynikały zarówno z potrzeb bieżących, jak i ograniczeń (np. braku możliwości kadrowych w SGGW zaplanowanego do realizacji szkolenia z zarządzania różnorodnością). Natomiast działania, związane są z dwoma aspektami: wsparcia w planowaniu i rozwoju kariery na różnych jej etapach (na co kładzie nacisk Europejska Karta Naukowca) oraz działania umożliwiające godzenie pracy naukowej z życiem rodzinnym, zwłaszcza w przypadku rodziców małych dzieci i opiekunów osób potrzebujących wsparcia zrealizowano częściowo. W przypadku pierwszym działania te realizowane są w ramach Strategii HR Excellence in Research dla SGGW, w przypadku drugim w związku z wprowadzonymi regulacjami na poziomie krajowym, czyli wprowadzeniem preferencyjnych zasad ubiegania się o pracę zdalną dla pracowników mających małe dzieci (art. 67¹⁹ § 6 i art. 188¹ Kodeksu Pracy) i wprowadzenie Regulaminu pracy zdalnej w SGGW – Zarządzenia Nr 22 Rektora SGGW z dnia 6 kwietnia 2023 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wykonywania pracy zdalnej w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.

W kontekście Rezolucji Rady UE w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030) (2021/C 66/01) i wpływających stąd wskazań dla uczelni państw członkowskich oraz Uniwersytetów Europejskich należy kontynuować gromadzenie i analizowanie danych pozwalających monitorować włączenie i równość płci w edukacji. Utrzymywać działania służące uwrażliwianiu na kwestie płci w procesach kształcenia, eliminowanie stereotypów płciowych, uwzględnianie rosnącego zróżnicowania i dbanie o włączanie osób z grup defaworyzowanych i szczególnie wrażliwych. Konieczne są również dalsze prace na rzecz odpowiedniej równowagi płci na stanowiskach kierowniczych i podnoszenia kwalifikacji kadry zarządzającej na temat tworzenia włączającego środowiska edukacji i pracy, a także działania informacyjne na temat istniejących w SGGW możliwości reagowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

OD DIAGNOZY DO CELÓW

Cele Planu Równości Płci dla SGGW odpowiadają na problemy i potrzeby rozpoznane na podstawie diagnozy i zostały wypracowane na propozycji i konsultacji z Koordynatorami ds. planu równości płci dla SGGW na lata 2022-2025, a także osobami reprezentującym osoby zatrudnione w SGGW, studiujące i kształcące się w Szkole Doktorskiej. Plan został skonsultowany także z przedstawicielami władzami Uczelni, Koordynatorami ds. równego traktowania w jednostkach, Rektorską Komisją ds. przeciwdziałania dyskryminacji, Rzecznikiem akademickim SGGW a także biurem Kadr i Płac, Biurem Spraw Studenckich, Biurem Współpracy Międzynarodowej. Istotnym punktem odniesienia dla formułowania Planu Równości Płci dla SGGW była nowa Europejska Karta Naukowca oraz wyniki audytu komisji ds. HR Excellence in Research.

Wynikiem prac jest nowy Plan Równości Płci dla SGGW, którego cele ukierunkowane są przede wszystkim na zwiększanie otwartości i dostępności Uczelni poprzez promowanie takich wartości jak różnorodności, równości potrzeb i inkluzyjności oraz korzystanie z ich potencjału w codziennych praktykach związanych z kształceniem, prowadzeniem badań i funkcjonowaniem Uczelni jako organizacji, czyli zarządzaniem i komunikacją. Plan ten zakłada także podnoszenie świadomości w zakresie znaczenia uprzedzeń w codziennym funkcjonowaniu. Zakłada także integrację wymiaru płci we wszystkie aspekty funkcjonowania uczelni i jego celem jest nie tylko niwelowanie nierówności związanych z płcią, ale także podniesienie jakości i stosowności badań poprzez uwzględnienie różnorodnych perspektyw i doświadczeń kobiet i mężczyzn.

CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI

2. CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI

Plan Równości Płci dla SGGW wpisując się w cele nowej karty naukowca, strategii HR Excellence in Research dla SGGW oraz zgodnie z wynikami badań dyskryminacji w uczelni i wynikami ewaluacji Planu Równości Płci 2022-2025 odpowiada na następujące potrzeby:

- upowszechniania wiedzy na temat znaczenia różnorodności, równouprawnienia i inkluzywności dla otwartości i dostępności Uczelni,
- promowania wartości różnorodności w ciałach zarządczych, zespołach decyzyjnych oraz projektowych,
- podnoszenia kompetencji kadry zarządzającej w zakresie zarządzania różnorodnymi zespołami, w tym szczególnie w aspektach związanych z komunikacją i motywowaniem z uwzględnieniem różnorodnych potrzeb,
- podnoszenia świadomości i rozwijania umiejętności w zakresie przeciwdziałania i reagowania na zachowania niepożądane w szczególności na dyskryminację, molestowanie i mobbing oraz upowszechniania wiedzy na temat procedur przeciwdziałania tym zjawiskom funkcjonującym w SGGW,
- uwzględniania perspektywy płci w badaniach i kształceniu,
- wspierania osób pracujących w SGGW w zakresie łączenia ról rodzinnych z rolami zawodowymi (work-life balance), w szczególności kobiet i mężczyzn będących rodzicami małych dzieci w możliwości kontynuowania kariery zawodowej naukowej po okresach przerw wynikających z opieki nad osobami zależnymi (np. rodzicami wymagającymi opieki, dziećmi z niepełnosprawnościami),
- wspierania kobiet w rozwoju kariery naukowej, ze szczególnym uwzględnieniem karier naukowych po doktoracie i habilitacji oraz wspierania osób rozpoczynających karierę naukową i pracę w uczelni.

CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA SGGW NA LATA 2026-2031:

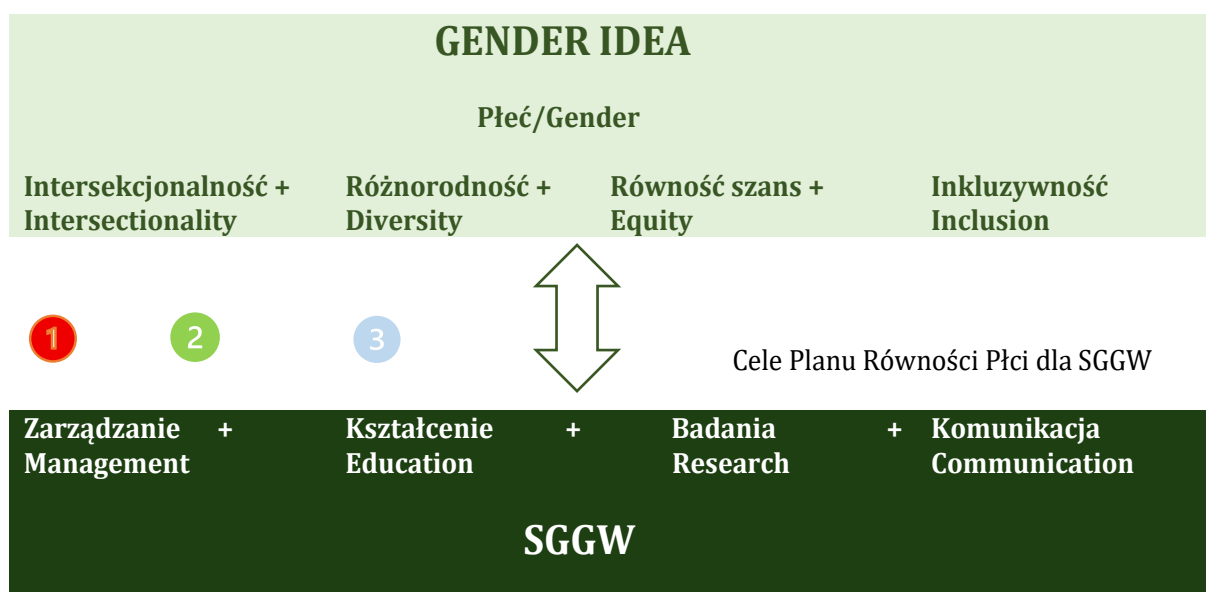
- 1) podniesienie świadomości w zakresie znaczenia równości szans, różnorodności, inkluzywności oraz ich praktycznego zastosowania we wszystkich wymiarach funkcjonowania uczelni – zarządzaniu, badaniach, kształceniu, komunikacji z uwzględnieniem przecinania się różnych form dyskryminacji (*GENDER IDEA*).**
- 2) włączenie perspektywy płci w ujęciu intersekcyjnym w działania związane z rozwojem karier, w tym także potrzeby zrównoważenia życia zawodowego i prywatnego.**
- 3) włączenie perspektywy płci do procesów badawczych i treści i dydaktycznych (*gender dimension*).**

Plan Równości Płci dla SGGW 2026-2031 ukierunkowany jest na realizację celów, które pozwolą by uczelnia była miejscem jeszcze bardziej otwartym i dostępnym dla wszystkich, którzy tworzą jej społeczność. Cele te zorientowane są na zwiększanie świadomości w zakresie znaczenia wartości DEI¹¹ (Diversity, Equity, Inclusion) dla rozwoju uczelni i indywidualnych karier naukowych, zawodowych czy edukacyjnych, w szczególności, w perspektywie płci w ujęciu intersekcyjnym. Hasłem przewodnim Planu w powyższym znaczeniu jest GENDER IDEA (Gender, Intersectionality,

¹¹ DEI to skrót od Diversity, Equity, Inclusion – Różnorodność, Równość i Włączenie. To trzy filary tworzenia środowiska, w którym każdy może działać, rozwijać się i czuć się częścią wspólnoty.

Diversity, Equity, Acceptance – Inclusion)¹² dlatego koncentruje się na działaniach służących podnoszeniu świadomości w zakresie znaczenia tych wartości w codziennych praktykach związanych z funkcjonowaniem Uczelni tj. z kształceniem, prowadzeniem badań, zarządzaniem i komunikacją (Schemat 1.). W kontekście zarządzania odwołuje się także do idei i założeń zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi (ZZZL)¹³. Zakłada także integrację wymiaru płci we wszystkie aspekty funkcjonowania uczelni, w szczególności w te związane z rozwojem karier, w tym także potrzeby zrównoważenia życia zawodowego i prywatnego. Proponuje także działania, których celem jest wzmocnienie integracji równości płci w działaniach badawczych i innowacyjnych. Jego celem jest bowiem nie tylko niwelowanie nierówności, ale także podniesienie jakości badań poprzez uwzględnienie różnorodnych perspektyw i doświadczeń kobiet i mężczyzn.

Schemat 1. Koncepcja wdrożenia GENDER IDEA w Planie Równości Płci dla SGGW na lata 2026-2031



Źródło: opracowanie własne.

Cele wskazane w Planie Równości Płci dla SGGW realizowane będą dwuwymiarowo – na poziomie instytucjonalnym oraz indywidualnym – zmian świadomościowych. Ich realizacja z założenia powinna prowadzić do efektu synergicznego: zmiany świadomościowe powinny prowadzić do zmian praktyk na uczelni w obszarach zarządzania, kształcenia, badań i komunikacji. W związku z powyższym zaplanowane działania koncentrują się przede wszystkim na zmianach świadomościowych i podnoszeniu kompetencji, czyli szkoleniach, warsztatach, webinarach, akcjach promocyjnych, ale także na zmianach procedur i ulepszaniu tych już istniejących oraz na monitorowaniu zmian i

¹² **Różnorodność** oznacza, że każda z cech wpływa na współpracę w zespole i pozwala się lepiej uzupełniać ponieważ każdy wnosi inne doświadczenie. **Równość szans** oznacza wsparcie dopasowane do potrzeb, tak aby każdy mógł wykorzystać swój potencjał, przy tym równość szans kobiet i mężczyzn jest traktowana jako priorytetowa. **Inkluzywność** to tworzenie środowiska, w którym każdy czuje się mile widziany i szanowany, w którym obowiązuje kultura pracy oparta na szacunku dla różnic i poglądów, w którym przestrzeń społeczna i wydarzenia są dostępne i przyjazne dla wszystkich, a zadania są rozdzielane tak aby każdy miał udział w pracy zespołu, w którym komunikacja to przestrzeń w której każdy może się swobodnie wypowiadać. **Intersekcyjność** oznacza, że każdy ma wiele cech i tożsamości, przy tym niektóre dają przywileje, niektóre wykluczenie, że każdy człowiek jest złożony, a różnice mogą utrudniać współpracę i osłabiać poczucie przynależności.

¹³ Zrównoważone zarządzanie zasobami ludzkimi (ZZZL) to strategiczne podejście HR łączące cele ekonomiczne i społeczne, które dąży do długoterminowego sukcesu firmy jednocześnie dbając o dobrostan pracowników sprawiedliwość i odpowiedzialność ekologiczną. Rozwój firmy dokonywany jest poprzez inwestowanie w rozwój pracowników motywację i utrzymanie talentów, traktowanie pracowników podmiotowo, zapewnianie godnych warunków pracy, bezpieczeństwa rozwoju i work-life-balance, pozyskiwanie różnorodnych talentów, budowanie włączającego środowiska, inwestowanie w ciągłe uczenie się i rozwój kompetencji pracowników, personalizowanie wsparcia zdrowia i dobrostanu, wykorzystywanie AI i narzędzi cyfrowych do efektywniejszego zarządzania procesami, wdrażanie elastycznych form pracy, w tym pracy zdalnej dla lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

rozpoznawaniu i analizie potrzeb w tym zakresie całej społeczności SGGW.

Tak określone cele nowego Planu Równości Płci pozwalają w pełni realizować 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 kształcąc i wychowując studentki i studentów dąży do ukształtowania otwartego światopoglądu, szacunku dla wszystkich ludzi (...)”¹⁴.

.

¹⁴ [Strategia-SGGW-do-2030-roku.pdf](#)

CEL 1

PODNIESIENIE ŚWIADOMOŚCI W ZAKRESIE ZNACZENIA RÓWNOŚCI SZANS, RÓŻNORODNOŚCI, INKLUZYWNOŚCI ORAZ ICH PRAKTYCZNEGO ZASTOSOWANIA WE WSZYSTKICH WYMIARACH FUNKCJONOWANIA UCZELNI – ZARZĄDZANIU, BADANIACH, KSZTAŁCENIU, KOMUNIKACJI – Z UWZGLĘDNIANIEM PRZECINANIA SIĘ RÓŻNYCH FORM DYSKRYMINACJI (*GENDER IDEA*).

Cel ten osiągnięty będzie poprzez:

- działania promocyjne, informacyjne, a przede wszystkim edukacyjne zorientowane na podniesienie świadomości w zakresie znaczenia zastosowania równouprawnienia płci, równości szans, różnorodności i inkluzywności z uwzględnieniem zróżnicowania potrzeb oraz kompetencji komunikacyjnych w tym zakresie,
- działania zorientowane na wdrożenie elementów zrównoważonego zarządzania poprzez podniesienie kompetencji kadry zarządzającej,
- monitorowanie i gromadzenie danych z zakresu realizowania zasady równego traktowania w Uczelni,
- wdrożenie procedur zwiększających dostępność i otwartość Uczelni oraz zwiększenie komunikatywności tych już istniejących.

Rodzaj działania wyznaczony celem	DOŚPIĘPNOŚĆ NA UCZELNI W OPARCIU O STANDARDY DEI ORAZ PROCEDURY UCZELNI – szkolenie e-learningowe (w j. polskim i angielskim)
Działanie 1	Obowiązkowe szkolenie na temat tego czym są wartości: różnorodność, równość, włączanie dostępność, jak tworzyć warunki sprzyjające ich realizacji, jak budować postawę otwartości tolerancji, jak skutecznie komunikować się w zespołach międzynarodowych.
Adresatki/adresaci	cała społeczność SGGW
Planowany czas realizacji	Osoby pracujące w SGGW – rok akademicki 2025/2026 – do końca czerwca 2026, kontynuacja obowiązku odbycia szkolenia dla osób nowo przyjętych do pracy. Osoby studiujące w SGGW – rok akademicki 2026/2027 – do końca czerwca 2027, kontynuacja obowiązku odbycia szkolenia dla osób rozpoczynających studia. Osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej – rok akademicki 2026/2027- do końca czerwca 2027, kontynuacja obowiązku odbycia szkolenia dla osób rozpoczynających studia.
Wskaźnik	Liczba uczestników, którzy wzięli udział szkoleniu (liczba zdanych testów i certyfikatów zakończenia). Zarządzenia o obowiązkowym udziale w szkoleniu dla poszczególnych grup: osób pracujących, studiujących i kształcących się w Szkole Doktorskiej SGGW.
Jednostka odpowiedzialna	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, WePoint, Centrum Informatyczne, Biuro Wsparcia Kształcenia

Rodzaj działania wyznaczony celem	KOMUNIKACJA MIĘDZYPOKOLENIOWA – „DWIE STRONY LUSTRA” – webinar
Działanie 2	Spotkanie szkoleniowe (on-line) ze specjalistą dotyczące komunikacji w relacjach międzypokoleniowych: relacja osoba studiująca/kształcąca się w szkole doktorskiej – osoba nauczająca/prowadząca zajęcia, dobre praktyki komunikacyjne, komunikacja inkluzywna, zapobieganie uprzedzeniom w relacjach. Współprowadzenie: osoba studiująca i osoba prowadząca zajęcia dydaktyczne.
Adresatki/adresaci	Osoby prowadzące zajęcia dydaktyczne, osoby studiujące, kształcące się w szkole doktorskiej
Planowany czas realizacji	Semestr zimowy, rok akademicki 2026/2027
Wskaźnik	Link do webinaru, udostępnienie nagrania webinaru na stronie www dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji, liczba osób biorących udział w webinarze.
Jednostka odpowiedzialna	Koordynatorzy ds. planu równości płci. Biuro Promocji

Rodzaj działania wyznaczony celem	„NIERÓWNO? CO PORADZISZ?” – webinar
Działanie 3	Spotkanie szkoleniowe (on-line) dotyczące dyskryminacji, autodyskryminacji i uprzedzeń - case study: rozpoznawanie przejawów dyskryminacji, wykluczenia i molestowania; przykłady jak dane sytuacje wpływają na osoby w nich uczestniczące; jak reagować na przejawy dyskryminacji, wykluczenia, molestowania; dobre praktyki, zapobieganie uprzedzeniom w relacjach.
Adresatki/adresaci	Osoby prowadzące zajęcia dydaktyczne, osoby studiujące, kształcące się w szkole doktorskiej
Planowany czas realizacji	Semestr letni, rok akademicki 2026/2027
Wskaźnik	Link do webinaru, udostępnienie nagrania webinaru na stronie www dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji, liczba osób biorących udział w webinarze.
Jednostka odpowiedzialna	Koordynatorzy ds. planu równości płci. Biuro Promocji

Rodzaj działania wyznaczony celem	„ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE” – cykl warsztatów
Działanie 4	Cykl warsztatów z zakresu zarządzania zespołem z elementami ZZZL 1) „Zarządzanie zespołem w kontekście zmiany i budowania marki pracodawcy” – zakres: – równość jako element strategii i wizerunku uczelni – zarządzanie zmianą, etapy procesu zmiany i typowe obawy pracowników – włączające przywództwo, decyzje wolne od uprzedzeń – budowanie zespołów opartych na różnorodności – dobre praktyki transparentnego zarządzania – ambasadorstwo marki pracodawcy w zespole – zaufanie w procesie budowanie marki pracodawcy

	2) „Komunikacja wspierająca włączanie” – zakres: – prowadzenie rozmów budujących zaufanie – tworzenie bezpiecznej przestrzeni do wypowiedzi – praktyki komunikacyjne sprzyjające integracji – komunikacja NVC (nonviolent communication) – zasady prowadzenia komunikacji mailowej/online 3) „Równowaga praca–życie prywatne w pracy akademickiej” – zakres: – rozwiązania ułatwiające łączenie obowiązków zawodowych i osobistych – rola przełożonych w dbaniu o adekwatne obciążenie pracą – dobre praktyki w zakresie elastyczności i dobrostanu 4) „Różnorodność jako wartość środowiska akademickiego” – zakres: – wzmacnianie różnorodności w zespołach – mechanizmy równego dostępu i równych szans – kultura szacunku wobec różnych doświadczeń 5) „Reagowanie na niewłaściwe zachowania i zarządzanie konfliktem” – zakres: – procesy grupowe i ich dynamika – wczesne rozpoznawanie sygnałów niewłaściwych zachowań i konfliktu – skuteczna interwencja menedżerska w pierwszym kontakcie – prowadzenie rozmów naprawczych i deeskalacja napięć – ochrona osób doświadczających naruszeń i bezpieczne zgłaszanie nieprawidłowości – zarządzanie konfliktem w oparciu o wartości i standardy uczelni – przywracanie równowagi i wzmacnianie zespołu po sytuacjach trudnych 6) „Stres i dobrostan psychiczny w relacjach zawodowych” – zakres: – rodzaje i źródła stresu oraz ich identyfikacja – formy radzenia sobie ze stresem – dobrostan, jego wymiary i rozwój – Wzmacnianie obszarów dobrostanu – stres w pracy nauczyciela akademickiego
Adresatki/adresaci	Kadra zarządzająca SGGW
Planowany czas realizacji	Od roku akademickiego 2026/2027 do 2028/2029 wg harmonogramu szkoleń
Wskaźnik	Liczba przeprowadzonych warsztatów, liczba uczestników, (harmonogram szkoleń).
Jednostka odpowiedzialna	Koordynatorzy ds. planu równości płci, Biuro Kadr i Płac, specjaliści z zakresu zarządzania i psychologii pracujący w SGGW

Rodzaj działania wyznaczony celem	NALEŻY ROZMAWIAĆ JAK NALEŻY – szkolenie
Działanie 5	Szkolenie z zakresu komunikacji w relacjach pracowniczych, rozwiązywania konfliktów i mediacji oraz dostępnych w uczelni rozwiązań w tym zakresie.
Adresatki/adresaci	Kadra zarządzająca (szkolenie obowiązkowe), osoby pracujące

	w SGGW
Planowany czas realizacji	2027/2028
Wskaźnik	Liczba przeprowadzonych szkoleń, liczba uczestników
Jednostka odpowiedzialna	Szkolenie realizowane przez Rzecznika Akademickiego SGGW

Rodzaj działania wyznaczony celem	ZAPOBIEGANIE MOBBINGOWI W ORGANIZACJI – warsztaty z wykorzystaniem gry „Mobbusters”
Działanie 6	Celem warsztatu jest przekazanie wiedzy na temat zjawiska mobbingu, jego mechanizmu i oddziaływania na organizację. Warsztat jest prowadzony w formie gry symulacyjnej odnoszącej się do zarządzania w organizacji. W trakcie gry uczestnicy wcielają się w role kierownicze, których pełnienie związane jest z podejmowaniem decyzji personalnych, decydowaniem w zakresie zleceń oraz doświadczaniem wpływu mobbingu na funkcjonowanie organizacji. Zakres: – diagnoza sytuacji mobbingowych, – zapobieganie mobbingowi, czyli co może zrobić ofiara i kadra zarządzająca, – przyczyny mobbingu, – fazy mobbingu, – profil ofiary i mobbera – konsekwencje mobbingu dla organizacji
Adresatki/adresaci	Kadra zarządzająca, osoby pracujące w SGGW
Planowany czas realizacji	od roku akademickiego w systemie ciągłym 2026/2027 do 2029/2030
Wskaźnik	Liczba zrealizowanych szkoleń, liczba uczestników
Jednostka odpowiedzialna	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, Rzecznik ds. mobbingu, Realizacja: certyfikowany trenerka gry symulacyjnej „Mobbusters”.

Rodzaj działania wyznaczony celem	UPRZEDZAMY PRZED UPRZEDZENIAMI – działania informacyjne i edukacyjne
Działanie 7	Działania edukacyjne i informacyjne promujące komunikację inkluzyjną, przekazujące wiedzę na temat uprzedzeń i ich rodzajów, informujące o dobrych praktykach w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, poradniki.
Adresatki/adresaci	Cała społeczność SGGW
Planowany czas realizacji	Systematyczne zamieszczanie materiałów od roku akademickiego 2026/2027
Wskaźnik	Liczba działań promujących, link do strony www z materiałami informacyjnymi i edukacyjnymi
Jednostka odpowiedzialna	Koordynatorzy ds. planu równości płci, Biuro Promocji, Koordynatorzy ds. równego traktowania w jednostkach w jednostkach, RUSS, Samorząd studentów

Rodzaj działania wyznaczony celem	RÓWNE-RÓŻNE KAWAŁKI – SUPLEMENTACJA INFORMACJI NT. RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI – działania informacyjne i edukacyjne
Działanie 8	Dodatek specjalny do Newslettera z zestawem różnorodnych informacji na temat równego traktowania, działań prorównościowych i procedur w SGGW, sposobów przeciwdziałania dyskryminacji i molestowania, dobrych praktyk, języka inkluzyjnego, poradniki, wywiady itp.
Adresatki/adresaci	Cała społeczność SGGW
Planowany czas realizacji	Systematycznie, w sposób ciągły okresie aktywnego Planu Równości Płci 2026-2031
Wskaźnik	Liczba dodatków do newslettera
Jednostka odpowiedzialna	Koordynatorzy ds. planu równości płci, Biuro Promocji, Telewizja SGGW

Rodzaj działania wyznaczony celem	NASI NAJLEPSI – NAJLEPSZA SZEFOWA, NAJLEPSZY SZEFEF – ogólnouczelniany konkurs promujący równe traktowania i wartości DEI w zarządzaniu
Działanie 9	Ogólnouczelniany konkurs promujący równe traktowania i DEI w zarządzaniu, którego celem jest coroczne wyróżnienie osób z kadry kierowniczej, które oceniane jako liderzy zespołów, a ich kierowanie zespołem cechuje współpraca, orientacja na potrzeby i rozwój osób im podlegających, sprawiedliwość i szacunek. Celem jest także motywowanie kadry zarządzającej do rozwoju kompetencji w zakresie zrównoważonego zarządzania. W konkursie drogą ogólnouczelnianego głosowania wyłaniane będą osoby pełniące funkcje kierownicze, które cieszą się szczególnym uznaniem – w dwóch kategoriach: kobieta i mężczyzna w grupie osób zatrudnionych na Wydziałach (Dziekani Prodziekani, Kierownicy katedr, kierownicy zakładów i centrów), kobieta i mężczyzna w grupie osób zatrudnionych w administracji i innych jednostkach (dyrektorzy, kierownicy). Zwycięzcy otrzymają wyróżnienie Rektora podczas uroczystości na Dniach SGGW, a ich działania jako dobre praktyki będą promowane w formie wywiadów ze zwycięzcami na uczelnianej stronie poświęconej konkursowi i newsletterze.
Adresatki/adresaci	Osoby pracujące w SGGW
Planowany czas realizacji	Coroczny konkurs od roku akademickiego 2026/2027
Wskaźnik	Liczba kandydatów, liczba głosujących, strona konkursu
Jednostka odpowiedzialna	Koordynatorzy ds. planu równości płci, Koordynatorzy ds. równego traktowania w jednostkach, Biuro Organizacyjne, Zespół Radców Prawnych, Biuro Promocji, Centrum Informatyczne

Rodzaj działania wyznaczony celem	NAGRODA IMIENIA PROFESOR MARII JOANNY RADOMSKIEJ ZA SZCZEGÓLNE OSIĄGNIĘCIA NA RZECZ OTWARTOŚCI, DOSTĘPNOŚCI I ROZWOJU SGGW – promowanie dobrych praktyk i równego traktowania, motywowanie do rozwoju karier w powiązaniu z rozwojem uczelni
Działanie	Nagroda Rektora przyznawana corocznie dla kobiety i mężczyzny z osób pracujących w SGGW w dwóch kategoriach: 1) osób

10	pracujących stanowiskach badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych lub badawczych, 2) administracji i innych jednostkach (łącznie co roku cztery nagrody, po dwie w każdej grupie). Nagroda przyznawana arbitralnie przez Kapitułę Nagrody (Kolegium Rektorskie, Kanclerz po zasięgnięciu opinii Dziekanów, Dyrektorów jednostek ogólnouczeniowych) w uznaniu za szczególne osiągnięcia na rzecz zmieniania SGGW na lepszą bardziej otwartą i dostępną uczelnię. Celem tego działania jest docenianie działań organizacyjnych podejmowanych przez osoby pracujące w SGGW, promowanie dobrych praktyk i wzorców osobowych oraz motywowanie do rozwoju karier w powiązaniu z Uczelnią a także inspirowanie do wdrażania wartości DEI w SGGW.
Adresatki/adresaci	Osoby pracujące w SGGW
Planowany czas realizacji	Corocznie przyznawana nagroda począwszy od roku akademickiego 2027/2028
Wskaźnik	Zarządzenie Rektora, liczba osób nagrodzonych
Jednostka odpowiedzialna	Władze Uczelni – Kolegium Rektorskie, Kanclerz, Zespół Radców Prawnych.

Rodzaj działania wyznaczony celem	PROSTO – GDYBY BYŁO NIERÓWNO – działania informacyjne i promocyjne
Działanie 11	Schematy informacyjne na temat ścieżek reagowania na niepożądane zachowania w Uczelni. Opracowanie procedury zgłaszania naruszenia zasady równego traktowania w formie schematu dostępnego na stronie www przeciwdziałanie dyskryminacji oraz na stronach Wydziałów oraz kampania informacyjna. Działanie mające na celu zwiększenie informacyjności na temat istniejących procedur i możliwości reagowania oraz uproszenie komunikacji w tym zakresie.
Adresatki/adresaci	Cała społeczność SGGW
Planowany czas realizacji	Rok akademicki 2028/2029
Wskaźnik	Zarządzenie Rektora, strona www
Jednostka odpowiedzialna	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, Rzecznik Akademicki SGGW, Rzecznik ds. przeciwdziałania mobbingowi, Koordynatorzy ds. Planu równości Płci, Koordynatorzy ds. równego traktowania w jednostkach, Biuro Promocji

Rodzaj działania wyznaczony celem	TRANSFORMACJA WŁĄCZAJĄCA – działania włączające
Działanie 12	Działania włączające mające na celu zwiększenie otwartości i dostępności Uczelni dla osób w procesie korekty płci, zorientowane na dostosowanie z poszanowaniem specjalnych potrzeb wynikających z procesu korekty płci. Cel ten realizowany będzie poprzez: 1) Opracowanie poradników dotyczących praktyk włączania dla Biura Spraw Studenckich, Dziekanów i osób pracujących w Dziekanacie, osób prowadzących zajęcia, osób studiujących. 2) Opracowanie procedur wsparcia takich osób po procesie rekrutacji i zestawu informacji na temat rozwiązań wspierających w Uczelni.

	3) Wdrożenie nakładek tożsamościowych dostępnych w planowanym do wdrożenia systemie USOS
Adresatki/adresaci	Cała społeczność SGGW, osoby w procesie korekty płci
Planowany czas realizacji	Opracowanie procedur i poradników w roku akademickim 2027/2028, wdrożenie nakładek tożsamościowych – najpóźniej po roku od wdrożenia systemu USOS w Uczelni
Wskaźnik	Zarządzenia Rektora, poradniki i informacje na stronie www równe traktowanie, nakładki tożsamościowe w systemie USOS
Jednostka odpowiedzialna	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, Koordynatorzy ds. planu równości płci, Koordynatorzy ds. równego traktowania w jednostkach, Centrum Informatyczne, Biuro Spraw Studenckich,

CEL 2

WŁĄCZENIE PERSPEKTYWY PŁCI Z UWZGLĘDNIENIEM ZRÓŻNICOWANYCH POTRZEB W DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z ROZWOJEM KARIER, W TYM TAKŻE POTRZEBY ZRÓWNOWAŻENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO

Cel ten osiągnięty będzie poprzez:

- działania wspierające, szczególnie kobiety, w rozwoju kariery na różnych jej etapach,
- wprowadzenie procedur ułatwiających rodzicom małych dzieci oraz osobom opiekującym się osobami zależnymi w rodzinie, godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi,
- działania edukacyjne w zakresie efektywnego planowania kariery naukowej przy zachowaniu work-life balance,
- monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących karier naukowych i awansów kobiet i mężczyzn pracujących w SGGW, a także proporcji płci w ciałach decyzyjnych i kadrze zarządczej.

Rodzaj działania wyznaczony celem	ELASTYCZNA UCZELNIA – działania wspierające godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi
Działanie 1	Opracowanie i wprowadzenie regulacji w zakresie pracy zdalnej i elastycznych godzin pracy dla rodziców małych dzieci oraz osób opiekujących się osobami zależnymi w rodzinie.
Adresatki/adresaci	Osoby pracujące w SGGW sprawujące opiekę nad małymi dziećmi lub zależnymi członkami rodziny
Planowany czas realizacji	Od roku akademickiego 2027/2028
Wskaźnik	Zarządzenie Rektora
Jednostka odpowiedzialna	Biuro Kadr i Płac, Zespół Radców Prawnych

Rodzaj działania wyznaczony celem	BAZA NOWYCH TALENTÓW SGGW – promowanie osób rozpoczynających nowy etap kariery naukowej
Działanie 2	Utworzenie platformy talentów w wersji on-line w języku polskim i angielskim dostępnej na stronie www Uczelni prezentującej CV naukowców i naukowiek na wczesnych etapach kariery zorientowanych na współpracę z innymi podmiotami w ramach projektów oraz otoczeniem gospodarczym i aktywności ekspercką. Stworzenie standaryzowanego formularza dostępnego do samodzielnej edycji i aktualizacji przez zainteresowane osoby o różnorodnych kompetencjach w podziale na płeć. Celem działania jest promowanie osób zatrudnionych w SGGW, w szczególności kobiet, rozpoczynających karierę naukową i tych które uzyskały nowy stopień naukowy.
Adresatki/adresaci	Osoby pracujące w SGGW, osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej
Planowany czas realizacji	Rok akademicki 2027/2028
Wskaźnik	Utworzenie platformy, liczba promowanych osób
Jednostka	Biuro Promocji, Biuro Prasowe, Centrum Informatyczne, Baza

odpowiedzialna	Wiedzy SGGW, Biuro Obsługi Nauki
----------------	----------------------------------

Rodzaj działania wyznaczony celem	BEZ PAUZY – doradztwo kariery dla kobiet na różnych etapach kariery
Działanie 3	Działanie, którego celem jest wsparcie w aktywnym budowaniu ścieżki kariery przez kobiety w różnym wieku z uwzględnieniem ich planów prokreacyjnych i sytuacji rodzinnej, np. po okresie przerwy lub jej spowolnienia spowodowanym wyzwaniami życia rodzinnego m.in. opieką nad dziećmi lub w związku z rozpoczynaniem kariery w SGGW lub potrzebą jej zmiany wynikającą z innych potrzeb związanych z cyklem życia. W ramach tego działania zaplanowano powołanie doradcy kariery – osoby doradzającej, jak projektować karierę naukową w SGGW, wspierającej w przygotowaniu autorskiej ścieżki kariery – także naukowej – z uwzględnieniem różnorodnych potrzeb i ograniczeń. Doradztwo z zastosowaniem metody „reverse recruitment”, która pozwala skupić się w pierwszej kolejności na potrzebach kobiet i dopasować do nich strategie rozwoju zawodowego.
Adresatki/adresaci	Kobiety pracujące w SGGW
Planowany czas realizacji	Rok akademicki 2028/2029
Wskaźnik	Powołanie doradcy, liczba osób korzystających z wsparcia doradcy
Jednostka odpowiedzialna	Biuro Kadr i Płac

Rodzaj działania wyznaczony celem	SKIERUJ SIĘ NA ONA I ON - promowanie równego traktowania w wyborze na stanowiska kierownicze
Działanie 4	Opracowanie procedury włączenia na pierwszym etapie procesu rekrutacji/wyboru na stanowiska zarządcze i inne funkcje SGGW zgłoszenia każdorazowo kandydatury zarówno kobiety i mężczyzny, przy założeniu podejmowania decyzji o wyborze osoby na stanowisko tylko na podstawie lepszych kompetencji, w tym także interpersonalnych.
Adresatki/adresaci	Osoby pracujące w SGGW
Planowany czas realizacji	Od roku akademickiego 2028/2029
Wskaźnik	Procedura, Zarządzenie Rektora
Jednostka odpowiedzialna	Pełnomocnik ds. równego traktowania, Biuro Kadr i Płac

Rodzaj działania wyznaczony celem	LEPSZY START – PRZEWODNIK PO SGGW – działanie wspierające karierę w SGGW na początkowym etapie pracy
Działanie 5	Wdrożenie procedury powoływania w ramach Wydziałów/Katedr opiekuna, którego działania wspierałyby nowo zatrudnione osoby w zaplanowaniu kariery w SGGW, a przede wszystkim ułatwiłyby włączenie w system pracy i realizowane na Wydziałach/w Katedrach działania naukowe i organizacyjne oraz pracę dydaktyczną.
Adresatki/adresaci	Osoby pracujące w SGGW na stanowiskach badawczo-dydaktycznych,
Planowany czas realizacji	Od roku akademickiego 2028/2029
Wskaźnik	Zarządzenie, Liczba powołanych opiekunów

Jednostka odpowiedzialna	Dziekani, Prodziekani, Kierownicy Katedr
--------------------------	--

Rodzaj działania wyznaczony celem	JAKI MAMY PLAN? Badania potrzeb w zakresie rozwoju kariery kobiet i mężczyzn pracujących w SGGW
Działanie 6	Przeprowadzenie badania, którego celem byłoby rozpoznanie potrzeb kobiet i mężczyzn pracujących w SGGW na różnych etapach kariery – planowania i realizacji indywidualnej kariery naukowej z zachowaniem work-life-balance oraz poznanie zapotrzebowania na wsparcie w tym zakresie ze strony Uczelni. Wyniki badania stanowiłyby podstawę do zaplanowania działań w kolejnym Planie Równości Płci dla SGGW oraz stanowiłyby uzupełnienie działań realizowanych w ramach Strategii Excellence in Research dla SGGW.
Adresatki/adresaci	Osoby pracujące w SGGW
Planowany czas realizacji	Rok akademicki 2028/29
Wskaźnik	Raport z badań
Jednostka odpowiedzialna	Zespół ds. badania inkluzywności w SGGW

Rodzaj działania wyznaczony celem	TO SIĘ SPRAWDZA – działania edukacyjne i zorientowane na współpracę międzyuczelnianą
Działanie 7	Działanie związane ze współpracą z innymi podmiotami, którego celem jest poznanie dobrych praktyk i rozwiązań w zakresie promowania równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w szkolnictwie wyższym m.in. wizyty studyjne na uczelniach realizujących takie działania skutecznie od wielu lat np. Uniwersytet Warszawski oraz współpraca w ramach sieci np. Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa.
Adresatki/adresaci	Osoby pracujące, studiuje i kształcące się w Szkole Doktorskiej SGGW, w szczególności zainteresowane problematyką równego traktowania w Uczelniach i/lub odpowiedzialne za działania na rzecz promowania równego traktowania i przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym w SGGW
Planowany czas realizacji	Od roku akademickiego 2026/2027
Wskaźnik	Liczba spotkań i inicjatyw
Jednostka odpowiedzialna	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, Koordynatorzy ds. planu równości płci, Rzecznik akademicki, Rzecznik ds. mobbingu, Koordynatorzy ds. równego traktowania powołani w jednostkach.

Rodzaj działania wyznaczony celem	PŁEĆ W SGGW – gromadzenie danych dotyczących proporcji płci i działania monitorujące
Działanie 8	Monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących proporcji płci wśród osób pracujących, studiuje oraz kształcących się w Szkole Doktorskiej, a także karier naukowych i awansów kobiet i mężczyzn pracujących w SGGW, proporcji płci w ciałach decyzyjnych i kadrze zarządczej, udziale kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach uczelnianych, krajowych i UE oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem stanowisk, a także stopni tytułów naukowych i mobilności. Dane będą gromadzone corocznie, natomiast analiza i raporty przygotowywane będą co dwa lata.

Adresatki/adresaci	Osoby pracujące, studiujące i kształcące się w Szkole Doktorskiej SGGW,
Planowany czas realizacji	Gromadzenie danych od roku akademickiego 2026/2027, raporty 2028 i 2030
Wskaźnik	Baza danych, raporty zamieszczane na stronie Kalejdoskop Płci w SGGW.
Jednostka odpowiedzialna	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, Koordynatorzy ds. planu równości płci, Biuro Kadr i Płac, Biuro Spraw Studenckich, Biuro Nauki, Biuro Projektów Strukturalnych i Inwestycji, Biuro Projektów Międzynarodowych, Biuro Projektów Krajowych, Biuro Współpracy Międzynarodowej, Szkoła Doktorska

CEL 3

WŁĄCZENIE PERSPEKTYWY PŁCI DO PROCESÓW BADAWCZYCH I TREŚCI DYDAKTYCZNYCH.

Cel ten osiągnięty będzie poprzez:

- działania informacyjne i edukacyjne dotyczące stosowania perspektywy płci w badaniach oraz szkolenia z zakresu zastosowania gender dimension w projektach badawczych,
- promowanie, monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących projektów i badań w których zastosowanie ma perspektywa płci, w szczególności projektów z zastosowaniem gender dimension,
- działania dotyczące włączania perspektywy płci w badaniach oraz zastosowania wartości DEI w zarządzaniu w treści dydaktyczne.

Rodzaj działania wyznaczony celem	GENDER NA HORYZONCIE – działania edukacyjne i informacyjne na temat stosowania wymiaru płci w projektach
Działanie ①	Systematycznie organizowane szkolenia i webinary z zakresu stosowania perspektywy płci w badaniach, których celem jest: – przybliżenie stosowania wymiaru płci (gender dimension) i wpływu stosowania tej perspektywy na otrzymanie finansowania projektów badawczych i innowacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem HE i jego następców, – przybliżenie możliwości stosowania tej perspektywy w badaniach w różnych obszarach wiedzy, – przekazanie wiedzy na temat tego w jaki sposób uwzględnianie perspektywy płci w badaniach naukowych zwiększa ich jakość, rzetelność i wpływ społeczny.
Adresatki/adresaci	Osoby pracujące na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych w SGGW
Planowany czas realizacji	Cyklicznie począwszy od roku akademickiego 2026/2027
Wskaźnik	Liczba szkoleń i webinarów, liczba uczestników szkoleń i webinarów
Jednostka odpowiedzialna	Biuro Projektów Międzynarodowych

Rodzaj działania wyznaczony celem	PŁEĆ W BADANIACH W SGGW – działania monitorujące i promujące
Działanie ②	Monitorowanie liczby prac i gromadzenie danych na temat projektów badawczych, prac dyplomowych doktorskich oraz publikacji uwzględniających perspektywę płci, a także płeć jako istotną zmienną. Ewaluacja mind-term porównawcza i promowanie prac i projektów z zastosowaniem gender dimension.
Adresatki/adresaci	Osoby pracujące na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych w SGGW, osoby studiujące w SGGW i kształcące się

	w Szkole Doktorskiej SGGW
Planowany czas realizacji	Od roku akademickiego 2026/2027
Wskaźnik	Liczba prac, coroczne sprawozdania zbiorcze, raport z ewaluacji mind-term
Jednostka odpowiedzialna	Koordynatorzy ds. planu równości płci, Koordynatorzy ds. równego traktowania w jednostkach

Rodzaj działania wyznaczony celem	PŁEĆ W BADANIACH NAUKOWYCH – działania edukacyjne
Działanie 	Wprowadzenie zajęć dydaktycznych w systemie UZO oraz zajęci do wyboru w Szkole Doktorskiej SGGW nt. perspektywy płci w badania i projektach (gender dimension), możliwości zastosowania i dobrych praktyk.
Adresatki/adresaci	Osoby studiujące w SGGW i kształące się w Szkole Doktorskiej SGGW
Planowany czas realizacji	Od roku akademickiego 2028/2029
Wskaźnik	Zajęcia nt. perspektywy płci w badaniach i projektach w ofercie dydaktycznej UZO i programie kształcenia w Szkole Doktorskiej
Jednostka odpowiedzialna	Koordynatorzy ds. planu równości płci, osoby prowadzące zajęcia dydaktyczne w SGGW, Dyrektor Szkoły Doktorskiej SGGW

Rodzaj działania wyznaczony celem	WEŹ PRZYKŁAD: PŁEĆ W BADANIACH NAUKOWYCH JAKO KLUCZ DO INNOWACJI – działania informacyjne
Działanie 	Działania informacyjne na temat projektów i naborów do projektów, a także projektów realizowanych z zastosowaniem gender dimension publikowane w newsletterze biur projektowych, newsletterze uczelnianym oraz w mediach społecznościowych uczelni.
Adresatki/adresaci	Osoby pracujące na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych w SGGW, osoby studiujące w SGGW i kształące się w Szkole Doktorskiej SGGW
Planowany czas realizacji	Od roku akademickiego 2026/2027
Wskaźnik	Liczba informacji w newsletterze biur projektowych, newsletterze uczelnianym oraz w mediach społecznościowych uczelni.
Jednostka odpowiedzialna	Biuro Projektów Międzynarodowych, Biuro Współpracy Międzynarodowej, Biuro Projektów Strukturalnych i Inwestycyjnych, Biuro Projektów Krajowych, Biuro Promocji

Rodzaj działania wyznaczony celem	ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE I WARTOŚCI DEI W ZARZĄDZANIU ORGANIZACJĄ – działania edukacyjne
Działanie 	Wprowadzenie zajęć dydaktycznych w systemie UZO oraz zajęć do wyboru w Szkole Doktorskiej SGGW nt. zrównoważonego zarządzania i wartości DEI w zarządzaniu organizacją
Adresatki/adresaci	Osoby studiujące w SGGW i kształące się w Szkole Doktorskiej SGGW
Planowany czas realizacji	Od roku akademickiego 2028/2029
Wskaźnik	Zajęcia w ofercie dydaktycznej UZO i programie kształcenia w Szkole

	Doktorskiej
Jednostka odpowiedzialna	Koordynatorzy ds. planu równości płci, osoby prowadzące zajęcia dydaktyczne w SGGW, Dyrektor Szkoły Doktorskiej SGGW

OMÓWIENIE I HARMONOGRAM

3. OMÓWIENIE

3.1. Administrowanie realizacją i finansowanie działań (budżet)

W celu zapewnienia realizacji działań zaplanowanych w Planie Równości Płci SGGW zostaną wyasygnowane środki uczelniane na realizację wszystkich zaplanowanych działań, w tym wymagających wynagrodzeń za przygotowanie i przeprowadzenie szkolenia, a także przygotowanie i przeprowadzenie badań oraz analiz i raportów, jak również czasowo dodatki zadaniowe za realizację zadań oraz na zwiększenie administracyjnego wsparcia o dodatkowe stanowisko, w ramach którego przygotowywane będą wnioski na pozyskiwanie środków zewnętrznych wspierających zaplanowane działania, prowadzony będzie monitoring i ewaluacja zaplanowanych działań oraz przygotowywanie raportów, jak i również organizowane będą szkolenia. Budżet Planu Równości Płci planowany jest corocznie adekwatnie do potrzeb wynikających z działań wyznaczonych harmonogramem. Administrowanie realizowanych działań wyznaczonych w Planie prowadzone jest w ramach części działań jednostki funkcjonującej w strukturze uczelni.

3.2 Monitorowanie i raportowanie

Monitorowaniu podlegało będzie przestrzeganie zasady równego traktowania oraz problemu dyskryminacji na uczelni, a także realizacja działań zaplanowanych w ramach Planu Równości Płci. Raporty z tego zakresu przygotowywane będą corocznie na podstawie danych ze sprawozdań Koordynatorów ds. równego traktowania w jednostkach, rejestru zgłoszeń przypadków i procedowanych zgłoszeń oraz sprawozdań Koordynatorów ds. planu równości płci. Wyniki analiz sprawozdawane będą corocznie Rektorowi, a raporty dotyczące ujawnianych przypadków dyskryminacji na uczelni pozwolą natomiast dostosowywać działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji do realnych problemów osób studiujących i pracujących w SGGW. Zgodnie z celami i założeniami w trakcie realizacji planu systematycznemu monitorowaniu podlegała będzie struktura płci w Uczelni, w szczególności struktura zatrudnienia z uwzględnieniem stanowisk, stopni/tytułów naukowych oraz wynagrodzenia kobiet i mężczyzn pracujących w SGGW z uwzględnieniem stanowisk oraz stopni tytułów naukowych. Dane będą gromadzone corocznie, natomiast analiza i raporty przygotowywane będą co dwa lata. Monitorowaniu podlegały będą także publikacje, i prace dyplomowe z zastosowaniem perspektywy płci w badaniach. Dane dotyczące takich prac na poszczególnych wydziałach będą corocznie przekazywane przez Koordynatorów ds. równego traktowania w jednostkach, a ich analiza przeprowadzana będzie corocznie, przy czym raport z analiz opracowany zostanie zbiorczo w formie porównawczej w ostatnim roku realizacji Planu.

3.2. Ewaluacja

Plan Równości Płci SGGW, a w szczególności wdrażane na jego podstawie rozwiązania będą podlegały ewaluacji, w tym: 1) ewaluacji ex-post zaplanowanej na rok 2031 w celu oceny realizacji Planu, 2) ewaluacji mind-term w 2029 roku po trzech latach realizacji w celu oceny zrealizowanych działań i ich efektywności oraz zaplanowaniu ewentualnych działań dodatkowych lub zastępczych z powodu innych zidentyfikowanych potrzeb bieżących, 3) ewaluacji bieżącej – on-going prowadzonej corocznie w trakcie realizacji Planu w celu śledzenia postępów oraz identyfikacji problemów i ewentualnemu wprowadzeniu korekt. Ewaluacja przeprowadzana będzie przez Koordynatorów ds. Planu Równości Płci, a na jej podstawie sporządzany będzie raport z ewaluacji w formie sprawozdania, przy czym ewaluacja coroczna będzie odbywała się każdorazowo przed zakończeniem roku akademickiego, a sprawozdanie z ewaluacji przedkładać będzie Pełnomocnikowi Rektora ds. równego traktowania

w terminie do końca czerwca, natomiast ewaluacja w 2028 roku uwzględnić będzie także 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. Koordynowanie wdrożenia, realizacji działań i ich monitorowanie oraz ewaluację powierza się powołanym w tym celu Koordynatorom ds. Planu Równości Płci. Koordynatorzy odpowiedzialni są za realizację działań zaplanowanych w całym Planie, przy tym każdy z koordynatorów odpowiedzialny jest w szczególności za realizację działań związanych z obszarami funkcjonowania uczelni (zarządzanie, kształcenie, badania, komunikacja) w ramach każdego z celów. 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, Rektorską Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji i Koordynatorów ds. równego traktowania powołanych w jednostkach oraz istniejące jednostki organizacyjne wskazane w Planie jako odpowiedzialne za realizację działań szczegółowych. Dla celów i działań wynikających z Planu Równości Płci SGGW funkcjonują także specjalnie struktury w postaci rozwiązań organizacyjnych na poziomie uczelnianym tj. 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. Kontynuowane będzie także działanie grupy networkingowej dla doktorantek JesteśMy oraz Zespołu ds. badań nad inkluzywnością, które powołane były w ramach Planu Równości Płci dla SGGW na lata 2022-2025. 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 wewnętrzni, jak i zewnętrzni.

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 2026-2031

Struktury utworzone dla realizacji celów Planu Równości płci

Koordynatorzy ds. wdrożenia i realizacji Planu Równości Płci

Powołanie koordynatorów w celu sprawnego wdrożenia, realizacji i ewaluacja działań zaplanowanych w Planie Równości Płci oraz dbanie o terminowe realizowanie tych działań przy aktywnym współuczestnictwie wszystkich odpowiedzialnych podmiotów.

Ekspert z Zespół Radców Prawnych SGGW

Powołanie w Zespole Radców Prawnych osoby do wsparcia działań zaplanowanych w Planie Równości Płci z zakresu opracowania i wdrożenia nowych procedur oraz udoskonalenia już istniejących oraz konsultacji sytuacji problemowych.

BAZA NOWYCH

Platforma w wersji on-line w języku polskim i angielskim dostępna na stronie www Uczelni prezentująca CV naukowców i naukowców na

TALENTÓW SGGW

wczesnych etapach kariery, zorientowanych na współpracę z innymi podmiotami w ramach projektów oraz otoczeniem gospodarczym i aktywność ekspercką. Stworzenie standaryzowanego formularza dostępnego do samodzielnej edycji i aktualizacji przez zainteresowane osoby o różnorodnych kompetencjach w podziale na płeć. Celem działania jest promowanie osób zatrudnionych w SGGW, w szczególności kobiet, rozpoczynających karierę naukową i tych które uzyskały nowy stopień naukowy.

**BEZ PAUZY –
doradztwo kariery dla
kobiet na różnych
etapach kariery**

Powołanie doradcy/ców kariery – osoby doradzającej w aktywnym budowaniu ścieżki kariery przez kobiety w różnym wieku z zastosowaniem metody „reverse recruitment”, która pozwala skupić się w pierwszej kolejności na potrzebach kobiet i dopasować do nich strategię rozwoju zawodowego.

**ELASTYCZNA
UCZELNIA**

Regulacje w zakresie pracy zdalnej i elastycznych godzin pracy dla rodziców małych dzieci oraz osób opiekujących się osobami zależnymi w rodzinie.

**KONKURS „NAJLEPSI Z
NAJLEPSZYCH”**

Ogólnouczelniany konkurs promujący równe traktowania i DEI w zarządzaniu, którego celem jest coroczne wyróżnienie osób z kadry kierowniczej, które oceniane jako liderzy zespołów, a ich kierowanie zespołem cechuje współpraca, orientacja na potrzeby i rozwój osób im podlegających, sprawiedliwość i szacunek. Celem jest także motywowanie kadry zarządzającej do rozwoju kompetencji w zakresie zrównoważonego zarządzania. W konkursie drogą ogólnouczelnianego głosowania wyłaniane będą osoby pełniące funkcje kierownicze, które cieszą się szczególnym uznaniem – w dwóch kategoriach: kobieta i mężczyzna w grupie osób zatrudnionych na Wydziałach (Dziekani, Prodziekani, Kierownicy katedr, kierownicy zakładów i centrów), kobieta i mężczyzna w grupie osób zatrudnionych w administracji i innych jednostkach (dyrektorzy, kierownicy). Zwycięzcy otrzymają wyróżnienie Rektora podczas uroczystości na Dniach SGGW, a ich działania jako dobre praktyki będą promowane w formie wywiadów ze zwycięzcami na uczelnianej stronie poświęconej konkursowi i newsletterze.

**NAGRODA IM. PROF.
MARII RADOMSKIEJ**

Nagroda Rektora przyznawana corocznie kobiecie i mężczyźnie spośród osób pracujących w SGGW w dwóch kategoriach: 1) osób pracujących stanowiskach badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych lub badawczych, 2) administracji i innych jednostkach (łącznie co roku cztery nagrody, po dwie w każdej grupie). Nagroda przyznawana arbitralnie przez Kapitułę Nagrody (Kolegium Rektorskie, Kanclerz) w uznaniu za szczególne osiągnięcia na rzecz zmieniania SGGW na lepszą bardziej otwartą i dostępną uczelnię. Celem tego działania jest docenianie działań organizacyjnych podejmowanych przez osoby pracujące w SGGW, promowanie dobrych praktyk i wzorców osobowych oraz motywowanie do rozwoju karier w powiązaniu z Uczelnią a także inspirowanie do wdrażania wartości DEI w SGGW.

**TRANSFORMACJA
WŁĄCZAJĄCA**

Procedury wsparcia osób w procesie korekty płci na początkowym etapie kształcenia w SGGW – po procesie rekrutacji oraz nakładki tożsamościowe w systemie USOS

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

Pełnomocnik Rektora 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.
Sekretariat Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania	Sekretariat świadczy wsparcie administracyjne działań Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania oraz działań związanych z realizacją Planu Równości Płci takich jak: gromadzenia danych, opracowywanie regulacji i procedur, organizacja szkoleń i konkursów, organizacja współpracy między podmiotami zaangażowanymi w realizację poszczególnych działań itp.
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.

**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.

**Rzecznik akademicki
SGGW**

Rzecznik akademicki, to osoba niezależna i neutralna, do której osoby pracujące i kształcące się w SGGW mogą zwracać się w sposób nieformalny i poufny z prośbą o pomoc w sprawach dotyczących uczelni i jej społeczności. Funkcja ombudsmana jest niezależna od struktury zarządzania.

Do zakresu działania Rzecznika należy w szczególności:

- wspieranie osób pracujących i studiujących w SGGW w rozwiązywaniu konfliktów,
- analiza i wyjaśnianie spraw problemowych, interweniowanie w przypadku naruszeń prawa lub procedur.
- rozwiązywanie problemów na etapie mediacji.

**Zespół ds. badań nad
inkluzywnością**

Kontynuowanie działania zespołu ds. badań problemu dyskryminacji i mobbingu w uczelni oraz potrzeb w zakresie kariery osób pracujących w SGGW.

KALEJDOSKOP PŁCI

Kontynuowanie funkcjonowania 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” (zob. omówienie).

JesteśMy

Kontynuowanie funkcjonowania grup networkingowych dla doktorantek – platformy umożliwiającej kontakty i pomoc ze strony kobiet naukowców, organizowanie spotkań z kobietami kierującymi grantami realizowanymi nie tylko w SGGW oraz liderkami projektów

3.5. Ramowy harmonogram realizacji działań w ramach celów Planu Równości Płci w SGGW w latach 2026-2031

Cel	Działanie	Planowany termin realizacji
1 PODNIESIENIE ŚWIADOMOŚCI W ZAKRESIE ZNACZENIA RÓWNOŚCI SZANS, RÓŻNORODNOŚCI, INKLUZYWNOŚCI ORAZ ICH PRAKTYCZNEGO ZASTOSOWANIA WE WSZYSTKICH WYMIARACH FUNKCJONOWANIA UCZELNI – ZARZĄDZANIE, BADANIA, KSZTAŁCENIE, KOMUNIKACJA Z UWZGLĘDNIANIEM PRZECINANIA SIĘ RÓŻNYCH FORM DYSKRYMINACJI (GENDER IDEA).	DOSTĘPNOŚĆ NA UCZELNI W OPARCIU O STANDARDY DEI ORAZ PROCEDURY UCZELNI – szkolenie elearningowe (w j. polskim i angielskim)	2025/2026 – 2026/2027
	KOMUNIKACJA MIĘDZYPOKOLENIOWA – „DWIE STRONY LUSTRA” – webinar	2026/2027
	NIERÓWNO? CO PORADZISZ?” – webinar	2026/2027
	„ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE” – cykl warsztatów	2026/2027 – 2028/2029
	NALEŻY ROZMAWIAĆ JAK NALEŻY – szkolenie	2027/2028
	ZAPOBIEGANIE MOBBINGOWI W ORGANIZACJI – warsztaty z wykorzystaniem gry „Mobbusters”	2026/2027 – 2029/2030
	UPRZEDZAMY PRZED UPRZEDZENIAMI – działania informacyjne i edukacyjne	od 2026/2027
	RÓWNE-RÓŻNE KAWAŁKI – SUPLEMENTACJA INFORMACJI NT. RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI – działania informacyjne i edukacyjne	od 2026/2027
	NASI NAJLEPSI – NAJLEPSZA SZEFOWA, NAJLEPSZY SZEFEF – ogólnouczelniany konkurs promujący równe traktowania i wartości DEI w zarządzaniu	od 2026/2027
	NAGRODA IMIENIA PROFESOR MARII JOANNY RADOMSKIEJ ZA SZCZEGÓLNE OSIĄGNIĘCIA NA RZECZ OTWARTOŚCI, DOSTĘPNOŚCI I ROZWOJU SGGW – promowanie dobrych praktyk i równego traktowania, motywowanie do rozwoju karier w powiązaniu z rozwojem uczelni	Od 2027/2028
2 WŁĄCZENIE PERSPEKTYWY PŁCI Z UWZGLĘDNIENIEM ZRÓŻNICOWANYCH POTRZEB W DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z ROZWOJEM KARIER, W TYM TAKŻE POTRZEBY ZRÓWNOWAŻENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO.	PROSTO – GDYBY BYŁO NIERÓWNO – działania informacyjne i promocyjne	2028/2029
	TRANSFORMACJA WŁĄCZAJĄCA – działania włączające	2027/2028
	ELASTYCZNA UCZELNIA – działania wspierające godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi	2027/2028
	BAZA NOWYCH TALENTÓW SGGW – promowanie osób rozpoczynających nowy etap kariery naukowej	od 2027/2028
	BEZ PAUZY – doradztwo kariery dla kobiet na różnych etapach kariery	2028/2029
	SKIERUJ SIĘ NA ONA I ON - promowanie równego traktowania w wyborze na stanowiska kierownicze	od 2028/2029
	LEPSZY START – PRZEWODNIK PO SGGW – działanie wspierające karierę w SGGW na początkowym etapie pracy	od 2028/2029
	JAKI MAMY PLAN? – badania potrzeb w zakresie rozwoju kariery kobiet i mężczyzn pracujących w SGGW	2028/2029
	TO SIĘ SPRAWDZA – działania edukacyjne i zorientowane na współpracę międzyuczelnianą	od 2026/2027
	PŁEĆ W SGGW – gromadzenie danych dotyczących proporcji płci i działania monitorujące	od 2026/2027 raporty 2028 i 2030

3 WŁĄCZENIE PERSPEKTYWY PŁCI DO PROCESÓW BADAWCZYCH I TREŚCI I DYDAKTYCZNYCH (GENDER DIMENSION).	GENDER NA HORYZONCIE – działania edukacyjne i informacyjne na temat stosowania wymiaru płci w projektach	od 2026/2027
	PŁEĆ W BADANIACH W SGGW – działania monitorujące i promujące	od 2026/2027
	PŁEĆ W BADANIACH NAUKOWYCH – działania edukacyjne	od 2028/2029
	WEŻ PRZYKŁAD: PŁEĆ W BADANIACH NAUKOWYCH JAKO KLUCZ DO INNOWACJI – działania informacyjne	od 2026/2027
	ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE I WARTOŚCI DEI W ZARZĄDZANIU ORGANIZACJĄ – działania edukacyjne	od 2028/2029

3.6. Szczegółowy harmonogram realizacji działań w ramach celów Planu Równości Płci w SGGW w latach 2026-2031

Cel i zaplanowane działania	Planowany termin realizacji				
1					
PODNIESIENIE ŚWIADOMOŚCI W ZAKRESIE ZNACZENIA RÓWNOŚCI SZANS, RÓŻNORODNOŚCI, INKLUZYWNOŚCI ORAZ ICH PRAKTYCZNEGO ZASTOSOWANIA WE WSZYSTKICH WYMIARACH FUNKCJONOWANIA UCZELNI – ZARZĄDZANIE, BADANIA, KSZTAŁCENIE, KOMUNIKACJA Z UWZGLĘDNIANIEM PRZECINANIA SIĘ RÓŻNYCH FORM DYSKRYMINACJI (GENDER IDEA).					
Rodzaj działania wyznaczony celem	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2029/2030	2030/2031
DOSTĘPNOŚĆ NA UCZELNI W OPARCIU O STANDARDY DEI ORAZ PROCEDURY UCZELNI – szkolenie elearningowe (w j. polskim i angielskim)	X				
KOMUNIKACJA MIĘDZYPOKOLENIOWA – „DWIE STRONY LUSTRA” – webinar	X				
NIERÓWNO? CO PORADZISZ?” – webinar	X				
„ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE” – cykl warsztatów	X	X	X		
NALEŻY ROZMAWIAĆ JAK NALEŻY – szkolenie		X			
ZAPOBIEGANIE MOBBINGOWI W ORGANIZACJI – warsztaty z wykorzystaniem gry „Mobbusters”	X	X	X	X	
UPRZEDZAMY PRZED UPRZEDZENIAMI – działania informacyjne i edukacyjne	X	X	X	X	X
RÓWNE-RÓŻNE KAWAŁKI – SUPLEMENTACJA INFORMACJI NT. RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI – działania informacyjne i edukacyjne	X	X	X	X	X
NASI NAJLEPSI – NAJLEPSZA SZEFOWA, NAJLEPSZY SZEFE – ogólnouczelniany konkurs promujący równe traktowania i wartości DEI w zarządzaniu	X	X	X	X	X
NAGRODA IMIENIA PROFESOR MARII JOANNY RADOMSKIEJ ZA SZCZEGÓLNE OSIĄGNIĘCIA NA RZECZ OTWARTOŚCI, DOSTĘPNOŚCI I ROZWOJU SGGW – promowanie dobrych praktyk i równego traktowania, motywowanie do rozwoju karier w powiązaniu z rozwojem uczelni		X	X	X	X
PROSTO – GDYBY BYŁO NIERÓWNO – działania informacyjne i promocyjne			X		
TRANSFORMACJA WŁĄCZAJĄCA – działania włączające		X			
2					
WŁĄCZENIE PERSPEKTYWY PŁCI Z UWZGLĘDNIENIEM ZRÓŻNICOWANYCH POTRZEB W DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z ROZWOJEM KARIER, W TYM TAKŻE POTRZEBY ZRÓWNOWAŻENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO.					
Rodzaj działania wyznaczony celem	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2029/2030	2030/2031
ELASTYCZNA UCZELNIA – działania wspierające godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi		X			
BAZA NOWYCH TALENTÓW SGGW – promowanie osób			X	X	X

rozpoczynających nowy etap kariery naukowej					
BEZ PAUZY – doradztwo kariery dla kobiet na różnych etapach kariery			X		
SKIERUJ SIĘ NA ONA I ON - promowanie równego traktowania w wyborze na stanowiska kierownicze	X		X	X	X
LEPSZY START – PRZEWODNIK PO SGGW – działanie wspierające karierę w SGGW na początkowym etapie pracy			X	X	X
JAKI MAMY PLAN? – badania potrzeb w zakresie rozwoju kariery kobiet i mężczyzn pracujących w SGGW			X		
TO SIĘ SPRAWDZA – działania edukacyjne i zorientowane na współpracę międzyuczelnianą	X	X	X	X	X
PŁEĆ W SGGW – gromadzenie danych dotyczących proporcji płci i działania monitorujące	X	X	X	X	X

3

WŁĄCZENIE PERSPEKTYWY PŁCI DO PROCESÓW BADAWCZYCH I TREŚCI I DYDAKTYCZNYCH (GENDER DIMENSION).

Rodzaj działania wyznaczony celem	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2029/2030	2030/2031
GENDER NA HORYZONCIE – działania edukacyjne i informacyjne na temat stosowania wymiaru płci w projektach	X	X	X	X	X
PŁEĆ W BADANIACH W SGGW – działania monitorujące i promujące	X	X	X	X	X
PŁEĆ W BADANIACH NAUKOWYCH – działania edukacyjne			X	X	X
WEŻ PRZYKŁAD: PŁEĆ W BADANIACH NAUKOWYCH JAKO KLUCZ DO INNOWACJI – działania informacyjne	X	X	X	X	X
ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE I WARTOŚCI DEI W ZARZĄDZANIU ORGANIZACJĄ – działania edukacyjne			X	X	X

Źródła:

Aktualizacje dotyczące wymagań dla Planów Równości Płci w programie Horyzont Europa - Krajowy Punkt Kontaktowy [Aktualizacje dotyczące wymagań dla Planów Równości Płci w programie Horyzont Europa - Krajowy Punkt Kontaktowy](#)

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>

GUS 2025

https://www.bing.com/search?q=studenci+w+polsce+w+2024+roku+ile+kobiet+ile+m%C4%99%C5%BCczyzn&gs_lcrp=EgRlZGdlKgcIABBFGMIDMgcIABBFGMIDMgcIARBFGMIDMgcIAhBFGMIDMgcIAxBFGMIDMgcIBBBFGMIDMgcIBRBFGMIDMgcIBhBFGMIDMgcIBxBFGMID0gEKMTg0ODQ3ajBqOagCCLACaQ&FORM=ANAB01&PC=U531

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi dla Naukowców i Plan działania w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie w oparciu o Europejską Kartę Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych <https://www.sggw.edu.pl/nauka/hr-excellence-in-research/>

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