Załącznik do Zarządzenia nr 63
Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie
z dnia 25 czerwca 2024 r.

CEL 1 PODNIESIENIE ŚWIADOMOŚCI ORAZ ZWIĘKSZENIE WIEDZY W ZAKRESIE RÓWNOŚCI, RÓWNEGO TRAKTOWANIA, PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I REAGOWANIA NA NIĄ WŚRÓD CAŁEJ SPOŁECZNOŚCI UP

Lp.	DZIAŁANIE	OPIS	ADRESACI	WSKAŹNIK	JEDNOSTAK ODPOWIEDZIALNA	STATUS
1.1	POWOŁANIE ZESPOŁU DS.RÓWNEGO TRAKTOWANIA, KOORDYNATORÓW WYDZIAŁOWYCH DS.RÓWNEGO TRAKTOWANIA,	Koordynowanie działań prac zespołu oraz koordynatorów wydziałowych ds. równego traktowania,	Cała społeczność UP	Zdefiniowanie zadań i odpowiedzialności.	Rektor, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania,	Do IV kwartału 2024r.
1.2	DZIAŁANIE PODSTRONY INTERNETOWEJ	Strona ta będzie miejscem publikacji informacji, danych i materiałów o wszelkich aktywnościach w ramach działań równościowych prowadzonych w UP, m.in. przedmiotowych aktów prawnych, bieżących wyników analiz realizowanych na uczelni, informacji o szkoleniach z tematyki równościowej, opracowywanych regulaminów i wytycznych, przedstawianie zaleceń władz uczelni, prezentowanie zaleceń w zakresie tematyki równoważności, prezentowanie przykładów włączenia wymiaru płci do treści badawczych – analiza płci w projektach, promowanie dobrych praktyk w zakresie działań antydyskryminacyjnych.	Cała społeczność UP	Podłączenie strony głównej do podstron wydziałowych www.up.lublin.pl Zintensyfikowanie działań i większe ich zróżnicowanie na bazie krótkich filmów lub komunikatów piktogramowych.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Centrum Informatyki, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania, Zespół ds. Równego Traktowania, Dział Rekrutacji i Promocji,	W trybie ciągłym
1.3	KAMPANIA INFORMACYJNO-PROMOCYJNA	Realizacja założonych działań - kampanie informacyjno-promocyjne – włączające jednocześnie wiele jednostek uczelni. Zespoły zadaniowe pod nadzorem pełnomocnika inicjujące eventy, konferencje, itp.	Cała społeczność UP	Aktualności/ posty dot. Planu Równości dla UP w Lublinie	Rzecznik UP, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Rekrutacji i Promocji, Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego	W trybie ciągłym

					Traktowania	
1.4	BAZA MATERIAŁÓW INFORMACYJNYCH I EDUKACYJNYCH	Aktualizacja bazy on-line ogólnodostępnych materiałów informacyjnych i edukacyjnych dot. zagadnień równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i reagowania na nią, a także przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu. Baza z linkami do przedmiotowych publikacji/ prezentacji/ materiałów zostanie udostępniona w ramach domeny www.up.lublin.pl na dedykowanej podstronie.	Cała społeczność UP	Aktualizowanie na bieżąco baza on-line ogólnodostępnych materiałów informacyjnych i edukacyjnych.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Biblioteka Główna, Centrum Informatyki, Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania	W trybie ciągłym
1.5	NEWSLETTER	Aktualizacja i informacje o bieżących działaniach w zakresie równego traktowania.	cała społeczność UP	Aktualizowanie na bieżąco ogólnodostępnych informacji z zakresu równego traktowania.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Rekrutacji i Promocji, Centrum Informatyki, Biuro ds. osób niepełnosprawnych Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania, Zespół ds. Równego Traktowania, Psycholog, Rzecznik UP	W trybie ciągłym
1.6	SZKOLENIA	W ramach działania realizacja szkoleń przybliżająca wiedzę o współczesnych formach dyskryminacji i przemocy; dyskryminującego języka, przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć, wiek czy pochodzenie, molestowania , molestowania seksualnego, a także zwiększających kompetencje związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie. Szkolenia będą skierowane do 1) kadry zarządzającej (administracyjnej i naukowej) 2) nauczycieli akademickich 3) studentów, doktorantów UP 4) innych grup, wyodrębnionych w ramach społeczności UP. 5) organizacja spotkań grupowych i indywidualnych z	studenci i doktoranci UP, pracownicy.	Do końca 2025 r. – Szkolenia dla pracowników. Szkolenia ,prelekcje dedykowane studentom, doktorantom na różnym poziomie kształcenia.	Prorektor ds. Kadr, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania,	Do końca 2025r.

		psychologiem – tutoring				
1.7	KURS ON-LINE	Opracowanie interaktywnego kursu on-line, umożliwiającego zdalne pozyskanie podstawowej wiedzy z zakresu równego traktowania, dyskryminacji, przeciwdziałania dyskryminacji, przemocy. Kurs skierowany będzie przede wszystkim do studentów i doktorantów UP. Przygotowanie krótkich poradników on-line, jak interpretować i radzić sobie z sytuacją nierówności w codziennych sytuacjach życia społecznego.	studenci i doktoranci UP	Od 2025roku kurs dla wszystkich studentów i doktorantów.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Centrum informatyki, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnością, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania, Zespół ds. Równego Traktowania, Psycholog	Do IV kwartału 2024r.
1.8	GROMADZENIE DANYCH I MONITORING W ZAKRESIE RÓWNOŚCI NA UP	Wprowadzenie działań w zakresie monitorowania równości na uczelni oraz oceny stopnia wdrożenia rozwiązań z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, m.in.:- opracowanie tabel do gromadzenia i porównywania danych na temat równości na UP, tzw. Inwentarza Danych; - prowadzenie statystyk dotyczących kształcenia i zatrudnienia w UP uwzględniających dane różnicowane płciowo; -opracowanie ankiety dot. równości dla pracowników UP, -opracowanie ankiety dot. równości dla studentów oraz doktorantów; - regularne badanie stanu równości na UP oraz stanu wiedzy na temat rozwiązań równościowych na UP; - publikacja wyników badań i analiz na dedykowanej stronie internetowej.	cała społeczność UP	Coroczne ogólnodostępne raporty na temat równości na UP, zarówno pracujących, jak i studiujących. Uwzględnienie zebranych danych i wyników badań w nowym Planie Równości Płci (na lata 2026-2028).	Jednostki administracyjne UP, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Prorektor ds. Kadr, Dział Kadr i Płac, Dział Rekrutacji i Promocji, Centrum Informatyki, Dział Organizacji i Toku Studiów, Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania	W trybie ciągłym

CEL 2: WYZNACZENIE STANDARDÓW I DOBRYCH PRAKTYK NA UCZELNI W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA ORAZ PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

Lp.	DZIAŁANIE	OPIS	ADRESACI	WSKAŹNIK	JEDNOSTAK ODPOWIEDZIALNA	STATUS
2.1	USYSTEMATYZOWANIE KOMPETENCJI ORGANÓW WEWNĘTRZNYCH UCZELNI	Aktualizowanie kompetencji organów zajmujących się kwestiami związanymi z nierównym traktowaniem i dyskryminacją, bezpieczeństwem pracowników, mobbingiem oraz molestowaniem i molestowaniem seksualnym na Uczelni. Przegląd, usystematyzowanie oraz aktualizacja istniejących procedur w ww. zakresie.	Cała społeczność UP	Zdefiniowanie zadań i odpowiedzialności w poszczególnych komórkach Uczelni. Dostosowywanie istniejących procedur do zmiennych prawnych i społecznych.	Rektor, Prorektor ds.Kadr, Kanclerz, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy wydziałowi ds. równego traktowania, Zespół ds. równego traktowania ,Biuro Rektora ,Dział Kadr i Płac,	Do IV kwartału 2025r.
2.2	PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA	Upowszechnienie „Procedury Antydyskryminacyjnej”: procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, a także molestowania seksualnego. Wdrożenie „anonimowej” ścieżki zgłaszania przypadków dyskryminacji – do odbioru przez koordynatorów wydziałowych ds. równego traktowania i psychologa-dotyczy jednostek pozawydziałowych.	Cała społeczność UP		Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Pełnomocnik Rektora ds. Bezpieczeństwa Osobistego Pracowników, Studentów i Doktorantów, Biuro Rektora, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Koordynatorzy wydziałowi ds. Równego Traktowania, Zespół ds. Równego Traktowania, Psycholog,	Do IV kwartału 2025r.

2.3	MONITORING DOBRYCH PRAKTYK W ZAKRESIE POLITYKI RÓWNOŚCIOWEJ	Podejmowanie współpracy z innymi uczelniami i organizacjami w celu porównania stosowanych rozwiązań i rozpoznania najlepszych praktyk w zakresie działań równościowych pod kątem możliwości ich wdrożenia w UP. Cykliczne spotkania analizujące działania na rzecz realizacji polityki równości, angażujące struktury wewnętrzne Uczelni.	Cała społeczność UP	Udział w dostępnych wydarzeniach dot. Równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji na uczelniach wyższych i innych instytucjach.	Rektor, Prorektor ds. Kadr, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Zespół ds. równego traktowania, Koordynatorzy wydziałowi ds. równego traktowania,	Do IV kwartału 2025r.

CEL 3: PROMOWANIE UŁATWIEŃ W ŁĄCZENIU PRACY ORAZ KSZTAŁCENIA Z ŻYCIEM RODZINNYM

Lp.	DZIAŁANIE	Opis	Adresaci	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna	
3.1	REKOMENDACJE DOT.SPOTKAŃ SŁUŻBOWYCH		Pracownicy UP	Informacje dla kadry zarządzającej UP oraz do wszystkich wydziałów, kolegiów oraz Rad Naukowych	Prorektor ds. Kadr, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Biuro Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania	Do I kwartału 2025r.
3.2	SZKOLENIA DLA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ (jak w punkcie 1.6)	Planowanie realizacji szkoleń podnoszących wiedzą z zakresu dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć), molestowania i molestowania seksualnego, a także zwiększających umiejętności związane z	Kadra zarządzająca UP (administracyjna i naukowa)	W latach 2023-2025 planowane jest organizowanie szkoleń w tematyce równego traktowania. Szkolenia organizowane będą cykliczne	Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy wydziałowi ds. Równego Traktowania	Do IV kwartału 2025r.

		rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie, a także procedur istniejących na UP. Szkolenia skierowane do kadry zarządzającej (administracyjnej i naukowej) będą dodatkowo uwzględniały aspekt zarządzania różnorodnością oraz praktyk, sprzyjających godzeniu życia zawodowego z rodzinnym. prawnych dotyczących pracy.		dla nowych pracowników, a także osób obejmujących stanowiska kierownicze i funkcje zarządcze na Uczelni.		
3.3	INFORMATOR DLA RODZICÓW ORAZ OSÓB WRACAJĄCYCH DO KSZTAŁCENIA/ PRACY PO PRZERWIE ZW. Z RODZICIELSTWEM	Informator w formie prezentacji dostępnej on-line na temat praw osób powracających do pracy po przerwie związanej z macierzyństwem oraz ułatwień dostępnych na UP. Informator ma na celu m.in. ułatwienie młodym rodzicom (kobietom i mężczyznom) poradzenia sobie ze sprawami formalnymi na uczelni.	Cała społeczność UP	Prezentacja dostępna online.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Kadr i Płac, Zespół ds. Równego traktowania, Centrum Informatyki, Szkoła Doktorska UP, Dział Organizacji i Toku Studiów, inne jednostki UP w zależności od potrzeb	W trybie ciągłym do 2025r.
3.4	ELEKTRONICZNY OBIEG DOKUMENTÓW	Systematyczna informatyzacja procesów i cyfryzacja dokumentów dla poprawy komfortu pracy administracyjnej i możliwości rozwijania rozwiązań telepracy/ hybrydowych.	Pracownicy UP	Liczba zinformatyzowanych procesów.	Rektor, Prorektor ds. Rozwoju Uczelni, Centrum Informatyki,	W trybie ciągłym od 2024r.
3.5	REKOMENDACJE W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEJ DYSTRYBUCJI OBCIĄŻEŃ DYDAKTYCZNYCH	Monitoring respektowania zasad równości między życiem zawodowym a osobistym	Pracownicy dydaktyczni	Ankiety, spotkania, warsztaty,	Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Koordynatorzy wydziałowi ds. równego traktowania, Dział Organizacji i Toku Studiów, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Kadr i Płac,	W trybie ciągłym do 2025r

CEL 4: WSPIERANIE RÓWNEGO DOSTĘPU DO KARIER NAUKOWYCH I PROCESÓW REKRUTACJI

Lp.	Działanie	Opis	Adresaci	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna	Termin Realizacji
4.1	REKOMENDACJE CO DO OCENY OKRESOWEJ NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO	Pogłębiona analiza obowiązujących dokumentów oraz sformułowanie ewentualnych rekomendacji odnośnie zmian w procedurze oraz formularzu oceny okresowej nauczyciela akademickiego, pozwalających na uwzględnienie istotnych okoliczności zewnętrznych, wpływających na możliwości osiągania założonych wcześniej celów naukowych i zaproponowanie, jak cele mogą zostać osiągnięte w tej sytuacji. Do istotnych okoliczności zewnętrznych można zaliczyć role opiekuńcze (opieka nad dziećmi, opieka nad chorym bliskim, opieka nad osobami starszymi)	Nauczyciele akademiccy UP	Rekomendacje	Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Senacka Komisja ds. Kadr, Zespół ds. równego traktowania, Koordynatorzy wydziałowi ds. Równego Traktowania,	W trybie ciągłym do 2025r.
4.2	PROMOCJA KIERUNKÓW Z UWZGLĘDNIENIEM PŁCI	Działanie ma na celu uwzględnienie wymiaru płci w kampanii promocyjno-informacyjnej tak, aby zachęcić mężczyzn do studiowania na kierunkach sfeminizowanych na UP oraz kobiet do wyboru kierunków zmaskulinizowanych (spotkania z młodzieżą, Dni Otwarte, wydarzenia promocyjne, informacje w mediach społecznościowych).	Kandydaci na studia	Liczba zorganizowanych spotkań promocyjnych. Liczba przygotowanych materiałów promocyjno-informacyjnych. Komunikaty w mediach.	Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki ,Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Rekrutacji i Promocji, Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania,	W trybie ciągłym.
4.3	RÓWNE SZANSE W PROCESACH REKRUTACJI PRACOWNIKÓW	Zostaną pojęte działania, mające na celu zagwarantowanie równych szans w procesach rekrutacji pracowników, a także przy wybieraniu osób, pełniących funkcje zarządcze. Obejmą one	Pracownicy UP Kandydaci do Pracy, Kadra	Spotkania informacyjne, szkolenia.	Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Kadr i Płac, Zespół ds.	W trybie ciągłym do 2025r.

		m.in.: szkolenia, spotkania informacyjne dla osób rekrutujących i kadry zarządzającej w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji; docieranie z informacją o konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów; dążenie do wdrożenia procedury rekrutacyjnej zgodnej z polityką OTMR – otwartej, transparentnej i opartej na merytorycznych przesłankach rekrutacji.	zarządzająca UP		Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania,	