

2017-2021

**Działania zapobiegające
dyskryminacji i molestowaniu w
Szkołe Głównej Handlowej w
Warszawie. Raport I**



Spis treści

1. Wstęp.....	3
2. Wdrożone procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne funkcjonujące na SGH.....	5
3. Podjęte na SGH działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu	8
4. Sposoby monitorowania i skala zjawiska.....	16

1. Wstęp

Niniejszy raport powstał w odpowiedzi na apel skierowany przez Ministra Edukacji i Nauki, Pana Przemysława Czarnka, do Rektorów uczelni o przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom molestowania i molestowania seksualnego w środowisku szkolnictwa wyższego i nauki. Zobowiązanie uczelni do równego traktowania wszystkich członków wspólnoty akademickiej wynika zarówno z art. 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (stanowiącego, że godność człowieka jest przyrodzona, nienaruszalna i niezbywalna a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych) jak i art. 11 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce (zaliczającego poszanowanie praw człowieka do podstawowych zadań uczelni).

Niniejszy raport jest pierwszym sprawozdaniem w zakresie działań podejmowanych na rzecz przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacyjnym i mobbingowym w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie (SGH). Przedstawia wymagane przez MEiN zagadnienia takie jak: wyniki analizy funkcjonujących w SGH procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych, podjęte działania prewencyjne, reagowanie na sygnały o nieprawidłowościach, skalę zjawiska, sposoby monitorowania, wdrożone procedury. Sprawozdanie obejmuje okres za lata 2017- 2021.

Raport powstał dzięki zaangażowaniu następujących osób (kolejność alfabetyczna):

- Dr hab. Halina Brdulak, prof. SGH, przewodnicząca Komisji rektorskiej ds. społecznej odpowiedzialności SGH,
- Pani Grażyna Brodowicz, dyrektor Biura Kadr,
- Pan Piotr Glen, koordynator ds. społecznej odpowiedzialności,

- Prof. dr hab. Hanna Godlewska-Majkowska, pełnomocnik rektora ds. równego traktowania,
- Dr Ewa Jastrzębska, rzeczniczka etyki (koordynator opracowania),
- Dr hab. Kazimierz Kloc, prof. SGH, mediator SGH,
- Dr hab. Iga Magda, prof. SGH, przewodnicząca Komisji Rektorskiej do spraw Planu Równości Płci,
- Prof. dr hab. Jerzy Oniszczyk, rzecznik dyscyplinarny ds. nauczycieli akademickich,
- Pani Dorota Popowska, dyrektor Centrum Otwartej Edukacji,
- Dr Aleksandra Stanek-Kowalczyk, koordynator Karty Różnorodności.

2. Wdrożone procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne funkcjonujące na SGH

Zgodnie z Zarządzeniem Rektora z 31 sierpnia 2020 r. w SGH obowiązuje **Wewnętrzna Polityka Antydyskryminacyjna i Antymobbingowa w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie** wprowadzona w celu przeciwdziałania przypadkom dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego w stosunku do pracowników oraz uczestników różnych form kształcenia. Polityka definiuje pojęcia dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego oraz stanowi iż:

§ 3

1. W SGH wszelkie przejawy dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego oraz innych form przemocy fizycznej lub psychicznej uznaje się za szczególnie naganne, a działania lub zachowania noszące określone w Polityce i powszechnie obowiązujących przepisach w zakresie prawa pracy znamiona tych zjawisk są zabronione.

4. Każdy pracownik oraz uczestnik danej formy kształcenia zobowiązany jest do odpowiedniego reagowania na zauważone przypadki dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego mające miejsce w Uczelni i do przeciwdziałania im.

Polityka określa także procedurę składania zgłoszeń w takich przypadkach, łącznie z wzorami formularzy zgłoszeń:

§ 6

Pracownik albo uczestnik danej formy kształcenia, który uzna, że doświadczył jakiegokolwiek formy dyskryminacji, mobbingu czy molestowania seksualnego ze strony innego pracownika, uprawniony jest do złożenia pisemnego zgłoszenia w tej sprawie.

Zgłoszenie (...) należy złożyć w odpowiednio zaadresowanej, zaklejonej kopercie, z dopiskiem „do rąk własnych”, we właściwym sekretariacie, odpowiednio do: 1) Rektora

- w przypadku, gdy w zgłoszeniu osobą wskazaną jako mobber jest nauczyciel akademicki (w tym prorektor lub dziekan), a także kanclerz lub jego zastępca; 2) kanclerza - w przypadku, gdy w zgłoszeniu osobą wskazaną jako mobber jest pracownik niebędący nauczycielem akademickim.

Zgłoszenie powinno zawierać:

- ✓ imię i nazwisko osoby składającej zgłoszenie, zwanej dalej „zgłaszającym”;
- ✓ wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które według zgłaszającego dopuściły się wobec niego dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego, albo przyczyniły się do ich wystąpienia;
- ✓ zarys okoliczności oraz opis niewłaściwych działań lub zachowań, których dopuściła się wobec zgłaszającego, lub przyczyniła się do ich wystąpienia, osoba lub osoby wskazane jako mobber lub mobberzy, a które zdaniem zgłaszającego, są przejawami dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
- ✓ informację o czasie i miejscu wystąpienia opisanych działań lub zachowań;
- ✓ ewentualne wskazanie dowodów w sprawie, w tym świadków;
- ✓ wskazanie ewentualnych skutków doświadczonych działań lub zachowań, w tym dotyczących samopoczucia lub stanu zdrowia mobbowanego, których dopuściła się wobec niego, lub przyczyniła się do ich wystąpienia, osoba lub osoby wskazane jako mobber lub mobberzy;
- ✓ własnoręczny podpis zgłaszającego.

Polityka przewiduje możliwość skierowania sprawy do rozpatrzenia w postępowaniu mediacyjnym, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że może być ona załatwiona polubownie, bez naruszenia interesów osób wskazanych w zgłoszeniu. W SGH funkcjonuje mediator działający w oparciu o przyjęty wewnętrzny Regulamin mediacji.

Zgodnie z Polityką, Biuro Kadr odpowiedzialne jest za:

- rozpowszechnianie wśród pracowników informacji związanych z Polityką oraz udzielanie niezbędnego wsparcia w zakresie stosowania Polityki antidyskryminacyjnej i antymobbingowej,
- udział w pracach Komisji antymobbingowej, która jest powoływana w sytuacji złożenia zgłoszenia w sprawie o dyskryminację, mobbing lub molestowanie seksualne,
- obsługę skrzynki antymobbingowej SGH i specjalnie utworzonego adresu poczty elektronicznej, na który można przysyłać informacje na temat zauważonych przypadków dyskryminacji, mobbingu czy molestowania seksualnego poprzez odbieranie pism ze skrzynki antymobbingowej, przeprowadzanie ich analizy i opiniowanie.

Protokoły z prac Komisji antymobbingowej przekazywane są niezwłocznie odpowiednio Rektorowi albo Kanclerzowi, którzy podejmują decyzję o zastosowaniu działań dyscyplinujących. Niezależnie od zastosowanych kar w stosunku do mobbera będącego nauczycielem akademickim wszczęte może zostać postępowanie dyscyplinarne przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach o szkolnictwie wyższym z tytułu uchybienia godności zawodu nauczyciela akademickiego. Rzecznik dyscyplinarny ds. nauczycieli akademickich na SGH działa w sprawach indywidualnych, zasadniczo z wniosku Rektora.

3. Podjęte na SGH działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu

W Szkole Głównej Handlowej w Warszawie funkcjonuje rozbudowana infrastruktura etyczna, mająca na celu przeciwdziałanie zachowaniom nieetycznym, w tym dyskryminacji i molestowaniu. Składają się na nią:

- Komisja rektorska ds. społecznej odpowiedzialności SGH,
- Strategia Społecznej Odpowiedzialności SGH,
- Kodeks etyki pracowników SGH,
- Rzeczniczka etyki,
- Komisja etyki,
- Koordynator Karty Różnorodności,
- Pełnomocnik Rektora do spraw równego traktowania,
- Komisja Rektorska do spraw Planu Równości Płci,
- Szkolenia z zakresu dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego.

Komisja rektorska ds. społecznej odpowiedzialności SGH została powołana decyzją Rektora w marcu 2017 r. jako odpowiedź uczelni na rosnącą rolę społecznej odpowiedzialności i zrównoważonego rozwoju w szkolnictwie wyższym. W skład Komisji wchodzi przedstawiciele pięciu kolegiów, studentów i doktorantów oraz najważniejszych jednostek organizacyjnych Uczelni. Komisja jest odpowiedzialna za inicjowanie i koordynowanie działań w zakresie społecznej odpowiedzialności SGH. Kluczowym efektem prac Komisji było przygotowanie projektu strategii społecznej odpowiedzialności, która zawiera zobowiązania dotyczące systematycznego wprowadzania polityk, narzędzi i dobrych praktyk z

zakresu zarządzania różnorodnością oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

W czerwcu 2021 r. Zarządzeniem Rektora Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie wprowadzono **Strategię społecznej odpowiedzialności SGH** wypracowaną przez Komisję Rektorską ds. społecznej odpowiedzialności SGH. Jest to kluczowy dokument regulujący i systematyzujący działania uczelni w obszarze zrównoważonego rozwoju. Strategia społecznej odpowiedzialności SGH to jedna ze strategii przekrojowych zaplanowanych do realizacji na lata 2022–2032 i w swych założeniach ściśle nawiązująca do strategii rozwoju SGH. Przyjęcie przez uczelnię tego dokumentu wskazuje, jak ważnym czynnikiem rozwoju jest stosowanie najwyższych standardów społecznej odpowiedzialności we wszystkich obszarach funkcjonowania SGH: nauce, dydaktyce, relacjach z otoczeniem oraz zarządzaniu uczelnią.

Cel operacyjny 3 Strategii, czyli *Zapewnianie dobrych warunków pracy i rozwoju dla pracowników oraz uczących się w SGH*, wymaga:

- *zwiększenia oferty i dostępności różnych form kształcenia ustawicznego,*
- *zwiększania i promowania oferty rozwojowej dla pracowników oraz budżetu rozwojowego/kompetencyjnego, w szczególności dla nauczycieli akademickich*
- *zadbania o równowagę między życiem zawodowym a życiem prywatnym poprzez:*
 - ✓ *rozszerzanie możliwości korzystania z elastycznych form pracy (praca zdalna), dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,*
 - ✓ *rozwój infrastruktury technologicznej oraz form pracy i kształcenia na odległość,*
 - ✓ *wprowadzanie administracyjnych rozwiązań ułatwiających pracownikom opiekę nad osobami zależnymi, w tym m.in. małymi dziećmi, dorosłymi dziećmi z niepełnosprawnościami, rodzicami,*

- ✓ dbałość o zdrowie fizyczne i dobrostan pracowników poprzez rozwijanie oferty wsparcia medycznego, psychologicznego i zajęć fizycznych (strefy relaksu/strefy kreatywności);
- systematycznego wprowadzania polityk, narzędzi i dobrych praktyk z zakresu zarządzania różnorodnością oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w szczególności:
 - ✓ powołanie pełnomocnika ds. równego traktowania,
 - ✓ realizacja zobowiązań wynikających z Karty Różnorodności,
 - ✓ prowadzenie szkoleń i innych inicjatyw zwiększających świadomość pracowników na temat różnorodności oraz dyskryminacji i mobbingu.

W SGH obowiązuje od grudnia 2018 r. opracowany partycypacyjnie **Kodeks etyki pracowników SGH**. Wyłonione przez pracowników SGH wartości uwzględniają wartości Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego PAN, a także podpisaną przez SGH Deklarację Społecznej Odpowiedzialności Uczelni. Kodeks etyki opiera się na kluczowych wartościach SGH, do których pracownicy zaliczyli: profesjonalizm, współpracę, uczciwość, szacunek i prawdę. Z wartości tych wynikają opisane w Kodeksie zasady postępowania oraz zawarte w Poradniku etyki SGH wybrane przykłady, ilustrujące jak wartości i zasady powinny być realizowane w praktyce.

Wartość szacunek zdefiniowana została jako *życzliwe, godne i równe traktowanie oraz zachowywanie poufności* i przekłada się ona na takie standardy postępowania jak:

- *Przeciwdziałamy wszelkim przejawom dyskryminacji, mobbingu i molestowania oraz formom wywierania presji w celu wymuszania zachowań nieakceptowalnych.*

- *Równo traktujemy wszystkich pracowników, stwarzamy równe szanse rozwoju zawodowego i nagradzania bez względu na płeć, wiek, światopogląd i inne aspekty nas różniące. Wszyscy zatrudnieni w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, niezależnie od zajmowanego stanowiska, powinni przestrzegać Kodeksu.*

Nad upowszechnianiem i przestrzeganiem kodeksu czuwa **rzeczniczka etyki SGH** wybrana po raz pierwszy w wyborach w kwietniu 2021 r. Zgodnie ze statutem SGH, rzeczniczka etyki jest odpowiedzialna za podejmowanie działań na rzecz kształtowania właściwych postaw etycznych we wspólnocie Uczelni oraz obronę praw członków tej wspólnoty. Do szczegółowych zadań rzeczniczki etyki należy: upowszechnianie Kodeksu, wspieranie pracowników we wdrażaniu postanowień Kodeksu, przeciwdziałanie nieetycznym działaniom i naruszeniom, rozpatrywanie zgłoszeń dotyczących naruszenia Kodeksu, monitorowanie wdrażania Kodeksu, zgłaszanie propozycji aktualizacji Kodeksu.

W realizowaniu zadań rzecznikę etyki wspiera powołana w lipcu 2021 r. **Komisja etyki SGH**, w skład której wchodzi: pięciu przedstawicieli nauczycieli akademickich, po jednym z każdego kolegium, przedstawiciel ogólnouczelnianych jednostek organizacyjnych SGH, przedstawiciel pracowników administracji i obsługi SGH, przedstawiciel samorządu studentów oraz przedstawiciel samorządu doktorantów.

W marcu 2020 r. SGH została sygnatariuszem Karty Różnorodności. Karta Różnorodności jest pisemną deklaracją, podpisywaną przez pracodawcę, który zobowiązuje się do wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i podejmowania działań na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz wyraża gotowość organizacji do zaangażowania wszystkich pracowników i pracownic oraz partnerów biznesowych w te działania. Na uczelni została wskazana osoba pełniąca funkcję **Koordynatora Karty Różnorodności**.

We wrześniu 2020 r. decyzją Rektora powołany został w SGH **pełnomocnik Rektora do spraw równego traktowania**. Do jego zadań należy:

- inicjowanie działań na rzecz równego traktowania wszystkich członków społeczności SGH,
- podejmowanie działań na rzecz upowszechniania wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania, w szczególności w formie spotkań lub szkoleń kierowanych do społeczności SGH,
- wspieranie inicjatyw służących kształtowaniu postaw równego traktowania poprzez współpracę z partnerami biznesowymi i instytucjonalnymi SGH, w tym Urzędem Miasta Stołecznego Warszawy oraz Urzędem Marszałkowskim Województwa Mazowieckiego,
- wspieranie inicjatyw przedsiębiorczych SGH, propagujących i wdrażających zasady równego traktowania podmiotów gospodarczych.

W lipcu 2021 r. decyzją Rektora powołana została **Komisja Rektorska do spraw Planu Równości Płci SGH**, która ma na celu przede wszystkim opracowanie Planu Równości Płci, ale aby ten cel osiągnąć musi także:

- rozpoznać potrzeby społeczne w zakresie równości płci w SGH,
- ocenić postrzeganie barier równości płci w SGH i zjawiska dyskryminacji według płci, poprzez badania, konsultacje społeczne i eksperckie z pracownikami SGH,
- zbadać równość zatrudnienia i wynagradzania mężczyzn i kobiet pracujących w SGH,

a następnie przygotować i wdrożyć procedury organizacyjne związane z wdrożeniem Planu Równości płci oraz dokonać ewaluacji wdrożenia Planu Równości Płci. Obecnie Komisja pracuje nad diagnozą równości płci w SGH.

Pierwsze w SGH **szkolenia z zakresu dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego** dla kadry kierowniczej oraz pracowników funkcyjnych SGH odbyły się w dniach 13-15 grudnia 2021 r. Sześciogodzinnym szkoleniem online objęto 37 pracowników. Oprócz wykładu teoretycznego uczestnikom szkolenia zaoferowano część warsztatową opartą o analizę przypadków oraz konsultacje w trakcie i po szkoleniu. Program szkolenia obejmował kwestie takie jak: relacje pracownicze i niepracownicze, postępowania sądowe (perspektywa sprawcy, ofiary oraz świadka), najczęstsze błędy występujące przy identyfikacji zachowań niepożądanych, postępowanie wewnętrzne i zasady wszczynania postępowania wewnętrznego, odpowiedzialność pracodawcy a odpowiedzialność sprawcy (cywilna, karna, wykroczeniowa, finansowa, dyscyplinarna) oraz skutki występowania zachowań niepożądanych oraz dobre praktyki.

Inne działania podjęte na SGH:

W ramach promowania tematyki różnorodności Uczelnia była współorganizatorem (wraz z Międzynarodowym Forum Kobiet) konferencji „Kobiety wobec wyzwań dekady 2020-2030” w marcu 2020 r., podczas której dyskusje toczyły się wokół sytuacji kobiet w zmieniającej się Europie: różnic w wynagrodzeniach, form dyskryminacji na rynku pracy, równowagi między życiem zawodowym i prywatnym kobiet oraz wokół partnerstwa w rodzinie, polityki Unii Europejskiej wobec równości kobiet i mężczyzn.

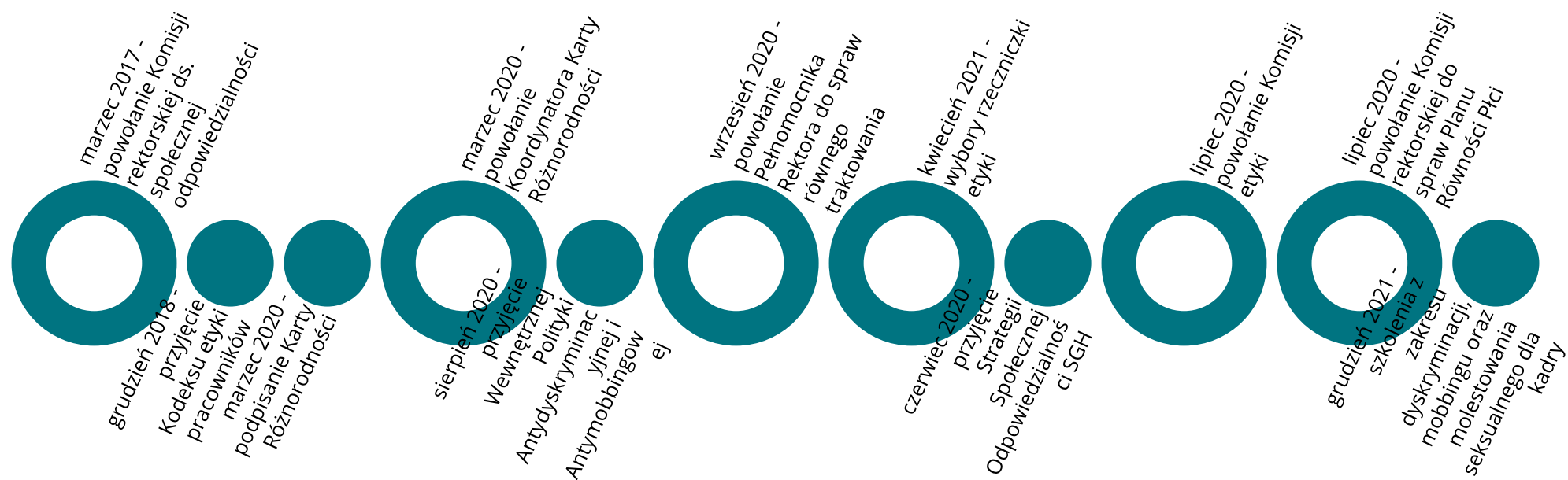
Działania podejmowane przez SGH w ramach Karty Różnorodności zostały przedstawione jako dobra praktyka w kolejnej edycji publikacji Forum Odpowiedzialnego Biznesu „Łączy nas różnorodność. Przewodnik po Karcie Różnorodności”.

Planowane działania w 2022 r.:

- Kontynuowanie szkoleń z zakresu dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego. Docelowo szkoleniem objęci zostaną wszyscy pracownicy oraz studenci.
- Opracowanie Polityki rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie w celu zapewnienia porównywalnych na poziomie międzynarodowym, otwartych, efektywnych i przejrzystych procedur rekrutacji nauczycieli akademickich, które są zgodne z wartościami zawartymi w „Kodeksie Etyki pracowników Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie”, zgodne z postanowieniami „Europejskiej Karty Naukowca” oraz z „Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
- Zorganizowanie cyklu spotkań z przedstawicielami Klubu Partnerów SGH na temat dobrych praktyk w zakresie równego traktowania pracowników.
- Zorganizowanie spotkania z cyklu „Rozmów o etyce”, poświęconego przybliżeniu tej tematyki przede wszystkim pracownikom i pracownicom SGH oraz wszystkim zainteresowanym, którego tematem będzie kluczowa wartość SGH – szacunek.

Na rys. 1 przedstawiono oś czasu podjętych w SGH działań prewencyjnych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i molestowania.

Rys. 1. Działania SGH w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu w latach 2017-2021



Źródło: opracowanie własne.

4. Sposoby monitorowania i skala zjawiska

W Strategię społecznej odpowiedzialności SGH wpisany został system monitoringu, obejmujący systematyczną obserwację działań związanych z realizacją strategii (nie rzadziej niż raz w roku) oraz cykliczną weryfikację realizacji celów operacyjnych i poziom osiągnięcia mierników (nie rzadziej niż raz na dwa lata).

Wspomniany Cel operacyjny 3 monitorowany jest przez mierniki takie jak:

- średnia liczba dni szkoleniowych na pracownika (według grup pracowników i ze wskazaniem czy inicjatywa rozwojowa/szkoleniowa płatna/niepłatna przez Uczelnię),
- liczba i rodzaj wprowadzonych rozwiązań administracyjnych ułatwiających pracownikom godzenie życia zawodowego z prywatnym oraz odsetek objętych nimi osób (według form i grup pracowników),
- liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji i mobbingu oraz informacja o podjętych działaniach zapobiegawczo-naprawczych.

Monitoring w zakresie przypadków dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego prowadzi Biuro Kadr, na podstawie obsługi skrzynki antymobbingowej SGH oraz specjalnie utworzonego adresu poczty elektronicznej, na który można przesyłać informacje na temat zauważonych przypadków naruszeń.

W dniach 16-30 listopada 2021 r. przeprowadzone zostało w SGH badanie ankietowe skierowane do pracowników z prośbą o wskazanie priorytetowych działań do podjęcia w ramach przyjętej Strategii społecznej odpowiedzialności SGH. Część ankiety poświęcona była wartościom i kodeksowi etyki SGH oraz mającym miejsce nieetycznym zachowaniom. 11% spośród 241 pracowników, którzy wzięli udział w ankiecie uznało, że nieetyczne zachowanie na SGH dotknęło

ich osobiście a 6%, że było świadkami takiego zachowania. Na pytanie jakiego rodzaju było to zachowanie, po siedmiu pracowników uznało, że był to mobbing i dyskryminacja. Ankieta była anonimowa.

W latach 2017-2021 w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie nie zarejestrowano żadnego przypadku dyskryminacji i molestowania seksualnego.

SGH

**Szkoła Główna
Handlowa
w Warszawie**