

VI 2022
-VI 2023

**Działania zapobiegające
dyskryminacji i molestowaniu
w Szkole Głównej Handlowej
w Warszawie. Raport III**



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	28

1. Wstęp

Niniejszy raport jest kolejnym, który 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).

Prezentowany raport jest **trzecim 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 antidyskryminacyjnych, podjęte działania prewencyjne, reagowanie na sygnały o nieprawidłowościach, skalę zjawiska, sposoby monitorowania, wdrożone procedury. Sprawozdanie obejmuje okres **czerwiec 2022-czerwiec 2023**.

Raport powstał dzięki zaangażowaniu następujących osób (kolejność alfabetyczna):

- Dr hab. Halina Brdulak, prof. SGH, przewodnicząca Komisji Rektorskiej do społecznej odpowiedzialności uczelni,
- Pani Grażyna Brodowicz, dyrektor Biura Kadr,
- Pan Piotr Glen, kierownik Zespołu Zrównoważonego Rozwoju i ESG,
- Prof. dr hab. Hanna Godlewska-Majkowska, pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania,

- Dr Ewa Jastrzębska, rzeczniczka etyki (koordynator opracowania),
- Mgr Justyna Kapturkiewicz, kierowniczka Biura do spraw dostępności i wsparcia osób z niepełnosprawnościami,
- Dr hab. Iga Magda, prof. SGH, przewodnicząca Komisji Rektorskiej do spraw Planu Równości Płci.

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 antydyskryminacyjnej 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.

19 kwietnia 2023 r. przyjęte zostało Zarządzenie zmieniające zarządzenie Rektora z 31 sierpnia 2020 r. w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej.... W nowelizacji zostały m.in. uszczegółowione informacje dotyczące sposobu przekazywania wiadomości na temat zauważonych przypadków dyskryminacji, mobbingu czy molestowania seksualnego.

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:

- Strategia dostępności Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie,
- Plan Równości Płci w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie,
- Komisja Rektorska ds. planu równości płci w SGH,
- Strategia Społecznej Odpowiedzialności SGH,
- Komisja rektorska ds. społecznej odpowiedzialności SGH,
- Kodeks etyki pracowników SGH,
- Rzeczniczka etyki,
- Komisja etyki,
- Koordynator Karty Różnorodności,
- Pełnomocniczka rektora do spraw równego traktowania,
- Biuro ds. dostępności i wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

Zarządzeniem Rektora z dnia 17 stycznia 2023 r. w SGH wprowadzona została **Strategia dostępności Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie**. Opracowano ją w oparciu o założenia Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030¹. SGH wdraża zasady dostępności, których celem jest stworzenie nie tylko odpowiednich warunków architektonicznych czy komunikacyjnych, lecz także pokonywanie barier o charakterze mentalnym w społeczności akademickiej, podniesienie świadomości, wiedzy i umiejętności środowiska

¹ Załącznik do uchwały nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030, będącej narodowym planem wdrażania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r.

akademickiego SGH w zakresie tworzenia treści dydaktycznych, nauczania i obsługi osób o różnorodnych potrzebach oraz kształtowanie wrażliwości i otwartości społeczności akademickiej na problemy jakich doświadczają te osoby w dostępie do dydaktyki i badań. Strategia dostępności Uczelni podzielona została na sześć obszarów strategicznych: infrastruktura architektoniczna; infrastruktura cyfrowa; proces kształcenia; badania naukowe, dydaktyka i doskonalenie zawodowe; polityka zakupowa; kształtowanie postaw oraz poszerzanie wiedzy środowiska akademickiego w zakresie dostępności. Dla każdego z obszarów wyodrębnione zostały cele operacyjne oraz mierniki, które pozwolą na ocenę realizowanych działań w kolejnych latach.

24 maja 2022 r. przyjęte zostało Zarządzenie Rektora w sprawie wprowadzenia **Planu Równości Płci w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie**. Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP) prezentuje zestaw działań, których wdrożenie jest niezbędne, by zapewnić poszanowanie zasad równości i różnorodności całej społeczności SGH oraz wolności od jakichkolwiek form dyskryminacji. Plan ten jest kolejnym krokiem w doskonaleniu polityki personalnej w odniesieniu do pracowników i pracownic Uczelni, ukierunkowanej na politykę równości. Wpisuje się on w założenia programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027, który wyznacza równość płci jako priorytet przekrojowy (horyzontalny) w działalności Komisji Europejskiej.

Pierwszym elementem Planu Równości Płci jest diagnoza obecnej sytuacji w SGH w obszarach równości płci w rekrutacji i ścieżkach kariery, w zarządzaniu i gremiach decyzyjnych, a także w badaniach naukowych i dydaktyce. Poruszona jest także kwestia równowagi w obszarze pracy z perspektywy płci oraz kwestie mobbingu i molestowania seksualnego.

Plan Równości Płci w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi przewiduje realizację szkoleń z zakresu polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, nt. procedur SGH w tym

zakresie, działaniach niepożądanych, dyskryminacji seksualnej, dyskryminacji w procesie nauczania. Planowana jest także realizacja seminarium o równości płci w dydaktyce, badaniach i nauce. W innych obszarach zaplanowano działania polegające na ciągłym i udoskonalonym monitoringu danych o zatrudnieniu, płacach i strukturze zarządzających według płci. Zapewnienie jawnych danych pozwoli obserwować zmiany w rekrutacji oraz zatrudnieniu pracowników i pracownic SGH, a także identyfikować ewentualne nowe wyzwania. Dane będą corocznie prezentowane kierownictwu Uczelni. Zaplanowano także publikowanie neutralnych płciowo ogłoszeń o otwartych konkursach na stanowiska akademickie i administracyjne. Zapewnienie równości płci na etapie rekrutacji odbywać się będzie między innymi poprzez gromadzenie i publikowanie danych o liczbie kandydatów i kandydatek przez komisje konkursowe. Ponadto planowany jest program mentoringowy i networkingowy dla doktorantek SGH, mający na celu wsparcie ich w pracy badawczej, w szczególności w okresie macierzyństwa. Aby wesprzeć równowagę praca-dom zaplanowano zbieranie szczegółowych danych o odsetku kobiet i mężczyzn uprawnionych do urlopów rodzicielskich i ojcowskich (wśród mężczyzn) oraz korzystających z nich, z uwzględnieniem nietransferowalnych urlopów dla ojców.

W okresie sprawozdawczym objętym przez niniejszy raport trwało stopniowe wdrażanie rozwiązań założonych w Planie Równości Płci SGH. Ustalono daty i procedury monitoringu zatrudnienia kobiet i mężczyzn, ogółem i wśród osób na stanowiskach kierowniczych. Omówiono także zakres i terminy zbierania danych o wykorzystaniu urlopów rodzicielskich, w tym w kontekście wejścia w życie nowych rozwiązań w związku z wdrożeniem dyrektywy work life balance. Dokonano też przeglądu formatów ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy z perspektywy ich neutralności ze względu na płeć. Ponadto trwa procedowanie możliwości korzystania z femintywów przez pracownice SGH, obecnie opracowywane są stosowne zmiany w Regulaminie zatrudniania.

W czerwcu 2022 r. w Gazecie SGH ukazał się tekst podsumowujący wdrażanie Planu Równości Płci w SGH².

Plan Równości Płci w SGH opracowany został przez **Komisję Rektorską ds. planu równości płci w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie** (powołaną decyzją Rektora 2 lipca 2021 r.).

Od czerwca 2021 r. obowiązuje na Uczelni wprowadzona zarządzeniem Rektora **Strategia społecznej odpowiedzialności SGH**, wypracowana 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:*

² <https://gazeta.sgh.waw.pl/wspolpraca-z-otoczeniem/plan-rownosci-plci-w-szkole-glownej-handlowej-w-warszawie>

- ✓ *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.*

Od marca 2017 r. działa na Uczelni **Komisja rektorska ds. społecznej odpowiedzialności SGH**, powołana decyzją Rektora 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.

Po diagnozie sytuacji związanej z potrzebą dialogu, Komisja rektorska ds. społecznej odpowiedzialności SGH opracowała ankietę dotyczącą zasad

i kanałów komunikacyjnych. Ankieta została zweryfikowana przez Grupę roboczą ds. społecznej odpowiedzialności działającą przy Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej. Po uwzględnieniu uwag i akceptacji przez Grupę roboczą pomysłu Komisji rektorskiej, aby w ankiecie wzięły udział wszystkie uczelnie, które podpisały Deklarację Społecznej Odpowiedzialności Uczelni (DSOU), ankieta została wysłana do uczelni-sygnatariuszy. Po otrzymaniu informacji zwrotnej Komisja rektorska zobowiązała się opracować wyniki i na tej podstawie dokonać diagnozy sytuacji oraz zaproponować działania doskonalące kulturę komunikacji, w tym dialogu. Diagnoza i rekomendacje będą dostępne dla wszystkich uczelni, które wzięły udział w badaniu a także upowszechnione poprzez media społecznościowe dla wszystkich zainteresowanych. Budowanie kultury dialogu Komisja rektorska wspiera także w samej SGH – po spotkaniu z JMR SGH Piotrem Wachowiakiem zostały zaproponowane działania, mające na celu opracowanie planu komunikacji w SGH. Zadanie to zostało powierzone zespołowi pod kierownictwem rzecznika prasowego SGH.

Komisja rektorska ds. społecznej odpowiedzialności SGH koordynuje prace przygotowawcze nad raportami społecznej odpowiedzialności i samooceny uczelni, które mają zostać opublikowane za 2022 r. Dwa dotychczasowe raporty prezentujące działania zapobiegające dyskryminacji i molestowaniu w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie dostępne są na stronie Etyka w SGH (<https://www.sgh.waw.pl/etyka-w-sgh>).

Od grudnia 2018 r. obowiązuje w SGH opracowany partycypacyjnie **Kodeks etyki pracowników SGH**. Wyłonione przez pracowników SGH kluczowe wartości Uczelni uwzględniają wartości Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego PAN, a także podpisaną przez SGH Deklarację Społecznej Odpowiedzialności Uczelni (DSOU). 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 ilustrowane zawartymi w Poradniku etyki SGH przykładami, 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 różnicujące. 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.

Od lipca 2021 r. w realizowaniu zadań rzecznickę etyki wspiera **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.



13 czerwca 2023 r. zorganizowany został **Dzień wartości SGH**.

Wydarzenie było okazją do przypomnienia i porozmawiania o kluczowych wartościach Uczelni, w tym szacunku. W ramach tego Dnia odbyły się m.in.: konkurs-quiz o wartościach, konkurs fotograficzny „Wartości SGH w obiektywie” oraz debata oksfordzka wokół tezy „Etyka w organizacji to tylko fasada”.

Od marca 2020 r. SGH jest 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**.



23 maja 2023 r. został zorganizowany **Dzień różnorodności w SGH**. Wydarzenie miało na celu upowszechnienie i podkreślenie w Uczelni wartości takich jak, równość, społeczna odpowiedzialność, różnorodność i tolerancja, a także poszanowanie praw człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej i jej otoczenia. Organizatorami wydarzenia byli przedstawiciele różnych jednostek tworzących infrastrukturę etyczną na SGH, w tym dodatkowo – Komisji Samorządu Studentów ds. Różnorodności Społecznej. W ramach wydarzenia odbył się wykład wprowadzający nt. neuroróżnorodności, prezentacja raportu ds. świadomości i postaw wobec różnorodności społecznej w społeczności studenckiej SGH a także dwa panele dyskusyjne z zaproszonymi ekspertami.

Od września 2020 r. na SGH funkcjonuje **pełnomocniczka Rektora do spraw równego traktowania**, powołana decyzją Rektora. Do jej 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.

Z inicjatywy Pełnomocniczki rektora do spraw równego traktowania zorganizowany został cykl spotkań pt.: „Równe traktowanie: zrozumieć siebie i innych”. Celem tej inicjatywy jest rozwinięcie umiejętności w zakresie rozwoju cech osobowościowych wzmacniających równe traktowanie innych oraz pozwalających na lepsze zrozumienie własnych emocji oraz relacji z innymi. Podstawą merytoryczną spotkań jest analiza inteligencji emocjonalnej oraz jej roli w kształtowaniu postaw i podejmowaniu decyzji. Inicjatywa ta jest realizowana pod opieką merytoryczną specjalistki z tego zakresu, z którą uczestnicy spotkań mogą przedyskutować konkretne aspekty inteligencji emocjonalnej na spotkaniach organizowanych cyklicznie, raz na kwartał. Od marca do czerwca 2023 r. zostały zrealizowane dwa spotkania o charakterze warsztatów (8 marca „Co warto wiedzieć o własnej inteligencji emocjonalnej?” oraz 21 czerwca „Inteligencja emocjonalna jako podstawa lepszego zrozumienia siebie i innych”) a także dwa spotkania o charakterze webinarium dla zainteresowanych pracowników SGH w ramach specjalnie utworzonego zespołu w MS Teams. W ramach tej inicjatywy jest też prowadzony monitoring potrzeb prewencyjnych poprzez ankietę wśród osób zainteresowanych problematyką równego traktowania.

Od 2022 r. działa na SGH **Biuro ds. dostępności i wsparcia osób z niepełnosprawnościami – BON** (wcześniej od 2013 r. funkcjonował Dział Spraw Osób z Niepełnosprawnościami). Do jego zadań m.in. należy:

- organizowanie zindywidualizowanego wsparcia Uczelni dla studentów, doktorantów i pracowników z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami,
- inicjowanie i prowadzenie działań zmierzających do zwiększania dostępności architektonicznej, cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej Uczelni, w szczególności dla osób z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami,
- wspieranie jednostek organizacyjnych Uczelni w działaniach na rzecz zwiększania dostępności dla osób z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami,
- wspieranie pracowników Uczelni oraz osób z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami w zakresie wzajemnej komunikacji,
- promowanie aktywizacji zawodowej absolwentów Uczelni z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami,
- koordynacja spraw wynikających z obowiązków Uczelni w zakresie zapewniania dostępności osobom z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,
- inicjowanie i organizowanie współpracy Uczelni z innymi podmiotami, w zakresie działalności na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami.

Poza wymienionymi stałymi zadaniami BON podejmuje szereg działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji, wyrównywaniu szans, a także zwiększania wiedzy i otwartości społeczności akademickiej na potrzeby osób z niepełnosprawnościami oraz szerzej osób z różnorodnymi potrzebami. Na szczególną uwagę zasługują tu działania związane z realizacją od listopada 2021 r. projektu pt. Inklusywna SGH – bez barier w

dostępie do edukacji (inSGH). W ramach tego projektu w analizowanym okresie sprawozdawczym zrealizowane zostały następujące działania, istotne z uwagi na przedmiot niniejszego raportu:

- Wdrożenie licznych rozwiązań wyrównujących szanse i wspierających dostępność dla osób ze szczególnymi potrzebami. Są to m.in. Usługa tłumacza polskiego języka migowego (PJM) on-line, tłumacz PJM podczas dni otwartych SGH dla kandydatów (od trzech edycji), zainstalowanie systemu udźwiękowienia i opisu przestrzeni, przygotowanie planów tyflograficznych, zakup krzeseł ewakuacyjnych, zainstalowanie dziewięciu pętli indukcyjnych w salach dydaktycznych, opracowanie i wdrożenie do oferty dydaktycznej zajęć sportowych dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, wyrównawcze zajęcia językowe dla studentów z niepełnosprawnościami.

SGH Centrum Kariery i Relacji z Absolwentami

inSGH – dostępność dla wszystkich

INkluzywniak. 15 minut dla dostępności.

Fundusze Europejskie Wzrost Edukacja Rozwój Rzeczpospolita Polska Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

[#2] podcast "Inkluzywniak. 15 minut dla dostępności"

SGH SGH Warsaw School of Economics 3,87 tys. subskrybentów Subskrybuj

1 Udostępnił Pobierz Klip Zapisz

- Warsztaty grupowe, indywidualne konsultacje dla studentów oraz cykl podcastów poświęconych tematyce dostępności, równych szans i przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy pt. „Inkluzywniak SGH. 15 minut dla dostępności”.

- Cykl szkoleń dla pracowników Uczelni, których celem jest uwrażliwienie, wzmocnienie postaw tolerancji i empatii, poszerzenie wiedzy ogólnej na temat funkcjonowania i potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz szczególnymi potrzebami w środowisku akademickim, a także zwiększenie wiedzy i umiejętności specjalistycznych pracowników Uczelni, niezbędnych w związku z pełnionymi obowiązkami. Szkolenia pozwalają zwiększyć świadomość społeczną i otwartość na osoby z różnorodnymi potrzebami, a tym samym jest to istotne działanie prewencyjne w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji na Uczelni. SGH zaplanowała łączne przeszkolenie 640 pracowników z kadry dydaktycznej, administracyjnej, jak i zarządzającej (48% ogółu). Szkolenia podzielone zostały na tzw. bazowo-uwrażliwiające oraz specjalistyczne, które pracownicy realizują w ramach przygotowanych ścieżek szkoleniowych, wynikających z wykonywanych obowiązków. Szkolenie bazowo-uwrażliwiające jest wstępne i wprowadzające w problematykę oraz rozpoczynające cały cykl, a następnie umożliwia się wzięcie udziału w kolejnych szkoleniach specjalistycznych. W części specjalistycznej zaplanowane zostały następujące szkolenia:
 - ✓ z dostępności cyfrowej (w tym tworzenia dostępnych cyfrowo dokumentów),
 - ✓ z metodyki nauczania osób z niepełnosprawnościami,
 - ✓ z metodyki nauczania języka obcego osób z niepełnosprawnościami,
 - ✓ dla doradców metodycznych wykładowców,
 - ✓ dla ambasadorów równego dostępu.
- Sześć kampanii plakatowych (każda z pięcioma różnymi wzorami plakatów), których celem jest uwrażliwienie społeczności akademickiej na problematykę niepełnosprawności i dostępności dla

osób ze szczególnymi potrzebami. Plakaty są rozwieszane na terenie Uczelni, a ich wersja elektroniczna publikowana jest w serwisie SGH.



- Cykl artykułów w Gazecie SGH upowszechniających problematykę dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami oraz upowszechniających wdrażane działania³.
- Strona internetowa w serwisie SGH poświęcona promowaniu edukacji włączającej oraz inkluzywności Uczelni: Inkluzywne SGH (www.sgh.waw.pl/inkluzywne-sgh).

BON od 2021 r. realizuje równolegle drugi projekt pt. „Asystent studenta z ASD”, którego celem jest m.in. wsparcie, wyrównanie szans oraz przeciwdziałanie dyskryminacji osób neuroróżnorodnych. Nad procesem wsparcia osób neuroróżnorodnych czuwa powołany w SGH Lider-asystent, który dodatkowo prowadzi działania związane z upowszechnianiem wiedzy na temat potrzeb osób neuroróżnorodnych w Uczelni. Jednym z takich działań było wystąpienie podczas webinarium pt. „Wsparcie psychologiczne studenta i opieka nad osobami ze szczególnymi potrzebami w procesie kształcenia”⁴. W 2023 r. Uczelnia opracowała i wdrożyła wewnętrzne regulacje dotyczące wsparcia osób neuroróżnorodnych (Zarządzenie nr 18 Rektora Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie z dnia 30 marca 2023 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu funkcjonowania Asystentów społecznych oraz Lidera-asystenta w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie). W serwisie Uczelni przygotowano stronę upowszechniającą wsparcie osób neuroróżnorodnych w SGH: Asystent studenta z ASD (www.sgh.waw.pl/asystent-studenta-z-asd).

Niezależnie od przedstawionych projektów BON zorganizował na przełomie 2022 i 2023 r. cykl warsztatów dla pracowników Uczelni, w szczególności lektorów Centrum Nauki Języków Obcych nt. kontaktu z

³ M.in.: <https://gazeta.sgh.waw.pl/in-sgh-nie-ma-ograniczen-w-tym-co-mozna-jeszcze-zrobic>; <https://gazeta.sgh.waw.pl/inkluzywne-sgh>; <https://gazeta.sgh.waw.pl/otwarta-edukacja/in-sgh-inkluzywne-sgh-bez-barier-w-dostepie-do-edukacji-szkolenia>; <https://gazeta.sgh.waw.pl/komunikaty/inkluzywne-sgh-bez-barier-w-dostepie-do-edukacji-in-sgh>; <https://gazeta.sgh.waw.pl/student-sgh-potrojnym-medalista-deaflympics>.

⁴ <https://gazeta.sgh.waw.pl/konferencje-debaty-spotkania/rozmowy-przy-drugiej-kawie-wsparcie-psychologiczne-studenta-i-opieka>.

osobą w kryzysie psychicznym. Inicjatywa ta została przygotowana w odpowiedzi na zgłaszane przez dydaktyków potrzeby jako działanie wspierające i przeciwdziałające dyskryminacji osób w kryzysach psychicznych. Warsztaty przeprowadziła Fundacja eFkropka specjalizująca się w tym obszarze i działająca na rzecz przeciwdziałania stygmatyzacji osób z chorobami psychicznymi.

Inne działania podjęte na SGH:

- 21 lutego 2023 r. przyjęte zostało Zarządzenie Rektora w sprawie wprowadzenia Podstawowych zasad przeprowadzania postępowania rekrutacyjnego w przypadku konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w SGH, określające założenia i wymagania, których stosowanie ma na celu zapewnienie porównywalnych (na poziomie międzynarodowym), otwartych, efektywnych i przejrzystych procedur rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich w SGH, zgodne z wartościami zawartymi w Kodeksie Etyki pracowników SGH oraz postanowieniami „Europejskiej Karty Naukowca” i „Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”. Stosownie do przyjętych zasad kandydaci/kandydatki na stanowiska nauczycieli akademickich w SGH nie powinni być w żaden sposób dyskryminowani ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne, czy status społeczny bądź materialny. Wymagania oraz kryteria stosowane do oceny kandydatów na stanowiska nauczycieli akademickich w SGH powinny zostać określone w sposób dokładny, jednoznaczny i nikogo niedyskryminujący, umożliwiający właściwą ocenę kwalifikacji wszystkich kandydatów, biorąc pod uwagę mobilność międzynarodową i zawodową. O określeniu stopnia przydatności kandydata na stanowisko nauczyciela akademickiego SGH powinna decydować ocena jego osiągnięć, a nie opinia, jaką zdobył w instytucji, w której te kwalifikacje

zostały uzyskane. W celu zapewnienia równego traktowania każdego kandydata powoływana jest Komisja, której członkowie powinni posiadać zróżnicowane doświadczenia i kwalifikacje, znać stosowne dokumenty (wyżej wymienione) i wybierać kandydatów w sposób bezstronny i rzetelny.

- W dniach 19-20 stycznia 2023 r. zorganizowana została konferencja naukowa „Przeciwdziałanie mobbingowi i innym niepożądanym zjawiskom w firmach”. W ramach konferencji omówione zostały prawne aspekty dotyczące przeciwdziałania mobbingowi przez zaproszonych prelegentów: prawników, mediatorów, pracowników naukowych i dziennikarzy. Organizatorami byli: Naczelna Rada Adwokacka, Centrum Mediacji przy NRA, Okręgowa Rada Adwokacka w Warszawie, Centrum Mediacji Lewiatan, Uniwersytet SWPS oraz Szkoła Główna Handlowa w Warszawie. Konferencja była bezpłatna dla zainteresowanych pracowników SGH.⁵



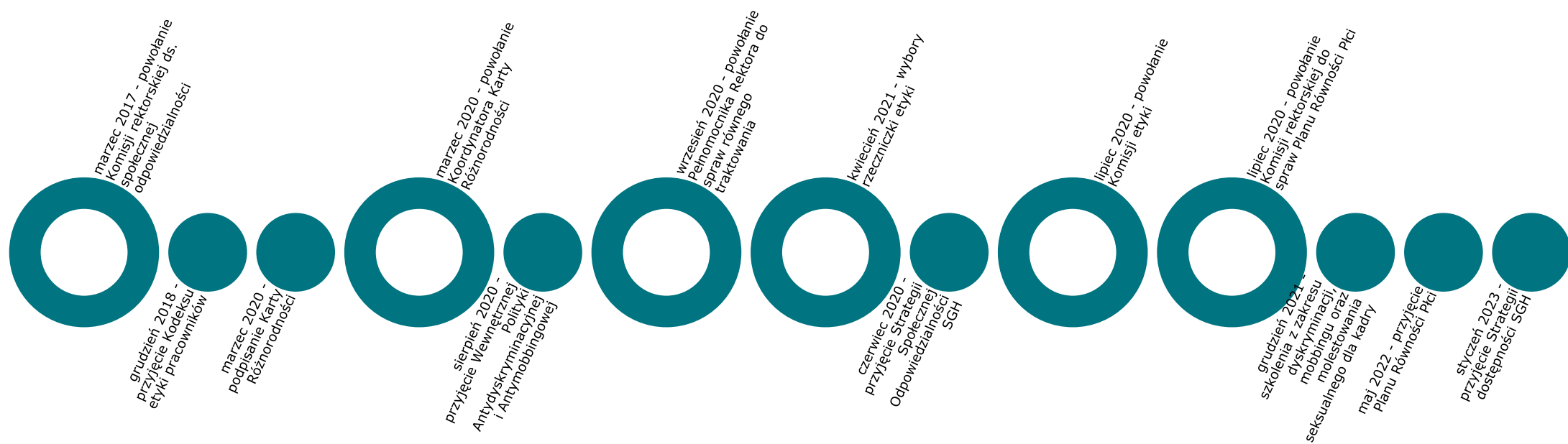
⁵ www.sgh.waw.pl/wydarzenia/przeciwdzialanie-mobbingowi-i-innym-niepozadanym-zjawiskom-w-firmach.

Planowane działania na kolejny okres sprawozdawczy:

- Kolejne edycje szkolenia antydyskryminacyjnego skierowane do pracowników (obejmujące pozostałych pracowników poza przeszkoloną w grudniu 2021 r. kadram kierowniczą i wybranymi pracownikami funkcyjnymi) oraz studentów są planowane na drugą połowę 2023 r. Trwają prace nad ich przygotowaniem. Komisja rektorska ds. społecznej odpowiedzialności SGH zwróciła się do Centrum Mediacji (przy NRA) z zapytaniem o rekomendacje takich szkoleń. Centrum Mediacji zaproponowało opracowanie takiego kursu, który byłby wówczas dedykowany dla uczelni wyższych.
- W drugiej połowie 2023 r. planowane są dalsze działania wdrażające Plan Równości Płci, przede wszystkim wdrożenie systemu zbierania informacji o składaniu wniosków o dofinansowanie projektów badawczych w podziale na płeć oraz o odsetku kobiet i mężczyzn realizujących projekty badawcze.

Na rys. 1 przedstawiono oś czasu podjętych w SGH działań prewencyjnych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i molestowania od 2017 r.

Rys. 1. Działania SGH w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu w okresie od 2017 r. do czerwca 2023 r.



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 (*Zapewnianie dobrych warunków pracy i rozwoju dla pracowników oraz uczących się w SGH*) monitorowany jest przez mierniki takie jak:

- średnia liczba dni szkoleniowych na pracownika (według grup pracowników i ze wskazaniem czy inicjatywa rozwojowa/szkoleniowa płaćta/niepłaćta 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 okresie czerwiec 2022 r. – czerwiec 2023 r. w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie zarejestrowano trzy zgłoszenia dotyczące mobbingu. Jedno nie zostało zakończone, ponieważ zostały podjęte czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem wskazanym w sprawie jako mobber. Dwa zgłoszenia są w trakcie procedowania.

W odpowiedzi na dwa zgłoszenia dotyczące nierównego traktowania, skierowane do pełnomocniczki rektora do spraw równego traktowania, zostały podjęte działania wspierające.

SGH

**Szkoła Główna
Handlowa
w Warszawie**