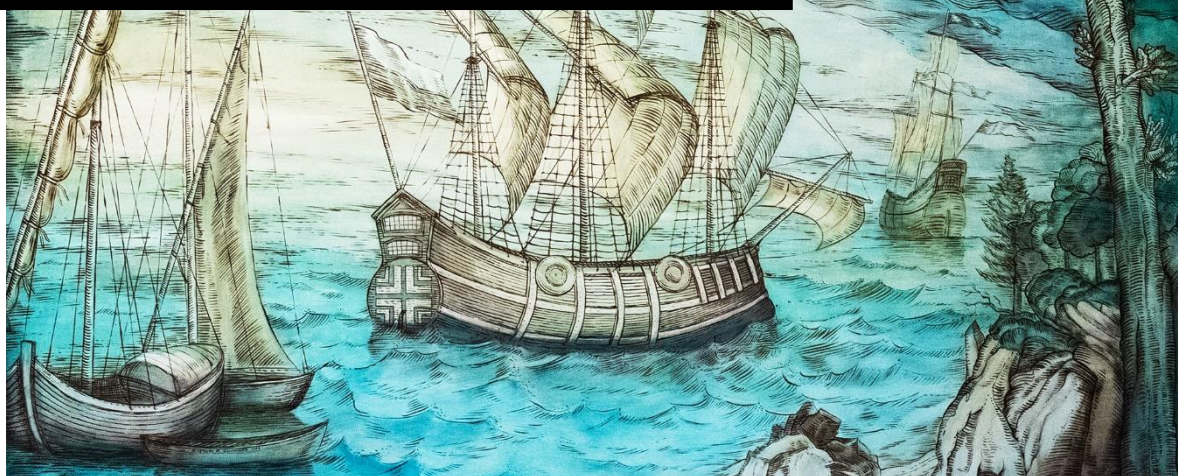


**VI 2023  
-VI 2024**

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



## **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.....	25

## 1. Wstęp

Niniejszy raport jest kolejnym, który powstał w odpowiedzi na apel skierowany w 2021 r. 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 **czwartym 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 **czerwiec 2023 – czerwiec 2024**.

Raport powstał dzięki zaangażowaniu następujących osób (kolejność alfabetyczna):

- Dr hab. Halina Brdulak, prof. SGH, przewodnicząca Komisji Rektorskiej do społecznej odpowiedzialności uczelni,
- 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 (koordynatorka opracowania),

- Mgr Justyna Kapturkiewicz, kierowniczka Biura do spraw dostępności i wsparcia osób z niepełnosprawnościami,
- Pani Joanna Kaszewska, dyrektor Centrum Otwartej Edukacji,
- Dr hab. Iga Magda, prof. SGH, przewodnicząca Komisji Rektorskiej do spraw Planu Równości Płci,
- Mecenias Piotr Militz, kierownik Działu Radców Prawnych,
- Pani Elżbieta Smolec, starszy specjalista Biura Kadr.

## 2. Wdrożone procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne funkcjonujące na SGH

Zgodnie z Zarządzeniem Rektora z 31 sierpnia 2020 r. z późn. zm. 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

- 1. 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.*
- 2. Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 1, należy złożyć do Rektora w odpowiednio zaadresowanej, zaklejonej kopercie, z dopiskiem „do rąk własnych”, w sekretariacie Rektora.*

### 3. 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, który podejmuje 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:

- 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,
- Zespół ambasadorów dostępności.

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 2021-2030<sup>1</sup>. SGH wdraża zasady dostępności, których celem jest stworzenie nie tylko odpowiednich warunków architektonicznych czy komunikacyjnych, lecz także pokonywanie barier o charakterze mentalnym w społeczności

---

<sup>1</sup> 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.



akademickiej, podniesienie świadomości, wiedzy i umiejętności środowiska 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 praca-dom 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. Dokonano wstępnego monitoringu zatrudnienia kobiet i mężczyzn, ogółem i wśród osób na stanowiskach kierowniczych. Zebrano dane o wykorzystaniu urlopów rodzicielskich w 2023 r.

W czerwcu 2022 r. w Gazecie SGH ukazał się tekst podsumowujący wdrażanie Planu Równości Płci w SGH (<https://gazeta.sgh.waw.pl/wspolpraca-z-otoczeniem/plan-rownosci-plci-w-szkole-glownej-handlowej-w-warszawie>).

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:

- a. *zwiększenia oferty i dostępności różnych form kształcenia ustawicznego,*
- b. *zwiększania i promowania oferty rozwojowej dla pracowników oraz budżetu rozwojowego/kompetencyjnego, w szczególności dla nauczycieli akademickich*
- c. *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);*

*d. 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.

Komisja rektorska ds. społecznej odpowiedzialności SGH koordynowała prace nad Raportem wdrażania Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, który został opublikowany w grudniu 2023 r. (<https://www.sgh.waw.pl/spoleczna-odpowiedzialnosc-uczelni-sou#RaportwdraaniaDeklaracjiSpoecznejOdpowiedzialnociUczelniwSGH>). 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 rzeczniczkę 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.



Pierwszy **Dzień wartości SGH** zorganizowany został 13 czerwca 2023 r. Wydarzenie było okazją do przypomnienia i porozmawiania o kluczowych wartościach Uczelni, w tym szacunku. W 2024 r. w czasie Świąta SGH odbywającego się 13 czerwca, zorganizowana została całodzienna **Strefa Wartości SGH**, w której przypominaliśmy o pięciu wartościach naszej Uczelni ([www.sgh.waw.pl/swieto-sgh#Strefytematyczne](http://www.sgh.waw.pl/swieto-sgh#Strefytematyczne)).

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.**

Pierwszy **Dzień różnorodności w SGH** został zorganizowany 23 maja 2023 r. 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.

12 grudnia 2023 r. SGH we współpracy z Komisją ds. Komunikacji i Odpowiedzialności Społecznej Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP) oraz Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB) zorganizowała seminarium poświęcone różnorodności. W ramach tego wydarzenia FOB przybliżył inicjatywę Karty Różnorodności, zachęcając kolejne uczelnie do podpisania dokumentu. W ramach seminarium odbyła się także debata o tym, w jaki sposób idee ujęte w dokumencie przełożyć na akademicką codzienną praktykę oraz panel o kulturze języka w dyskusji. Seminarium zakończyła debata oksfordzka z udziałem studentów i studentek SGH i SWPS, którzy pochyliли się nad tezą o parytetach płciowych jako iluzji eliminacji nierówności (<https://www.sgh.waw.pl/wydarzenia/seminarium-o-roznorodnosc>).

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. W okresie sprawozdawczym zostało zrealizowanych pięć spotkań o charakterze warsztatów:

- ✓ 21 czerwca 2023 r. – Inteligencja emocjonalna jako podstawa lepszego zrozumienia siebie i innych.
- ✓ 27 września 2023 r. – Rozwój inteligencji emocjonalnej w kształtowaniu postaw i podejmowaniu decyzji.
- ✓ 13 grudnia 2023 r. – Inteligencja emocjonalna jako źródło rozwoju osobistego i podstawa rozwoju organizacji.



- ✓ 13 marca 2024 r. – Cztery filary osobistego kapitału Lidera a rozwój organizacji: Harmonia w Emocjach, Rozwaga w Myśleniu, Szacunek w Relacjach i Odwaga w Działaniu.
- ✓ 12 czerwca 2024 r. – Inteligencja emocjonalna w sytuacjach konfliktowych.

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,
- prowadzenie serwisu dotyczącego obszaru dostępności i wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

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 projektu pt. Inkluzyna SGH – bez barier w dostępie do edukacji (inSGH). Projekt został zakończony w grudniu 2023 r. W analizowanym okresie sprawozdawczym zrealizowane zostały następujące działania, istotne z uwagi na przedmiot niniejszego raportu:

- Cykl szkoleń dla pracowników Uczelni, których celem było 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 pozwoliły 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 przeszkoliło łączne przeszkolenie 647 pracowników z kadry dydaktycznej, administracyjnej, jak i zarządzającej (48% ogółu).
- Dostosowanie budynku K (przy ul. Kieleckiej 43) do wymogów dostępności architektonicznej (przystosowano łazienkę oraz uruchomiono nowoczesny i uwzględniający potrzeby różnych grup osób z niepełnosprawnościami dźwig osobowy).

- Opracowano i wdrożono wewnętrzne regulacje dotyczące zapewnienia dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami oraz zasady ich wsparcia:
  - ✓ Zarządzenie nr 45 Rektora SGH z dnia 30 sierpnia 2023 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu udzielania wsparcia osobom ze szczególnymi potrzebami w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie;
  - ✓ Zarządzenie nr 45 Rektora SGH z dnia 28 sierpnia 2023 r. w sprawie zasad zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie.

BON w 2023 r. zakończył realizację projektu pt. „Asystent studenta z ASD”, którego celem było m.in. wsparcie, wyrównanie szans oraz przeciwdziałanie dyskryminacji osób neuro różnorodnych. Po zakończeniu projektu rozwiązanie zostało na stałe wdrożone w Uczelni i stanowi istotny element wsparcia, co widoczne jest w stale przyrastającej liczbie podopiecznych. Nad procesem wsparcia osób neuro różnorodnych czuwa powołany w SGH Lider-asystent.

W 2024 r. w Uczelni powołano zespół ambasadorów dostępności, w skład którego wchodzi przedstawiciele kadry akademickiej oraz administracyjnej, którzy wspierają kandydatów, studentów, doktorantów i pracowników Uczelni, zgodnie z kompetencjami jednostki, którą reprezentują. W SGH niepełnosprawność rozumiana jest przez pryzmat barier społecznych i środowiskowych, a więc zgodnie z ujęciem Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, co zostało odzwierciedlone w Strategii dostępności SGH, przyjętej w 2023 r. Tym samym Uczelnia promuje tolerancję i szacunek oraz upowszechnia wartość płynącą z różnorodności społecznej. Współcześnie obserwowany jest wzrost liczby osób ze szczególnymi potrzebami, co stanowi jeden z istotnych problemów społecznych. Z kolei możliwość zdobycia wykształcenia jest czynnikiem sprzyjającym inkluzji społecznej. Zapewnienie pełnej równości w dostępie

do kształcenia, przy zachowaniu najwyższych standardów akademickich stanowi obecnie wyzwanie dla uczelni wyższych. Odpowiedzią na to wyzwanie w SGH jest powołany zespół ambasadorów dostępności. Do zadań zespołu należy m.in. inicjowanie i wspieranie działań zwiększających potencjał SGH w zakresie edukacji włączającej, promowanie dobrych praktyk z zakresu dostępności SGH; wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami w zakresie informowania ich o dostępnych w SGH formach wsparcia i zapewnienia dostępności, wspieranie pracowników SGH w zakresie niezbędnym do budowania świadomości dotyczącej potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami i oferowanych przez SGH formach wsparcia z tego zakresu.

#### **Inne działania podjęte na SGH:**

- W listopadzie 2023 r. zostało wdrożone **szkolenie „Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w organizacji”** dostępne w formule e-learningowej dla wszystkich pracowników SGH. Kurs w przystępny sposób omawia podstawowe zagadnienia, przedstawia przebieg sytuacji niepożądanych i rekomendowane formy przeciwdziałania wspomnianym w tytule zjawiskom. Szkolenie trwa około godziny i zawiera m.in. następujące zagadnienia:
  - ✓ Czym jest mobbing
  - ✓ Skutki mobbingu
  - ✓ 5 kategorii zachowań pozwalających rozpoznać zjawisko mobbingu
  - ✓ Odmiany mobbingu
  - ✓ Sygnały alarmowe dla pracodawców i przełożonych
  - ✓ Prawne aspekty mobbingu
  - ✓ Obowiązki pracodawcy
  - ✓ Co to jest dyskryminacja
  - ✓ Czym jest molestowanie

- ✓ Czym jest molestowanie seksualne
- ✓ Test wiedzy

Materiał wzbogacony jest o studia przypadku w formie wideo, a także przejrzyste przybliża procedury obowiązujące w SGH.

Szkolenie jest fakultatywne. Do czerwca 2024 r. kurs zrealizowały 74 osoby, w tym 35 osób zaliczyło test wiedzy.

- Wszyscy pracownicy SGH mają dostęp do szkolenia e-learningowego pt. „Szkolenie równościowe: zasada równości płci i równości szans”. Celem szkolenia jest dostarczenie wiedzy o obowiązującym prawie zarówno międzynarodowym, jak i krajowym, zakazującym dyskryminacji ze względu na płeć, zdiagnozowanie barier równości oraz wskazanie, na czym polega w praktyce zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn, w tym w szczególności w procesie realizacji projektów unijnych. Kurs składa się z następujących modułów:
  - ✓ Prawo antydyskryminacyjne w dokumentach międzynarodowych
  - ✓ Prawo zakazujące dyskryminacji na rynku pracy w Polsce
  - ✓ Bariery równości płci – diagnoza
  - ✓ Działania równościowe - jak je wdrażać
  - ✓ Monitoring równego traktowania w projektach.
- Wszyscy pracownicy SGH mają także dostęp do szkolenia e-learningowego pt. Różnice kulturowe. Szkolenie realizowane jest w ramach Projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, projekt pozakonkursowy pt. Podniesienie kompetencji kadry akademickiej i potencjału instytucji w przyjmowaniu osób z zagranicy – Welcome to Poland realizowany w ramach Działania określonego we wniosku o dofinansowanie projektu nr POWR.03.03.00-00PN14/18. Kurs zrealizowały 543 osoby.

- W dniu 5 października 2023 r. opublikowany został Załącznik do obwieszczenia nr 2 Rektora Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, zgodnie z którym w SGH można stosować odmianę formy nazw stanowisk, funkcji, stopni oraz tytułów naukowych i zawodowych zgodnie z regułami języka polskiego. Wprowadzenie tej regulacji było jednym z celów zawartych w Planie Równości Płci.
- Od 21 lutego 2023 r. obowiązuje 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, umożliwiając 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

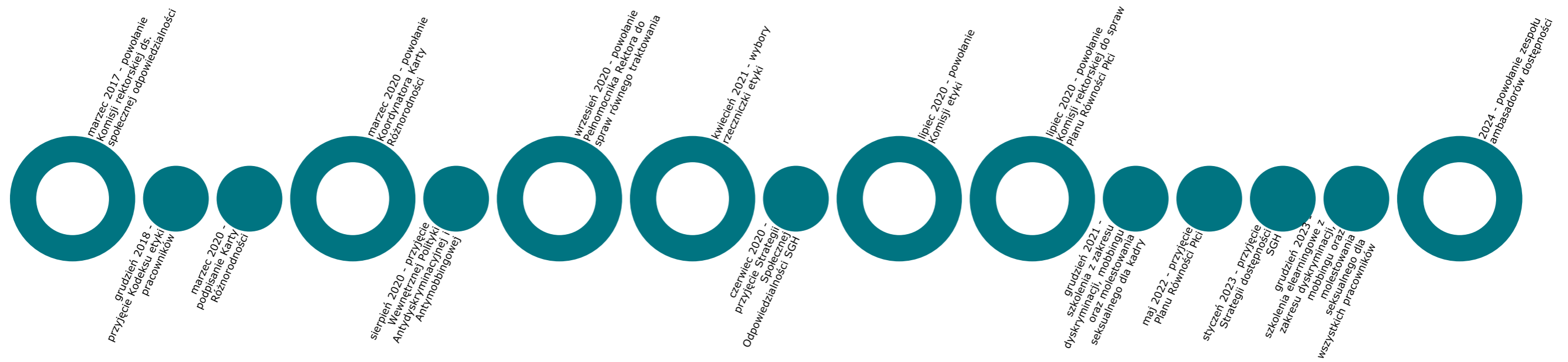
dokumenty (wyżej wymienione) i wybierać kandydatów w sposób bezstronny i rzetelny.

**Planowane działania na kolejny okres sprawozdawczy:**

- Ponowne zintensyfikowanie działań zwiększających potencjał Uczelni w zakresie inkluzywności. Uczelnia przygotowuje wniosek w konkursie pt. Uczelnie coraz bardziej dostępne, gdzie m.in. planowany jest także cykl szkoleń w zakresie dostępności i budowania kultury otwartości na osoby z różnorodnymi potrzebami.
- Kolejne spotkania o charakterze warsztatów poświęconych równemu traktowaniu jako kontynuacja cyklu pt. Równe traktowanie: zrozumieć siebie i innych w dotychczasowej częstotliwości, czyli raz na kwartał.

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 2024 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 2023 r. – czerwiec 2024 r. w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie zakończono procedowanie dwóch zgłoszeń dotyczących mobbingu zgłoszonych w poprzednim okresie raportowania – w obu przypadkach Komisja antymobbingowa uznała, że do mobbingu nie doszło. Do Uczelni wpłynęły dwa pozwy o zadośćuczynienie w związku z rzekomymi przypadkami mobbingu, związanymi ze sprawami

rozpatrywanymi przez komisję antymobbingową, oba procesy sądowe są w toku.

W okresie czerwiec 2023 r. – czerwiec 2024 r. w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie nie zostały zgłoszone przypadki dotyczące nierównego traktowania na ręce pełnomocniczki rektora ds. równego traktowania.

**SGH**

**Szkoła Główna  
Handlowa  
w Warszawie**