

I-VI 2022

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



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.....	21

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 **drugim 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 **styczeń-czerwiec 2022.**

Raport powstał dzięki zaangażowaniu następujących osób (kolejność alfabetyczna):

- Pani Grażyna Brodowicz, dyrektor Biura Kadr,
- Dr Marcin Dąbrowski, Kanclerz SGH,
- Prof. dr hab. Hanna Godlewska-Majkowska, pełnomocnik rektora ds. równego traktowania,
- Dr Ewa Jastrzębska, rzeczniczka etyki (koordynator opracowania),

- Mgr Justyna Kapturkiewicz, kierownik Biura do spraw dostępności i wsparcia osób z niepełnosprawnościami,
- Dr hab. Iga Magda, prof. SGH, przewodnicząca Komisji Rektorskiej do spraw Planu Równości Płci,
- Mgr Dorota Popowska, dyrektor Centrum Otwartej Edukacji.

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:

- Plan Równości Płci w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie,
- Komisja Rektorska ds. planu równości płci w SGH,
- 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,
- Biuro do spraw dostępności i wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

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.

W części diagnostycznej dokumentu wskazano, że w 2021 r. w Szkole Głównej Handlowej pracowało prawie 800 nauczycieli i nauczycielek akademickich, w równych proporcjach. W kolegiach kobiety stanowiły średnio 44% pracujących: od 40% w Kolegium Analiz Ekonomicznych, 45% w Kolegium Zarządzania i Finansów, aż po 47-48% w Kolegium Ekonomiczno-Społecznym, Kolegium Gospodarki Światowej i Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie. Dysproporcja płci w zatrudnieniu w tej grupie narasta, gdy uwzględnić stanowiska, odzwierciedlające etapy biografii zawodowej. Wśród adiunktów kobiety stanowiły prawie 49%, wśród profesorów uczelnianych – 42% a wśród profesorów tytularnych – 40%. Jednocześnie kobiety zdecydowanie przeważają wśród pracowników administracyjnych (67%). Pewne dysproporcje płci rysują się wśród osób studiujących, choć są one niewielkie na tle zmaskulinizowanych kierunków technicznych czy też kierunków sfeminizowanych (jak pedagogika). O ile na studiach na poziomie licencjackim przeważają studenci-mężczyźni – 55% (stanowią też większość wśród kandydatów – 54%), o tyle na poziomie magisterskim studentki stanowią 54% studiujących (49% wśród kandydatów).

Analizie poddano także wypłacane w SGH wynagrodzenia zasadnicze brutto oraz wynagrodzenia łączne brutto, uwzględniające dodatkowe składniki wynagrodzeń (dodatki stażowe, dodatki badawcze itd.). Analizowano wynagrodzenia oddzielnie dla pracowników i pracownic administracyjnych, i oddzielnie dla nauczycieli i nauczycielek akademickich. Pod uwagę wzięto również stanowiska, na jakich zatrudnieni są pracownicy i pracownice. Wyniki wskazują, że wśród nauczycieli pracujących na tych samych stanowiskach (adiunkta,

profesorów uczelni, profesorów) przeciętne wynagrodzenia są zbliżone (różnice między średnim wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn wynoszą 1-4%, bez jednorodnego wzorca przewagi płci).

W ramach diagnozy równości płci w gremiach decyzyjnych pokazano, iż w 2021 r. we władzach rektorskich była jedna kobieta i czterech mężczyzn. We władzach dziekańskich Szkoły Doktorskiej przeważały kobiety (dwie przy jednym mężczyźnie). We władzach dziekańskich Studium Licencjackiego przeważały kobiety (4 z 5 osób), w Studium Magisterskim dominowali mężczyźni (4 z 5 osób). We władzach dziekańskich Kolegiów mężczyźni stanowili nieznaczną większość (6 z 10 osób). Łącznie we władzach uczelni kobiety stanowiły mniejszość (40% wszystkich osób pełniących funkcje decyzyjne).

Równe proporcje płci charakteryzują skład Senatu SGH (13 mężczyzn, 12 kobiet – stan z grudnia 2021 r.). Kobiety stanowią mniejszość wśród osób pełniących funkcje kierownicze w strukturach akademickich (41%), rzadziej niż mężczyźni kierują katedrami i instytutami. Kobiety stanowią jednocześnie wyraźną większość wśród osób pełniących funkcje kierownicze w administracji (71%) – ich odsetek jest większy niż odsetek kobiet w administracji ogółem (67 proc.).

Dane odnoszące się do równości płci w dydaktyce i badaniach naukowych wskazują, że zrealizowana średnioroczna wielkość pensum jest podobna wśród kobiet i mężczyzn.

W Planie Równości Płci podkreślono, że w SGH obowiązuje Wewnętrzna Polityka Antydyskryminacyjna i Antymobbingowa wprowadzona w celu przeciwdziałania przypadkom dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego w stosunku do osób zatrudnionych oraz uczestniczących w różnych formach kształcenia, oraz mediator działający w oparciu o przyjęty, wewnętrzny Regulamin mediacji. GEP odnosi się także do Kodeksu Etyki SGH, w którym także poruszona jest kwestia równego traktowania, także ze względu na płeć.

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.

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.). W okresie marzec–maj 2022 r. dokument konsultowany był w szerokim gronie osób zajmujących się badaniami nad równością płci oraz pracownikami i pracownicami, mającymi wpływ na wdrażanie zasad równego traktowania. Komisja korzystała z danych gromadzonych w zasobach SGH.

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.

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:*
 - ✓ *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 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.

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**.

Od września 2020 r. na SGH funkcjonuje **pełnomocnik Rektora do spraw równego traktowania**, powołany decyzją Rektora. 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.

Od 2022 r. działa na SGH **Biuro ds. dostępności i wsparcia osób z niepełnosprawnościami** (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.

Ponadto Biuro ds. dostępności i wsparcia osób z niepełnosprawnościami (BON) upowszechnia różnorodność, inkluzywność i tolerancję oraz przeciwdziała dyskryminacji poprzez szereg zadań, w ramach realizowanego od listopada 2021 r. projektu Inkluzywne SGH – bez barier w dostępie do edukacji (inSGH). W tym kontekście szczególnie warto podkreślić działania uwrażliwiające społeczność SGH na osoby o różnorodnych potrzebach: kampanie informacyjne, podcasty – Inkluzywniak SGH¹. Obecnie trwają prace nad skrytem kierowanym do pracowników SGH nt. dostępności w edukacji, którego istotną część będzie stanowić *savoir vivre* wobec osób ze szczególnymi potrzebami.

¹ <https://www.youtube.com/watch?v=AcUeJWTHXrs>

Dodatkowo BON, w związku z realizacją drugiego projektu pt. Asystent studenta z ASD, wspiera studentów i doktorantów z SGH, poprzez wdrożenie innowacji społecznej Tłumacz/Adwokat społeczny – asystent osoby z ASD. To nowatorskie rozwiązanie, którego celem jest wsparcie w procesie komunikacji z pracownikami uczelni, oferowane studentom z ASD przez ich asystentów – osoby zaufane i posiadające odpowiednie kompetencje, aby udzielić realnego wsparcia dostosowanego do konkretnych potrzeb wynikających ze specyfiki określonego studenta oraz sytuacji, w której się on aktualnie znajduje. Działania realizowane przez lidera-asystenta mają na celu przekazywanie treści merytorycznych, które związane są z upowszechnianiem rozwiązań dotyczących wspierania neuronietypowych studentów oraz zwiększeniem szans na ukończenie przez nich studiów oraz aktywizację społeczną i zawodową. Działania animacyjne realizowane przez lidera-asystenta mają charakter edukacyjny i prowadzone są zarówno na rzecz kształcenia kadry uczelni w zakresie współpracy ze studentami z ASD, jak również edukowania studentów z ASD w zakresie możliwych form wsparcia oraz uświadamiania studentom z trudnościami przyczyn występujących problemów w zakresie komunikacji z Uczelnią, czy też edukacją środowiska studenckiego w zakresie specyfiki ASD celem zwiększenia jego świadomości na temat ASD i trudności z nich wynikających.

Inne działania podjęte na SGH:

- Pełnomocnik Rektora do spraw równego traktowania opublikował w Gazecie SGH artykuł upowszechniający wiedzę nt. procedur związanych z przestrzeganiem równego traktowania².

² H. Godlewska-Majkowska, Równe traktowanie – poznaj swoje prawa i procedury, Gazeta SGH nr 2 (366) 2022, <https://gazeta.sgh.waw.pl/meritum/rowne-traktowanie-poznaj-swoje-prawa-i-procedury>.

- Rzeczniczka etyki w ramach cyklu „Rozmów o etyce”, poświęconego przybliżeniu tej tematyki przede wszystkim pracownikom i pracownicom SGH oraz wszystkim zainteresowanym, zorganizowała spotkanie z dr hab. Katarzyną Górak-Sosnowską, prof. SGH, kierowniczką Zakładu Bliskiego Wschodu i Azji Środkowej SGH, współzałożycielką i prezeską Stowarzyszenia Forum Dziekanatów. Tematem rozmowy była kluczowa wartość SGH – szacunek.
- Z inicjatywy Kanclerza SGH przy poparciu Rektora SGH został zaproponowany koncept organizacji pracy umożliwiający realizację jej części zdalnie, w natężeniu zależnym od profilu wykonywanych zadań w administracji (podzielonej pod tym kątem na trzy grupy). Obecnie projekt konsultowany jest z związkami zawodowymi, a jeśli zakończą się one pomyślnie, rozwiązanie zostanie wdrożone we wrześniu 2022 r.
- Opracowany przez Biuro Kadr projekt zasad rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich w SGH (uwzględniający porównywalne na poziomie międzynarodowym, otwarte, efektywne i przejrzyste procedury, zgodne z wartościami zawartymi w „Kodeksie Etyki pracowników Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie”, postanowieniami „Europejskiej Karty Naukowca” i „Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”), po konsultacjach z zespołem wdrożeniowym HRS4R, jest obecnie w trakcie opiniowania przez grupę monitoringową HRS4R

Planowane działania na kolejny rok:

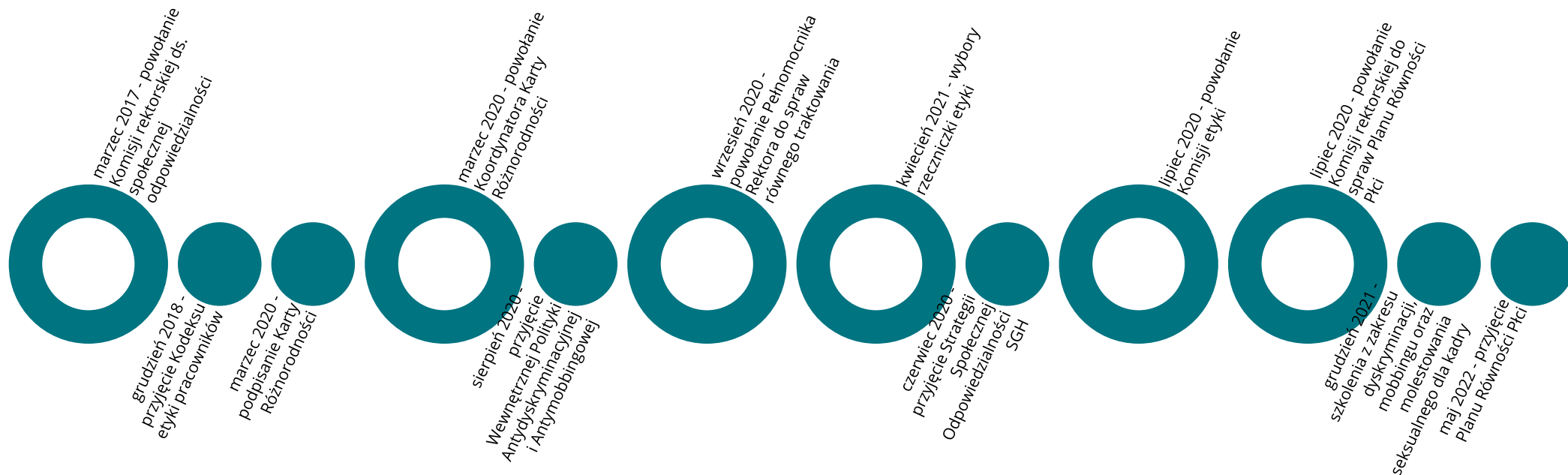
- Kolejne edycje szkolenia antydyskryminacyjnego skierowane do pracowników (obejmujące pozostałych pracowników poza przeszkoloną w grudniu 2021 r. kadrą kierowniczą i wybranymi pracownikami funkcyjnymi) oraz studentów przygotowywane będą jesienią 2022 r. (tj. materiały i szkolenia z nagraniami wideo). Sama realizacja asynchronicznych szkoleń e-

learningowych odbędzie się w 2023 r. z założeniem, że zrealizuje je nie mniej niż 75% pracowników i 75% studentów.

- Na podstawie badań przeprowadzonych przez Komisję rektorską ds. społecznej odpowiedzialności uczelni wśród naukowców i naukowczyń, pracowników i pracownic administracji oraz studentek i studentów zdiagnozowano potrzebę zwiększenia działań na rzecz budowania kultury dialogu. W drugiej połowie 2022 r. planowane jest wdrożenie pierwszych sesji dialogowych, dotyczących strategii rozwoju i społecznej odpowiedzialności w SGH, obejmującej m.in. działania z zakresu zarządzania różnorodnością oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

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 latach 2017- czerwiec 2022



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 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 okresie styczeń-czerwiec 2022 w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie nie zarejestrowano żadnego przypadku dyskryminacji i molestowania seksualnego.

SGH

**Szkoła Główna
Handlowa
w Warszawie**