

Załącznik do zarządzenia nr 45 Rektora Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie z dnia 24 maja 2022 r.

Plan Równości Płci w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie

Wprowadzenie

Niniejszy 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 uwzględnia uwarunkowania i potrzeby wspólnoty SGH – osób w niej pracujących i studiujących. Jego wdrożenie jest elementem Strategii rozwoju Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie na lata 2022–2032.

W 2018 r. Komisja Europejska przyznała SGH odznakę „HR Excellence in Research (HRS4R)”. Wyróżnienie to nadawane jest instytucjom, które wdrażają „Strategię na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników naukowych” (The Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R). Strategia HRS4R dla badaczy wytycza kierunki doskonalenia polityki kadrowej zgodnie z zasadami określonymi w Europejskiej Karcie Naukowca i kodeksach postępowania w rekrutacji pracowników naukowych na rzecz polityki otwartych i przejrzystych procesów rekrutacyjnych. Wprowadzanie Strategii HRS4R przez uczelnie wyższe (w tym SGH) ma na celu wzmocnienie jakości i innowacyjności realizowanych działań naukowych poprzez tworzenie atmosfery sprzyjającej pracy badawczej, zapewnienie pracownikom i pracownicom naukowym etycznego środowiska pracy oraz stabilnych warunków pracy na każdym etapie ścieżki zawodowej. Wśród zasad, na których opiera się strategia, są te, które wprost odnoszą się do kwestii przeciwdziałania dyskryminacji oraz zapewnienia równowagi płci. Szczegółowa dokumentacja pracy w SGH nad strategią HRS4R oraz wyniki prac dostępne są w domenie publicznej na stronie internetowej SGH.

Plan Równości Płci jest kolejnym etapem 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. Zaangażowanie Komisji

Europejskiej w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach jest ważną częścią jej szerszej strategii na rzecz równości płci na lata 2020-2025 ogłoszonej w marcu 2020 r.

Różnorodność jest wartością wspierającą rozwój naukowy. Równościowe zaangażowanie mężczyzn i kobiet w badania naukowe pozwala poszerzyć perspektywy badawcze i włączyć nowe doświadczenia z uwzględnieniem innych punktów widzenia. W marcu 2020 r. SGH została sygnatariuszem Karty Różnorodności, która jest pisemną deklaracją podejmowania działań na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz gotowości do zaangażowania wszystkich pracowników i pracownic oraz partnerów biznesowych w te działania. Na Uczelni została wskazana osoba pełniąca funkcję koordynatora Karty Różnorodności. We wrześniu 2020 r. decyzją Rektora powołany został pełnomocnik Rektora do spraw równego traktowania. Do zadań osoby pełniącej tę funkcję należy m.in. inicjowanie działań na rzecz równego traktowania wszystkich członków społeczności SGH oraz podejmowanie działań na rzecz upowszechniania wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania.

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. Ponadto analizowana jest kwestia równowagi w obszarze praca-dom z perspektywy płci oraz kwestia mobbingu i przypadków molestowania seksualnego.

Plan Równości Płci w SGH opracowany został przez Komisję Rektorską do spraw planu równości płci w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Konsultowany był w szerokim gronie osób zajmujących się badaniami nad równością płci oraz pracowników i pracownic, mających wpływ na wdrażanie zasad równego traktowania. Komisja ta korzystała z danych gromadzonych w zasobach SGH.

Diagnoza równości płci

W tej części zaprezentowane są różne aspekty pracy w SGH z perspektywy płci.

Diagnoza uwzględnia pięć obszarów:

- (A) Równość w rekrutacji i na ścieżkach kariery;
- (B) Równość w zarządzaniu i gremiach decyzyjnych;
- (C) Równowaga praca-dom;
- (D) Równość w badaniach naukowych i realizowanej dydaktyce;

(E) Inne aspekty równego traktowania;

(F) Mobbing i dyskryminacja, w tym molestowanie seksualne.

W każdym z tych obszarów przedstawiana jest obecna sytuacja i określone są wyzwania, jakie stoją przed SGH.

(A) Równość w rekrutacji i na ścieżkach kariery

A.1 Równość płci w zatrudnieniu

Punktem wyjścia diagnozy jest analiza proporcji płci osób pracujących i studiujących w SGH, z uwzględnieniem – tam, gdzie jest to możliwe – stopni naukowych, stanowisk i zatrudniających jednostek.

W 2021 r. w SGH pracowało łącznie 1336 osób, z czego kobiety stanowiły 57 proc. Ich przewaga była większa w gronie pracowników administracyjnych, którzy stanowią 40 proc. wszystkich pracujących. Ponad 67 proc. osób pracujących w działach administracyjnych stanowiły kobiety. Wśród nauczycieli akademickich proporcja pracowników i pracownic była wyrównana.

Nauczyciele i nauczycielki akademickie.

W 2021 r. w SGH pracowało prawie 800 nauczycieli i nauczycielek akademickich, w równych proporcjach. Ta równowaga nie dotyczyła jednak wszystkich jednostek. Wyróżniało się Centrum Nauki Języków Obcych (CNJO), gdzie zdecydowanie przeważały kobiety (95 proc.). W kolegiach kobiety stanowiły średnio 44 proc. pracujących: od 40 proc. w Kolegium Analiz Ekonomicznych, 45 proc. w Kolegium Zarządzania i Finansów, po 47-48 proc. w Kolegium Ekonomiczno-Społecznym, Kolegium Gospodarki Światowej i Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie.

Dysproporcja płci w zatrudnieniu w tej grupie narasta. Wśród adiunktów kobiety stanowiły prawie 49 proc., wśród profesorów uczelnianych 42 proc., a wśród profesorów tytularnych – 40 proc.

Pracownicy i pracownice administracyjne.

Kobiety zdecydowanie przeważają wśród pracowników administracyjnych (67 proc.). Odsetek pracownic jest wysoki przede wszystkim w Bibliotece SGH. Mężczyźni dominują wśród pracowników działu IT, a także wśród pracowników fizycznych.

Studenci i studentki.

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 licencyjnym

przeważają studenci-mężczyźni – 55 proc. (stanowią też większość wśród kandydatów – 54 proc.), na poziomie magisterskim studentki stanowią 54 proc. studiujących (49% wśród kandydatów).

Doktoranci i doktorantki.

Wśród doktorantów studiów doktoranckich i kształcących się w Szkole Doktorskiej w SGH kobiety stanowią 48 proc. Przy tym, wśród uczestników i uczestniczek studiów doktoranckich (stopniowo wygaszanych) wyodrębnione są też dane o obszarach nauki. Wskazują one na nieznaczną przewagę kobiet w obszarze nauk o zarządzaniu (57 proc.) i przewagę mężczyzn wśród studiujących w obszarach finansów lub ekonomii – odpowiednio 57 proc. i 55 proc. Uczestnicy i uczestniczki Szkoły Doktorskiej w SGH kształcą się w jednej dziedzinie nauk społecznych, bez podziału na obszary. Wysokość stypendiów w Szkole Doktorskiej w SGH jest stała, zależy od etapu kształcenia i charakteru doktoratu (podwyższona kwota stypendium dla doktoratów wdrożeniowych).

Badania społeczności osób pracujących w SGH¹ (dotyczy obszaru etyki, rekrutacji, szkoleń i warunków pracy), poprzedzające opracowanie Strategii HRS4R w SGH w 2018 r., wskazały na konieczność podjęcia działań naprawczych w zakresie wsparcia rozwoju kariery naukowej na każdym etapie. Wskazały również konieczność zapewnienia sprawiedliwych i atrakcyjnych warunków wynagradzania, a także tworzenia stymulującego środowiska badań i szkoleń. Powinno się to odbyć przez zapewnianie odpowiedniego sprzętu, obiektów i możliwości obejmujących m.in. współpracę na odległość oraz uwzględnianie w wynagradzaniu i systemach oceny pracowników czasu poświęcanego na szkolenia, szczególnie w przypadku początkujących naukowców i naukowczyń.

A.2 Równość płci w wynagrodzeniach

Analizie poddano wypłacane w SGH wynagrodzenia zasadnicze brutto oraz wynagrodzenia łączne brutto, uwzględniające dodatkowe składniki wynagrodzeń

¹ Badanie było realizowane wśród nauczycieli akademickich i doktorantów SGH w dniach 20 lutego – 16 marca 2018 r. z odpowiedziami zebranymi od łącznie 399 respondentów i przy 1278 osobach uprawnionych do udziału w badaniu (583 zatrudnionych badaczy oraz 695 doktorantów).

(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 proc.; bez jednorodnego wzorca przewagi płci).

Porównanie płac kobiet i mężczyzn pracujących na stanowiskach administracyjnych jest utrudnione zarówno z powodu dużej liczby różnych stanowisk, jak i nieporównywalności wykonywanych obowiązków w różnych jednostkach administracyjnych (nawet w ramach podobnego stanowiska, np. specjalisty). Faktem jest, że w niektórych działach występuje wyraźna segregacja płci – dział IT ma większy odsetek mężczyzn, działy kadr i płac są sfeminizowane. Konieczny jest monitoring średnich płac kobiet i mężczyzn oraz zmian wynagrodzeń w poszczególnych jednostkach i na poszczególnych stanowiskach.

(B) Równość w zarządzaniu i gremiach decyzyjnych

Władze uczelni.

W 2021 r. we władzach rektorskich była jedna kobieta i czterech mężczyzn. We władzach dziekańskich Szkoły Doktorskiej w SGH 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 proc. wszystkich osób pełniących funkcje decyzyjne).

Równe proporcje płci charakteryzują skład Senatu SGH (13 mężczyzn, 12 kobiet; stan z grudnia 2021 r.). Równowagę tę zaburza nieproporcjonalny udział mężczyzn wśród przedstawicieli studentów w Senacie (4 mężczyzn, 2 kobiety). Proporcje te były odwrócone w poprzednim roku akademickim 2020/2021.

Funkcje kierownicze w strukturach akademickich.

Kobiety stanowią mniejszość wśród osób pełniących funkcje kierownicze w strukturach akademickich (41 proc.). Rzadziej niż mężczyźni kierują katedrami i instytutami.

Funkcje kierownicze w administracji.

Kobiety stanowią wyraźną większość wśród osób pełniących funkcje kierownicze w administracji (71 proc.). Ich odsetek jest większy niż odsetek kobiet w administracji ogółem (67 proc.).

Samorząd studentów SGH.

Samorząd Studentów SGH zarządzany jest przez studentów i studentki w podobnych proporcjach. W Samorządzie Studentów SGH w okresie 2018-2021 była jedna przewodnicząca i dwóch przewodniczących, a wśród członków zarządu – łącznie 9 kobiet i 6 mężczyzn. Proporcje płci są równe w Samorządzie Doktorantów SGH (patrzac na ostatnie 3 lata). Kobiety nieznacznie przeważają w Radzie Samorządu Doktorantów (5 mężczyzn, 7 kobiet).

(C) Równowaga praca-dom

Poprawa równowagi między życiem prywatnym i zawodowym jest pożądana przez większość pracownic i pracowników. Dane dla całej populacji Polski wyraźnie wskazują, że nadal większość obowiązków domowych, w tym opieka nad dziećmi, spoczywa na kobietach. One też znacznie częściej korzystają ze zwolnień lekarskich z tytułu opieki nad dziećmi. Także raport NCN (2022)² podkreśla, że największym problemem są bariery w rozwoju kariery naukowej kobiet, spowodowane nierównym rozłożeniem obowiązków rodzinnych, w tym – tych związanych z opieką nad dziećmi. Stopniowo rośnie wykorzystanie urlopu ojcowskiego. W SGH urlopy związane z rodzicielstwem (urlop macierzyński, rodzicielski, wychowawczy) wykorzystywane były do tej pory praktycznie wyłącznie przez kobiety. Większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi na każdym etapie ich życia sprzyja z jednej strony budowaniu cennych więzi, z drugiej strony – pozwala kobietom w większym stopniu zaangażować się w życie zawodowe.

Przeprowadzone wywiady z mężczyznami, będącymi nauczycielami akademickimi pokazują bardzo małe zainteresowanie korzystaniem z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i ojcowskich. Respondenci (młodzi ojcowie) potwierdzili niski poziom wiedzy na temat możliwości skorzystania z tego typu urlopów i wskazali, że większe zainteresowanie byłoby możliwe po przeprowadzonych działaniach informacyjnych.

² NCN (2022) „Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce”.

Jednakże z uwagi na tryb pracy ojców, będących nauczycielami akademickimi, w tym m.in. elastyczne godziny i organizację pracy, delikatna granica między pracą i życiem prywatnym (praca zdalna i hybrydowa) oraz obowiązki badawcze (konieczność udziału w badaniach naukowych), dydaktyczne (kłopoty z krótkookresowym przekazaniem komuś obowiązku prowadzenia zajęć czy dodatkowe zarobkowanie, np. na studiach podyplomowych) i organizacyjne (kierowanie/udział w projektach, uczestnictwo w zebraniach katedr, kierowanie studiami podyplomowymi), zainteresowanie dodatkowymi dniami wolnymi, nie będzie wysokie. Wydaje się, że większe zainteresowanie urlopami ojcowskimi i rodzicielskimi może wystąpić wśród ojców pracujących na stanowiskach administracyjnych. Zainteresowanie to może zwiększyć popularyzacja wiedzy o korzyściach z budowania więzi z małymi dziećmi w ramach obowiązków opiekuńczych.

(D) Równość w badaniach naukowych i realizowanej dydaktyce

Dostępne dane pozwalają spojrzeć na dwa wymiary badań naukowych i dydaktyki z perspektywy płci. Po pierwsze, zrealizowana średnioroczna wielkość pensum jest podobna wśród kobiet i mężczyzn. Po drugie, dane wskazują, że wśród kierowników projektów badawczych dominują mężczyźni (kobiety stanowią mniej niż 30 proc. kierowników projektów). Większy jest udział kobiet w zespołach badawczych, gdzie – według szacunków – stanowią ok. 40 proc. obsady zespołów (odsetek porównywalny z udziałem nauczycielek akademickich w populacji pracowników badawczo-dydaktycznych). Dokładne dane o udziale kobiet i mężczyzn w projektach badawczych będą zbierane od 2022 r.

(E) Inne aspekty równego traktowania

Jednym z wątków pojawiających się w dyskusjach o równości o płci jest kwestia feminitywów, czyli żeńskich form gramatycznych nazw zawodów i funkcji. Z punktu widzenia unijnej zasady równego traktowania, używanie tylko męskich form leksykalnych sugeruje symboliczne wykluczenie kobiet ze sfery publicznej. Androcentryzm w języku miał uzasadnienie wtedy, gdy tylko mężczyźni sprawowali funkcje publiczne w tej sferze, a kobiety były formalnie z niej wykluczane. Wówczas androcentryczny język dobrze opisywał rzeczywistość, jednak współcześnie nastąpiły zmiany, należy więc używać zarówno żeńskich, jak i męskich form, żeby adekwatnie

charakteryzować procesy zachodzące w społeczeństwie (np. wśród studiujących kobiety stanowią większość, wśród pracujących blisko połowa to kobiety). Z badań prowadzonych na gruncie psychologii wynika, że gdy stosuje się formy męskie jako uniwersalne, to skojarzenia umysłowe zawężają się wyłącznie lub przeważnie do mężczyzn. Nie jest więc prawdziwe stwierdzenie, że męskie formy językowe odnoszą się w równym stopniu do obu płci i dlatego bezzasadne jest stosowanie form żeńskich.³ Prawdą jest natomiast to, że męskie formy leksykalne są barierą równości płci, ponieważ działają wykluczająco w stosunku do kobiet. Należy dążyć do stosowania zarówno żeńskich, jak i męskich nazw zawodów oraz stanowisk, a także żeńskich i męskich form gramatycznych zawsze wtedy, gdy chce się podkreślić, że realizuje się w praktyce zasadę równego traktowania ze względu na płeć. Język inkluzywny przyczynia się do niwelowania kulturowych barier równości.

W środowisku akademickim słowa „profesorka”, „doktorka”, „naukowczyni”, „rektorka”, „dziekana” wciąż budzą opór przed ich stosowaniem zarówno w dokumentach czy pismach, jak i w bezpośredniej konwersacji, ponieważ nie mieszczą się w nawykach językowych kształtowanych przez pokolenia. Niemniej jednak coraz częściej można spotkać się z przełamywaniem tych przyzwyczajzeń. W przypadku SGH zarówno w statucie Uczelni, jak i na stronach internetowych stosowane są tylko męskie formy leksykalne. Jednocześnie coraz więcej pracowników SGH zaczyna stosować żeńskie formy, pojawiają się one także w Strategii społecznej odpowiedzialności Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.

(F) Mobbing i dyskryminacja, w tym molestowanie seksualne

Uczelnie są zobowiązane do równego traktowania wszystkich członków i członkiń wspólnoty akademickiej, co 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 z art. 11 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce (zaliczającego poszanowanie praw człowieka do podstawowych zadań uczelni). W drodze zarządzenia Rektora

³ K. Bojarska, Wpływ androcentrycznych i inkluzywnych płciowo konstrukcji językowych na skojarzenia z płcią, „Studia Psychologiczne” 2011, z. 2.

nr 77 z dnia 31 sierpnia 2020 r. w SGH wprowadzona została Wewnętrzna polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, której celem jest przeciwdziałanie przypadkom dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego w stosunku do osób zatrudnionych oraz uczestniczących w różnych formach kształcenia. Dokument ten definiuje pojęcia dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego, określa procedurę składania skarg, łącznie ze wzorami formularzy. Dokument 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. Protokoły z prac komisji antymobbingowej przekazywane są niezwłocznie Rektorowi albo kanclerzowi, którzy podejmują decyzję o zastosowaniu działań dyscyplinujących. Niezależnie od zastosowanych kar w stosunku do osób oskarżanych o mobbing, może zostać wszczęte postępowanie dyscyplinarne, przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach o szkolnictwie wyższym, z tytułu uchybienia godności zawodu nauczyciela akademickiego. Rzecznik dyscyplinarny ds. nauczycieli akademickich SGH działa w sprawach indywidualnych na wniosek Rektora.

W SGH funkcjonuje także Komisja Rektorska do spraw społecznej odpowiedzialności Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, która inicjuje i koordynuje działania w zakresie społecznej odpowiedzialności. Kluczowym efektem prac tej Komisji było przygotowanie projektu „Strategii społecznej odpowiedzialności”, zawierającej zobowiązania dotyczące systematycznego wprowadzania polityk, narzędzi i dobrych praktyk z zakresu zarządzania różnorodnością oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Strategia ta została przyjęta w 2021 r. Jest to kluczowy dokument regulujący i systematyzujący działania Uczelni w obszarze zrównoważonego rozwoju we wszystkich obszarach funkcjonowania SGH: nauce, dydaktyce, relacjach z otoczeniem oraz zarządzaniu Uczelnią.

Kwestie równego traktowania, nie tylko ze względu na płeć, porusza także Kodeks Etyki Pracowników Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Promuje on takie standardy postępowania jak: przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji, mobbingu i molestowania oraz formom wywierania presji w celu wymuszania zachowań nieakceptowalnych, a także równe traktowanie wszystkich pracowników

i pracownic, stwarzanie równych szans rozwoju zawodowego i nagradzania bez względu na płeć, wiek, światopogląd i inne wymiary różnorodności. Wszyscy zatrudnieni w SGH, niezależnie od zajmowanego stanowiska, powinni przestrzegać tego Kodeksu. Nad jego upowszechnianiem i przestrzeganiem czuwa rzeczniczka etyki SGH, wybrana po raz pierwszy w 2021 r. Zgodnie ze statutem SGH jest ona odpowiedzialna za podejmowanie działań na rzecz kształtowania właściwych postaw etycznych we wspólnocie Uczelni oraz obronę praw członków i członkiń tej wspólnoty. W realizowaniu zadań rzeczniczkę etyki wspiera powołana w lipcu 2021 r. Komisja Etyki w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie.

Plan działań równościowych w SGH na lata 2022–2024

Za kluczowe działanie uznaje się monitorowanie sytuacji w poszczególnych obszarach diagnozy i regularną ocenę zachodzących zmian w obszarze równości kobiet i mężczyzn pracujących i studiujących w SGH. Komisja Rektorska do spraw planu równości płci w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie będzie monitorować realizację poniższych zadań i aktywności.

Cel 1: Zapewnienie równości w rekrutacji i na ścieżkach kariery

Działanie	Wskaźnik sukcesu/Produkt	Odpowiedzialni	Cel szczegółowy
Coroczny monitoring danych o zatrudnieniu i płacach	Prezentacja wyników monitoringu kierownictwu SGH i publikacja ich na stronie	Kanclerz	Zapewnienie jawnych danych pozwalających obserwować zmiany w rekrutacji oraz zatrudnieniu pracowników i pracownic SGH, a także identyfikować ewentualne nowe wyzwania

Działanie	Wskaźnik sukcesu/Produkt	Odpowiedzialni	Cel szczegółowy
Monitoring proporcji płci wśród studiujących na każdym stopniu studiów	Prezentacja wyników monitoringu kierownictwu SGH i publikacja ich na stronie	Dziekani Studium Licencjackiego, Studium Magisterskiego i Szkoły Doktorskiej w SGH	Zapewnienie jawnych danych pozwalających obserwować zmiany w proporcjach studentów i studentek oraz identyfikować wyzwania i nierówności
Publikowanie neutralnych płciowo ogłoszeń o otwartych konkursach na stanowiska akademickie i administracyjne	Nowa formatka ogłoszeń o pracę z instrukcją stosowania z perspektywy językowej	Biuro Kadr	Wsparcie równości płci na etapie poszukiwania pracowników
Gromadzenie i publikowanie danych o liczbie kandydatów i kandydatek przez komisje konkursowe	Publikacja danych na stronie poświęconej rekrutacji	Biuro Kadr	Wsparcie równości płci na etapie poszukiwania pracowników

Rekrutacja na studia	Publikacja danych o aplikujących i przyjętych kandydatach i kandydatkach	Dział Rekrutacji	Analiza równości płci na etapie rekrutacji, co pozwoli na weryfikację ewentualnych barier równościowych
----------------------	--	------------------	---

Cel 2: Zapewnienie równości w zarządzaniu i gremiach decyzyjnych

Działanie	Wskaźnik sukcesu/Produkt	Odpowiedzialni	Cel szczegółowy
Coroczny monitoring danych o mężczyznach i kobietach na stanowiskach kierowniczych	Odsetek kobiet pełniących funkcje kierownicze w strukturach akademickich. Prezentacja wyników kierownictwu SGH	Biuro Kadr	Śledzenie zmian rok do roku, zwiększenie odsetka kobiet pełniących funkcje kierownicze w strukturach akademickich
Wprowadzenie odrębnego pola do wniosku o dofinansowanie wydarzeń organizowanych przez koła studenckie, w którym trzeba wskazać liczbę kobiet i mężczyzn w danym kole oraz w jego władzach, jak również liczbę	Opracowanie nowego wniosku i jego akceptacja przez władze SGH	Samorząd Studentów SGH	Zachęcanie do równego udziału studentek i studentów w tworzeniu kół naukowych i korzystania z ich działalności / dobrodziejstwa

Działanie	Wskaźnik sukcesu/Produkt	Odpowiedzialni	Cel szczegółowy
kobiet i mężczyzn biorących udział w planowanym wydarzeniu			

Cel 3: Wspieranie równowagi praca-dom

Działanie	Wskaźnik sukcesu/Produkt	Odpowiedzialni	Cel szczegółowy
Program mentoringowy i networkingowy dla doktorantek SGH	Wsparcie kobiet na ścieżce naukowej, w tym w wymiarze łączenia pracy naukowej w okresie planowania rodziny i macierzyństwa	Dziekan Szkoły Doktorskiej w SGH	Zwiększenie liczby doktorantek broniących prace w przewidzianym czasie
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 od sierpnia 2022 r.	Prezentacja wyników monitoringu kierownictwu SGH i publikacja ich na stronie SGH	Biuro Kadr	Analiza danych pozwoli lepiej zrozumieć wyzwania i bariery równowagi praca-dom rodziców małych dzieci

Przeprowadzanie akcji informacyjnej dla ojców o ich uprawnieniach w obszarze opieki nad dziećmi oraz zachęta do korzystania z nich wraz z akcją uświadamiającą wśród bezpośrednich przełożonych	Dystrybucja materiałów informacyjnych wśród pracowników i pracownic spodziewających się dziecka / korzystających z urlopów macierzyńskich / rodzicielskich oraz wśród przełożonych	Biuro Kadr	Wspieranie równego podziału opieki nad małymi dziećmi, co poprawi sytuację kobiet na rynku pracy i zmniejszy nierówności płciowe
Wsparcie ojców w korzystaniu z urlopu ojcowskiego/ rodzicielskiego	Wypracowanie procedur wsparcia (np. zastępstwa w dydaktyce i w obowiązkach administracyjnych na okres urlopu), obniżenie pensum za ten okres / wymogów w ramach oceny pracowniczej	Biuro Kadr	Ułatwienie ojcom podjęcia decyzji o skorzystaniu z urlopu, poprawa równowagi pracodawcom
Utrzymanie możliwości szerszego wykorzystania pracy zdalnej dla pracowników i pracownic oraz studentów	Utrzymanie hybrydowego systemu prowadzenia zajęć	Kanclerz	Ułatwienie łączenia pracy zawodowej i studiów z rodzicielstwem

i studentek poza okresem pandemii			
Opieka nad osobami zależnymi – zrównanie rozwiązań z tymi, oferowanymi rodzicom małych dzieci	Wsparcie w postaci obniżenia pensum / wymogów oceny pracowniczej osobom w trudnej sytuacji rodzinnej z wymogiem opieki, indywidualną decyzją Rektora	Biuro Kadr	Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z opieką nad osobami zależnymi
Rozwój infrastruktury wspomagającej opiekę nad dziećmi	Zwiększenie liczby dostępnych na Uczelni rozwiązań wspierających opiekę nad dziećmi	Kanclerz	Ułatwienie łączenia studiów i pracy zawodowej z rodzicielstwem

Uwaga: Część zadań realizowana w ramach Strategii społecznej odpowiedzialności Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.

Cel 4: Zapewnienie równości w badaniach naukowych i realizowanej dydaktyce

Działanie	Wskaźnik sukcesu/Produkt	Odpowiedzialni	Cel szczegółowy
Zbieranie i analizowanie danych o udziale mężczyzn i kobiet w projektach badawczych, dydaktycznych i upowszechniających naukę	Odsetek kobiet uczestniczących w projektach badawczych, dydaktycznych i upowszechniających naukę. Umieszczenie statystyki na stronie www	Dział Nauki, Dział Obsługi Projektów	Wsparcie kobiet w realizacji projektów badawczych, dydaktycznych i upowszechniających naukę

Zbieranie i analizowanie danych o udziale mężczyzn i kobiet w kierowaniu projektami badawczymi, dydaktycznymi i upowszechniającymi naukę	Odsetek kobiet składających wnioski badawcze. Odsetek kobiet uzyskujących projekty. Statystyki w podziale na płeć dostępne w corocznym raporcie	Dział Nauki, Dział Obsługi Projektów	Wsparcie kobiet w kierowaniu projektami, zachęta dla kolejnych do starania się o dofinansowanie
Analiza wyników dorobku publikacyjnego (zgodnie z Kryterium I ewaluacji jakości nauki) w podziale na płeć	Raport z analizy dorobku publikacyjnego w podziale na płeć	Dział Nauki	Włączenie do systemu sprawozdań nauczycieli akademickich celem monitorowania skuteczności wspierania równości płci w badaniach naukowych
Analiza ocen pracowniczych w podziale na płeć	Raport z analizy ocen pracowniczych w podziale na płeć	Dział Nauki	Zapewnienie właściwej bazy danych do monitorowania skuteczności wspierania równości płci w badaniach naukowych

Dodanie zmiennej płeć do „Sprawozdania nauczyciela akademickiego“	Umieszczenie zmiennej płeć w „Sprawozdaniu nauczyciela akademickiego”	Centrum Technologii Informatycznych i Infrastruktury	Zapewnienie właściwej bazy danych do monitorowania skuteczności wspierania równości płci w badaniach naukowych
Analiza powierzonych funkcji przewodniczącego/ przewodniczącej rad programowych kierunków oraz koordynatorów specjalności międzykierunkowych w podziale na płeć	Uzyskanie większego udziału kobiet w liczbie przewodniczących rad programowych kierunków	Prorektor ds. dydaktyki i studentów	Zapewnienie równości płci w podejmowaniu kluczowych decyzji dotyczących kierunków studiów oraz specjalizacji dydaktycznych

**Cel 5: Zwiększanie świadomości i wagi równości i różnorodności;
przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi**

Działanie	Wskaźnik sukcesu/Produkt	Odpowiedzialni	Cel szczegółowy
Przygotowanie raportu z realizacji zobowiązań w ramach Karty Różnorodności	Informacja dostępna w Gazecie SGH	Aleksandra Stanek-Kowalczyk	Analiza zmian w zakresie różnorodności SGH

<p>Szkolenia z zakresu polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, o procedurach SGH, w tym zakresie, działaniach niepożądanych, dyskryminacji seksualnej, dyskryminacji w procesie nauczania</p>	<p>75 proc. przeszkolonych pracowników i pracowniczek naukowych w 2023 r., 75 proc. przeszkolonych studentek i studentów w 2023 r., systematyczne szkolenia nowych osób w grupie pracowników i pracowniczek</p>	<p>Centrum Otwartej Edukacji</p>	<p>Zwiększanie świadomości na temat dyskryminacji, w tym – wiedzy na temat dyskryminacji nieuświadomionej oraz działań niepożądanych</p>
<p>Realizacja seminarium o równości płci w dydaktyce, badaniach i nauce</p>	<p>Nagranie seminarium udostępnione i rozpowszechnione wśród pracowników SGH</p>	<p>Centrum Otwartej Edukacji we współpracy z prorektorem ds. nauki i Komisją Rektorską do spraw planu równości płci w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie</p>	<p>Zwiększenie świadomości o zagadnieniach płci w badaniach i nauce, a także praktyce gospodarczej</p>

Cel 6: Równość w innych obszarach

Działanie	Wskaźnik sukcesu / Produkt	Odpowiedzialni	Cel szczegółowy
Uświadamianie możliwości korzystania z feminatywów w stopkach, opisach stanowisk, systemach informatycznych	Rosnąca liczba kobiet stosujących żeńskie formy językowe	Biuro Kadr	Zwiększanie inkluzywności języka, niwelowanie kulturowych barier równości