RAPORT KOŃCOWY

„Społeczna Odpowiedzialność Uczelni a wykluczenie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy”

Spis treści

WPROWADZENIE 3
ZAŁOŻENIA BADAWCZE PROJEKTU 5
DOTARCIE DO GRUP DOCELOWYCH 28
CHARAKTERYSTYKA GRUP DOCELOWYCH 32
CHARAKTERYSTYKA NARZĘDZI BADAWCZYCH 66
ANALIZA PORÓWNANAWCZA DWÓCH GRUP DOCELOWYCH ABSOLWENCI- STUDENCI 67
ANALIZA PORÓWNAWCZA DWÓCH GRUP DOCELOWYCH NAUCZYCIELE AKADEMICCY –PRACOWNICY FUNKCYJNI 71
ROZUMIENIE POJĘCIA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI UCZELNI WEDŁUG POSZCZEGÓLNYCH GRUP RESPONDENTÓW 74
WERYFIKACJA HIPOTEZ BADAWCZYCH 77
WNIOSKI I REKOMENDACJE 78

WPROWADZENIE

Społeczna Odpowiedzialność Uczelni oznacza zobowiązanie szkół wyższych do promowania wartości etycznych, równych szans oraz zrównoważonego rozwoju. W kontekście wykluczenia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, uczelnie odgrywają kluczową rolę w eliminowaniu barier społecznych i strukturalnych, które uniemożliwiają pełne uczestnictwo tych osób w życiu zawodowym. Uczelnie mają obowiązek zapewnić dostępność infrastruktury, materiałów dydaktycznych oraz procesów kształcenia dla studentów z niepełnosprawnościami. Dostosowanie aul wykładowych, dostęp do technologii wspierających czy elastyczność w procesie oceny wiedzy to podstawy budowania przyjaznego środowiska. Instytucje akademickie mogą promować zrozumienie i akceptację dla różnorodności poprzez organizowanie szkoleń, kampanii społecznych oraz warsztatów, które zwiększają świadomość o wyzwaniach, z jakimi mierzą się osoby z niepełnosprawnościami. Uczelnie mogą tworzyć programy wspierające rozwój zawodowy osób z niepełnosprawnościami, takie jak doradztwo zawodowe, programy mentoringowe czy partnerstwa z organizacjami zajmującymi się aktywizacją zawodową. Szkoły wyższe powinny aktywnie współpracować z pracodawcami, by wspierać zatrudnianie absolwentów z niepełnosprawnościami. Może to obejmować m.in. organizację targów pracy, praktyk czy staży, które pozwalają na integrację z rynkiem pracy. Uczelnie mogą dawać przykład, zatrudniając osoby z niepełnosprawnościami w swojej strukturze, a także publikując raporty dotyczące realizacji polityki równości. Osoby z niepełnosprawnościami często napotykają bariery w edukacji wyższej, które przekładają się na ich marginalizację na rynku pracy. Wykluczenie może wynikać z:

- niedostosowania programów nauczania,
- braku infrastruktury,
- uprzedzeń społecznych i stereotypów.

Skutki wykluczenia osób z niepełnosprawnościami są wielowymiarowe i dotykają zarówno jednostki, jak i całe społeczeństwo oraz gospodarkę. Jednym z najważniejszych aspektów tego problemu jest utrata potencjału społecznego i ekonomicznego. Osoby z niepełnosprawnościami, które nie mogą w pełni uczestniczyć w rynku pracy, pozostają niewykorzystanym kapitałem ludzkim. Ich umiejętności, talenty i doświadczenia mogłyby znacząco przyczynić się do rozwoju społecznego i gospodarczego, a ich brak w strukturach zawodowych ogranicza różnorodność i innowacyjność w miejscach pracy. W efekcie zmniejsza

się kreatywność i zdolność do wprowadzania nowych rozwiązań. Ponadto niższy poziom zatrudnienia wśród osób z niepełnosprawnościami wpływa na obniżenie wpływów do budżetu państwa, jednocześnie zwiększając wydatki na świadczenia socjalne. Wykluczenie prowadzi również do wzrostu bezrobocia w tej grupie społecznej. Osoby z niepełnosprawnościami często spotykają się z trudnościami w znalezieniu pracy, co wynika z utrwalonych stereotypów, niedostosowania miejsc pracy do ich potrzeb czy braku wsparcia w procesie rekrutacji. W przypadku, gdy udaje im się zdobyć zatrudnienie, często wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji, co ogranicza ich rozwój zawodowy i poczucie spełnienia. Sytuacja ta przyczynia się do pogłębiania ich marginalizacji społecznej, która przejawia się w izolacji oraz utracie poczucia przynależności do wspólnoty. Marginalizacja ta prowadzi do utrwalenia stygmatyzacji i stereotypów, co dodatkowo zamyka osobom z niepełnosprawnościami drogę do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym. Wykluczenie z rynku pracy odbija się także na ich jakości życia, zarówno pod względem materialnym, jak i psychicznym, co może skutkować problemami zdrowotnymi, w tym depresją czy poczuciem bezradności. Na poziomie społecznym wykluczenie osób z niepełnosprawnościami prowadzi do większej polaryzacji i wzrostu nierówności, osłabiając solidarność i współodpowiedzialność w społeczeństwie. Długofalowe skutki takiej sytuacji są niezwykle niekorzystne. Wykluczenie osób z niepełnosprawnościami z rynku pracy to nie tylko strata dla nich samych, ale także dla całej społeczności, która traci szansę na bardziej zrównoważony rozwój. Dlatego wspieranie ich integracji zawodowej i społecznej jest niezbędne zarówno z perspektywy humanitarnej, jak i dla budowy sprawiedliwego i harmonijnego społeczeństwa. Włączenie osób z niepełnosprawnościami w życie zawodowe i społeczne to kluczowy element wzmacniania wspólnoty i zwiększania jej potencjału.

Skutki wykluczenia osób z niepełnosprawnościami nie ograniczają się jedynie do sfery zawodowej i ekonomicznej, ale mają także głęboki wpływ na relacje międzyludzkie i jakość życia całego społeczeństwa. Wykluczenie jednej grupy społecznej wpływa na osłabienie więzi społecznych oraz buduje podziały, które mogą prowadzić do napięć i braku zaufania między różnymi grupami. W rezultacie społeczeństwo staje się mniej otwarte i solidarne, a integracja oraz współpraca, które są kluczowe dla budowania harmonijnej wspólnoty, ulegają osłabieniu. Osoby z niepełnosprawnościami, pozostając na marginesie życia społecznego, są pozbawiane nie tylko możliwości samorealizacji, ale także podstawowego prawa do poczucia bycia potrzebnym i wartościowym członkiem społeczeństwa. Ta sytuacja prowadzi do pogłębiania

się problemów psychologicznych, takich jak niska samoocena, poczucie odrzucenia czy izolacja emocjonalna. Wykluczenie ma także wpływ na ich rodziny, które często muszą mierzyć się z dodatkowymi wyzwaniami finansowymi i emocjonalnymi, związanymi z opieką oraz ograniczonymi możliwościami wsparcia systemowego. Na poziomie gospodarki wykluczenie osób z niepełnosprawnościami może hamować rozwój sektora odpowiedzialnego społecznie biznesu oraz ograniczać tworzenie rozwiązań i technologii, które mogłyby być korzystne nie tylko dla osób z niepełnosprawnościami, ale również dla całego społeczeństwa. Warto także podkreślić, że wykluczenie osób z niepełnosprawnościami z rynku pracy stanowi barierę dla budowania zrównoważonego rozwoju społecznego, który opiera się na idei, że każdy człowiek, niezależnie od swoich ograniczeń, ma prawo do pełnego uczestnictwa w życiu publicznym. Uczelnie, organizacje pozarządowe, sektor prywatny oraz państwo mają wspólną odpowiedzialność za stworzenie warunków, które pozwolą osobom z niepełnosprawnościami włączyć się w życie zawodowe i społeczne, co przyniesie korzyści nie tylko im, ale również całemu społeczeństwu. Niedopuszczenie do wykluczenia jest więc nie tylko kwestią sprawiedliwości społecznej, ale również strategiczną inwestycją w przyszłość. Społeczeństwo, które zapewnia równe szanse, korzysta z pełnego potencjału swoich obywateli, buduje większą spójność oraz promuje wartości, które są fundamentem postępu i stabilności. Dlatego działania na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu osób z niepełnosprawnościami powinny być priorytetem na każdej płaszczyźnie – edukacyjnej, zawodowej, społecznej i kulturowej.

ZAŁOŻENIA BADAWCZE PROJEKTU

Badania empiryczne miały charakter ogólnopolski, porównawczy w odniesieniu do uczelni sygnatariuszy SOU (podpisana deklaracja Społecznej Odpowiedzialności Uczelni) i nie sygnatariuszy SOU (niepodpisana deklaracja Społecznej Odpowiedzialności Uczelni) w kontekście podejmowania działań społecznie odpowiedzialnych na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

Celem projektu jest ocena wpływu działań społecznie odpowiedzialnych podejmowanych przez uczelnie wyższe na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

Sformułowano **tezę**, która brzmi :

Społeczna odpowiedzialność uczelni ma pozytywny wpływ na przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

Sformułowano również następujące **cele szczegółowe**:

1. Analiza działań CSR podejmowanych przez uczelnie w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.
2. Identyfikacja barier utrudniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.
3. Ocena skuteczności działań CSR uczelni w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.
4. Propozycja działań CSR, które mogą wpłynąć na zwiększenie szans zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.
5. Wskazanie korzyści wynikających z działań CSR uczelni w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

Analiza materiałów źródłowych oraz przeprowadzone badania empiryczne pozwolą znaleźć odpowiedzi na następujące **pytania badawcze** :

1. ***Jakie cele CSR w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami mają do zrealizowania polskie uczelnie?***

Jak pokazują badania coraz więcej uczelni nie tylko podejmuje działania na rzecz wdrażania koncepcji CSR, ale również dokumentuje to poprzez różnego rodzaju regulacje wewnętrzne i zapisy. Ponad połowa respondentów nauczycieli akademickich oraz pracowników funkcyjnych zadeklarowała, że strategia uczelni, bądź inne dokumenty: misja i wizja uczelni, polityka zrównoważonego rozwoju czy kodeks etyki uwzględniają i akcentują działania uczelni, na której pracują właśnie w obszarze wspomnianego CSR.

Wśród działań realizowanych przez uczelnię w ramach celów zrównoważonego rozwoju **nauczyciele akademiccy** wskazali na:

- ✓ Działania mające na celu zapewnienie równości płci 62%
- ✓ Wzrost gospodarczy i dobrą pracę 14%
- ✓ Zapewnienie bezpieczeństwa żywnościowego (zrównoważone rolnictwo, koniec z głodem) 8%
- ✓ Działania mające na celu eliminację ubóstwa 4%
- ✓ Zapewnienie dostępu do dobrej jakości edukacji 4%
- ✓ Zapewnieni czystej i dostępnej energii 4%

- ✓ Zapewnienie czystej wody i odpowiednich warunków sanitarnych 4%

zaś **pracownicy funkcyjni** na:

- ✓ Działania mające na celu zapewnienie równości płci 30%
- ✓ Wzrost gospodarczy i dobrą pracę 30%
- ✓ Zapewnieni czystej i dostępnej energii 16%
- ✓ Zapewnienie dostępu do dobrej jakości edukacji 12%
- ✓ Zapewnienie bezpieczeństwa żywnościowego (zrównoważone rolnictwo, koniec z głodem) 4%

Jednym z celów CSR w zakresie zwiększania szans zatrudniania osób z niepełnosprawnościami jest *kształtowanie przez uczelnie pożądanych postaw i zachowań* studentów i pracowników. Jak pokazują badania poziom kształtowania etycznych i odpowiedzialnych postaw, zachowań wśród studentów uczelni został oceniony przez studentów i absolwentów jako wysoki, zaś przez nauczycieli akademickich i pracowników funkcyjnych jako średni. Natomiast większość respondentów wskazała na brak promowania i nagradzania etycznych i odpowiedzialnych postawy oraz zachowań wśród studentów i nauczycieli akademickich, co mogłoby znacznie przyspieszyć ten proces. Z kolei poziom wsparcia i rozwoju innowacyjności wśród studentów został oceniony przez studentów i absolwentów negatywnie, zaś przez nauczycieli akademickich i pracowników funkcyjnych pozytywnie. Natomiast postawy i zachowania studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami w obszarze społecznej odpowiedzialności pracodawcy ocenili w większości pozytywnie (77%), zaś negatywnie 23%.

Kolejnym celem CSR jest *zwiększanie mobilności studentów*, co z kolei pozytywnie wpływa również na ich mobilność zawodową. Mobilność zawodowa to umiejętność adaptacji pracowników do dynamicznie zmieniających się warunków panujących na rynku pracy poprzez gotowość do zmiany pracy, zawodu, miejsca zamieszkania, uzupełnianie i poszerzanie kwalifikacji i umiejętności, dostosowywanie się do wymogów zmieniającego się świata. Działania uczelni w tym obszarze przez większość respondentów (studenci, absolwenci, nauczyciele akademiccy, pracownicy funkcyjni) zostały ocenione pozytywnie.

Celem CSR jest również realizacja działań ukierunkowanych na *kreowanie i promowanie postaw proekologicznych* na Uczelni, co staje się bardzo przydatne w kontekście tworzenia zielonych miejsc pracy (zwiększenie szans na zatrudnienie, szybsza adaptacja). Realizacja działań CSR ukierunkowanych na ekologię ma wiele korzyści:

- Buduje świadomość ekologiczną wśród studentów i pracowników.
- Wzmacnia wizerunek uczelni jako instytucji odpowiedzialnej społecznie.
- Przyczynia się do ochrony środowiska i promowania zrównoważonego stylu życia.
- Inspirowanie młodego pokolenia do podejmowania działań na rzecz zrównoważonego rozwoju w przyszłości.

Dzięki wdrożeniu strategii CSR, uczelnie stają się miejscami, które nie tylko edukują, ale także stanowią przykład odpowiedzialności wobec środowiska i społeczeństwa.

Jak pokazują jednak badania poziom aktywności w tym obszarze został oceniony przez absolwentów i pracowników funkcyjnych jako średni, przez nauczycieli jako bardzo niski, zaś przez studentów jako wysoki.

Kolejnym celem jest również r*ozwój współpracy uczelni z pracodawcami na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych*. Tego rodzaju inicjatywy są nie tylko zgodne z zasadami społecznej odpowiedzialności Uczelni, ale także wnoszą istotną wartość w budowanie bardziej obywatelskiego społeczeństwa. Rozwój tej współpracy umożliwia studentom i absolwentom z niepełnosprawnościami dostęp do szkoleń, staży, praktyk zawodowych oraz miejsc pracy dostosowanych do ich potrzeb. Dzięki temu uczelnia staje się realnym wsparciem w procesie przechodzenia z edukacji na rynek pracy. Współpraca z pracodawcami przyczynia się do zmiany stereotypów i postrzegania osób z niepełnosprawnościami jako pełnoprawnych uczestników rynku pracy. Uczelnia ma wyjątkową możliwość kształtowania postaw w społeczności akademickiej i biznesowej. Wspieranie osób z niepełnosprawnościami wpisuje się w misję uczelni jako instytucji edukacyjnej, która dąży do równości szans, różnorodności i odpowiedzialności społecznej.

Niestety, wyniki badania wskazują na znaczące rozbieżności w ocenie realizacji tego celu. **Negatywna ocena ze strony absolwentów, nauczycieli akademickich i pracowników funkcyjnych** może wynikać z braku widocznych działań uczelni lub niedostatecznego efektu podejmowanych inicjatyw. Możliwe problemy to brak skutecznej komunikacji, ograniczone środki finansowe czy niewystarczające zaangażowanie partnerów biznesowych. **Pozytywna ocena studentów** sugeruje, że osoby z niepełnosprawnościami lub ich rówieśnicy zauważają pewne działania uczelni, jednak mogą one być zbyt ograniczone, aby przynieść szerokie korzyści lub spełnić oczekiwania wszystkich interesariuszy.

W ramach współpracy uczelni wyższych z firmami w obszarze CSR respondenci-pracodawcy wskazywali na:

• Programy stażowe i praktyki (45%)– firma może współpracować z uczelniami w zakresie organizacji praktyk i staży dla studentów, zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnościami lub tych, którzy mogą być w trudnej sytuacji materialnej. W ten sposób firma nie tylko umożliwia młodym ludziom zdobycie cennego doświadczenia zawodowego, ale także wspiera ich rozwój zawodowy i osobisty.

• Wolontariat pracowniczy (32%)– firma może promować wolontariat pracowniczy na uczelni, organizując wspólne inicjatywy, które angażują zarówno studentów, jak i pracowników firmy. Mogą to być akcje społeczne, ekologiczne czy też działania edukacyjne. Wspólne projekty tego typu wzmacniają relacje między uczelnią a firmą i rozwijają świadomość społeczną wśród studentów.

• Partnerstwo przy projektach społecznych i akcjach charytatywnych (17%)– firma i uczelnia mogą wspólnie inicjować projekty społeczne lub charytatywne, takie jak zbiórki, pomoc dla lokalnych społeczności, działania na rzecz osób potrzebujących. Takie działania budują pozytywny wizerunek firmy i uczelni oraz promują ideę zaangażowania społecznego.

• Stypendia i programy wsparcia finansowego (3%)– firma może wspierać studentów poprzez fundowanie stypendiów lub innych form pomocy finansowej, szczególnie dla osób z mniejszymi szansami na rynku pracy. Tego typu wsparcie często jest adresowane do studentów z niepełnosprawnościami, studentów z niskimi dochodami lub tych, którzy wybitnie wyróżniają się wynikami w nauce.

• Wsparcie w rozwoju kompetencji i mentoring (2%) - firma może angażować swoich pracowników jako mentorów lub trenerów dla studentów, organizując warsztaty, szkolenia, czy sesje doradcze. Takie działania pomagają młodym ludziom zrozumieć realia pracy w branży oraz rozwinąć kluczowe umiejętności, co zwiększa ich szanse na rynku pracy.

• Projekty badawcze i innowacyjne rozwiązania (1%)–w ramach współpracy z uczelniami firma może inicjować wspólne projekty badawcze, które mogą przyczynić się do rozwoju społecznie odpowiedzialnych rozwiązań. Może to obejmować badania w obszarze zrównoważonego rozwoju, zdrowia publicznego, czy rozwiązań ułatwiających integrację osób z niepełnosprawnościami.

2. ***Jakie formy wsparcia oferowane przez uczelnie wyższe są najskuteczniejsze w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na Uczelni i poza nią?***

Badania pokazały, że w obszarze aktywności i zaangażowania uczelni wyższych w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami zostało jeszcze

dużo do zrobienia. Poziom wiedzy i kompetencji kadry dydaktycznej uczelni w zakresie wspierania studentów z niepełnosprawnościami został oceniony przez absolwentów, nauczycieli akademickich i pracowników funkcyjnych jako niski, zaś przez studentów jako średni. Szczególnie istotne wydaje się być również wsparcie uczelni w rozwoju innowacyjności, zwłaszcza wśród studentów niepełnosprawnych, co stwarza im nowe szanse i daje większe możliwości zaistnienia na rynku pracy. Jak pokazują niniejsze badania *poziom wsparcia i rozwoju innowacyjności* wśród studentów został oceniony przez studentów i absolwentów negatywnie, zaś przez nauczycieli akademickich i pracowników funkcyjnych pozytywnie. Ogólny *poziom zaangażowania społecznego uczelni* w oferowanie wsparcia dla osób potrzebujących: osób niepełnosprawnych, czy seniorów zostało ocenione negatywnie zarówno przez nauczycieli akademickich jak i pracowników funkcyjnych. Natomiast ponad połowa studentów jak i absolwentów nie miała zdania na ten temat, bądź ocenia

Programy wsparcia i zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością w kontekście jakże istotnych obszarów tj. przywództwa etycznego, kultury odpowiedzialności społecznej, dialogu ze społeczeństwem w obszarze zrównoważonego rozwoju według wskazań nauczycieli akademickich, pracowników funkcyjnych i absolwentów w ogóle nie są realizowane na uczelniach, natomiast według wskazań studentów są realizowane tylko w obszarze kultury odpowiedzialności społecznej. Nie mniej jednak uczelnie na różne sposoby podejmują działania mające na celu wsparcie swoich studentów, w tym studentów z niepełnosprawnościami. Jedną z takich form wsparcia są organizowane warsztaty i szkolenia dla studentów, których poziom został oceniony przez wszystkie cztery grupy respondentów - studentów, absolwentów, nauczycieli akademickich jak i pracowników funkcyjnych jako średni. Podobnie mentoring i doradztwo oceniono na poziomie średnim, z wyjątkiem absolwentów, którzy ocenili te działania na bardzo niskim poziomie. Uczelnie oferują również wsparcie psychologiczne dla studentów, które również oceniono na poziomie średnim z wyjątkiem pracowników funkcyjnych, którzy wskazali na poziom wysoki tego wsparcia. Również wsparcie infrastrukturalne uczelni oceniono na poziomie średnim, z wyjątkiem pracowników funkcyjnych, którzy ocenili je jako niskie.

Jak pokazują badania wśród najczęstszych sposobów i form wyrównywania szans społecznych przez uczelnie wyższe znalazły się

według wskazań absolwentów:

1. Wsparcie psychologiczne 37%.

2. Zapewnianie równość płci 26%

3.Wsparcie dla studentów zagranicznych 20%

4.Wdrażanie programów antydyskryminacyjnych 5%

2.Wdrażanie programów dla osób z niepełnosprawnościami 7%

5.Wsparcie finansowe 5%

według studentów:

1.Wsparcie psychologiczne 57%

2.Programy antydyskryminacyjne 23,67%

3.Zapewnianie równości płci 8,67%

4.Wsparcie dla studentów zagranicznych 6,67%

5.Programy dla osób z niepełnosprawnościami 2,33%

6. Wsparcie finansowe 1,67%

według nauczycieli akademickich:

1. Wsparcie dla studentów zagranicznych 40%
2. Wsparcie psychologiczne 20%
3. Wdrażanie programów dla osób z niepełnosprawnościami 14%
4. Wdrażanie programów antydyskryminacyjnych 10%
5. Wsparcie finansowe 10%
6. Zapewnianie równość płci 6%

według pracowników funkcyjnych:

1. Wsparcie dla studentów zagranicznych 32%
2. Wdrażanie programów dla osób z niepełnosprawnościami 28%
3. Wsparcie finansowe 22%
4. Wdrażanie programów antydyskryminacyjnych 10%
5. Zapewnianie równość płci 8%.

Zaledwie 16% pracodawców oceniło pozytywnie działania uczelni w obszarze wyrównywania szans studentów i absolwentów na rynku pracy, zaś aż 84% negatywnie.

Według pracodawców wśród ***najskuteczniejszych form wsparcia*** oferowanego przez uczelnie wyższe w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na uczelni i poza nią należą:

- Wsparcie psychologiczne i doradcze 48%
- Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne 23%

- Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej 9%
- Eliminacja barier architektonicznych 6%
- Programy mentoringowe i tutoringowe 5%
- Centra wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami 5%
- Dostępne technologie i oprogramowanie 4%.

3. ***Jakie są najlepsze praktyki w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami stosowane przez uczelnie zagraniczne i polskie?***

Wyniki analizy wskazują na szereg dobrych praktyk wspierających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, które mogą być wzorem dla innych instytucji. W opinii absolwentów najskuteczniejsze inicjatywy obejmują:

Certyfikaty i akredytacje promujące zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami (27%)

Programy certyfikacyjne, które wyróżniają uczelnie jako przyjazne dla osób z niepełnosprawnościami, budują ich prestiż i zwiększają zaufanie wśród studentów i potencjalnych pracowników.

Dostosowanie miejsca pracy (25%)

Zapewnienie ergonomicznych stanowisk, technologii wspomagających oraz eliminowanie barier architektonicznych odgrywa kluczową rolę w umożliwieniu osobom z niepełnosprawnościami pełnienia ról zawodowych.

Dostępność wsparcia psychologicznego (14%)

Stały dostęp do konsultacji psychologicznych i doradztwa zawodowego pomaga w radzeniu sobie z wyzwaniami związanymi z integracją na rynku pracy.

Dostosowane procesy rekrutacyjne (14%)

Procedury rekrutacyjne uwzględniające potrzeby osób z niepełnosprawnościami, takie jak przedłużony czas na zadania czy możliwość rozmów online, zwiększają ich szanse na zatrudnienie.

Elastyczne formy zatrudnienia (10%)

Możliwość pracy zdalnej, elastycznych godzin pracy lub skróconego czasu pracy ułatwia osobom z niepełnosprawnościami dostosowanie obowiązków zawodowych do ich możliwości.

Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami (6%)

Tworzenie dedykowanych staży i praktyk zawodowych pozwala na zdobycie doświadczenia oraz budowanie pewności siebie na rynku pracy.

Programy wsparcia i mentoringu (4%)

Indywidualne wsparcie mentorów i programy rozwoju zawodowego pomagają w adaptacji oraz rozwijaniu umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy.

Te praktyki wskazują na konieczność kompleksowego podejścia do wspierania osób z niepełnosprawnościami, które łączy aspekty organizacyjne, technologiczne i psychologiczne. Działania te nie tylko zwiększają ich szanse na zatrudnienie, ale również budują bardziej otwarte i zróżnicowane środowisko akademickie i zawodowe.

4. ***W jaki sposób uczelnie polskie mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami?***

Niepokojący jest fakt, na który zwrócili uwagę w trakcie badań pracodawcy, a mianowicie dotyczący poziomu posiadanej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród zatrudnianych studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami. Pracodawcy ocenili ich poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych jako niski (67%) i bardzo niski (20%), zaś jako średni zaledwie (7%) i wysoki (6%).

Uczelnie wyższe mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami m.in. *poprzez poprawę poziomu wykorzystania narzędzi i systemów informatycznych w celu zwiększenia efektywności kształcenia osób z niepełnosprawnością,* na co wskazały odpowiedzi udzielane w czterech grupach respondentów.

Poziom wykorzystania narzędzi i systemów informatycznych w celu zwiększenia efektywności kształcenia osób z niepełnosprawnością na uczelni oceniono w poszczególnych grupach respondentów tj . **studentów i absolwentów** jako średni, natomiast studenci i absolwenci w grupie uczelni sygnatariuszy SOU wskazywali w pierwszym rzędzie na poziom niski. Jeśli chodzi o **nauczycieli akademickich i pracowników funkcyjnych** tutaj również oceniono poziom wykorzystania wyżej wspomnianych narzędzi i systemów jako średni, przy czym w przypadku nauczycieli akademickich ocena średnia i niska rozłożyła się pół na pół, a w grupie nauczycieli z Uczelni sygnatariuszy SOU dominowała ocena niska.

Uczelnie wyższe mogą wzmocnić również swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami *poprzez podniesienie poziomu kompetencji międzykulturowych i społecznych nabywanych przez studentów w ramach programu studiów*. Poziom tych

kompetencji został oceniony przez studentów i absolwentów jako średni, przez nauczycieli akademickich jako niski, zaś jedynie przez pracowników funkcyjnych jako wysoki.

W związku ze zmianami jakie dokonują się w gospodarkach światowych, na rynkach pracy oraz wraz ze wzrostem świadomości społecznej co do zagrożeń dla środowiska jakie wynikają z działalności człowieka, we współczesne programy nauczania doskonale wpisuje się również problematyka związana z ochroną środowiska. Zarówno studenci jak i absolwenci w większości ocenili *poziom nauczania związanego z ochroną środowiska* na uczelni jako średni.

Uczelnie mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami również poprzez *zintensyfikowanie współpracy z pracodawcami* w różnych obszarach działalności uczelni, w tym poprzez modyfikowanie programów nauczania zgodnie z ich rekomendacjami, prowadzenie wspólnych szkoleń, warsztatów, praktyk, staży, spotkań z praktykami, seminariów, webinariów, konferencji, wizyt studyjnych. Niestety jak pokazują badania większość respondentów z grupy nauczycieli akademickich jak i pracowników funkcyjnych oceniło współpracę uczelni z pracodawcami na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych negatywnie. Również na fakt, że firma/ pracodawca finansuje lub wspiera projekty akademickie, badania lub inne inicjatywy uczelniane skierowane na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych wskazało zaledwie 36% pracodawców, zaś aż 64% wskazało na nieprowadzenie takich działań. Także zaledwie 20% pracodawców ocenia pozytywnie poziom komunikacji z uczelniami wyższymi, zaś aż 80% respondentów ocenia go negatywnie. Natomiast 74% pracodawców oceniło pozytywnie współpracę między uczelniami a pracodawcami w zakresie tworzenia programów praktyk dla studentów z niepełnosprawnościami i tylko 26% negatywnie.

Zarówno nauczyciele akademiccy jak i pracownicy funkcyjni wskazali na potrzebę modyfikacji efektów uczenia się, aby w ramach realizowanych programów kształcenia w większym stopniu rozwijać wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne studentów w obszarze CSR, a obecnie obowiązujące efekty w ich opinii w małym stopniu to uwzględniają.

Według wskazań **pracodawców** uczelnie polskie mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami, aby ułatwić im wejście na rynek pracy poprzez:

- Organizowanie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych 49%
- Wsparcie psychologiczne i doradcze na uczelniach 22%
- Zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii cyfrowych wspierających naukę 14%
- Organizowanie warsztatów i seminariów dotyczących rynku pracy 3%
- Promowanie polityki równości i integracji w edukacji 3%

• Wprowadzenie elastycznych form kształcenia 3%

• Wprowadzenie programów mentorskich i doradztwa zawodowego 3%

• Współpracę z firmami oferującymi staże i praktyki 3%.

Według **opinii absolwentów** uczelnie polskie mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami poprzez:

- Programy stażowe dedykowane dla osób z niepełnosprawnościami, które będą współpracować z firmami i instytucjami otwartymi na ich zatrudnianie 39%

• Zwiększanie dostępu do stypendiów dla osób z niepełnosprawnościami, które pomogą pokryć koszty specjalistycznych narzędzi edukacyjnych, sprzętu czy rehabilitacji 36%

• Oferowanie indywidualnych planów edukacyjnych, które dostosują sposób nauczania, terminy egzaminów i formy zaliczeń do potrzeb studentów 8%

• Umożliwianie elastycznych form kształcenia, takie jak e-learning, hybrydowe zajęcia, zdalne uczestnictwo w wykładach, co jest szczególnie ważne dla osób z trudnościami w poruszaniu się 7%

• Dostosowanie stron internetowych i systemów e-learningowych do standardów WCAG 5%

• Szkolenia wykładowców z zakresu pracy z osobami z niepełnosprawnościami, aby lepiej rozumieli ich potrzeby i potrafili dostosować metody nauczania 3%

• Wprowadzanie dedykowanego doradztwa edukacyjnego i zawodowego, które pomoże w planowaniu kariery, uwzględniając indywidualne potrzeby i możliwości studentów z niepełnosprawnościami 1%

• Zwiększanie dostępu do bezpłatnych usług psychologicznych i terapeutycznych 1%.

5. ***Jakie bariery uniemożliwiają osobom z niepełnosprawnościami w pełni korzystać z oferty uczelni w zakresie edukacji i kariery zawodowej?***

Na występowanie barier uniemożliwiających osobom z niepełnosprawnościami w pełni korzystać z oferty uczelni w zakresie edukacji i kariery zawodowej wskazywały dwie grupy docelowe respondentów – nauczyciele akademiccy oraz absolwenci.

Nauczyciele akademiccy wskazywali na:

- ✓ Brak indywidualizacji procesu kształcenia (36%)
- ✓ Bariery architektoniczne (16%)
- ✓ Bariery technologiczne (12%)
- ✓ Niedostosowanie praktyk i staży zawodowych (12%)

- ✓ Niedostateczna liczba stypendiów i wsparcia finansowego (10%)
- ✓ Izolacja społeczna (10%)
- ✓ Brak współpracy z pracodawcami (4%)

Z kolei **absolwenci** wśród barier wskazywali na:

- ✓ Brak współpracy z pracodawcami 43%
- ✓ Brak indywidualizacji procesu kształcenia 18%
- ✓ Bariery Informacyjne i Komunikacyjne 9%
- ✓ Bariery architektoniczne 8%
- ✓ Niedostosowanie praktyk i staży zawodowych 6%
- ✓ Bariery technologiczne 6%
- ✓ Izolacja społeczna 5%
- ✓ Niedostateczna liczba stypendiów i wsparcia finansowego 5%.

Wśród barier uniemożliwiających osobom z niepełnosprawnościami w pełni korzystać z oferty uczelni w zakresie edukacji i kariery zawodowej najwięcej wskazań wśród nauczycieli akademickich dotyczyło braku indywidualizacji procesu kształcenia, zaś u absolwentów – braku współpracy z pracodawcami. U absolwentów kolejną istotną barierą był brak indywidualizacji procesu kształcenia, który się znalazł na drugim miejscu, zaś na trzecim wskazano na bariery informacyjne i komunikacyjne, które w ogóle nie znalazły się we wskazaniach nauczycieli akademickich. Z kolei u nauczycieli akademickich na drugim miejscu według ilości wskazań znalazły się bariery architektoniczne oraz na równi bariery technologiczne oraz niedostosowanie praktyk i staży zawodowych. Niepokojące jest, że zaledwie 21% pracodawców wskazało na fakt, że współpracuje z uczelnianymi biurami karier w zakresie wsparcia studentów z niepełnosprawnościami w ich drodze zawodowej, zaś aż 79% wskazało, że nie prowadzi takiej współpracy.

6. ***Jakie modele działań CSR stosowane przez uczelnie mają pozytywny wpływ na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy?***

Jak pokazują wyniki badań skuteczność działań CSR uczelni w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy oceniona została przez respondentów negatywnie, z wyjątkiem nauczycieli akademickich, którzy ocenili ją pozytywnie. Badania wskazują również na występowanie różnic w przygotowaniu studentów z niepełnosprawnościami do pracy przez uczelnie publiczne i niepubliczne, co dostrzega aż 82% pracodawców, zaś 18% nie dostrzega takich różnic. Według 67% pracodawców uczelnie publiczne lepiej przygotowują studentów z niepełnosprawnościami do pracy, według 13%

niepubliczne, zaś według pozostałych 20% obie jednakowo. Pracodawcy wskazujący na występowanie różnic w przygotowaniu studentów z niepełnosprawnościami do pracy przez uczelnie publiczne i niepubliczne opierali to na następujących przykładach:

1. **Dostępność większych zasobów finansowych w uczelniach publicznych**

Uczelnie publiczne mają dostęp do finansowania z budżetu państwa oraz środków europejskich przeznaczonych na integrację osób z niepełnosprawnościami w systemie edukacyjnym i na rynku pracy. Dzięki temu mogą zapewnić studentom z niepełnosprawnościami więcej udogodnień, takich jak specjalistyczne wyposażenie, technologię wspomagającą (np. programy do przetwarzania mowy na tekst), dostosowane przestrzenie, a nawet dodatkowe stypendia.

2. **Biura ds. Osób Niepełnosprawnych oraz wsparcie doradcze**

Na większości dużych uczelni publicznych funkcjonują wyspecjalizowane jednostki, takie jak Biura ds. Osób Niepełnosprawnych, które mają za zadanie wspierać studentów z niepełnosprawnościami w ich edukacji i przygotowaniu do pracy zawodowej. Te biura nie tylko oferują doradztwo edukacyjne i wsparcie psychologiczne, ale również pomagają studentom przygotować się do wymagań rynku pracy, organizując np. warsztaty z zakresu kompetencji miękkich, szkolenia zawodowe czy specjalne programy praktyk. W uczelniach niepublicznych takie biura często nie istnieją lub działają w ograniczonym zakresie, co powoduje, że studentom trudniej jest uzyskać kompleksowe wsparcie.

3. **Szersza sieć kontaktów i możliwości współpracy z pracodawcami**

Uczelnie publiczne mają rozbudowane kontakty z pracodawcami, organizacjami i instytucjami publicznymi, co umożliwia studentom dostęp do staży i praktyk dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Często w ramach umów między uczelniami a firmami studenci mogą liczyć na indywidualne podejście, np. specjalnie dostosowane stanowiska pracy lub elastyczne godziny pracy. Uczelnie niepubliczne mogą nie mieć tak szerokiej sieci kontaktów, zwłaszcza jeśli są to placówki mniejsze lub mniej prestiżowe, co utrudnia studentom z niepełnosprawnościami uzyskanie odpowiednich doświadczeń zawodowych.

4**. Rozbudowane programy wsparcia zawodowego i doradztwo kariery**

Na uczelniach publicznych z reguły działają centra karier, które prowadzą intensywne programy wsparcia zawodowego, takie jak doradztwo kariery, warsztaty z przygotowania CV, symulacje rozmów kwalifikacyjnych oraz pomoc w znalezieniu ofert pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Często oferują także konsultacje indywidualne, w ramach których pomagają studentom zidentyfikować ich mocne strony i wypracować plan kariery zawodowej. Uczelnie niepubliczne, które dysponują mniejszymi środkami, często

ograniczają się do standardowych ofert doradztwa kariery, które mogą nie uwzględniać specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Pracodawcy wśród działań w obszarze CSR stosowanych przez uczelnie mających pozytywny wpływ na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy wskazywali na:

• Promowanie dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami wśród pracodawców 47%

• Organizowanie warsztatów i seminariów wspólnie z pracodawcami dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy 23%

• Tworzenie programów mentoringowych i stażowych dla osób z niepełnosprawnościami 14%

• Wprowadzenie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami 11%

• Współpracę z firmami w zakresie organizacji dni kariery dla osób z niepełnosprawnościami 5%.

7. ***Jakie korzyści dla pracodawców przynosi zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami i jakie role w tym zakresie mogą odgrywać uczelnie?***

Jak pokazują wyniki badań pracodawcy wśród czynników wywierających wpływ na decyzję o zatrudnieniu studenta / absolwenta z niepełnosprawnością wskazywali na:

• **Dostęp do programów wsparcia i dofinansowania** (29%)- zatrudnienie osób z niepełnosprawnością umożliwia firmom korzystanie z programów wsparcia oraz różnego rodzaju dotacji. Może to obejmować dofinansowania do wynagrodzeń, zwroty kosztów dostosowania stanowiska pracy, a także ulgi podatkowe.

• **Chęć wzbogacenia kultury organizacyjnej** (26%)– osoby z niepełnosprawnością mogą przyczyniać się do tworzenia kultury opartej na empatii, wzajemnym wsparciu i szacunku. Zatrudnienie takich osób często pozytywnie wpływa na morale zespołu i buduje świadomość społeczną w organizacji.

• **Szansa na nowe perspektywy i lepsze zrozumienie potrzeb klientów** (15%)- osoba z niepełnosprawnością może wnieść do firmy unikalną perspektywę, pomagając zespołowi lepiej rozumieć potrzeby klientów z różnych środowisk. To może być kluczowe w rozwijaniu produktów i usług dostosowanych do szerokiej grupy odbiorców.

• **Realizacja założeń społecznej odpowiedzialności biznesu** (12%)- zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami wpisuje się w politykę CSR wielu firm, które chcą być postrzegane jako odpowiedzialne społecznie. Przyczynia się to do budowania pozytywnego wizerunku

organizacji jako miejsca otwartego, wspierającego i zaangażowanego w tworzenie równych szans.

• **Zapewnienie różnorodności w zespole** (11%) - zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością pozwala na budowanie zespołu opartego na różnorodności. Takie zespoły często są bardziej kreatywne, otwarte na nowe pomysły oraz lepiej radzą sobie z rozwiązywaniem problemów, co jest wartością dodaną dla firmy.

• **Zwiększenie motywacji i zaangażowania pracowników** (7%)– studenci i absolwenci z niepełnosprawnością często są osobami o wysokiej motywacji i determinacji. Doświadczenia związane z pokonywaniem codziennych barier rozwijają w nich cechy takie jak wytrwałość, empatia, oraz zdolność do adaptacji, które są cennymi kompetencjami w każdym zespole.

Uczelnie wyższe odgrywają istotną rolę w kształtowaniu odpowiedzialnych postaw oraz wspieraniu integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Ich działania obejmują:

Edukacja i podnoszenie świadomości

- ✓ Organizowanie szkoleń, warsztatów i konferencji dla pracodawców na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.
- ✓ Prowadzenie kampanii społecznych uwrażliwiających na potrzeby i potencjał osób z niepełnosprawnościami.

Wsparcie w przygotowaniu zawodowym studentów z niepełnosprawnościami

- ✓ Oferowanie programów stażowych, praktyk zawodowych i mentoringu dla osób z niepełnosprawnościami, aby ułatwić im zdobycie doświadczenia zawodowego.
- ✓ Pomoc w tworzeniu profesjonalnych CV oraz przygotowaniu do procesów rekrutacyjnych.

Pośrednictwo między pracodawcami a osobami z niepełnosprawnościami

- ✓ Tworzenie platform i baz danych łączących pracodawców z osobami poszukującymi pracy.
- ✓ Organizowanie targów pracy dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami.

Doradztwo i wsparcie dla pracodawców

- ✓ Udzielanie porad dotyczących dostosowania miejsc pracy i procesów rekrutacyjnych.

Promowanie dobrych praktyk

- ✓ Prezentowanie przykładów sukcesu studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami, którzy znaleźli zatrudnienie i osiągają sukcesy zawodowe.

8. ***Jakie mechanizmy wsparcia potrzebują osoby z niepełnosprawnościami w procesie szukania pracy i jakie rozwiązania stosują w tym zakresie uczelnie?***

Pytanie dotyczące mechanizmów wsparcia osób z niepełnosprawnościami w procesie szukania pracy i jakie rozwiązania stosują w tym zakresie uczelnie ze względu na swój charakter skierowano do dwóch grup docelowych respondentów tj. nauczycieli akademickich oraz pracowników funkcyjnych uczelni.

Nauczyciele akademiccy jak i **pracownicy funkcyjni** wskazali na następujące **mechanizmy wsparcia** osób z niepełnosprawnościami w procesie szukania pracy:

- ✓ *Dofinansowania i ulgi dla pracodawców* (42% nauczyciele akademiccy, 30% pracownicy funkcyjni)
- ✓ *Programy stażowe i praktyki zawodowe* (32% nauczyciele akademiccy, 28% pracownicy funkcyjni)
  Dostosowanie narzędzi rekrutacyjnych (po 16% nauczyciele akademiccy i pracownicy funkcyjni)
- ✓ *Indywidualne wsparcie doradcy zawodowego* (10% nauczyciele akademiccy, 26% pracownicy funkcyjni)

Natomiast wśród **rozwiązań** stosowanych przez uczelnie w zakresie wsparcia osób z niepełnosprawnościami w poszukiwaniu pracy zarówno nauczyciele akademiccy jak i pracownicy funkcyjni uczelni wskazywali na:

- ✓ *Dostępność platform e-learningowych* (40% nauczyciele, 18% pracownicy funkcyjni)
- ✓ *Działalność biur ds. osób z niepełnosprawnościami* (po 38% wskazań wśród nauczycieli i pracowników funkcyjnych)
- ✓ *Organizowane warsztaty i szkolenia zawodowe* (14% nauczyciele akademiccy, 18% pracownicy funkcyjni)
- ✓ *Dostępność technologiczna* (8% nauczyciele akademiccy, 26% pracownicy funkcyjni)

9. ***Jakie narzędzia i systemy informatyczne mogą pomóc w zwiększeniu dostępności oferty uczelni dla osób z niepełnosprawnościami?***

Technologie informatyczne odgrywają kluczową rolę w zwiększaniu dostępności uczelni, eliminowaniu barier oraz umożliwieniu pełnego uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w życiu akademickim. Wspierać takie działania mogą:

1. Platformy e-learningowe i systemy zarządzania edukacją

Nowoczesne platformy edukacyjne oferują funkcje dostosowane do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Dzięki nim możliwe jest uczestnictwo w zajęciach, korzystanie z materiałów dydaktycznych i realizacja zadań w sposób dostosowany do indywidualnych możliwości użytkownika.

2. Oprogramowanie wspomagające komunikację

Systemy te umożliwiają osobom z ograniczeniami w komunikacji korzystanie z narzędzi wspierających, takich jak technologie rozpoznawania mowy, generowania tekstu na głos czy tłumaczenia języka migowego.

3. Narzędzia do dostosowania materiałów dydaktycznych

Dzięki technologii możliwe jest przygotowanie materiałów edukacyjnych w formatach odpowiadających potrzebom osób z niepełnosprawnościami, takich jak wersje audio, teksty z możliwością powiększenia czcionki czy materiały łatwe do odczytania za pomocą czytników ekranowych.

4. Systemy wspierające rekrutację i organizację zajęć

Informatyczne systemy rekrutacyjne oraz platformy do zarządzania procesem edukacyjnym mogą być dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, uwzględniając np. opcje elastycznego planowania zajęć czy zgłaszania indywidualnych potrzeb.

5. Technologia wspomagająca dostępność infrastruktury

Systemy takie jak mapy cyfrowe kampusu czy aplikacje monitorujące dostępność przestrzeni akademickiej odgrywają kluczową rolę w eliminacji barier architektonicznych i ułatwianiu poruszania się po terenie uczelni. Dzięki nowoczesnym technologiom osoby z

niepełnosprawnościami mogą w łatwiejszy sposób odnaleźć dostępne trasy, budynki czy pomieszczenia dostosowane do ich potrzeb, co znacząco poprawia ich komfort i niezależność.

Cyfrowe mapy kampusu oferują szczegółowe informacje o dostępnych windach, podjazdach, wejściach bezprogowych czy toaletach przystosowanych dla osób z niepełnosprawnościami. Dodatkowo, często zawierają funkcje nawigacji w czasie rzeczywistym, które pomagają znaleźć najkrótszą i najbardziej dostępną drogę do celu. To narzędzie eliminuje konieczność poszukiwania informacji na miejscu, co bywa uciążliwe, zwłaszcza na rozległych terenach kampusów akademickich. Aplikacje monitorujące dostępność przestrzeni akademickiej idą o krok dalej, umożliwiając użytkownikom zgłaszanie problemów związanych z barierami architektonicznymi, takimi jak niedziałające windy, nieodśnieżone podjazdy czy utrudnienia wynikające z remontów. W ten sposób zapewniają bieżące aktualizacje i umożliwiają szybszą reakcję administracji uczelni. Niektóre aplikacje oferują także funkcje personalizacji, takie jak zapamiętywanie preferowanych tras czy uwzględnianie indywidualnych potrzeb użytkownika.

6. Narzędzia wspierające aspekty psychologiczne i społeczne

Technologie te umożliwiają także dostęp do wsparcia psychologicznego, mentoringu oraz grup wsparcia, które odgrywają istotną rolę w pomaganiu osobom z niepełnosprawnościami w radzeniu sobie z różnorodnymi wyzwaniami edukacyjnymi i społecznymi. Dzięki aplikacjom i platformom internetowym studenci mogą korzystać z konsultacji psychologicznych online, uczestniczyć w wirtualnych sesjach mentoringowych lub dołączać do grup rówieśniczych, które oferują wsparcie emocjonalne oraz wymianę doświadczeń. Te funkcje pozwalają im czuć się bardziej zintegrowanymi z akademicką społecznością, jednocześnie wzmacniając ich poczucie własnej wartości i motywację do nauki.

Systemy i narzędzia informatyczne mają kluczowe znaczenie dla uczelni, które dążą do zapewnienia równego dostępu do edukacji wszystkim studentom. Dzięki zastosowaniu technologii możliwe jest eliminowanie barier, takich jak trudności w dostępie do materiałów dydaktycznych, czy organizowanie zdalnych zajęć dla osób, które nie mogą uczestniczyć w nich osobiście. Narzędzia te pozwalają również na dostosowanie procesów edukacyjnych do indywidualnych potrzeb, na przykład poprzez udostępnianie materiałów w alternatywnych formatach, takich jak audio deskrypcja czy napisy dla osób niedosłyszących. Tworzenie przyjaznego środowiska akademickiego z wykorzystaniem nowoczesnych technologii to inwestycja w równość szans oraz w budowanie społecznie odpowiedzialnej uczelni. Wdrażanie

takich rozwiązań wzmacnia wizerunek uczelni jako miejsca otwartego, w którym każdy student, niezależnie od swoich ograniczeń, może osiągnąć sukces edukacyjny i zawodowy.

10. ***Jakie efekty osiągają uczelnie w zakresie CSR na rzecz osób z niepełnosprawnościami i jakie korzyści z tego płyną dla społeczeństwa?***

Działania uczelni realizowane w ramach społecznej odpowiedzialności na rzecz dzieci, seniorów, osób niepełnosprawnych zostały ocenione przez cztery grupy respondentów (nauczyciele akademiccy, pracownicy funkcyjni, studenci, absolwenci). Studenci i absolwenci ocenili działania we wszystkich trzech obszarach pozytywnie, nauczyciele akademiccy przeciwnie- negatywnie, natomiast pracownicy funkcyjni pozytywnie w odniesieniu do działań na rzecz dzieci i seniorów, zaś negatywnie w stosunku do osób z niepełnosprawnościami. Uczelnie, realizując strategię społecznej odpowiedzialności (CSR) skierowaną na wspieranie osób z niepełnosprawnościami, osiągają wymierne efekty w kilku kluczowych obszarach:

1. Wzrost dostępności edukacji

Uczelnie wdrażają programy i rozwiązania, które eliminują bariery w dostępie do edukacji, takie jak dostosowanie infrastruktury, rozwój cyfrowych narzędzi edukacyjnych czy indywidualizacja procesów dydaktycznych. Dostosowanie infrastruktury obejmuje modernizację budynków, wprowadzenie podjazdów, wind oraz przystosowanych toalet, a także oznaczeń ułatwiających poruszanie się po kampusie. Dzięki temu osoby z niepełnosprawnościami fizycznymi mogą swobodniej korzystać z przestrzeni akademickiej. Rozwój cyfrowych narzędzi edukacyjnych, takich jak platformy e-learningowe, interaktywne aplikacje czy systemy dostosowane do potrzeb osób niedowidzących i niedosłyszących, znacząco poprawia dostęp do wiedzy. Materiały dydaktyczne dostępne w formie tekstowej, audio, wideo z napisami czy w języku migowym umożliwiają studentom z różnorodnymi niepełnosprawnościami naukę w sposób dostosowany do ich możliwości.

Indywidualizacja procesów dydaktycznych to kolejny kluczowy element. Obejmuje ona elastyczne podejście do metod nauczania, oceniania czy organizacji zajęć. Przykładowo, studenci mogą korzystać z dodatkowego czasu na egzaminach, alternatywnych form zaliczeń czy indywidualnych konsultacji z wykładowcami.

2. Zwiększenie świadomości społecznej

Realizowane przez uczelnie kampanie edukacyjne, warsztaty oraz projekty badawcze odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu bardziej przyjaznego podejścia do osób z niepełnosprawnościami. Tego typu inicjatywy służą zwiększeniu świadomości na temat barier, z jakimi mierzą się osoby z niepełnosprawnościami, a także promowaniu postaw opartych na empatii, akceptacji i współpracy. Kampanie edukacyjne, często obejmujące spoty, seminaria czy wystawy, podkreślają wartość różnorodności w społeczeństwie i zachęcają do aktywnego działania na rzecz eliminacji stereotypów. Warsztaty prowadzone przez uczelnie umożliwiają bezpośredni kontakt uczestników z tematyką dostępności i niepełnosprawności. Często mają one praktyczny wymiar, pomagając zrozumieć codzienne wyzwania, z jakimi zmagają się osoby z niepełnosprawnościami, oraz ucząc, jak wspierać ich integrację. Dzięki takim działaniom studenci, wykładowcy i pracownicy uczelni zdobywają wiedzę i umiejętności, które mogą wykorzystywać zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Równie istotne są projekty badawcze realizowane przez uczelnie, które dostarczają cennych danych na temat sytuacji osób z niepełnosprawnościami w różnych obszarach życia, w tym edukacji, rynku pracy czy przestrzeni publicznej. Wyniki badań są często wykorzystywane do opracowywania strategii i polityk mających na celu poprawę dostępności i jakości życia tych osób.

3. Wspieranie rozwoju zawodowego osób z niepełnosprawnościami

Dzięki programom praktyk, staży i mentoringu uczelnie pomagają osobom z niepełnosprawnościami zdobywać doświadczenie zawodowe oraz rozwijać umiejętności potrzebne na rynku pracy.

Korzyści dla społeczeństwa

1. **Budowanie społeczeństwa obywatelskiego**

Działania uczelni promują postawy akceptacji i zrozumienia dla różnorodności, co przyczynia się do tworzenia bardziej otwartego i zintegrowanego społeczeństwa.

2. **Rozwój kapitału ludzkiego**

Osoby z niepełnosprawnościami, dzięki dostępowi do edukacji i pracy, wnoszą istotny wkład w rozwój gospodarczy i społeczny, stając się aktywnymi uczestnikami życia społecznego.

3. **Zmniejszenie nierówności społecznych**

Uczelnie, eliminując bariery edukacyjne i zawodowe, przyczyniają się do zmniejszenia wykluczenia społecznego osób z niepełnosprawnościami, co poprawia ich jakość życia i poziom integracji społecznej.

4. **Rozwój gospodarki opartej na różnorodności**

Wsparcie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy stymuluje innowacyjność, kreatywność i różnorodność w środowisku zawodowym, co pozytywnie wpływa na rozwój przedsiębiorstw i organizacji.

5. **Wzmocnienie społecznej odpowiedzialności instytucji**

Wzmocnienie społecznej odpowiedzialności instytucji, w tym uczelni wyższych, polega na podejmowaniu działań, które mają na celu nie tylko realizację celów edukacyjnych, ale także pozytywny wpływ na otoczenie społeczne, gospodarcze i środowiskowe. Instytucje, które traktują społeczną odpowiedzialność jako integralną część swojej działalności, stają się liderami zmian na rzecz zrównoważonego rozwoju, równości szans i włączenia społecznego. Uczelnie, jako instytucje o dużym wpływie na kształtowanie przyszłych pokoleń, mają szczególną rolę w promowaniu wartości społecznej odpowiedzialności. Wprowadzenie polityk równości, dostępu do edukacji oraz wsparcia dla osób z różnych środowisk, w tym osób z niepełnosprawnościami, jest kluczowym elementem działań uczelni. Poprzez dostosowanie infrastruktury, rozwój narzędzi edukacyjnych i wspieranie działań związanych z odpowiedzialnością, uczelnie nie tylko wpływają na rozwój swoich studentów, ale również kształtują postawy społeczne i przygotowują młodych ludzi do pełnienia odpowiedzialnych ról w społeczeństwie. Wzmocnienie społecznej odpowiedzialności instytucji oznacza również angażowanie się w projekty badawcze i społeczno-edukacyjne, które odpowiadają na realne potrzeby społeczne, takie jak wsparcie osób z niepełnosprawnościami czy integracja mniejszości. Uczelnie mogą organizować kampanie społeczne, warsztaty, programy mentoringowe, a także prowadzić badania naukowe, które przyczyniają się do rozwiązywania problemów społecznych i zwiększają świadomość na temat ważnych kwestii społecznych. Instytucje, które stawiają na społeczną odpowiedzialność, inwestują także we współpracę z organizacjami pozarządowymi, samorządami, firmami oraz społecznościami lokalnymi.

Tworzenie partnerstw i wspólne działanie na rzecz rozwoju lokalnych społeczności, w tym zapewnianie dostępu do edukacji, wsparcia psychologicznego i zawodowego, są fundamentem odpowiedzialnej działalności instytucji. W kontekście uczelni wyższych,

społeczna odpowiedzialność przejawia się także w promowaniu wartości etycznych w nauce, w wychowywaniu studentów w duchu poszanowania różnorodności, tolerancji i współpracy. Takie podejście nie tylko wzmacnia pozycję uczelni w społeczeństwie, ale także przekłada się na długofalowe korzyści dla całej społeczności akademickiej oraz lokalnych i globalnych wspólnot. Wzmocnienie społecznej odpowiedzialności instytucji to inwestycja w przyszłość, która przyczynia się do tworzenia bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego świata. Uczelnie stają się wzorem dla innych organizacji i instytucji, pokazując, jak działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami mogą być integralną częścią strategii CSR.

11. ***Jakie są podobieństwa i różnice w działaniach CSR uczelni sygnatariuszy SOU i nie sygnatariuszy SOU na rzecz osób z niepełnosprawnościami?***

Ocena działań uczelni realizowanych w ramach społecznej odpowiedzialności na rzecz osób niepełnosprawnych

Działania uczelni realizowane w ramach społecznej odpowiedzialności na rzecz osób niepełnosprawnych zostały ocenione w większości przez trzy grupy respondentów (studenci, nauczyciele, pracownicy funkcyjni) negatywnie, zaś przez absolwentów pozytywnie. Wszyscy respondenci z uczelni sygnatariuszy SOU ocenili te działania negatywnie. Studenci, nauczyciele, pracownicy funkcyjni z uczelni nie sygnatariuszy SOU również ocenili te działania negatywnie, z wyjątkiem studentów, którzy wskazali na ocenę pozytywną.

Sposoby uczelni na wyrównywanie szans społecznych studentów czy pracowników (zmiany na przestrzeni ostatnich lat)

Wśród sposobów uczelni na wyrównywanie szans społecznych studentów czy pracowników- na wdrażanie programów dla osób z niepełnosprawnościami wskazywali respondenci ze wszystkich czterech grup docelowych (studenci, absolwenci, nauczyciele akademiccy, pracownicy funkcyjni), ale tylko z uczelni będących sygnatariuszami SOU.

Programy wsparcia i zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością w kontekście przywództwa etycznego, kultury odpowiedzialności społecznej, dialogu ze społeczeństwem w obszarze zrównoważonego rozwoju

Respondenci z czterech grup docelowych (studenci, absolwenci, nauczyciele akademiccy, pracownicy funkcyjni) zarówno z uczelni sygnatariuszy SOU jak i nie sygnatariuszy SOU wskazali, że uczelnie nie oferują programów wsparcia i zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością w kontekście przywództwa etycznego jak i dialogu ze społeczeństwem w obszarze zrównoważonego rozwoju. Jeśli natomiast chodzi o programy wsparcia i zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością w kontekście kultury

odpowiedzialności społecznej to tutaj zdania są podzielone. Na nie oferowanie wsparcia w tym obszarze wskazali absolwenci oraz pracownicy funkcyjni z uczelni będących i nie będących sygnatariuszami SOU oraz nauczyciele akademiccy z uczelni sygnatariuszy SOU, natomiast na oferowanie takiego wsparcia wskazali studenci z uczelni sygnatariuszy SOU jak i nie sygnatariuszy SOU oraz nauczyciele akademiccy z uczelni nie sygnatariuszy SOU.

Ocena współpracy uczelni z pracodawcami na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych

Respondenci z uczelni sygnatariuszy SOU (absolwenci, studenci) ocenili pozytywnie współpracę uczelni z pracodawcami na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych, nauczyciele akademiccy pozytywnie i negatywnie (po tyle samo wskazań), zaś pracownicy funkcyjni negatywnie. Z kolei oceny respondentów z uczelni nie sygnatariuszy SOU były dość zróżnicowane – absolwenci ocenili negatywnie, studenci pozytywnie, zaś nauczyciele akademiccy i pracownicy funkcyjni wstrzymali się od oceny.

Ocena zaangażowania społecznego uczelni w poszczególne inicjatywy

Respondenci z uczelni sygnatariuszy SOU (absolwenci, nauczyciele akademiccy, pracownicy funkcyjni) w ramach zaangażowania społecznego uczelni ocenili programy wsparcia dla osób potrzebujących: niepełnosprawnych, seniorów negatywnie , zaś studenci nie mieli zdania na ten temat. Z kolei respondenci z uczelni nie sygnatariuszy SOU – absolwenci i studenci nie mieli zdania na ten temat, zaś nauczyciele i pracownicy funkcyjni dokonali oceny negatywnej.

Ocena skuteczności działań CSR uczelni w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Respondenci – absolwenci i pracownicy funkcyjni z uczelni sygnatariuszy SOU ocenili skuteczności działań CSR uczelni w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy – negatywnie, zaś nauczyciele akademiccy pozytywnie. Z kolei oceny respondentów z uczelni nie sygnatariuszy SOU były dość zróżnicowane – absolwenci nie mieli zdania na ten temat, pracownicy funkcyjni ocenili negatywnie, zaś nauczyciele akademiccy pozytywnie. Pytanie to ze względu na charakter nie było zadawane studentom.

Ocena poziomu wiedzy i kompetencji kadry dydaktycznej uczelni w zakresie wspierania studentów z niepełnosprawnościami

Respondenci z uczelni sygnatariuszy SOU – absolwenci, nauczyciele akademiccy i pracownicy funkcyjni ocenili poziom wiedzy i kompetencji kadry dydaktycznej uczelni w zakresie wspierania studentów z niepełnosprawnościami jako niski, zaś studenci jako średni.

Natomiast respondenci uczelni nie sygnatariuszy SOU ocenili poziom wspomnianej wyżej wiedzy i kompetencji bardziej zróżnicowanie – absolwenci jako bardzo niski, studenci jako wysoki, nauczyciele akademiccy jako niski a pracownicy funkcyjni jako średni.

Możliwość korzystania z usług asystenta osoby niepełnosprawnej na uczelni

Respondenci z czterech grup docelowych tj. nauczyciele, studenci, nauczyciele akademiccy i pracownicy funkcyjni z uczelni sygnatariuszy SOU wskazali na brak możliwości korzystania z usług asystenta osoby niepełnosprawnej na uczelni. Podobnie wskazali respondenci z uczelni nie sygnatariuszy SOU z wyjątkiem nauczycieli akademickich, którzy zadeklarowali brak wiedzy na ten temat.

Ocena wykorzystania narzędzi i systemów informatycznych w celu zwiększenia efektywności kształcenia osób z niepełnosprawnością na uczelni

Respondenci z trzech grup docelowych tj. nauczyciele, studenci, nauczyciele akademiccy z uczelni sygnatariuszy SOU ocenili wykorzystanie narzędzi i systemów informatycznych w celu zwiększenia efektywności kształcenia osób z niepełnosprawnością na uczelni jako niski, zaś pracownicy funkcyjni jako średni. Natomiast respondenci – studenci, absolwenci, nauczyciele akademiccy oraz pracownicy funkcyjni z uczelni nie sygnatariuszy SOU ocenili wykorzystanie narzędzi i systemów informatycznych jako średni.

DOTARCIE DO GRUP DOCELOWYCH

Przeprowadzano sondaż diagnostyczny wśród 5 grup docelowych :

-300 **studentów** (osoby niepełnosprawne)- po 150 studentów z każdej grupy (uczelnie sygnatariusze i nie sygnatariusze)

-100 **pracodawców** zatrudniających studentów bądź absolwentów uczelni wyższych z niepełnosprawnością (50 studentów bądź absolwentów z uczelni sygnatariuszy i 50 z nie sygnatariuszy)

-100 **absolwentów** uczelni wyższych z niepełnosprawnością (50 absolwentów z uczelni sygnatariuszy i 50 z nie sygnatariuszy)

- 50 **nauczycieli akademickich** (25 nauczycieli akademickich z z uczelni sygnatariuszy i 25 z nie sygnatariuszy)

- 50 **pracowników funkcyjnych** (rektorzy, dziekani, kierownicy katedr i zakładów, 25 pracowników z uczelni sygnatariuszy i 25 z nie sygnatariuszy), co umożliwi również weryfikacje poniższych hipotez badawczych.

Ankieta została skonstruowana w formie online oraz w wersji papierowej, co zostało dostosowane do potrzeb i oczekiwań grupy docelowej (w tym osoby z różnymi niepełnosprawnościami).

Badania miały charakter ogólnopolski, porównawczy. Badaniem objęto zarówno uczelnie, które są sygnatariuszami deklaracji SOU (Społecznej Odpowiedzialności Uczelni) jak i te, które nie przystąpiły do niej, co umożliwiło dokonanie analizy porównawczej.

1. Osoby z niepełnosprawnością (studenci i absolwenci)

Kanały dotarcia:

Biura ds. osób z niepełnosprawnością na uczelniach (kontakt bezpośredni) –pomoc w nawiązaniu kontaktu i przekazaniu informacji o projekcie.

Organizacje studenckie zajmujące się integracją i wsparciem osób z niepełnosprawnością.

Media społecznościowe – grupy na Facebooku i LinkedIn dla studentów i absolwentów.

Stowarzyszenia i fundacje wspierające edukację i aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością (Fundacja Integracja, PFRON).

Ankiety online– rozsyłane za pomocą uczelnianych mailingów i grup dyskusyjnych oraz umieszczone na stronie Menedżerskiej Akademii Nauk Stosowanych w Warszawie.

2. Uczelnie wyższe (publiczne i niepubliczne)

Kanały dotarcia:

Dziekanaty i władze uczelni – kontakt bezpośredni

Konferencje i wydarzenia naukowe – związane ze społeczną odpowiedzialnością uczelni.

Webinary i spotkania informacyjne – dla kadry akademickiej i administracyjnej.

3. Pracodawcy i organizacje wspierające rynek pracy

Kanały dotarcia:

Firmy i korporacje – szczególnie te, które angażują się w programy różnorodności i włączania (np. CSR).

Agencje rekrutacyjne i HR – zajmujące się zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością.

Portale z ofertami pracy – jak Pracuj.pl, OLX Praca, gdzie można zamieścić informacje o badaniu.

LinkedIn i grupy branżowe – kontakt z menedżerami HR i specjalistami ds. rekrutacji.

4. Organizacje pozarządowe i instytucje wspierające

Kanały dotarcia:

Fundacja Integracja, PFRON, NGO-sy –pomoc w promocji projektu i dotarciu do beneficjentów.

Ankieta została skonstruowana w formie online oraz w wersji papierowej, co zostało dostosowane do potrzeb i oczekiwań grupy docelowej (w tym osoby z różnymi niepełnosprawnościami).

Sygnatariusze Deklaracji SOU	
L.p.	**Nazwa uczelni**
1.	**Akademia Finansów i Biznesu Vistula w Warszawie**
2.	**Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie**
3.	**Akademia Muzyczna im. Feliksa Nowowiejskiego w Bydgoszczy**
4.	**Akademia Polonijna w Częstochowie**
5.	**Akademia Sztuk Pięknych w Gdańsku**
6.	**Akademia Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu**
7.	**Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu**
8.	**Collegium Civitas w Warszawie**
9.	**Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu**
10.	**Gdański Uniwersytet Medyczny**
11.	**Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa in. Wojciecha Korfantego w Katowicach**
12.	**Mazowiecka Uczelnia Publiczna w Płocku**
13.	**Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej**
14.	**Państwowa Uczelnia im. Stefana Batorego w Skierniewicach**
15.	**Państwowa Uczelnia Zawodowa we Włocławku**
16.	**Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna im. Ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu**
17.	**Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu**
18.	**Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Ciechanowie**
19.	**Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu**
20.	**Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nysie**

21.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Tarnowie
22.	Politechnika Białostocka
23.	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki
24.	Politechnika Śląska
25.	Politechnika Warszawska
26.	Polsko-Japońska Akademia Technik Komputerowych
27.	Szkoła Główna Turystyki i Hotelarstwa Vistula
28.	Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach
29.	Uniwersytet w Białymstoku
30.	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
31.	Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie
32.	Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
33.	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
34.	Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
35.	Uniwersytet Medyczny w Białymstoku
36.	Uniwersytet Medyczny w Łodzi
37.	Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu
38.	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
39.	Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie
40.	Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach
41.	Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu
42.	Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu
43.	Uniwersytet Rzeszowski
44.	Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy
45.	Uniwersytet Warszawski
46.	Warszawski Uniwersytet Medyczny

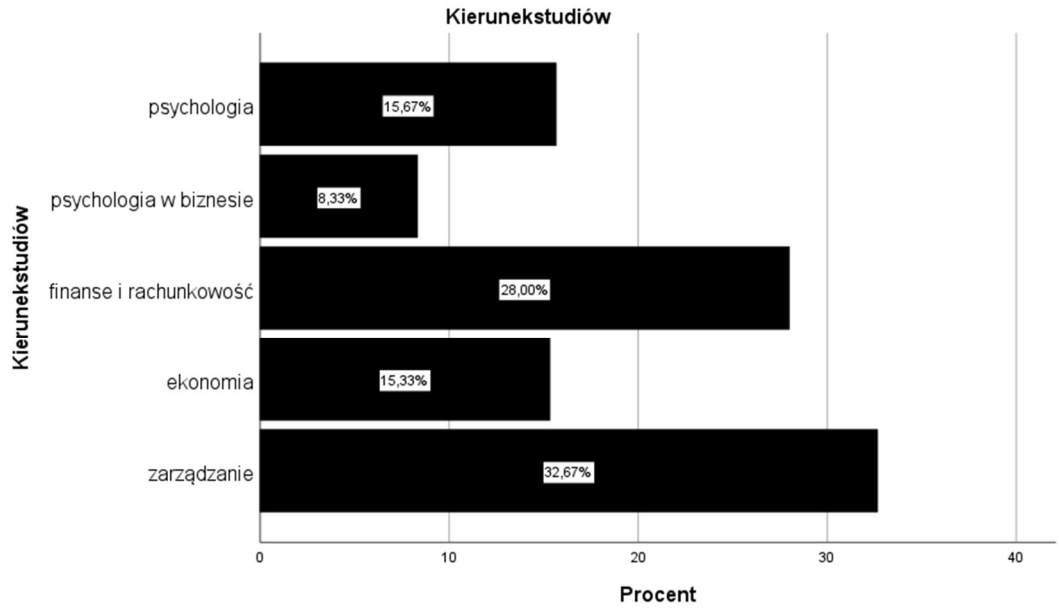
47.	Wojskowa Akademia Techniczna im. Jarosława Dąbrowskiego w Warszawie
48.	Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni
49.	Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku
50.	Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu
51.	Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu
52.	Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego "Apeiron" w Krakowie
53.	Wyższa Szkoła Ekologii i Zarządzania w Warszawie
54.	Wyższa Szkoła Europejska w Krakowie
55.	Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy
56.	Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie
57.	Wyższa Szkoła Planowania Strategicznego w Dąbrowie Górniczej
58.	Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach
59.	Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie
60.	Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie

CHARAKTERYSTYKA GRUP DOCELOWYCH

STUDENCI

W badaniu wzięli udział studenci, łącznie 300 studentów z niepełnosprawnością, po 150 z uczelni sygnatariuszy SOU i nie sygnatariuszy SOU. Były to osoby w wieku do 25 lat- 31 respondentów, w przedziale wieku 26-35 lat -86, 36-45 lat -155 (najliczniejsza grupa wiekowa, 51,67%) oraz powyżej 45 lat- 28. W badaniu wzięło udział 115 kobiet studentek (38,33 %) i 185 mężczyzn-studentów (61,67%). Liczniejszą grupę stanowili studenci studiów niestacjonarnych – 195 osób (65%) niż studiów stacjonarnych 105 (35%). W badaniu uczestniczyło 249 studentów studiów II stopnia (83%) oraz 51 studentów studiów I stopnia (17%), 168 studentów z uczelni publicznych (56%) oraz 132 studentów z uczelni niepublicznych (44%), 178 studentów z uczelni akademickich (59,3%) oraz 122 studentów z uczelni zawodowych (40,7%). Wśród respondentów znaleźli się studenci z kierunku

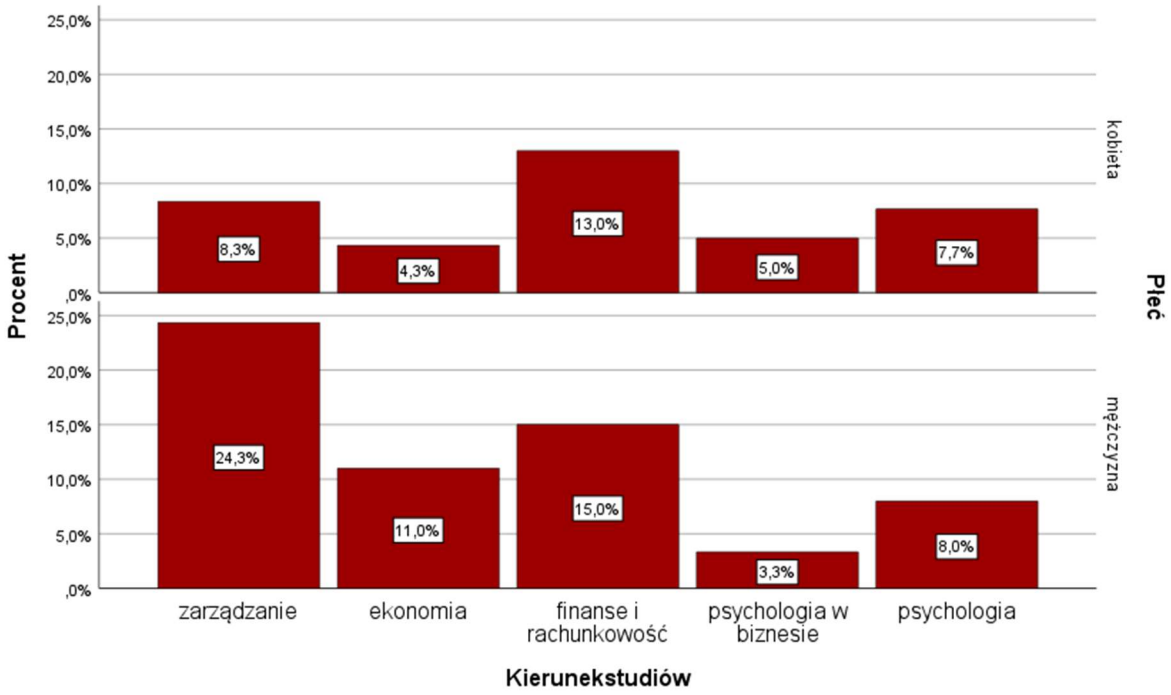
zarządzanie 98 osób (32,7%), finanse i rachunkowość 84 (28%), psychologia 47 (15,7%), ekonomia 46 (15,3%), psychologia w biznesie 25 (8,3%).



Najliczniejszą grupę stanowili respondenci ze stażem zawodowym w przedziale 7-11 lat – 82%, w przedziale 2-6 lat- 11,33% oraz powyżej 11 lat – 6,67%. Wśród studentów znalazło się 47 bezrobotnych studentów (15,7%) oraz 253 aktywnych zawodowo (84,3%).

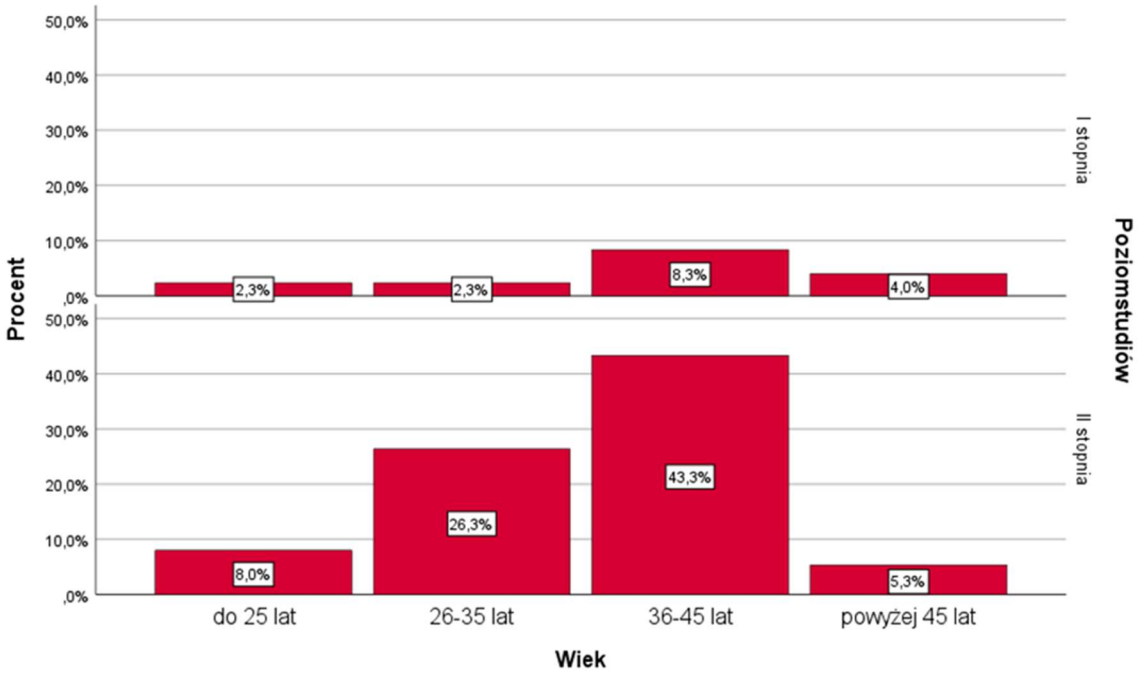
Płeć a kierunek studiów

Wśród studentów kierunku zarządzanie znalazło się 25 kobiet (8,3%) oraz 73 mężczyzn (24,3%), ekonomia 13 kobiet (4,3%) i 33 mężczyzn (11%), finanse i rachunkowość 39 kobiet (13%) i 45 mężczyzn (15%), psychologia w biznesie 15 kobiet (5%) i 10 mężczyzn (3,3%) oraz psychologia 23 kobiety (7,7%) i 24 mężczyzn (8%). Najwięcej kobiet studiowało na kierunku finanse i rachunkowość, zaś najwięcej mężczyzn na kierunku zarządzanie. Więcej kobiet niż mężczyzn studiowało jedynie na kierunku psychologia w biznesie.



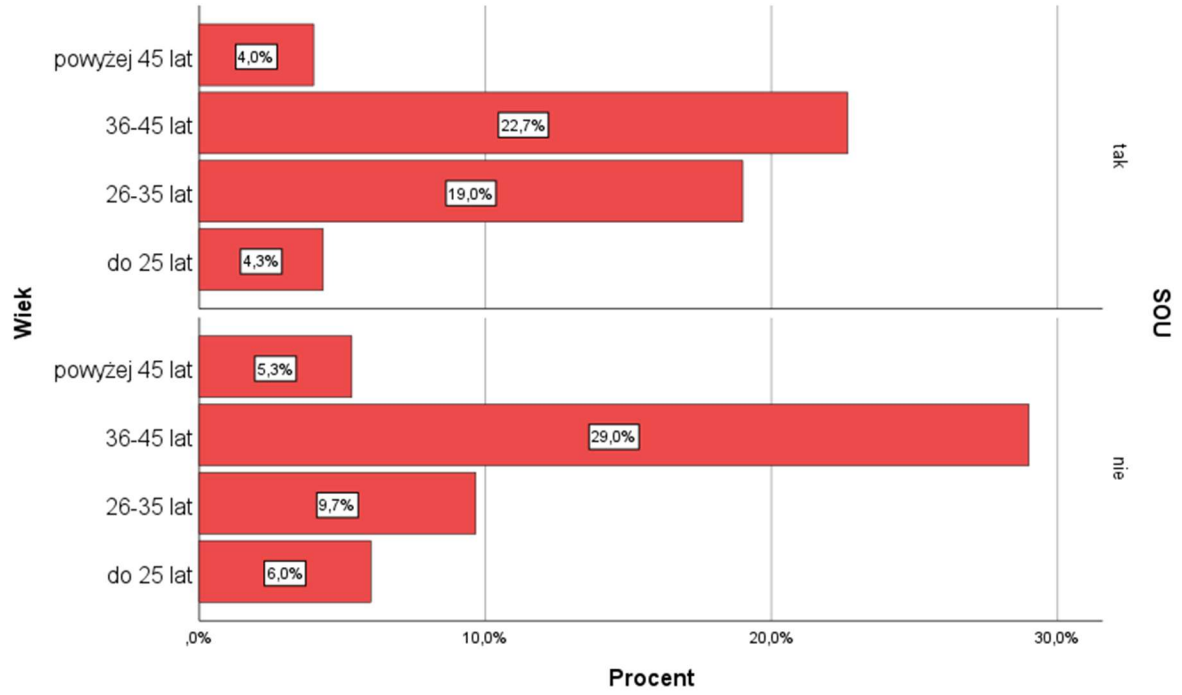
Wiek a poziom studiów

W badaniu wzięli udział respondenci w wieku do 25 lat – 7 studentów studiów I stopnia (2,3%) i 24 studiów II stopnia (8%), w wieku 26-35 lat – 7 studentów I stopnia (2,3%) i 79 studiów II stopnia (26,3%), w wieku 36-45 lat – 25 studentów studiów I stopnia (8,3%) i 130 studiów II stopnia (43,3%) oraz w wieku powyżej 45 lat- 12 studentów studiów I stopnia (4%) oraz 16 studiów II stopnia (5,3%). Najliczniejszą grupę stanowili studenci w wieku 36-45 lat zarówno wśród studentów studiów I jak i II stopnia.

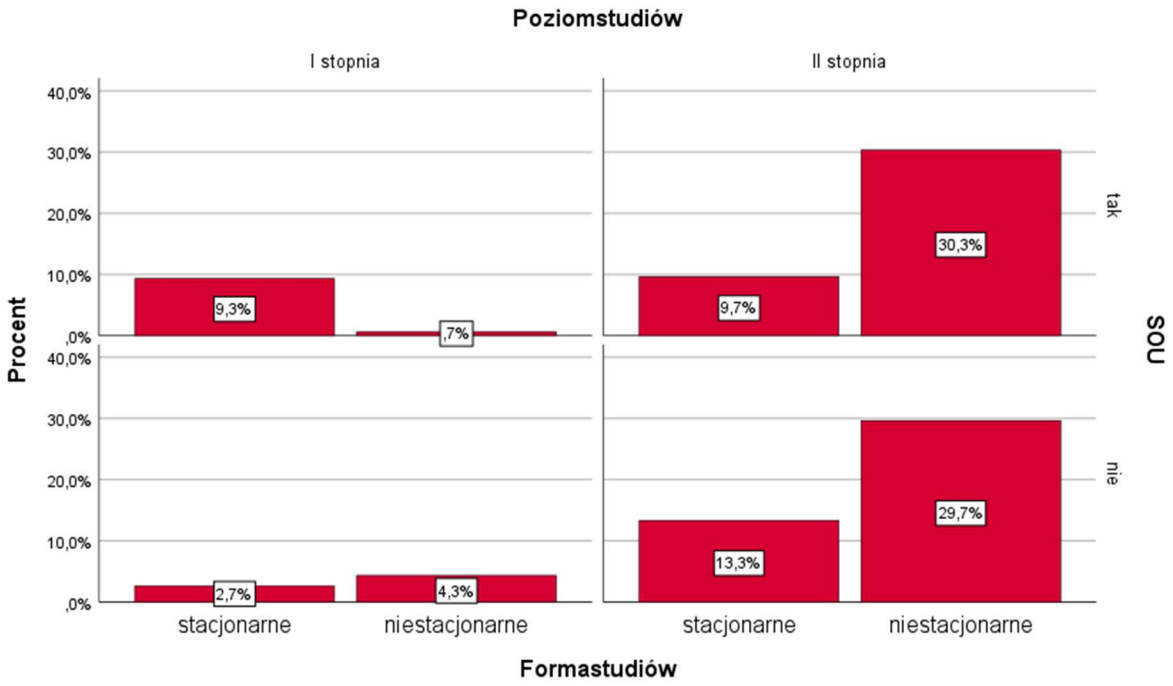


Studenci z uczelni sygnatariuszy SOU i nie sygnatariuszy SOU

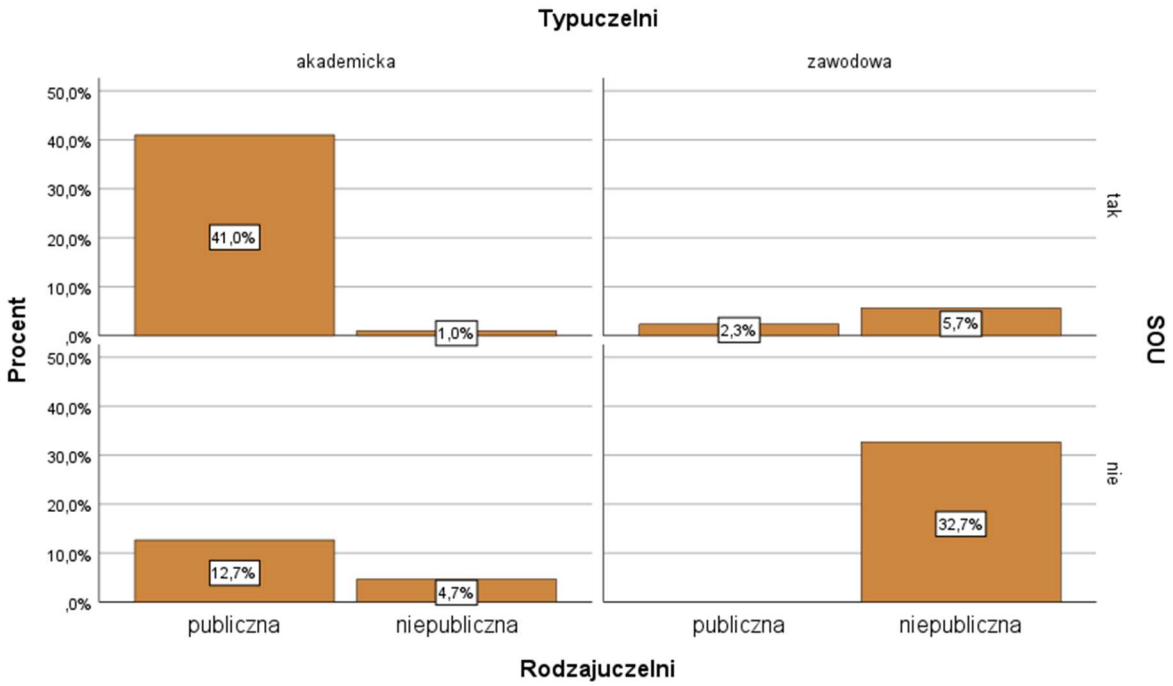
Wśród studentów z uczelni sygnatariuszy SOU znaleźli się respondenci w wieku do 25 lat (4,3%), 26-35 lat (19%), 36-45 lat (22,7%) oraz powyżej 45 lat (4%), zaś wśród studentów z uczelni nie sygnatariuszy SOU znaleźli się respondenci w wieku do 25 lat (6%), 26-35 lat (9,7%), 36-45 lat (29%) oraz powyżej 45 lat (5,3%).



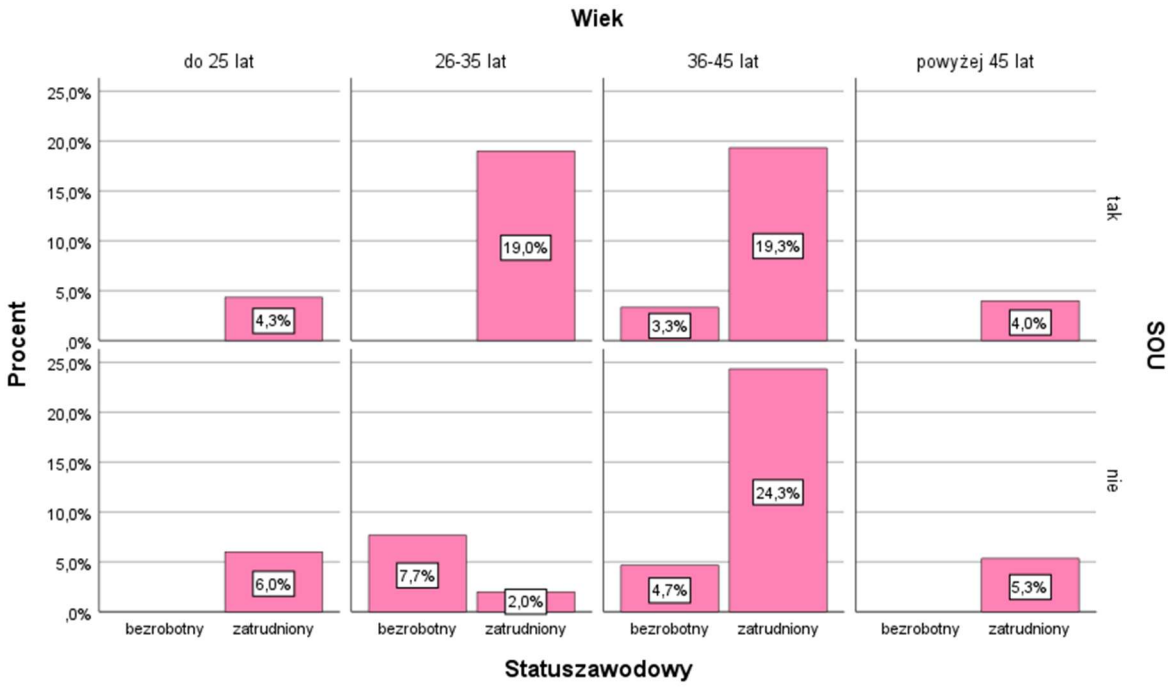
Wśród studentów studiów I stopnia z uczelni sygnatariuszy SOU znaleźli się respondenci studiów stacjonarnych (9,3%) oraz niestacjonarnych (0,7%) oraz studiów II stopnia z uczelni nie sygnatariuszy SOU znaleźli się studenci studiów stacjonarnych (2,7%) oraz niestacjonarnych (4,3%). Natomiast wśród studentów studiów II stopnia z uczelni sygnatariuszy SOU znaleźli się respondenci studiów stacjonarnych (9,7%) oraz niestacjonarnych (33%) oraz studiów II stopnia z uczelni nie sygnatariuszy SOU znaleźli się studenci studiów stacjonarnych (13,3%) oraz niestacjonarnych (29,7%).



Wśród studentów z uczelni akademickich sygnatariuszy SOU znaleźli się respondenci uczelni publicznych (41%) oraz niepublicznych (1%) oraz z uczelni nie sygnatariuszy SOU znaleźli się studenci uczelni publicznych (12,7%) oraz niepublicznych (4,7%). Natomiast wśród studentów uczelni zawodowych sygnatariuszy SOU znaleźli się respondenci z uczelni publicznych (2,3%) oraz niepublicznych (5,7%) oraz z uczelni nie sygnatariuszy SOU znaleźli się tylko studenci uczelni niepublicznych (32,7%).

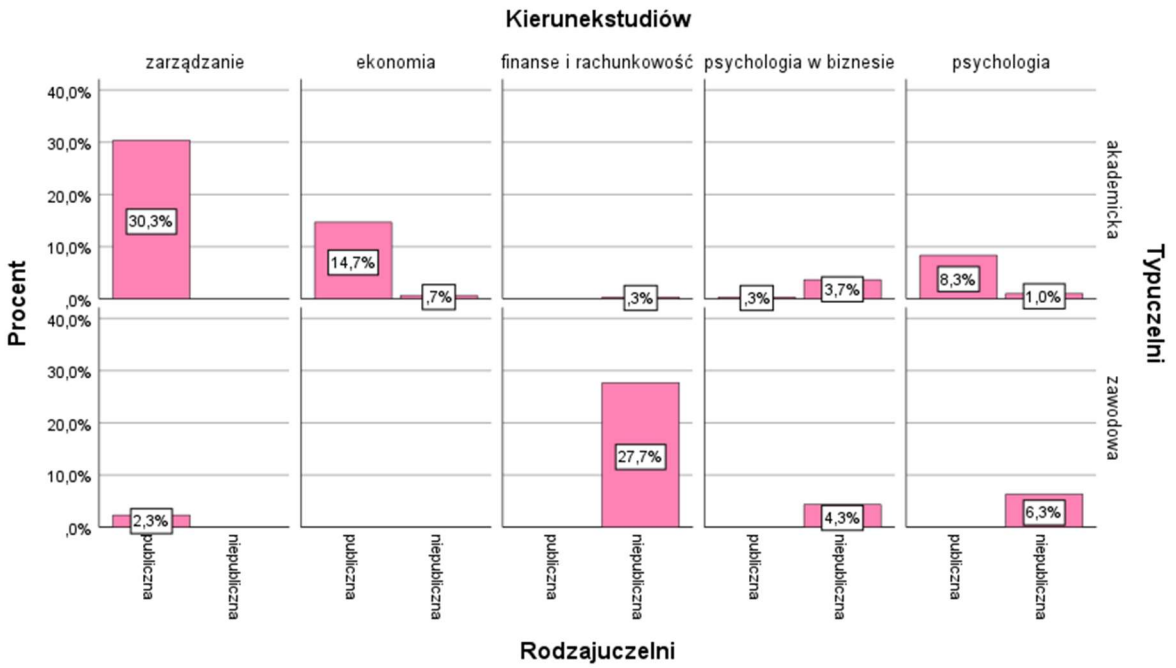


Wśród studentów w wieku do 25 lat z uczelni sygnatariuszy SOU znaleźli się respondenci tylko aktywni zawodowo (4,3%) oraz z uczelni nie sygnatariuszy SOU znaleźli się również tylko studenci aktywni zawodowo (12,7%). Wśród studentów w wieku do 26-35 lat z uczelni sygnatariuszy SOU znaleźli się respondenci tylko aktywni zawodowo (19%) oraz z uczelni nie sygnatariuszy SOU znaleźli się studenci aktywni zawodowo (2%) oraz bezrobotni (7,7%). Wśród studentów w wieku do 36-45 lat z uczelni sygnatariuszy SOU znaleźli się respondenci aktywni zawodowo (19,3%) i bezrobotni (3,3%) oraz z uczelni nie sygnatariuszy SOU znaleźli się studenci aktywni zawodowo (24,3%) oraz bezrobotni (4,7%). Wśród studentów w wieku powyżej 45 lat z uczelni sygnatariuszy SOU znaleźli się respondenci tylko aktywni zawodowo (4%) oraz z uczelni nie sygnatariuszy SOU znaleźli się również tylko studenci aktywni zawodowo (5,3%).



Typy uczelni a kierunki studiów

Wśród studentów z uczelni akademickich publicznych znaleźli się respondenci z kierunku zarządzanie (30,3%), ekonomia (14,7%), psychologia w biznesie (0,3%) oraz psychologia (8,35), zaś z uczelni akademickich niepublicznych znaleźli się respondenci z kierunku ekonomia (0,7%), finanse i rachunkowość (0,3%), psychologia w biznesie (3,7%) oraz psychologia (1%). Wśród studentów z uczelni zawodowych publicznych znaleźli się tylko respondenci z kierunku zarządzanie (2,3%), , zaś z uczelni zawodowych niepublicznych znaleźli się respondenci z kierunku finanse i rachunkowość (27,7%), psychologia w biznesie (4,3%) oraz psychologia (6,3%).



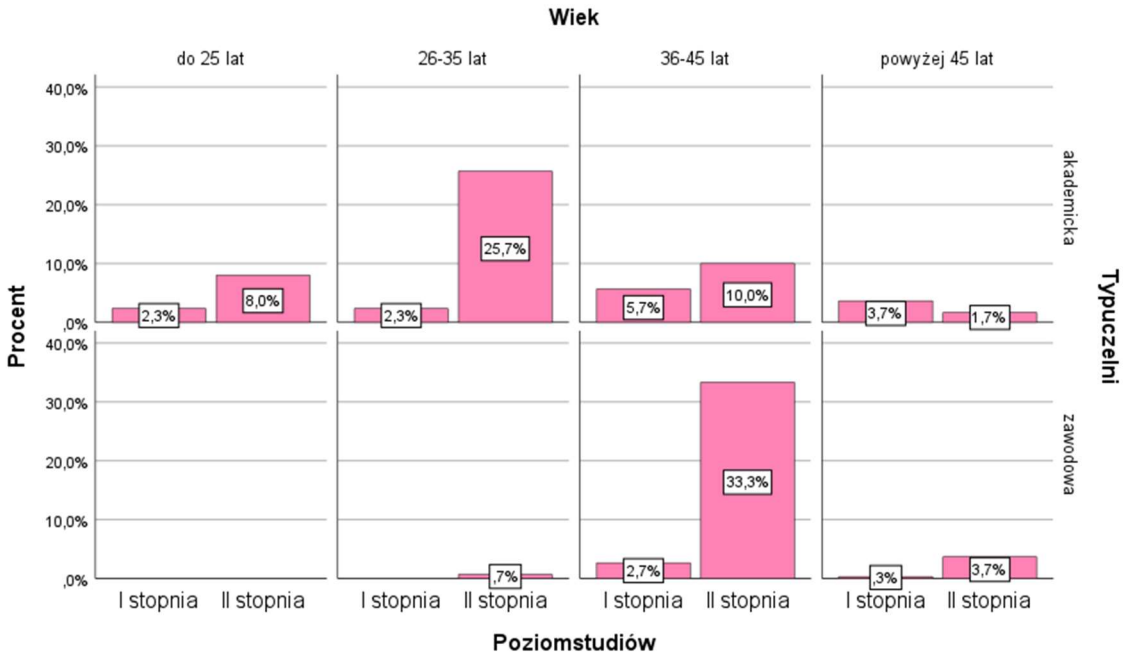
Typ uczelni, płeć i aktywność zawodowa studentów

Wśród studentów z uczelni akademickich znalazły się kobiety bezrobotne (6,7%) i aktywne zawodowo (11,7%) oraz mężczyźni bezrobotni (2%) oraz aktywni zawodowo (39%). Z kolei wśród studentów uczelni zawodowych znalazły się kobiety bezrobotne (2,3%) i aktywne zawodowo (17,7%) oraz mężczyźni bezrobotni (4,7%) oraz aktywni zawodowo (16%).



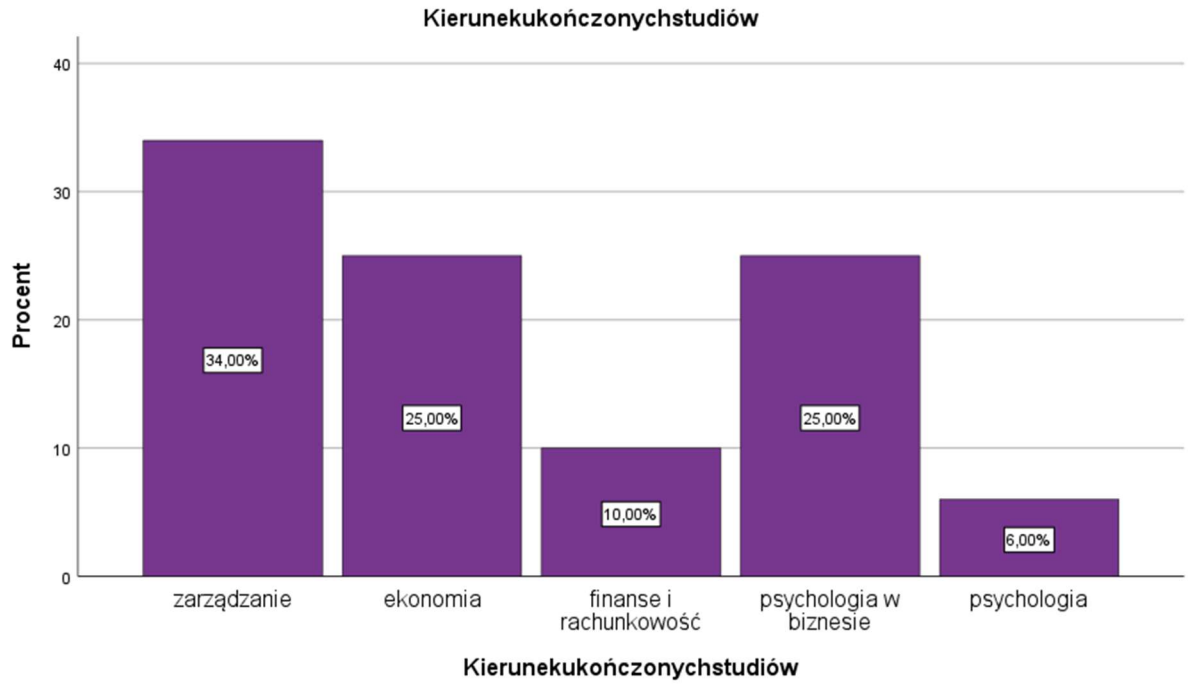
Typ uczelni, poziom studiów a wiek studentów

Wśród studentów w wieku do 25 lat z uczelni akademickich znaleźli się respondenci ze studiów I stopnia (2,3%) i II stopnia (8%) oraz nie było nikogo w tym przedziale wiekowym z uczelni zawodowych. Wśród studentów w wieku 26-35 lat z uczelni akademickich znaleźli się respondenci ze studiów I stopnia (2,3%) i II stopnia (25,7%) oraz z uczelni zawodowych studiów II stopnia (0,7%). Wśród studentów w wieku 36- 45 lat znaleźli się respondenci ze studiów I stopnia (5,7%) i II stopnia (10%), zaś z uczelni zawodowych znaleźli się również respondenci ze studiów I stopnia (27%) i II stopnia (33,3%). Wśród studentów w wieku powyżej 45 lat znaleźli się respondenci ze studiów I stopnia (3,7%) i II stopnia (1,7%), zaś z uczelni zawodowych znaleźli się również respondenci ze studiów I stopnia (0,3%) i II stopnia (3,7%).



ABSOLWENCI

W badaniu wzięło udział 100 **absolwentów** uczelni wyższych z niepełnosprawnością (50 absolwentów z uczelni sygnatariuszy SOU i 50 z nie sygnatariuszy SOU), w tym 18 w wieku do 25 lat, 10 w przedziale wieku 26-35 lat, 38 w przedziale wieku 36-45 lat oraz 34 osoby w wieku powyżej 45 lat, 62 kobiety oraz 38 mężczyzn. Wśród respondentów znalazło się 45 absolwentów studiów I stopnia oraz 55 studiów II stopnia, 34 respondentów kierunku zarządzanie, 25 ekonomia, 25 psychologia w biznesie, 10 finanse i rachunkowość oraz 6 psychologia, 70 absolwentów uczelni akademickich oraz 30 zawodowych oraz znalazło się zaledwie 10 aktualnie bezrobotnych absolwentów oraz 90 aktywnych zawodowo.

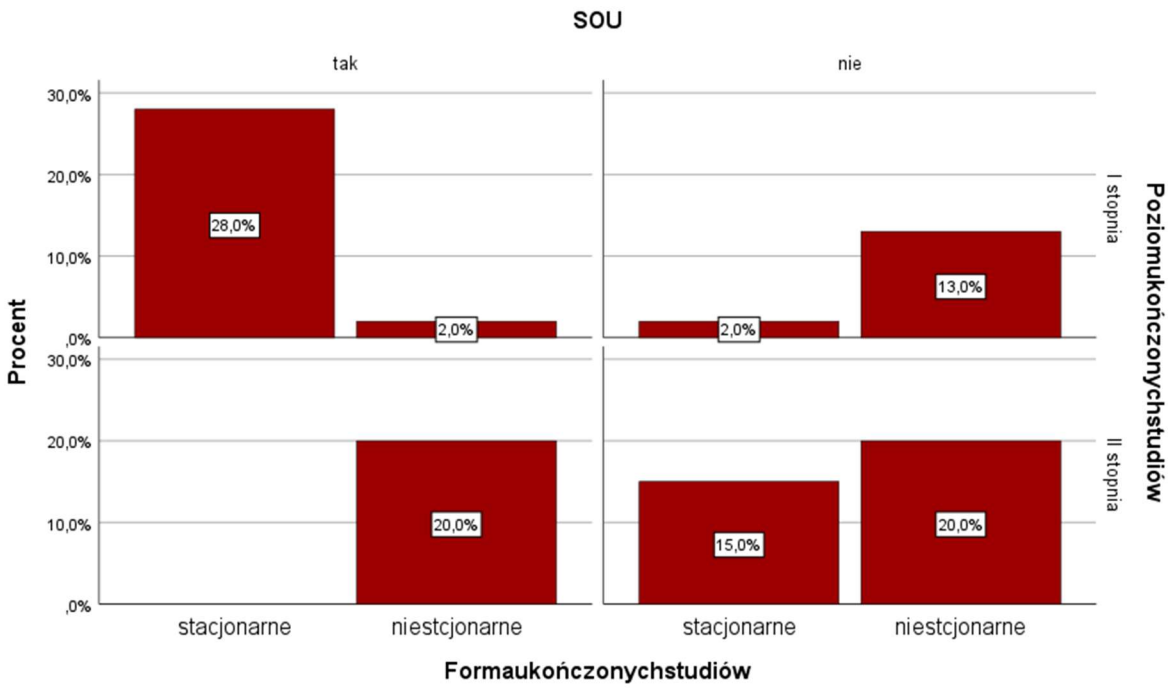


Absolwenci z uczelni sygnatariuszy SOU i nie sygnatariuszy SOU

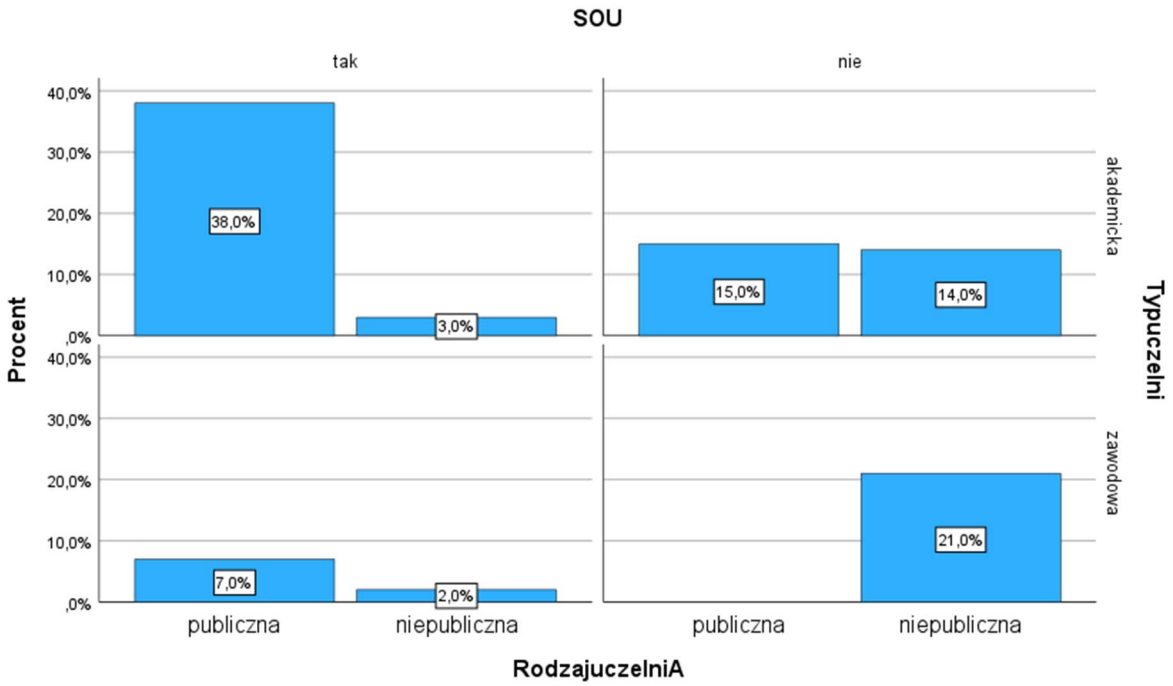
Wśród respondentów- kobiet z uczelni sygnatariuszy SOU znalazły się absolwentki w wieku powyżej 45 lat (18%), w przedziale wieku 36-45 lat (16%) oraz w przedziale 26-35 lat (1%), zaś wśród respondentów- mężczyzn z uczelni sygnatariuszy SOU znaleźli się absolwenci w przedziale wieku 36-45 lat (12%) oraz w przedziale 26-35 lat (3%). Z kolei wśród respondentów- kobiet z uczelni nie sygnatariuszy SOU znalazły się absolwentki w wieku powyżej 45 lat (14%), w przedziale wieku 36-45 lat (6%), w przedziale 26-35 lat (6%) oraz w wieku do 25 lat (1%), zaś wśród respondentów- mężczyzn z uczelni nie sygnatariuszy SOU znaleźli się absolwenci w przedziale wieku 36-45 lat (4%), powyżej 45 lat (2%) oraz w wieku do 25 lat (17%).



Wśród respondentów znaleźli się absolwenci z uczelni sygnatariuszy SOU, studiów I stopnia stacjonarnych (28%) jak i niestacjonarnych (2%) oraz z uczelni nie sygnatariuszy SOU, studiów I stopnia stacjonarnych (2%) jak i niestacjonarnych (13%). Z kolei wśród respondentów znaleźli się również absolwenci z uczelni sygnatariuszy SOU, studiów II stopnia niestacjonarnych (20%) oraz z uczelni nie sygnatariuszy SOU, studiów II stopnia stacjonarnych (15%) jak i niestacjonarnych (20%).

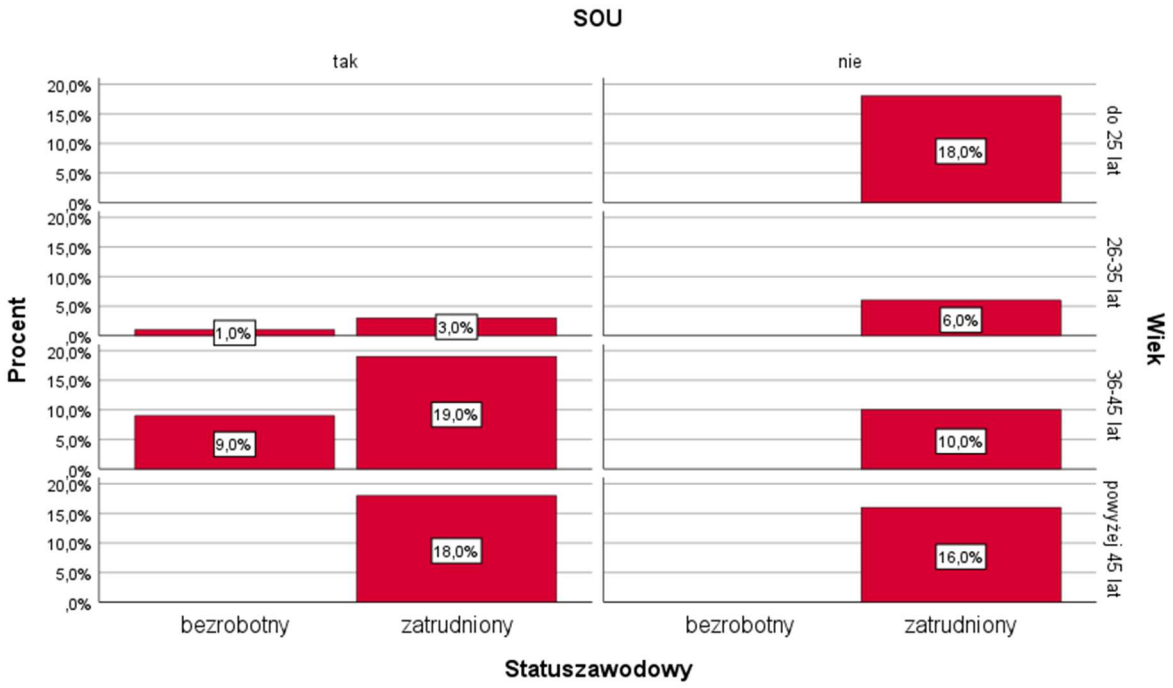


Wśród respondentów znaleźli się absolwenci z uczelni akademickich sygnatariuszy SOU publicznych (38%) jak i niepublicznych (3%) oraz z uczelni akademickich nie sygnatariuszy SOU, publicznych (15%) jak i niepublicznych (14%). Z kolei wśród respondentów znaleźli się również absolwenci z uczelni zawodowych sygnatariuszy SOU publicznych (7%) jak i niepublicznych (2%) oraz z uczelni zawodowych nie sygnatariuszy SOU niepublicznych (21%).



Wszyscy bezrobotni to absolwenci uczelni sygnatariuszy SOU.

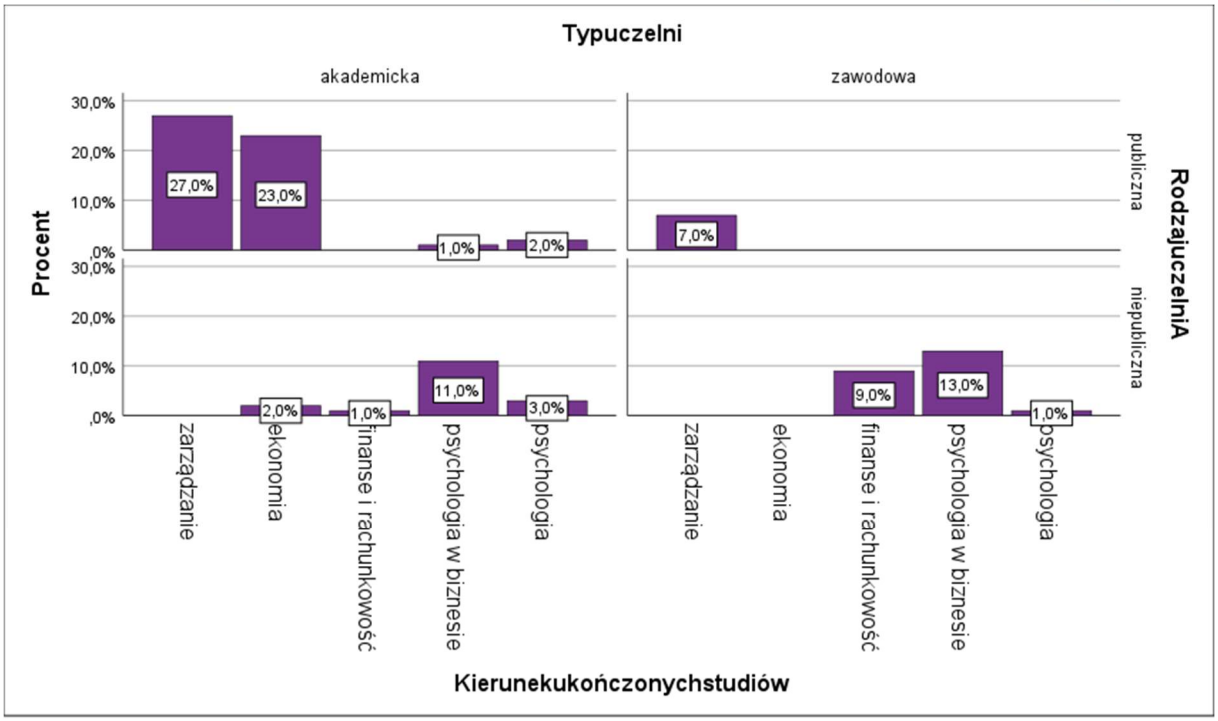
Wśród respondentów znaleźli się absolwenci z uczelni sygnatariuszy SOU -osoby aktualnie bezrobotne w wieku 26-35 lat (1%) oraz 36-45 lat (9%) oraz aktywne zawodowo w wieku 26-35 lat (3%), 36-45 lat (19%) oraz powyżej 45 lat (18%). Z kolei wśród respondentów znaleźli się absolwenci z uczelni nie sygnatariuszy SOU tylko aktywni zawodowo w wieku do 25 lat (18%), 26-35 lat (6%), 36-45 lat (10%) oraz powyżej 45 lat (16%).



Wśród absolwentów z uczelni sygnatariuszy SOU studiów stacjonarnych znaleźli się respondenci w wieku 26-35 lat (1%), 36-45 lat (16%) oraz powyżej 45 lat (11%) oraz ze studiów niestacjonarnych wieku 26-35 lat (3%), 36-45 lat (12%) oraz powyżej 45 lat (7%). Z kolei wśród absolwentów z uczelni nie sygnatariuszy SOU studiów stacjonarnych znaleźli się respondenci w wieku do 25 lat (9%) oraz powyżej 45 lat (8%) oraz ze studiów niestacjonarnych w wieku 25 lat (9%), 26-35 lat (6%), 36-45 lat (10%) oraz powyżej 45 lat (8%).

Typ i rodzaj uczelni a kierunki ukończonych studiów

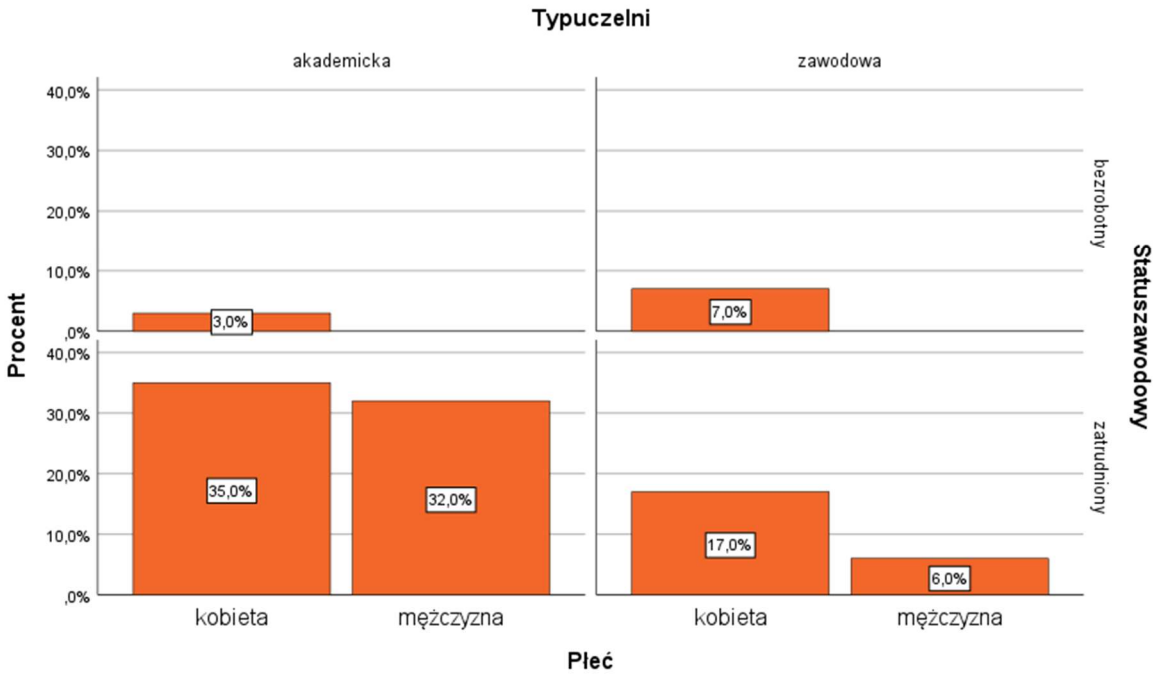
Wśród respondentów znaleźli się absolwenci z uczelni publicznych akademickich z kierunku zarządzanie (27%), ekonomia (23%), psychologia w biznesie (1%) oraz psychologia (2%), zaś z uczelni publicznych zawodowych tylko z kierunku zarządzanie (7%). Z kolei wśród respondentów znaleźli się absolwenci z uczelni niepublicznych akademickich z kierunku finanse i rachunkowość (1%), ekonomia (2%), psychologia w biznesie (11%) oraz psychologia (3%), zaś z uczelni niepublicznych zawodowych z kierunku finanse i rachunkowość (3%), psychologia w biznesie (13%) oraz psychologia (1%).



Typ uczelni, płeć absolwentów i aktywność zawodowa

Wszyscy bezrobotni absolwenci to kobiety.

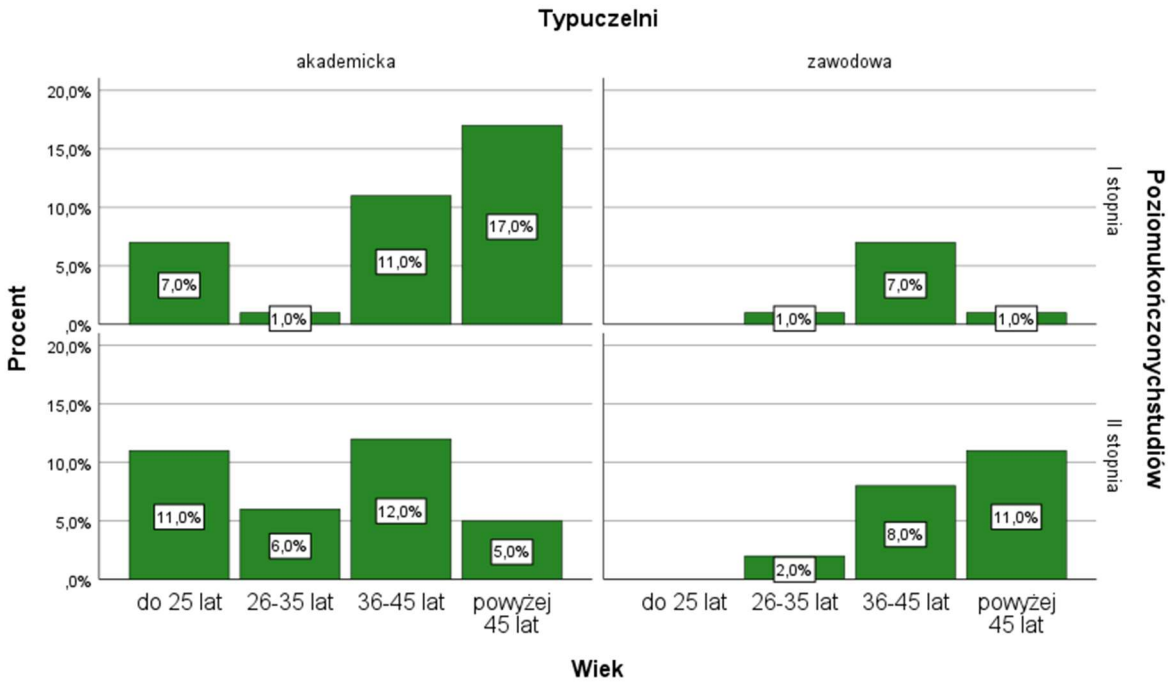
Wśród absolwentów uczelni akademickich znalazły się kobiety bezrobotne (3%) jak i aktywne zawodowo (35%) oraz mężczyźni pracujący (32%). Z kolei wśród absolwentów z uczelni zawodowych znalazły się kobiety bezrobotne (7%) oraz te pracujące (17%), a także mężczyźni pracujący (6%).



Typ uczelni, poziom studiów i wiek absolwentów

Wśród absolwentów uczelni akademickich studiów I stopnia znaleźli się respondenci w wieku do 25 lat (7%), 26-35 lat (1%), 36-45 lat (11%) oraz powyżej 45 lat (17%) oraz ze studiów II stopnia znaleźli się respondenci w wieku do 25 lat (11%), 26-35 lat (6%), 36-45 lat (12%) oraz powyżej 45 lat (5%).

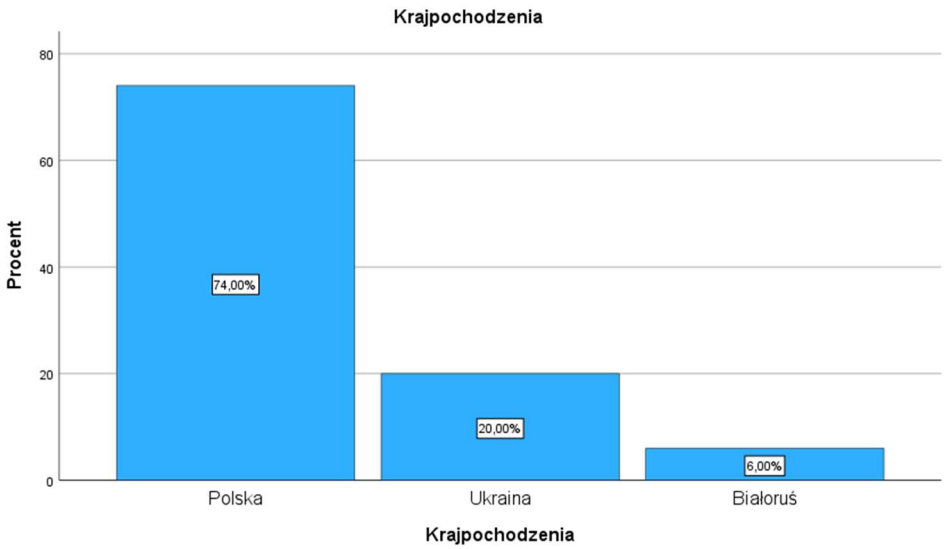
Wśród absolwentów uczelni zawodowych studiów I stopnia znaleźli się respondenci w wieku do 25 lat (11%), 26-35 lat (6%), 36-45 lat (12%) oraz powyżej 45 lat (5%) oraz ze studiów II stopnia znaleźli się respondenci w wieku 26-35 lat (2%), 36-45 lat (8%) oraz powyżej 45 lat (11%).



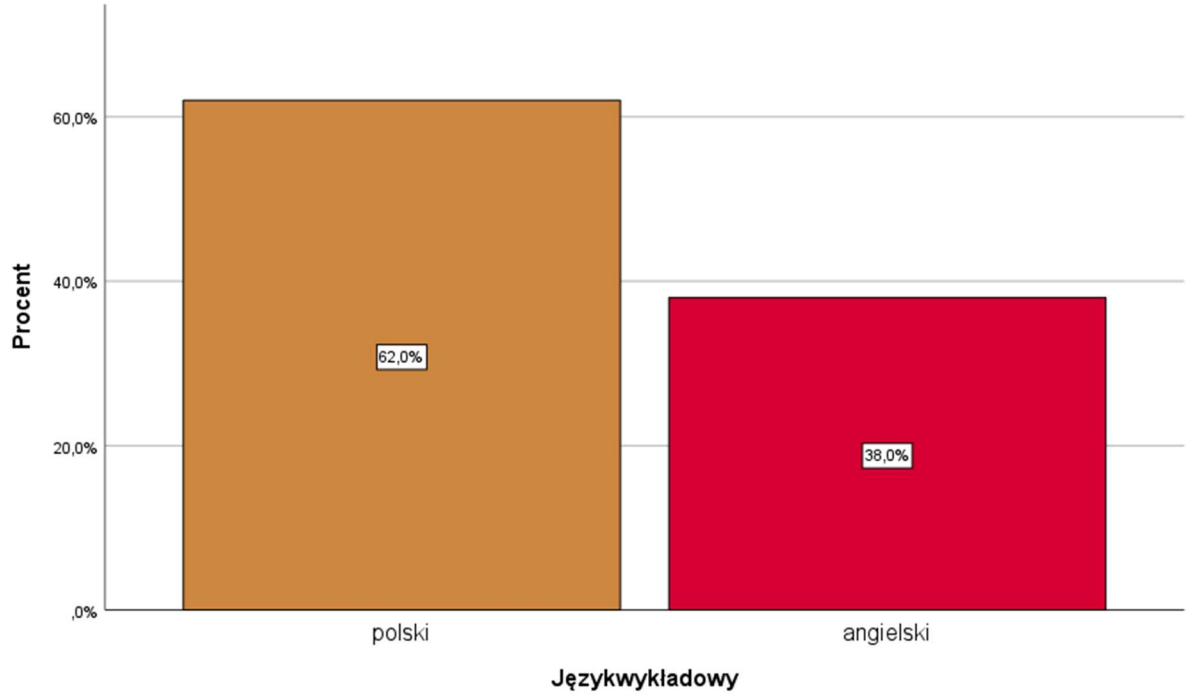
Nauczyciele akademiccy

W badaniu wzięło udział 50 nauczycieli akademickich, w tym 26 kobiet i 24 mężczyzn, będących nauczycielami akademickimi. Najliczniejszą grupę respondentów stanowiły osoby w przedziale wiekowym 36-45 lat (56%), następnie powyżej 40 lat (28%) oraz najmniej liczną w przedziale 26-35 lat (16%).

Pośród respondentów znalazło się 13 nauczycieli akademickich- cudzoziemców oraz 37 Polaków. Na prowadzenie zajęć w języku polskim wskazało 62% nauczycieli akademickich, zaś 38% wskazało na język angielski jako język wykładowy. Najliczniejszą grupę wśród respondentów stanowili Polacy 37 osób, zaś Ukraińcy 10 osób i Białorusini 3.

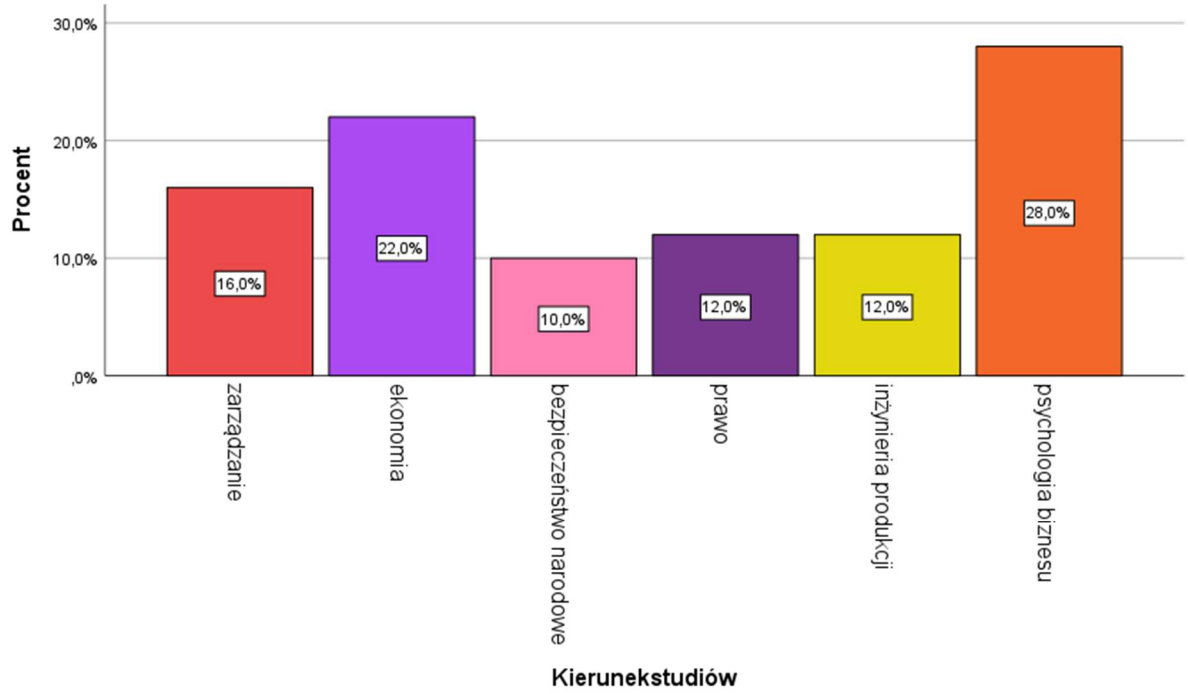


Na prowadzenie zajęć w języku polskim wskazało 62% nauczycieli akademickich, zaś 38% wskazało na język angielski jako język wykładowy.



Wśród respondentów znaleźli się nauczyciele akademiccy prowadzący zajęcia na kierunkach: psychologia biznesu 28%, ekonomia 22%, zarządzanie 16%, prawo 12%, inżynieria produkcji 12%, bezpieczeństwo narodowe 10% oraz osoby ze stażem zawodowym do 5 lat (40%), 11-15

lat (24%), powyżej 15 lat (22%), 6-10 lat (14%). W ciągu swojej aktywności zawodowej respondenci pracowali na 1-6 uczelniach (20%), 7-12 (46%), 13-18 (34%).



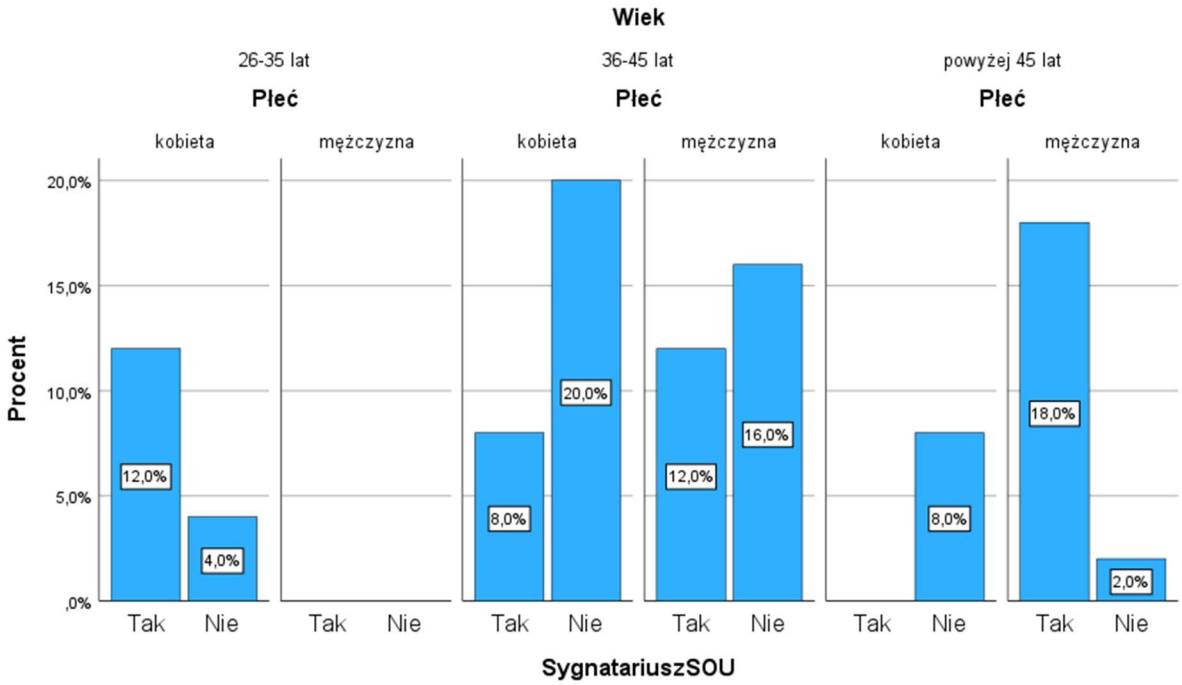
W grupie 50 respondentów znalazło się 20 nauczycieli akademickich z uczelni publicznych oraz 30 z niepublicznych oraz 34 nauczycieli zatrudnionych na uczelniach akademickich i 16 na zawodowych. Połowa nauczycieli akademickich była zatrudniona na uczelniach będących sygnatariuszami SOU, a połowa na nie będących sygnatariuszami SOU.

Nauczyciele akademiccy zatrudnieni na uczelniach sygnatariuszy SOU i nie sygnatariuszy SOU

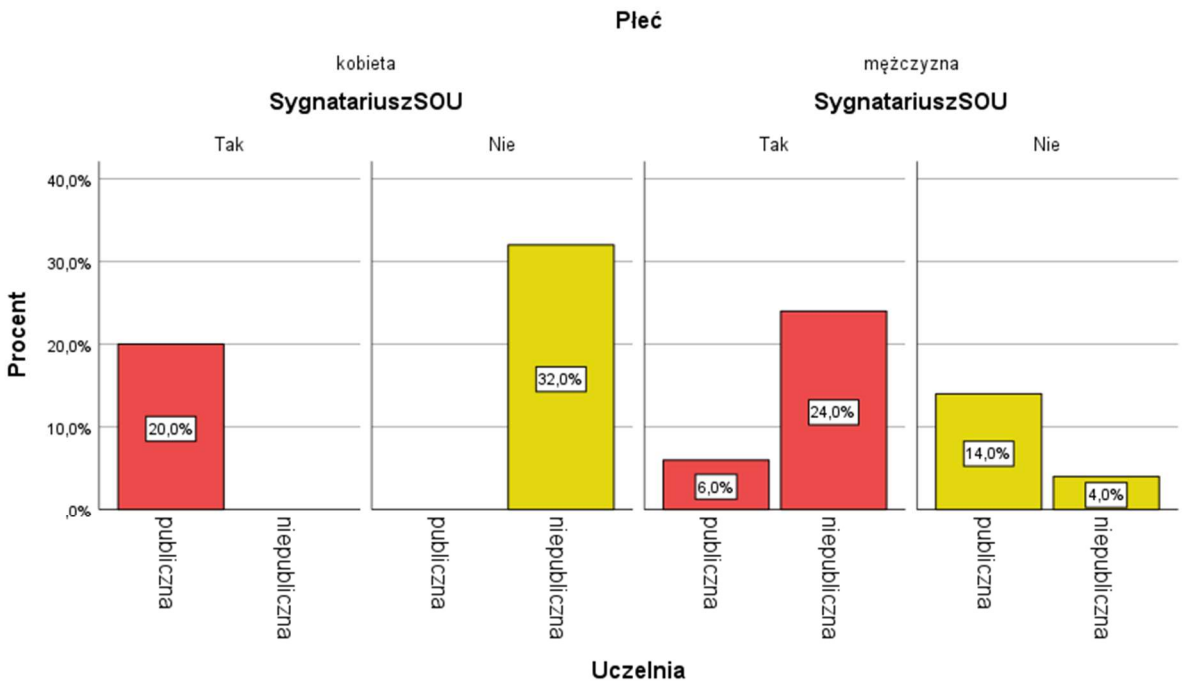
Wśród respondentów zatrudnionych na uczelniach będących sygnatariuszami SOU znalazło się 20% kobiet z uczelni publicznych oraz 24% mężczyzn z uczelni niepublicznych u 6% z publicznych. Natomiast wśród respondentów nie będących sygnatariuszami SOU znalazło się 32% kobiet z uczelni niepublicznych oraz 14% mężczyzn z niepublicznych i 4% z publicznych.

Wśród respondentów zatrudnionych na uczelniach będących sygnatariuszami SOU znalazło się 12% kobiet w wieku 26-35 lat i 8% w wieku 36-45 lat, a także 12% mężczyzn w wieku 26-35 lat i 18% powyżej 45 lat. Natomiast wśród respondentów nie będących sygnatariuszami SOU

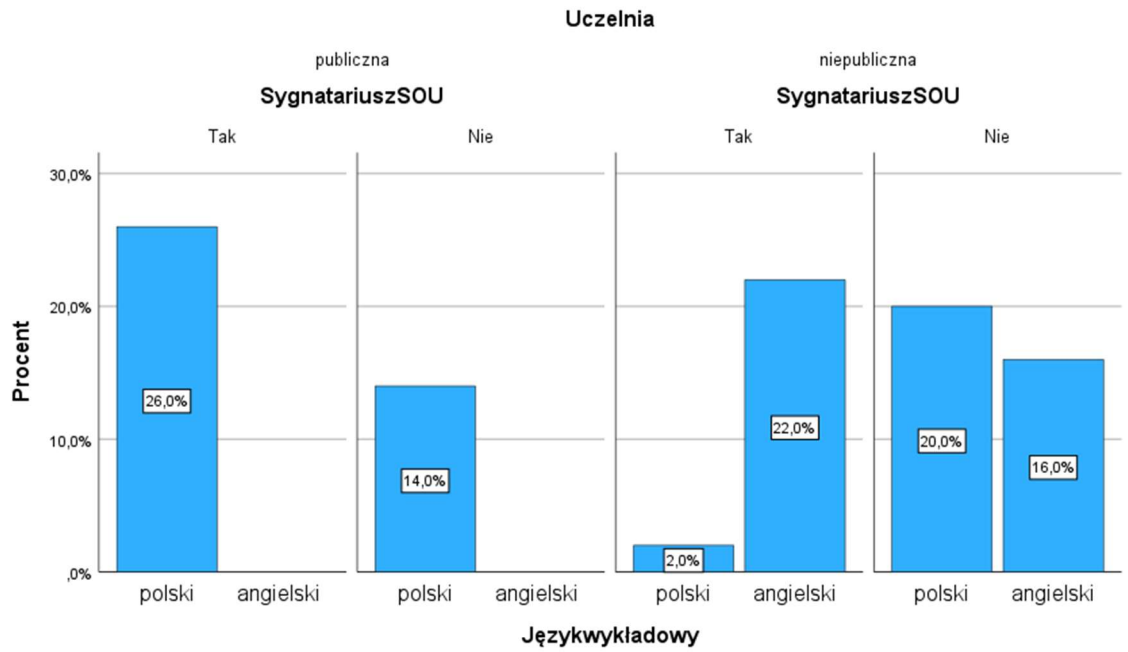
znalazło się 20% kobiet w wieku 36-45 lat, 4% w wieku 26-35 lat i 8% powyżej 45 lat, a także 16% mężczyzn w wieku 36-45 lat oraz 2% w wieku powyżej 45 lat.



Wśród respondentów zatrudnionych na uczelniach niepublicznych nie będących sygnatariuszami SOU znalazło się 2% cudzoziemców, zaś wśród respondentów zatrudnionych na uczelniach publicznych nie będących sygnatariuszami SOU było 24% cudzoziemców.

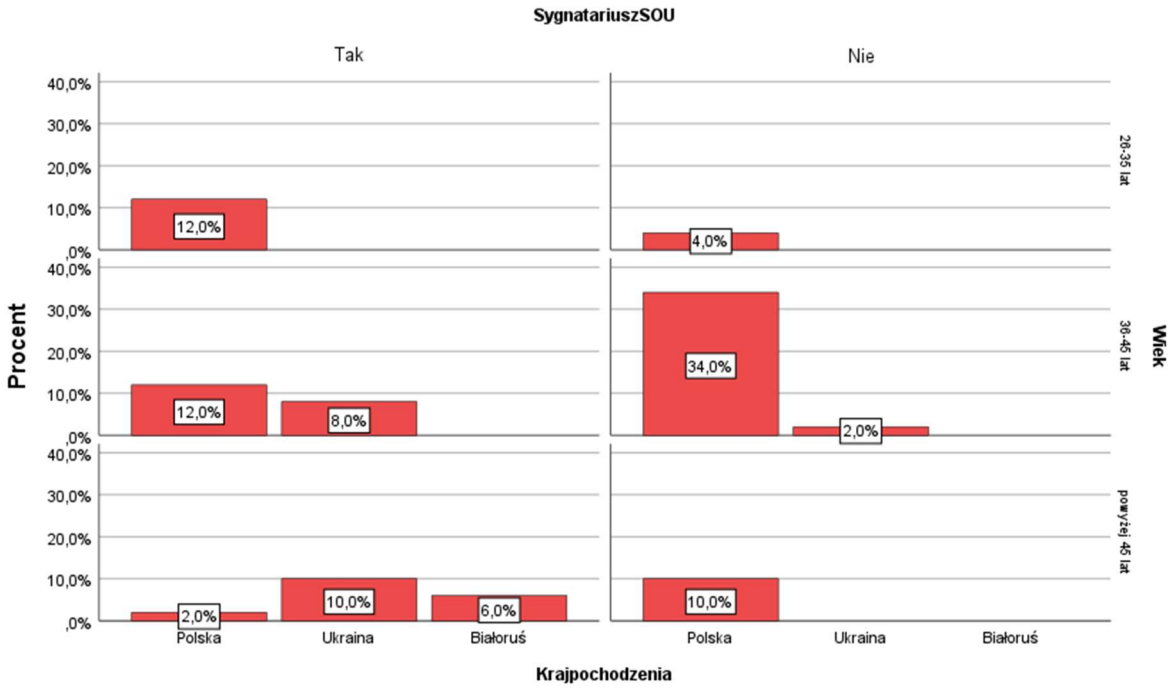


Wśród respondentów zatrudnionych na uczelniach publicznych będących sygnatariuszami SOU znalazło się 26% nauczycieli prowadzących zajęcia w języku polskim, zaś na niepublicznych 22% w języku angielskim, a 2% w języku polskim. Wśród respondentów zatrudnionych na uczelniach publicznych nie będących sygnatariuszami SOU znalazło się 14% nauczycieli prowadzących zajęcia w języku polskim, a na niepublicznych 20% w języku polskim i 16% w języku angielskim.



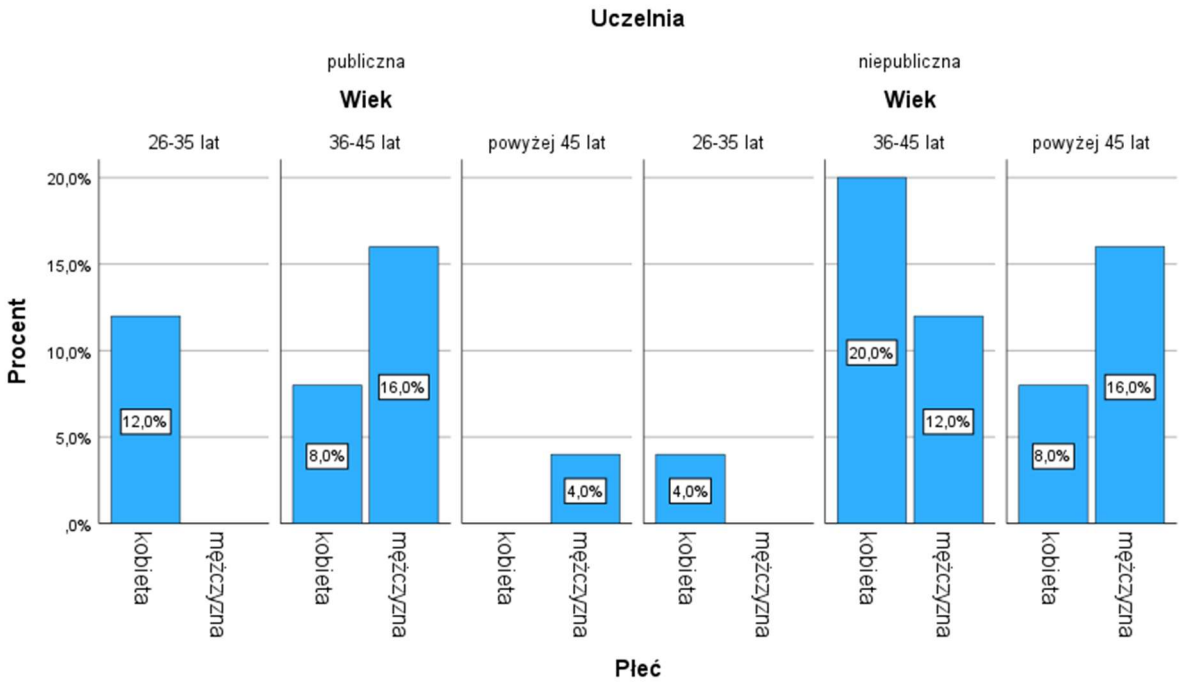
Wśród nauczycieli akademickich na uczelniach sygnatariuszach SOU znaleźli się Polacy w wieku 26-35 lat (12%), 36-45 lat (12%), powyżej 45 lat (2%), zaś na uczelniach nie sygnatariuszach SOU w wieku 26-35 lat (4%), 36-45 lat (36%) oraz powyżej 45 lat 10%.

Wśród nauczycieli akademickich tylko na uczelniach sygnatariuszach SOU znaleźli się Ukraińcy w wieku 36-45 lat (8%) i powyżej 45 lat (10%) oraz Białorusini w wieku powyżej 45 lat (6%).

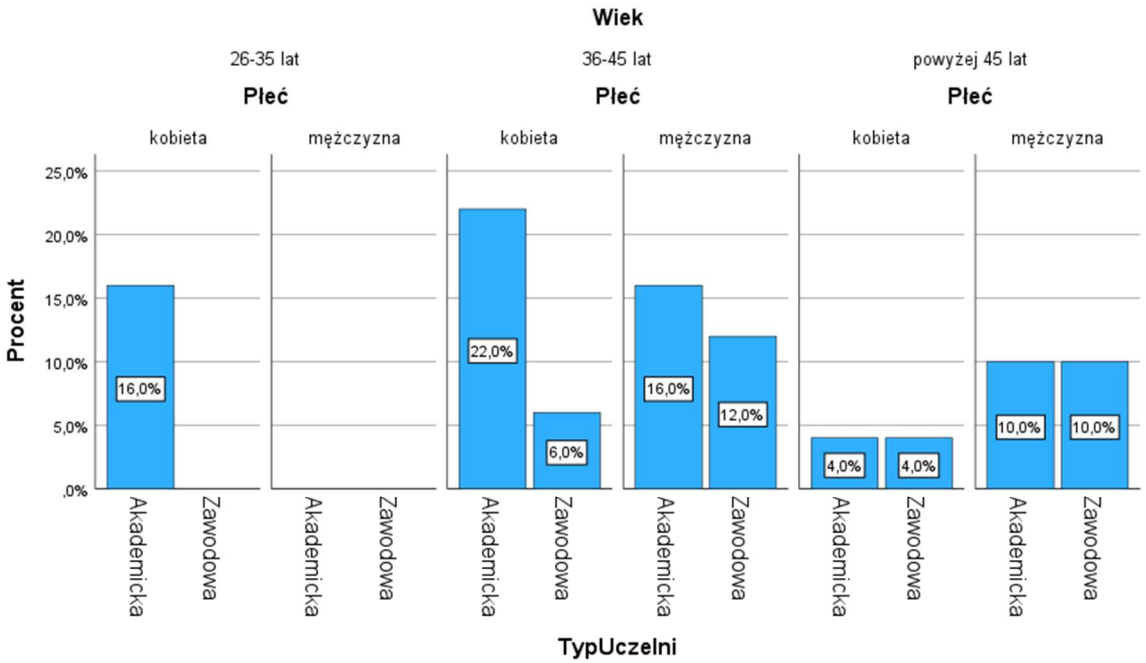


Typ, rodzaj uczelni, wiek i płeć nauczycieli akademickich

Wśród respondentów na uczelniach publicznych było 16% mężczyzn w wieku 36-45 lat oraz 4% w wieku powyżej 45 lat, zaś 12% kobiet w wieku 26-35 lat i 8% w wieku 36-45 lat. Z kolei na uczelniach niepublicznych było to 16% mężczyzn w wieku powyżej 45 lat, 12% w wieku 36-45 lat oraz 4% w wieku 26-35 lat, zaś jeśli chodzi o kobiety to było ich 20% w wieku 36-45 lat, 8% powyżej 45 lat oraz 4% w wieku 26-35 lat.

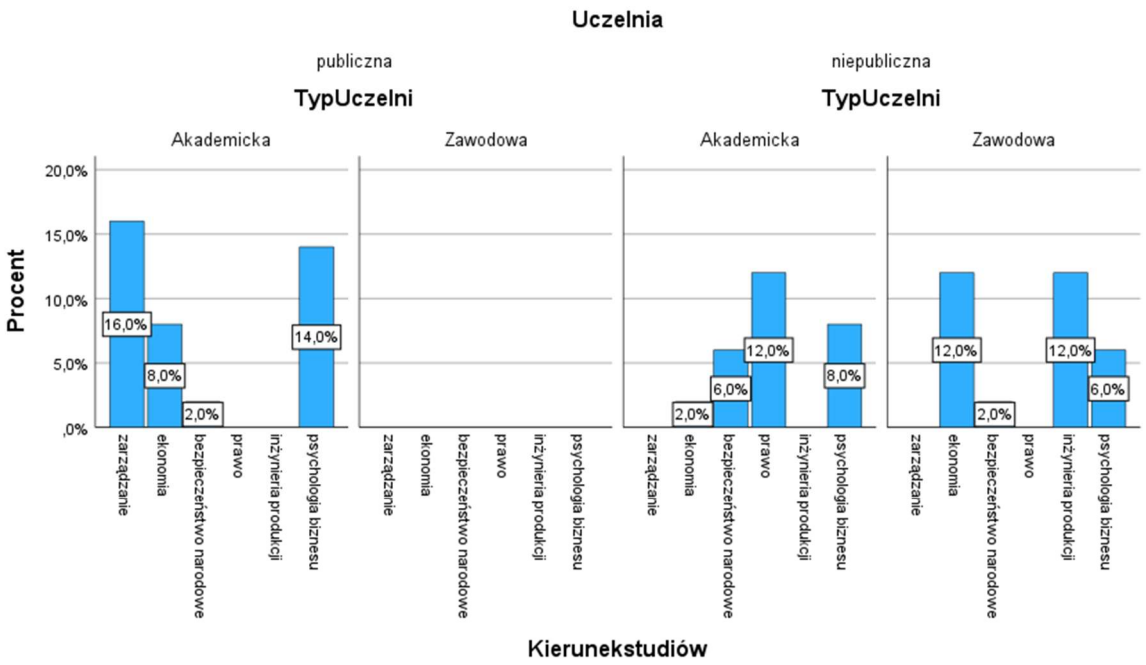


W większości kobiety były zatrudnione na uczelniach akademickich i zaledwie 4% na zawodowych (kobiety w wieku powyżej 45 lat). Natomiast mężczyźni w wieku 36-45 lat – 12% na uczelniach akademickich, 12% na zawodowych, w wieku powyżej 45 lat – 10% na akademickich i 10% na zawodowych. Wśród respondentów mężczyzn nie było osób w przedziale wiekowym 26-35 lat.



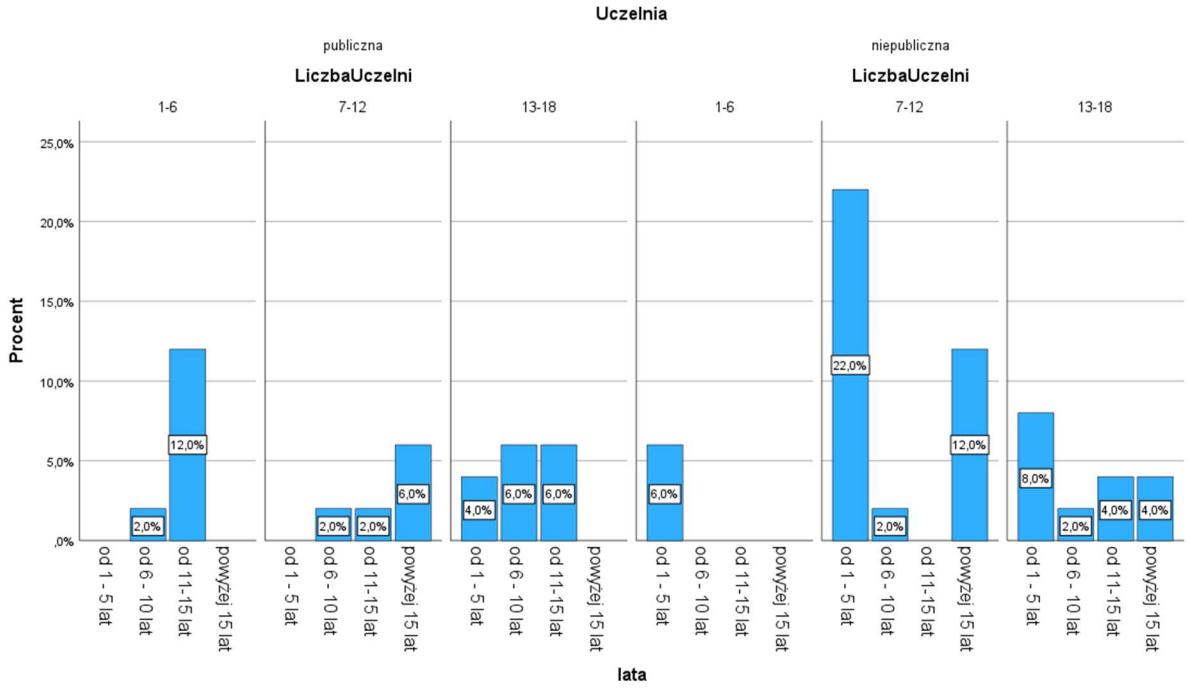
Rodzaj, typ uczelni a kierunek studiów, na którym nauczyciel akademicki prowadzi zajęcia

Wśród respondentów znaleźli się nauczyciele z uczelni publicznych akademickich prowadzący zajęcia na kierunkach: zarządzanie 16%, psychologia biznesu 14%, ekonomia 8%, bezpieczeństwo narodowe 2%. Nie było respondentów z uczelni publicznych zawodowych. Wśród respondentów znaleźli się nauczyciele z uczelni niepublicznych akademickich prowadzący zajęcia na kierunkach: prawo 12%, psychologia biznesu 8%, ekonomia 2%, bezpieczeństwo narodowe 6%, zaś z uczelni niepublicznych zawodowych na kierunkach: ekonomia 12%, inżynieria produkcji 12%, psychologia biznesu 6% oraz bezpieczeństwo narodowe 2%.



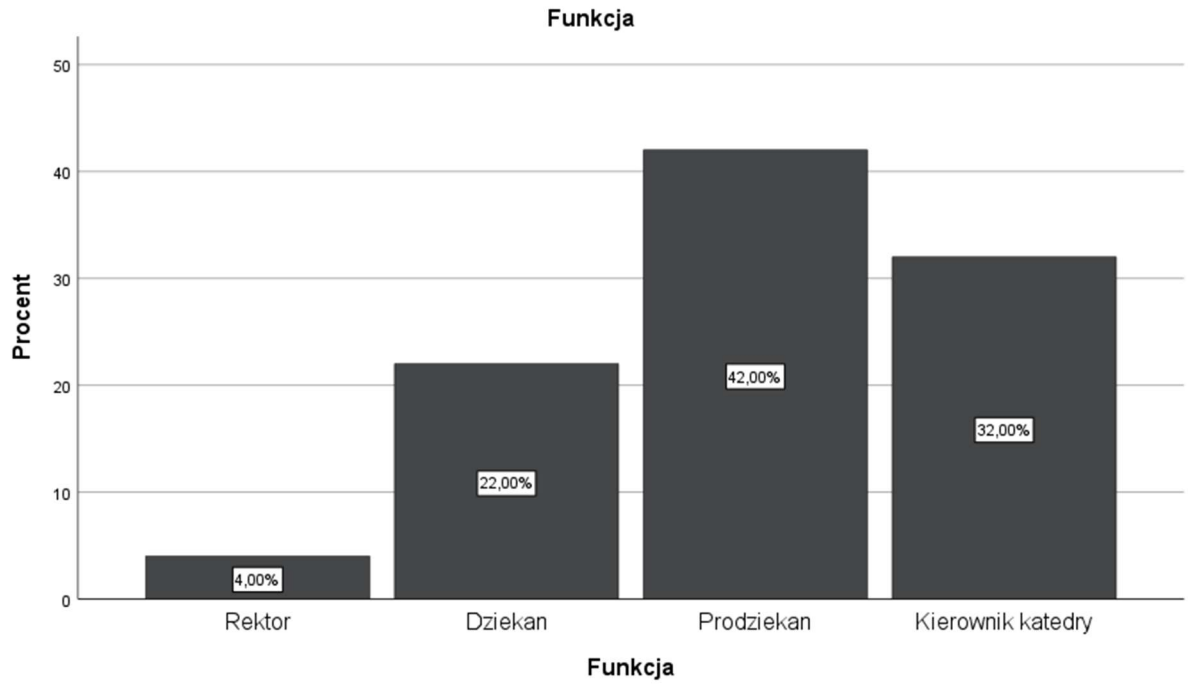
Typ uczelni a staż pracy i ilość uczelni na których był zatrudniony nauczyciel akademicki

Wśród respondentów znaleźli się nauczyciele akademiccy z uczelni publicznych, którzy w trakcie swojej aktywności zawodowej pracowali na 1-6 uczelniach ze stażem zawodowym 6-10 lat (2%), ze stażem 11-15 lat (12%), na 7-12 uczelniach ze stażem 6-10 lat (2%), 11-15 lat (2%), powyżej 15 lat (6%), na 13-18 uczelniach ze stażem 1-5 lat (4%), 6-10 lat (6%), 11-15 lat (6%). Natomiast wśród respondentów z uczelni niepublicznych znaleźli się nauczyciele akademiccy , którzy w trakcie swojej aktywności zawodowej pracowali na 1-6 uczelniach ze stażem 1-5 lat (6%), 7-12 uczelniach ze stażem 1-5 lat (22%), 6-10 lat (2%), powyżej 15 lat (12%) oraz 13-18 uczelniach ze stażem 1-5 lat (8%), 6-10 lat (2%), 11-15lat (4%), powyżej 15 lat (4%).



Pracownicy funkcyjni uczelni wyższych

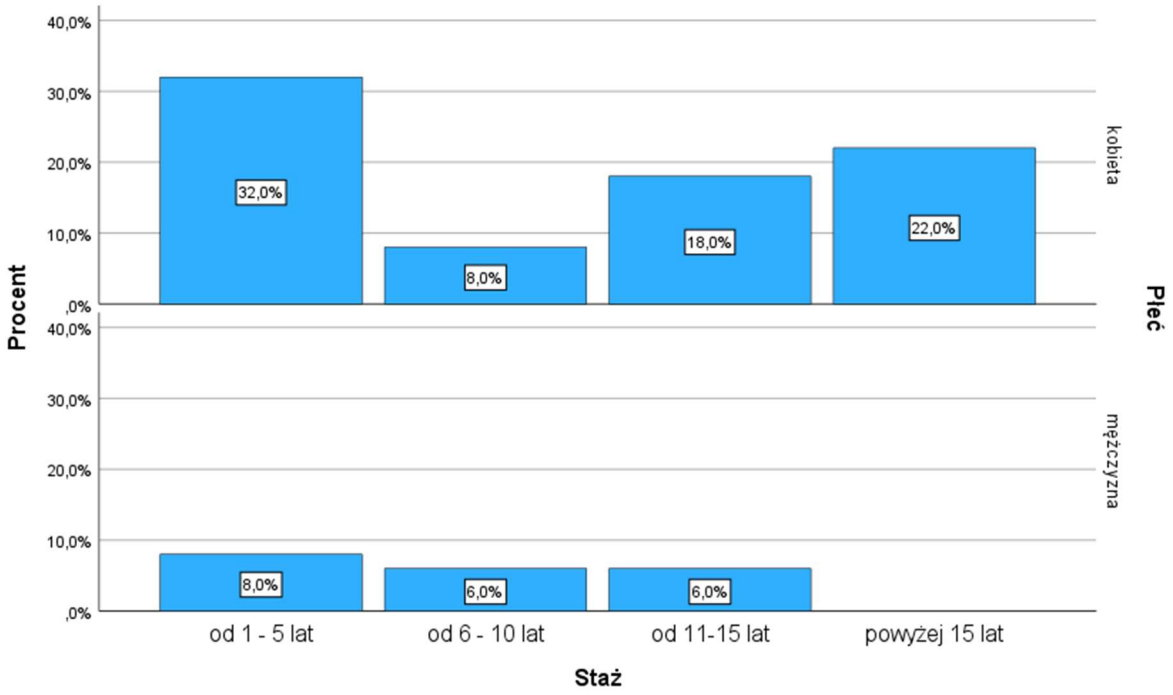
W badaniach wzięło udział 50 pracowników funkcyjnych z uczelni wyższych, w tym 40 kobiet i 10 mężczyzn. Wśród respondentów znalazło się 32 pracowników funkcyjnych z uczelni publicznych (64%) i 18 z uczelni niepublicznych (36%). Wśród respondentów znalazło się 43 pracowników funkcyjnych z uczelni akademickich oraz 7 z uczelni zawodowych. Pośród respondentów- osób funkcyjnych znalazło się 2 rektorów, 11 dziekanów, 21 prodziekanów oraz 16 kierowników katedr. Najliczniejszą grupę stanowili prodziekani 42% respondentów, a najmniej liczną rektorzy 4%.



W badaniu uczestniczyło 40% pracowników funkcyjnych ze stażem zawodowym od roku do 5lat, 14% badanych posiadało staż od 6 do 10 lat, 24% badanych miało staż zawodowy od 11 do 15 lat, a powyżej 15 lat pracy posiadało 22% badanych.

Płeć respondentów a staż pracy

Wśród pracowników funkcyjnych znalazły się osoby ze stażem 1-5 lat (16 kobiet, 4 mężczyzn), 6-10 lat (4 kobiety, 3 mężczyzn), 11-15 lat (9 kobiet, 3 mężczyzn) oraz powyżej 15 lat (11 kobiet).

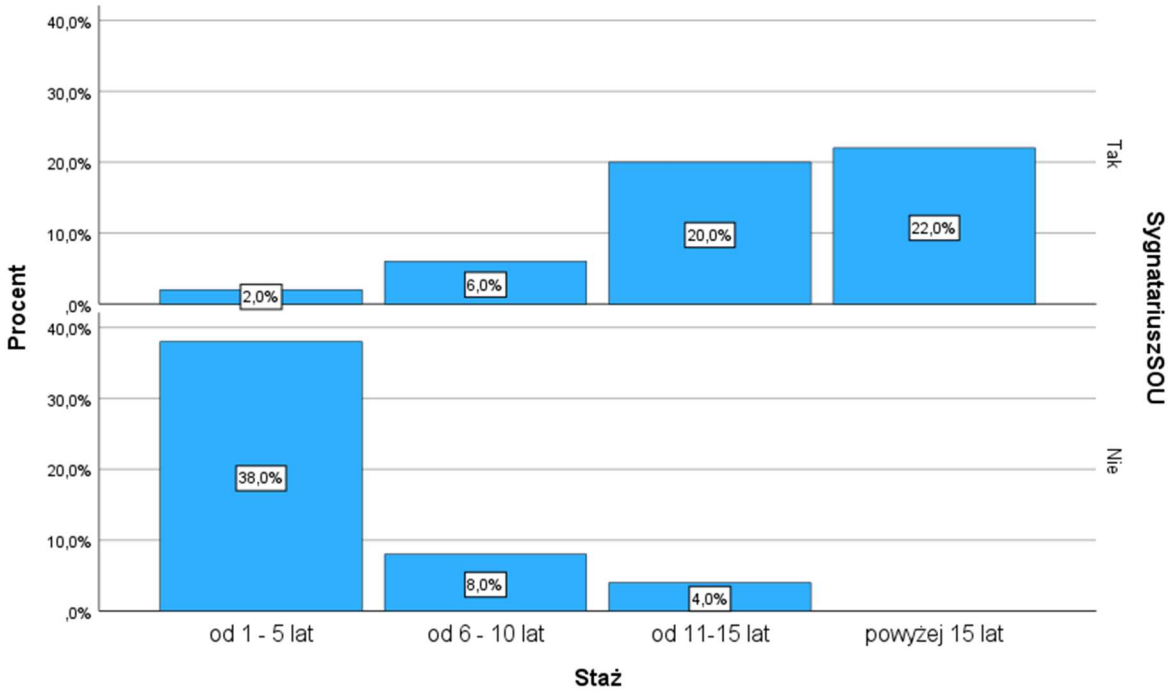


Pracownicy funkcyjni zatrudnieni na uczelniach sygnatariuszach SOU i nie sygnatariuszach SOU a staż pracy

Wśród 50 pracowników funkcyjnych znalazło się po 25 osób z uczelni sygnatariuszy SOU jak i nie sygnatariuszy SOU.

Wśród respondentów znaleźli się pracownicy funkcyjni z uczelni sygnatariuszy SOU ze stażem: 1-5 lat- 4%, 6-10 lat- 12%, 11-15 lat- 40% oraz powyżej 15 lat- 44%.

Wśród respondentów znaleźli się również pracownicy funkcyjni z uczelni nie sygnatariuszy SOU ze stażem: 1-5 lat: 76%, 6-10 lat: 16%, 11-15 lat: 8% oraz powyżej 15 lat- 0%.



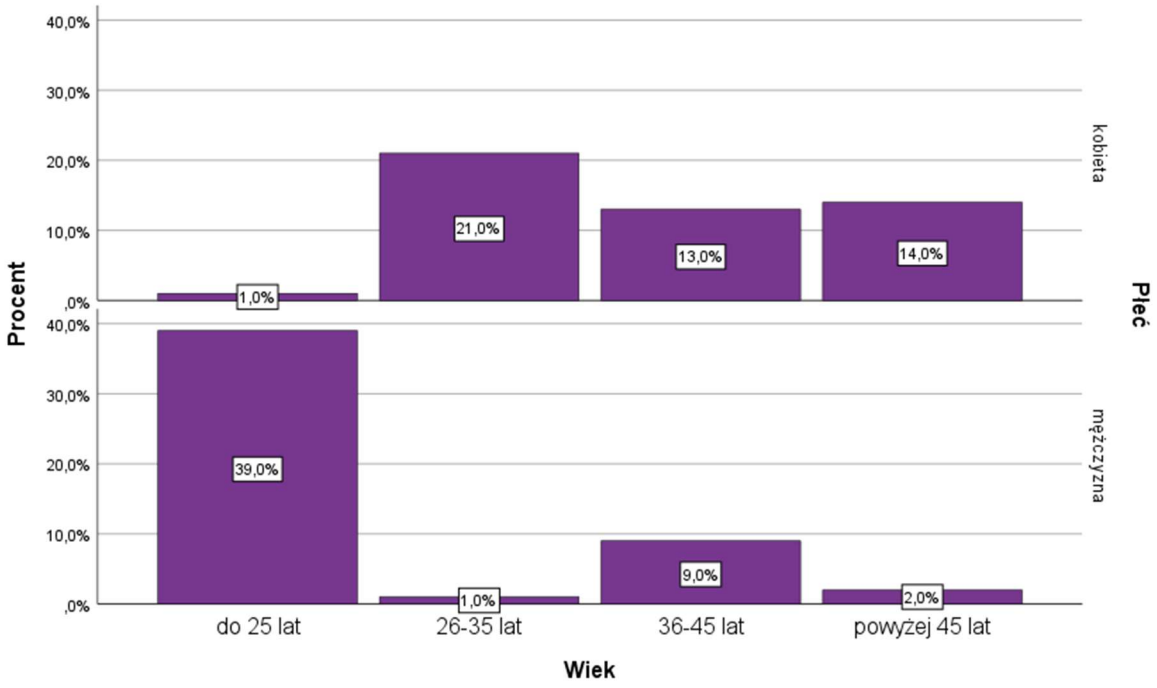
Pracodawcy

Pracodawcy zatrudniający studentów, bądź absolwentów z niepełnosprawnościami

W badaniu wzięło udział 100 pracodawców zatrudniający studentów, bądź absolwentów z niepełnosprawnościami , w tym 49 kobiet i 51 mężczyzn oraz 40 pracodawców wieku do 25 lat, 22 w przedziale wieku 26-35 lat i 36-45 lat oraz 16 w wieku powyżej 45 lat. W badaniu wzięło udział 27 osób z wykształceniem średnim i 73 z wyższym z następujących branż: ochrona zdrowia (30%), IT (23%), budownictwo (15%), chemiczna (14%), transport (9%) i media (9%). W badaniu wzięli udział pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw(15%), małych (25%), średnich (37%) oraz dużych (23%). Połowa pracodawców zatrudniała absolwentów/ studentów z uczelni sygnatariuszy SOU a połowa z uczelni nie sygnatariuszy SOU.

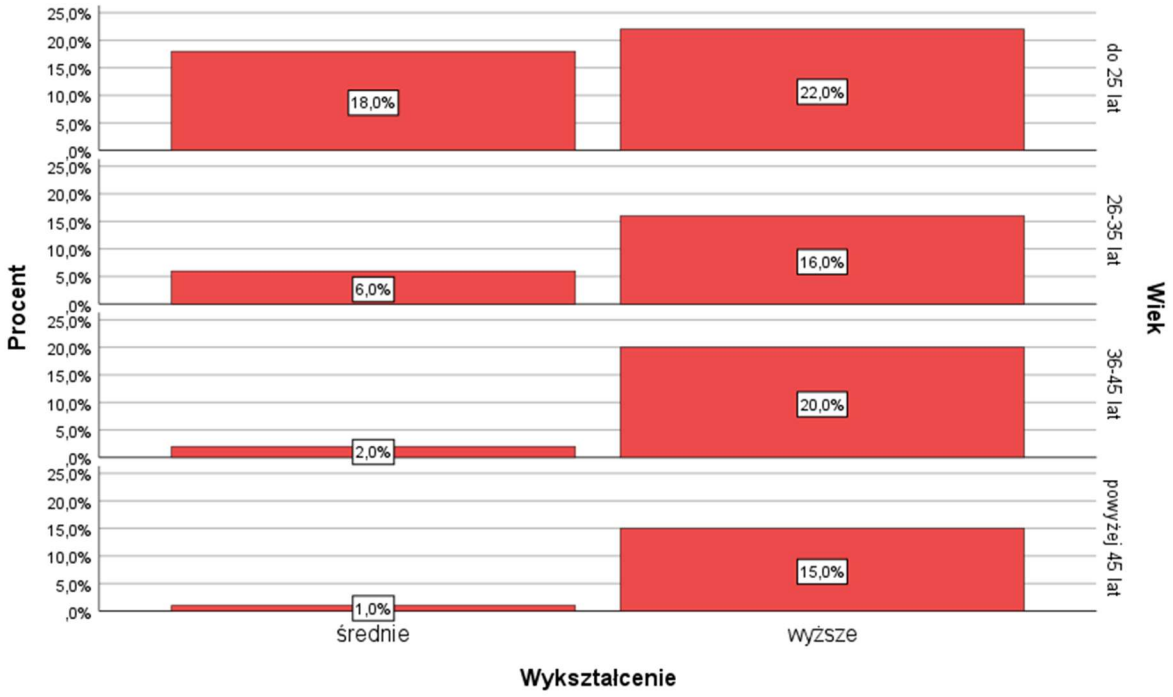
Płeć a wiek pracodawców

Wśród respondentów znaleźli się pracodawcy w wieku do 25 lat (1 kobieta, 39 mężczyzn), w wieku 26-35 lat (21 kobiet, 1 mężczyzna), 36-45 lat (13 kobiet, 9 mężczyzn) oraz w wieku powyżej 45 lat (14 kobiet, 2 mężczyzn).



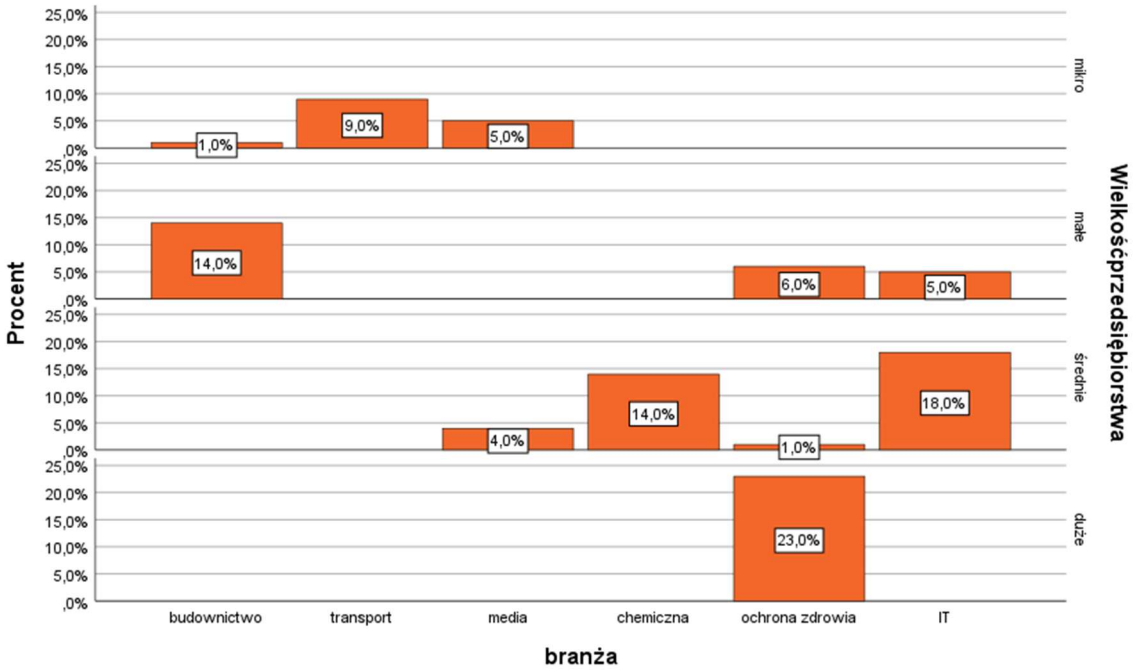
Wiek a wykształcenie pracodawców

Wśród respondentów znaleźli się pracodawcy w wieku do 25 lat (18 z wykształceniem średnim, 22 z wykształceniem wyższym), w wieku 26-35 lat (6 z wykształceniem średnim, 16 z wykształceniem wyższym), 36-45 lat (2 z wykształceniem średnim, 20 z wykształceniem wyższym) oraz w wieku powyżej 45 lat (1 z wykształceniem średnim, 15z wykształceniem wyższym).



Wielkość przedsiębiorstwa a branża

W badaniu wzięli udział pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw z branży budownictwo (1 osoba), transport (9) i media (5), z małych przedsiębiorstw z branży budownictwo (14), ochrona zdrowia (6) i IT (5), z przedsiębiorstw średnich z branży media (4), chemicznej (14), ochrona zdrowia (1) i IT (18) oraz z przedsiębiorstw dużych z branży ochrony zdrowia (23).



CHARAKTERYSTYKA NARZĘDZI BADAWCZYCH

Opracowano modelowe narzędzia pomiarowe (sondaż diagnostyczny) - skonstruowano 5 kwestionariuszy ankiety skierowanych do 5 grup docelowych respondentów.
Ankiety składały się z pytań otwartych, zamkniętych jak i półotwartych. Ankiety opracowano w dwóch wersjach językowych - polskiej i angielskiej, w wersji elektronicznej jak i papierowej. Badania w ramach społecznej odpowiedzialności uczelni przeprowadzono w trzech obszarach: edukacji , społecznym i informacyjno-komunikacyjnym.
Kwestionariusz ankiety dla pracowników funkcyjnych składał się z metryczki oraz 46 pytań otwartych, zamkniętych jak i półotwartych.

Kwestionariusz ankiety dla studentów składał się z metryczki oraz 26 pytań otwartych, zamkniętych jak i półotwartych.

Kwestionariusz ankiety dla absolwentów składał się z metryczki oraz 33 pytań otwartych, zamkniętych jak i półotwartych.

Kwestionariusz ankiety dla pracodawców składał się z metryczki oraz 26 pytań otwartych, zamkniętych jak i półotwartych.

Kwestionariusz ankiety dla nauczycieli akademickich składał się z metryczki oraz 39 pytań otwartych, zamkniętych jak i półotwartych.

https://mans.org.pl/projekty/spoleczna-odpowiedzialnosc-uczelni-a-wykluczenie-osob-z-niepelnosprawnosciami-na-rynku-pracy/

ANALIZA PORÓWNANAWCZA DWÓCH GRUP DOCELOWYCH ABSOLWENCI- STUDENCI

	UCZELNIE	UCZELNIE SYGNATARIUSZE SOU	UCZELNIE NIE SYGNATARIUSZE SOU	UCZELNIE	UCZELNIE SYGNATARIUSZE SOU	UCZELNIE NIE SYGNATARIUSZE SOU
	ABSOLWENCI			STUDENCI		
Ocena poziomu wiedzy i kompetencji kadry dydaktycznej uczelni w zakresie wspierania studentów z niepełnosprawnościami	bardzo niski (20%), **niski** (44%), średni (30%) oraz wysoki (6%)	**niski** (26%), średni (24%)	**bardzo niski** (20%), **niski** (18%), średni (6%) oraz wysoki (6%).	bardzo niski (6,7%), niski (26,3%), **średni** (46,7%) oraz wysoki (20,3%).	**średni** (35,7%) niski (14,3%).	bardzo niski (6,7%), niski (12%), średni (11%), **wysoki** (20,3%).
możliwość korzystania z usług asystenta osoby niepełnosprawnej na uczelni	67% **nie** 19% tak 14% nie wiem	32% **nie** 4% tak 14% nie wiem	35% **nie** 15% tak	80,3% **nie** 15% tak 4,7% nie wiem	40,7% **nie** 4,7% tak 4,7% nie wiem	39,3% **nie** 10.3% tak
Ocena wykorzystania narzędzi i systemów informatycznych w celu zwiększenia efektywności kształcenia osób z niepełnosprawnością na uczelni	bardzo niski 16%, niski 27%, **średni** 34%, wysoki 18% bardzo wysoki 5%.	**niski** 20%, średni 10%, wysoki 15% bardzo wysoki 5%.	bardzo niski 16%, niski 7%, **średni** 24%, wysoki 3%	bardzo niski 5,33%, niski 19,33%, **średni** 49,33%, wysoki 24,33% bardzo wysoki 1,67%.	**niski** 17%, średni 16%, wysoki 15,3% bardzo wysoki 1,67%.	bardzo niski 5,3%, niski 2,3%, **średni** 33,3%, wysoki 9%
Ocena poziomu kształtowania etycznych i odpowiedzialnych postaw, zachowań wśród studentów uczelni	niski 22%, średni 30%, **wysoki** 40% bardzo wysoki 8%.	niski 13%, średni 18%, **wysoki** 19%	12% średni 9% niski **21% wysoki** 8% bardzo wysoki	niski 7,3%, średni 29%, **wysoki** 47,3% , bardzo wysoki 16,3%.	niski 4,3%, **średni** 25%, wysoki 20,7%	niski 3%, średni 3%, **wysoki** 26,7% bardzo wysoki 16,3%.
promowanie i nagradzanie etycznych i odpowiedzialnych postawy oraz zachowań wśród studentów i nauczycieli akademickich	Nie dotyczy					
ocena poziomu wsparcia i rozwoju innowacyjności wśród studentów	70% **negatywnie** Nie mam zdania 30%	**Wszyscy negatywnie**	20% negatywnie 30% **nie mam zdania**	90% **negatywnie** 10% nie mam zdania	**Wszyscy negatywnie**	**Negatywnie** 40,00% nie mam zdania 10,00%
Ocena mobilności studentów	54% **pozytywnie** 46% negatywnie	9% pozytywnie 41% **negatywnie**	45% **pozytywnie** 5% negatywnie	42% pozytywnie 58% **negatywnie**	16% pozytywnie 34% **negatywnie**	26% **pozytywnie** 24% negatywnie
Ocena poziomu kompetencji międzykulturowych i społecznych nabywanych w ramach programu studiów przez studentów	Niski 40% **Średni** 51% Wysoki 9%	**Niski** 24% Średni 19% Wysoki 7%	Niski 16% **Średni** 32% Wysoki 2%	Niski 26,67% **Średni** 53,33% Wysoki 15% Bardzo wysoki 3%	Niski 14% **Średni** 18,7% Wysoki 14,3% Bardzo wysoki 3%	Niski 12,7% **Średni** 36,7%
Ocena poziomu nauczania związanego z ochroną środowiska na uczelni	27% niski 47% **średni** 26% wysoki	27% **niski** 22% średni 1% wysoki	25% średni 25% wysoki	9% niski 54% **średni** 31,3% wysoki 5,7% bardzo wysoki	9% niski 22,7% **średni** 12,7% wysoki 5,7% bardzo wysoki	31,3% **średni** 18,7% wysoki
przedmioty w programach realizowane na Uczelni, które związane są z ochroną środowiska	CSR 46% zrównoważony rozwój 27% etyka biznesu 17% prawo i ochronę środowiska 10%.	CSR 19% etyka biznesu 17% prawo i ochronę środowiska 10% zrównoważony rozwój 4%.	CSR 27% zrównoważony rozwój 23%	CSR 63,33% zrównoważony rozwój 27,67% etyka biznesu 5,67% prawo i ochrona środowiska 3,33%.	CSR 30,33% etyka biznesu 5,67% prawo i ochrona środowiska 3,33% zrównoważony rozwój 10,67%	CSR 33,00% zrównoważony rozwój 17,00%
Ocena poziomu kreowania i promowania postaw proekologicznych na Uczelni	19% niski 71% **średni** 10% wysoki	19% niski 31% **średni**	40% **średni** 10% wysoki	**wysoki** 47%, średni 42,67% niski 10,33%	**wysoki** 21,7%, średni 18,3% oraz niski 10%	**wysoki** 25,3%, średni 24,3% oraz niski 0,3%.
działania realizowane przez uczelnię w ramach celów zrównoważonego rozwoju	zapewnienie równość płci 53% zapewnienie dobrej jakości edukacji 30% zapewnienie wzrostu gospodarczego i godnej pracy 7% zapewnienie bezpieczeństwa żywnościowego (koniec z głodem, zrównoważone rolnictwo) 4%	zapewnienie równość płci 31% zapewnienie wzrostu gospodarczego i godnej pracy 7% zapewnienie bezpieczeństwa żywnościowego (koniec z głodem, zrównoważone rolnictwo) 4% zapewnienie dobrej jakości edukacji 2%	zapewnienie równość płci 22% zapewnienie dobrej jakości edukacji 28%.	Zapewnienie równości płci 40,33% Zapewnienie wzrostu gospodarczego i godnej pracy 18,33% Zapewnienie dobrej jakości edukacji 14,67% Zapewnienie bezpieczeństwa żywnościowego i zrównoważonego rolnictwa (koniec z głodem) 10,67%	Zapewnienie równości płci 22,00% Zapewnienie wzrostu gospodarczego i godnej pracy 9,33% Zapewnienie bezpieczeństwa żywnościowego i zrównoważonego rolnictwa (koniec z głodem) 6,67% Zapewnienie dobrej jakości edukacji 3,33%	Zapewnienie równości płci 18,33% Zapewnienie dobrej jakości edukacji 11,33% Zapewnienie wzrostu gospodarczego i godnej pracy 9,00% Zapewnienie bezpieczeństwa żywnościowego i zrównoważonego rolnictwa (koniec z głodem) 4,00% Zapewnienie czystej i dostępnej energii 2,67%

	zapewnienie czystej i dostępnej energii 2% zapewnienie dostępu do czystej wody i warunków sanitarnych 2% eliminację ubóstwa 2%.	zapewnienie czystej i dostępnej energii 2% zapewnienie dostępu do czystej wody i warunków sanitarnych 2% eliminację ubóstwa 2%.		Zapewnienie czystej i dostępnej energii 5,33% Zapewnienie czystej wody i warunków sanitarnych 5,33% Eliminacji ubóstwa 5,33%.	Eliminacji ubóstwa 3,33% Zapewnieni czystej i dostępnej energii 2,67% Zapewnienie czystej wody i warunków sanitarnych 2,67%.	Zapewnienie czystej wody i warunków sanitarnych 2,67% Eliminacji ubóstwa 2,00%.
programy wsparcia i zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością w kontekście przywództwa etycznego, kultury odpowiedzialności społecznej, dialogu ze społeczeństwem w obszarze zrównoważonego rozwoju	Przywództwo etyczne Nie 93,00% Tak7,00% Kultura odpowiedzialności społecznej Nie 81,00% Tak 19,00% Dialog ze społeczeństwem Nie 94,00% Tak 6,00%	Przywództwo etyczne Nie 43,00% Tak7,00% Kultura odpowiedzialności społecznej Nie 31,00% Tak 19,00% Dialog ze społeczeństwem Nie 44,00% Tak 6,00%	Przywództwo etyczne Nie wszystkie wskazana 50% Kultura odpowiedzialności społecznej Nie wszystkie wskazania 50% Dialog ze społeczeństwem Nie – wszystkie wskazania 50%	Przywództwo etyczne Nie 97,67% Tak 2,33% Kultura odpowiedzialności społecznej Nie 27,00% Tak 73,00% Dialog ze społeczeństwem Nie 75,67% Tak 24,33%	Przywództwo etyczne Nie 47,67% Tak 2,33% Kultura odpowiedzialności społecznej Nie 10,33% Tak 39,67% Dialog ze społeczeństwem Nie 36,67% Tak 13,33%	Przywództwo etyczne Wszyscy - nie Kultura odpowiedzialności społecznej Nie 16,67% Tak 33,33% Dialog ze społeczeństwemNie 39,00% Tak 11,00%
w jaki sposób Uczelnia dba o rozwój swoich studentów, w tym studentów z niepełnosprawnością	**Infrastruktura uczelni** Niski 33,00% Średni 67,00% **Szkolenia i warsztaty dla studentów** niski 6% średni 81% wysoki 3% **Doradztwo i mentoring dla studentów** bardzo niski 66,00% niski 13,00% średni 21,00% **Wsparcie psychologiczne dla studentów** Średni 59% Wysoki 41%	**Infrastruktura uczelni** Niski 33% średni 17% **Szkolenia i warsztaty dla studentów** bardzo niski 10,00%, niski 6% średni 31,00% **Doradztwo i mentoring dla studentów** bardzo niski 16% niski 13% średni 21,00% **Wsparcie psychologiczne dla studentów** Średni 9,00% Wysoki 41,00%	**Infrastruktura uczelni** Średni wszystkie wskazania 50% **Szkolenia i warsztaty dla studentów** Średni wszystkie wskazania **Doradztwo i mentoring dla studentów** bardzo niski wszystkie wskazania 50% **Wsparcie psychologiczne dla studentów** Średni- wszystkie wskazania	**Infrastruktura uczelni** Niski 44,33% Średni55,67% **Szkolenia i warsztaty dla studentów** bardzo niski 3,33% niski 2,00% średni 27,00% wysoki 67,67% **Doradztwo i mentoring dla studentów** bardzo niski 22,00% niski 4,33% średni 73,67% Wsparcie psychologiczne dla studentów średni 19,67% wysoki 80,33%	**Infrastruktura uczelni** Niski 27,67% Średni 22,33% **Szkolenia i warsztaty dla studentów** bardzo niski 3,33% niski 2,00% średni 10,33% wysoki 34,33% **Doradztwo i mentoring dla studentów** bardzo niski 5,33% niski 4,33% średni 40,33% **Wsparcie psychologiczne dla studentów** średni 3,00% wysoki 47,00%	**Infrastruktura uczelni** Niski 16,67% Średni 33,33% **Szkolenia i warsztaty dla studentów** Średni 16,67% Wysoki 33,33% **Doradztwo i mentoring dla studentów** bardzo niski 16,67% średni 33,33% **Wsparcie psychologiczne dla studentów** średni 16,67% wysoki 33,33%
Sposoby uczelni na wyrównywanie szans społecznych studentów czy pracowników (zmiany na przestrzeni ostatnich lat)	1.Wdrażanie programów antydyskryminacyjnych 5% 2.Wdrażanie programów dla osób z niepełnosprawnościami 7% 3. Zapewnianie równość płci 26% 4.Wsparcie dla studentów zagranicznych 20% 5.Wsparcie finansowe 5% 6.Wsparcie psychologiczne 37%.	Programy antydyskryminacyjne 5,00% Programy dla osób z niepełnosprawnościami 7,00% Równość płci 3,00% Wsparcie dla studentów zagranicznych20,00% Wsparcie finansowe 5,00% Wsparcie psychologiczne 10,00%	Równość płci 23,00% Wsparcie psychologiczne 27,00%	1. Wsparcie psychologiczne 57% 2.Programy antydyskryminacyjne 23,67% 3.Zapewnianie równości płci 8,67% 4.Wsparcie dla studentów zagranicznych 6,67% 5.Programy dla osób z niepełnosprawnościami 2,33% 6. Wsparcie finansowe 1,67%.	Programy antydyskryminacyjne 23,67% Programy dla osób z niepełnosprawnościami 2,33% Równość płci 1,00% Wsparcie dla studentów zagranicznych 6,67% Wsparcie finansowe 1,67% Wsparcie psychologiczne 14,67%	Równość płci 7,67% Wsparcie psychologiczne 42,33%
Ocena działań uczelni realizowanych w ramach społecznej odpowiedzialności na rzecz dzieci, seniorów, osób niepełnosprawnych	**Dzieci** Nie mam zdania 7,00% Negatywnie 27,00% **Pozytywnie** 66,00% **Seniorzy** Nie mam zdania 22,00% Negatywnie 16,00% **Pozytywnie** 62,00% **Osoby niepełnosprawne** Negatywnie 45,00% **Pozytywnie** 55,00%	**Dzieci** Nie mam zdania 7,00% Negatywnie 27,00% Pozytywnie 16,00% **Seniorzy** Nie mam zdania 22,00% Negatywnie 16,00% Pozytywnie 12,00% **Osoby niepełnosprawne** Negatywnie 45,00% Pozytywnie 5,00%	**Dzieci** Pozytywnie- wszystkie wskazania **Seniorzy** Pozytywnie – wszystkie wskazania **Osoby niepełnosprawne** pozytywnie – wszystkie odpowiedzi	**Dzieci** Nie mam zdania 2,33% Negatywnie 45% **Pozytywnie** 52,67% **Seniorzy** Nie mam zdania 7,33% Negatywnie 41,33% **Pozytywnie** 51,33% **Osoby niepełnosprawne** Negatywnie 51,00% Pozytywnie 49,00%	**Dzieci** Nie mam zdania 2,33% Negatywnie 11,67% Pozytywnie 36,00% **Seniorzy** Nie mam zdania 7,33% Negatywnie 8% Pozytywnie 34,67% **Osoby niepełnosprawne** Negatywnie 17,67% Pozytywnie 32,33%	**Dzieci** Negatywnie 33,33% Pozytywnie 16,67% **Seniorzy** Negatywnie 33,33% Pozytywnie 16,67% **Osoby niepełnosprawne** Negatywnie 33,33% Pozytywnie 16,67%
Ocena współpracy uczelni z pracodawcami na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych	Negatywnie 55,00% nie mam zdania 14,00% Pozytywnie 31,00%	Negatywnie 19,00% Pozytywnie 31,00%	Negatywnie 36,00% nie mam zdania 14,00%	Negatywnie 18,33% nie mam zdania 4,67% pozytywnie 77,00%	Negatywnie 6,33% Pozytywnie 43,67%	Negatywnie 12,00% nie mam zdania 4,67% pozytywnie 33,33%
Ocena zaangażowania społecznego uczelni w poszczególne inicjatywy	**Uczestnictwo w lokalnych programach** Negatywnie 38,00%	**Uczestnictwo w lokalnych programach edukacyjnych** Negatywnie	**Uczestnictwo w lokalnych programach edukacyjnych** Pozytywnie	**Uczestnictwo w lokalnych programach edukacyjnych**	**Uczestnictwo w lokalnych programach edukacyjnych** Negatywnie	**Uczestnictwo w lokalnych programach edukacyjnych**

	Pozytywnie 62,00% **Projekty ekologiczne** Negatywnie 73,00% Nie mam zdania 12,00% Pozytywnie 15,00% **Programy wolontariackie** Nie mam zdania 59,00% Pozytywnie 41,00% **Inicjatywy badawcze na rzecz społeczności lokalnej** Negatywnie 27,00% Nie mam zadania 14,00% Pozytywnie 59,00% **Organizowanie i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i społecznych** Negatywnie 67,00% Pozytywnie 33,00% **Programy wsparcia dla osób potrzebujących: osoby niepełnosprawne, seniorzy** Negatywnie 44,00% Nie mam zdania 56,00% **Inicjatywy promujące zdrowy styl życia** Negatywnie 69,00% Nie mam zdania 10,00% Pozytywnie 21,00%	38,00% Pozytywnie 12,00% **Projekty ekologiczne** Negatywnie 23,00% Nie mam zdania 12,00% Pozytywnie 15,00% **Programy wolontariackie** Nie mam zdania 9,00% Pozytywnie 41,00% **Inicjatywy badawcze na rzecz społeczności lokalnej** Negatywnie 27,00% Nie mam zadania 14,00% Pozytywnie 9,00% **Organizowanie i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i społecznych** Negatywnie 17,00% Pozytywnie 33,00% **Programy wsparcia dla osób potrzebujących: osoby niepełnosprawne, seniorzy** Negatywnie 44,00% Nie mam zdania 6,00% **Inicjatywy promujące zdrowy styl życia** Negatywnie 19,00% Nie mam zdania 10,00% Pozytywnie 21,00%	Wszystkie wskazania **Projekty ekologiczne** Negatywnie Wszystkie wskazania **Programy wolontariackie** Nie mam zdania Wszystkie wskazania **Inicjatywy badawcze na rzecz społeczności lokalnej** Pozytywnie Wszystkie wskazania **Organizowanie i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i społecznych** Negatywnie Wszystkie wskazania **Programy wsparcia dla osób potrzebujących: osoby niepełnosprawne, seniorzy** Nie mam zdania Wszystkie wskazania **Inicjatywy promujące zdrowy styl życia** Negatywnie Wszystkie wskazania	Negatywnie 12,67% Pozytywnie 87,33% **Projekty ekologiczne** Negatywnie 91,00% Nie mam zdania 4,00% Pozytywnie 5,00% **Programy wolontariackie** Nie mam zdania 86,33% Pozytywnie 13,67% **Inicjatywy badawcze na rzecz społeczności lokalnej** Negatywnie 9,00% Nie mam zadania 4,67% Pozytywnie 86,33% **Organizowanie i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i społecznych** Negatywnie 89,00% Pozytywnie 11,00% **Programy wsparcia dla osób potrzebujących: osoby niepełnosprawne, seniorzy** Negatywnie 14,67% Nie mam zdania 85,33% **Inicjatywy promujące zdrowy styl życia** Negatywnie 89,67% Nie mam zdania 3,33% Pozytywnie 7,00%	12,67% Pozytywnie 37,33% **Projekty ekologiczne** Negatywnie 41,00% Nie mam zdania 4,00% Pozytywnie 5,00% **Programy wolontariackie** Nie mam zdania 36,33% Pozytywnie 13,67% **Inicjatywy badawcze na rzecz społeczności lokalnej** Negatywnie 9,00% Nie mam zadania 4,67% Pozytywnie 36,33% **Organizowanie i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i społecznych** Negatywnie 39,00% Pozytywnie 11,00% **Programy wsparcia dla osób potrzebujących: osoby niepełnosprawne, seniorzy** Negatywnie 14,67% Nie mam zdania 35,33% **Inicjatywy promujące zdrowy styl życia** Negatywnie 39,67% Nie mam zdania 3,33% Pozytywnie 7,00%	Wszyscy pozytywnie **Projekty ekologiczne** Wszyscy tylko negatywnie **Programy wolontariackie** Wszyscy nie mają zdania na ten temat **Inicjatywy badawcze na rzecz społeczności lokalnej** Wszyscy tylko pozytywnie **Organizowanie i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i społecznych** Wszyscy tylko negatywnie **Programy wsparcia dla osób potrzebujących: osoby niepełnosprawne, seniorzy** Wszyscy nie mają zdania na ten temat **Inicjatywy promujące zdrowy styl życia** Wszyscy tylko negatywnie
publikowanie rocznych raportów dotyczących działalności uczelni, jej osiągnięć, finansów oraz realizowanych projektów	Tak 21% Nie 50% Nie wiem 29%	Tak 21% Nie 21% Nie wiem 8%	Nie 29% Nie wiem 21%	Tak 7% Nie 51% Nie wiem 42%	Tak 7% Nie 28,3% Nie wiem 14,7%	Nie 22,7% Nie wiem 27,3%
systematycznie/ regularnie organizowanie spotkań ze studentami, pracownikami, partnerami biznesowymi	Tak 17% Nie 66% Nie wiem 17%	Tak 17% Nie 16% Nie wiem 17%	Nie wszystkie odpowiedzi			
aktywnie wykorzystywanie platform społecznościowych (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn) do komunikacji z jej interesariuszami	Tak 80% Nie 20%	Tak 30% Nie 20%	Tak- wszystkie wskazania	Tak 57,33% nie 42,67%	Tak 36,7% nie 13,3%	Tak 20,7% nie 29,3%
ocena skuteczności działań CSR uczelni w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy	Pozytywnie 18% Negatywnie 55% Nie mam zdania 27%	Pozytywnie 13% Negatywnie 37%	Pozytywnie 5% Negatywnie 18% Nie mam zdania 27%	Nie dotyczy		
strategia uczelni bądź inne dokumenty uwzględniające i akcentujące działania uczelni w obszarze CSR	Nie dotyczy					
zachęcanie przez władze uczelni nauczycieli akademickich do angażowania się w działania w obszarze CSR	Nie dotyczy					
Uwzględnianie przez efekty uczenia się kształtowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w obszarze CSR	Nie dotyczy					
Modyfikacja efektów uczenia się, aby w ramach realizowanych programów kształcenia w większym stopniu rozwijały wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne studentów w obszarze CSR	Nie dotyczy					

Braki w ofercie edukacyjnej/ programie kształcenia z perspektywy absolwenta z niepełnosprawnością	Brak programów rozwoju umiejętności zawodowych 61,00% Niewystarczające dostosowanie materiałów edukacyjnych 12,00% Słabe wsparcie psychologiczne 27,00%	Brak programów rozwoju umiejętności zawodowych 11,00% Niewystarczające dostosowanie materiałów edukacyjnych 12,00% Słabe wsparcie psychologiczne 27,00%	Brak programów rozwoju umiejętności zawodowych	Słabe wsparcie psychologiczne 63% Brak programów rozwoju umiejętności zawodowych 33% Niewystarczające dostosowanie materiałów edukacyjnych 4%.	Słabe wsparcie psychologiczne 29% Brak programów rozwoju umiejętności zawodowych 16% Niewystarczające dostosowanie materiałów edukacyjnych 4%.	Brak programów rozwoju umiejętności zawodowych 16,67% Słabe wsparcie psychologiczne 33,33%.
Bariery uniemożliwiające osobom z niepełnosprawnościami w pełni korzystanie z oferty uczelni w zakresie edukacji i kariery zawodowej	Brak współpracy z pracodawcami 43% Brak indywidualizacji procesu kształcenia 18% Bariery Informacyjne i Komunikacyjne 9% Bariery architektoniczne 8% Niedostosowanie praktyk i staży zawodowych 6% Bariery technologiczne 6% Izolacja społeczna 5% Niedostateczna liczba stypendiów i wsparcia finansowego 5%.	Bariery architektoniczne 8,00% Bariery technologiczne 6,00% Brak indywidualizacji procesu kształcenia 18,00% Brak współpracy z pracodawcami 2,00% Izolacja społeczna 5,00% Niedostateczna liczba stypendiów i wsparcia finansowego 5,00% Niedostosowanie praktyk i staży zawodowych 6,00%	Bariery Informacyjne i Komunikacyjne 9,00% Brak współpracy z pracodawcami 41,00%	Nie dotyczy		
mechanizmy wsparcia osób z niepełnosprawnościami w procesie szukania pracy i jakie rozwiązania w tym zakresie stosowane na uczelniach	**MECHANIZMY WSPARCIA** Długofalowe partnerstwa z pracodawcami 23,00% Mentoring zawodowy 18,00% Spotkania networkingowe i targi pracy 22,00% Stypendia i dofinansowanie na cele zawodowe 7,00% Szkolenia zawodowe i rozwojowe 11,00% Wsparcie w adaptacji do nowego środowiska pracy 19,00% **ROZWIĄZANIA STOSOWANE NA UCZELNI** Programy mentorskie 28% • Platformy e-learningowe i kursy zawodowe online 24% Biura karier 20% Współpraca z organizacjami pozarządowymi 18% Programy stażowe i projekty współfinansowane ze środków unijnych 10%.	**MECHANIZMY WSPARCIA** Mentoring zawodowy 18,00% Spotkania networkingowe i targi pracy 21,00% Szkolenia zawodowe i rozwojowe 11,00% **ROZWIĄZANIA STOSOWANE NA UCZELNI** Biura karier 20,00% Platformy e-learningowe i kursy zawodowe online 2,00% Programy stażowe i projekty współfinansowane ze środków unijnych 10,00% Współpraca z organizacjami pozarządowymi 18,00%	**MECHANIZMY WSPARCIA** Długofalowe partnerstwa z pracodawcami 23,00% Spotkania networkingowe i targi pracy 1,00% Stypendia i dofinansowanie na cele zawodowe 7,00% Wsparcie w adaptacji do nowego środowiska pracy 19,00% **ROZWIĄZANIA STOSOWANE NA UCZELNI** Platformy e-learningowe i kursy zawodowe online 22,00% Programy mentorskie 28,00%	Nie dotyczy		

ANALIZA PORÓWNAWCZA DWÓCH GRUP DOCELOWYCH NAUCZYCIELE AKADEMICCY –PRACOWNICY FUNKCYJNI

	UCZELNIE	UCZELNIE SYGNATARIUSZE SOU	UCZELNIE NIE SYGNATARIUSZE SOU	UCZELNIE	UCZELNIE SYGNATARIUSZE SOU	UCZELNIE NIE SYGNATARIUSZE SOU
	NAUCZYCIELE AKADEMICCY			PRACOWNICY FUNKCYJNI		
Ocena poziomu wiedzy i kompetencji kadry dydaktycznej uczelni w zakresie wspierania studentów z niepełnosprawnościami	**niski 50%**, średni 42%, wysoki 8%.	**Niski** 28%, średni 22%	**Niski** 22%, średni 20%, wysoki 8%	jako **niski** (58%) bardzo niski (8%), 26% średni, 8% wysoki	jako **niski** (42%), bardzo niski (2%) i jako średni zaledwie 6% respondentów.	**średni** (20%), **niski** (16%), bardzo niski (6%) oraz wysoki (8%).
możliwość korzystania z usług asystenta osoby niepełnosprawnej na uczelni	64% **nie** 8% tak 28% nie wiem	Wszyscy respondenci- **NIE**	14% **nie** 8% tak 28% **nie wiem**	Tak 10% Nie 90%	Nie – wszyscy respondenci	Tak 10% Nie 40%
Ocena wykorzystania narzędzi i systemów informatycznych w celu zwiększenia efektywności kształcenia osób z niepełnosprawnością na uczelni	50% niski 50% średni	40% niski 10% średni	10% niski 40% średni	10% niski 90% średni	Średni – wszyscy respondenci	10% niski 40% średni
Ocena poziomu kształtowania etycznych i odpowiedzialnych postaw, zachowań wśród studentów uczelni	70% **średni** 22% niski 8% wysoki	32% średni 18% niski	38% średni 8% wysoki 4% niski	88% **średni**, 8% wysoki i 4% j bardzo niski	Średni – wszyscy respondenci	38% średni, 8% wysoki i 4% bardzo niski
promowanie i nagradzanie etycznych i odpowiedzialnych postawy oraz zachowań wśród studentów i nauczycieli akademickich	66% nie 34% nie wiem	**Wszyscy respondenci wskazali na NIE**	16% nie 34% nie wiem	92% nie 8% tak	Nie- wszyscy respondenci	42% nie 8% tak
ocena poziomu wsparcia i rozwoju innowacyjności wśród studentów	68% **pozytywnie** 32% negatywnie	**42% pozytywnie** 8% negatywnie	**26% pozytywnie** 24% negatywnie	90% **pozytywnie** 10% negatywnie	Wszyscy respondenci pozytywnie	40% pozytywnie 10% negatywnie
Ocena mobilności studentów	54% pozytywnie 46% negatywnie	**Wszyscy pozytywnie**	4% pozytywnie **46% negatywnie**	82% pozytywnie 18% negatywnie	Wszyscy respondenci pozytywnie	32% pozytywnie 18% negatywnie
Ocena poziomu kompetencji międzykulturowych i społecznych nabywanych w ramach programu studiów przez studentów	**Niski** 44% Średni 34% Wysoki 22%	**34% średni** 16% niski	**28% niski** 22% wysoki	52**% wysoki**, 34% niski i 14% średni	**wysoki** (30%), średni (14%) oraz niski (6%)	wysoki (22%) i **niski** (28%).
Ocena poziomu nauczania związanego z ochroną środowiska na uczelni	44% niski 40% bardzo niski 16% średni	26% niski 18% bardzo niski 6% średni	22% bardzo niski 18% niski 10% średni	wysoki (12%), średni (2%), niski (62%) bardzo niski (22%)	Wszyscy respondenci- niski	bardzo niski 22%, niski 14% średni 2% wysoki14%.
przedmioty w programach realizowane na Uczelni, które związane są z ochroną środowiska	CSR 38% etyka biznesu 34% prawo i ochrona środowiska 20% zrównoważony rozwój 8%	CSR (16%) i **etykę biznesu (34%)**	**CSR (22%)**, prawo i ochronę środowiska (20%) zrównoważony rozwój (8%).	Zrównoważony rozwój 30% CSR 26% Ład korporacyjny 24% Ochrona środowiska 20%	CSR 26% Zrównoważony rozwój 24%	ład korporacyjny 24% Ochrona środowiska 20% Zrównoważony rozwój 6%
Ocena poziomu kreowania i promowania postaw proekologicznych na Uczelni	46% **bardzo niski**, 28% niski i 26% średni	**26% bardzo niski**, 24% niski	**26% średni**, 20% bardzo niski, 4% niski	średni 48%, niski 32% bardzo niski 20%.	średni 18%, niski 32%	średni 30% bardzo niski 20%
działania realizowane przez uczelnię w ramach celów zrównoważonego rozwoju	1.Działania mające na celu zapewnienie równości płci 62% 2.Wzrost gospodarczy i dobrą pracę 14% 3.Zapewnienie bezpieczeństwa żywnościowego (zrównoważone rolnictwo, koniec z głodem) 8% 4. Działania mające na celu eliminację ubóstwa 4% 5.Zapewnienie dostępu do dobrej jakości edukacji 4% 6.Zapewnieni czystej i dostępnej energii 4% 7.Zapewnienie czystej wody i odpowiednich warunków sanitarnych 4%.	1.Działania mające na celu zapewnienie równości płci 12% 2.Wzrost gospodarczy i dobrą pracę 14% 3.Zapewnienie bezpieczeństwa żywnościowego (zrównoważone rolnictwo, koniec z głodem) 8% 4.Działania mające na celu eliminację ubóstwa 4% 5.Zapewnienie dostępu do dobrej jakości edukacji 4% 6.Zapewnienie czystej i dostępnej energii 4% 7.Zapewnienie czystej wody i odpowiednich warunków sanitarnych 4%.	zapewnienie równości płci – wszyscy respondenci wskazali tylko to działanie	równości płci 30% wzrostu gospodarczego i godnej pracy 30% czystą i dostępną energie 16% dobrą jakość edukacji 12% bezpieczeństwa żywnościowego (koniec z głodem i zrównoważone rolnictwo) 8% eliminację ubóstwa 4%	czystej i dostępnej energii 16% dobrej jakości edukacji 12% wzrostu gospodarczego i godnej pracy 10% bezpieczeństwa żywnościowego (koniec z głodem i zrównoważone rolnictwo) 8% eliminację ubóstwa 4%	równości płci 30% wzrostu gospodarczego i godnej pracy 20%
programy wsparcia i zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością w kontekście przywództwa etycznego, kultury odpowiedzialności społecznej,	Przywództwo etyczne Nie 86,00% Tak 14,00%	Przywództwo etyczne Nie 40,00% Tak 10,00%	Przywództwo etyczne Nie 46,00% Tak 4,00% Kultura odpowiedzialności społecznej Nie 22,00%	Przywództwo etyczne Nie 86,00% Tak 14,00% Kultura	Przywództwo etyczne Nie 38,00% Tak 12,00% Kultura	Przywództwo etyczne Nie 48,00% Tak 2,00% Kultura odpowiedzialności społecznej Nie 32,00%

dialogu ze społeczeństwem w obszarze zrównoważonego rozwoju	Kultura odpowiedzialności społecznej Nie 62,00% Tak 38,00% Dialog ze społeczeństwem Nie 88,00% Tak 12,00%	Kultura odpowiedzialności społecznej Nie 40,00% Tak 10,00% Dialog ze społeczeństwem Nie 38,00% Tak 12,00%	Tak 28,00% Dialog ze społeczeństwem Nie – wszystkie wskazania	odpowiedzialności społecznej Nie 82,00% Tak 18,00% Dialog ze społeczeństwem Nie – wszystkie wskazania	odpowiedzialności społecznej Nie- wszyscy respondenci Dialog ze społeczeństwem Nie – wszystkie wskazania	Tak 18,00% Dialog ze społeczeństwem Nie – wszystkie wskazania
jaki sposób Uczelnia dba o rozwój swoich studentów, w tym studentów z niepełnosprawnością	**Infrastruktura uczelni** Niski 66,00% Średni 34,00% **Szkolenia i warsztaty dla studentów** bardzo niski 20,00% niski 12,00% średni 62,00% wysoki 6,00% **Doradztwo i mentoring dla studentów** **bardzo niski** 32,00% niski 26,00% średni 42,00% **Wsparcie psychologiczne dla studentów** Średni 18,00% Wysoki 82,00%	**Infrastruktura uczelni** Niski – wszystkie odpowiedzi **Szkolenia i warsztaty dla studentów** bardzo niski 20,00% średni 30,00% **Doradztwo i mentoring dla studentów** niski 8,00% średni 42,00% **Wsparcie psychologiczne dla studentów** Wysoki – wszystkie wskazania	**Infrastruktura uczelni** Niski 16,00% Średni 34,00% **Szkolenia i warsztaty dla studentów** Niski 12,00% Średni 32,00% Wysoki 6,00% **Doradztwo i mentoring dla studentów** bardzo niski 32,00% niski 18,00% **Wsparcie psychologiczne dla studentów** Średni 18,00% Wysoki 32,00%	**Infrastruktura uczelni** Niski 86,00% Średni 14,00% **Szkolenia i warsztaty dla studentów** Bardzo niski 20%, średni 54,00% wysoki 26,00% **Doradztwo i mentoring dla studentów** bardzo niski 32,00% niski 8,00% średni 60,00% **Wsparcie psychologiczne dla studentów** Średni 6,00% Wysoki 94,00%	**Infrastruktura uczelni** Niski wszystkie wskazania **Szkolenia i warsztaty dla studentów** średni 30% Bardzo niski 20% **Doradztwo i mentoring dla studentów** średni wszystkie wskazania **Wsparcie psychologiczne dla studentów** wysoki- wszystkie odpowiedzi	**Infrastruktura uczelni** Niski 36,00% Średni 14,00% **Szkolenia i warsztaty dla studentów** Średni 24% Wysoki 26% **Doradztwo i mentoring dla studentów** bardzo niski 32,00% niski 8,00% średni 10,00% **Wsparcie psychologiczne dla studentów** średni 6,00% wysoki 44,00%
Sposoby uczelni na wyrównywanie szans społecznych studentów czy pracowników (zmiany na przestrzeni ostatnich lat)	1.Wdrażanie programów antydyskryminacyjnych 10% 2.Wdrażanie programów dla osób z niepełnosprawnościami 14% 3.Zapewnianie równość płci 6% 4.Wsparcie dla studentów zagranicznych 40% 5.Wsparcie finansowe 10% 6.Wsparcie psychologiczne 20%	1. Programy dla osób z niepełnosprawnościami 14,00% 2.Równość płci 6,00% 3.Wsparcie finansowe 10,00% 4,Wsparcie psychologiczne 20,00%	1.Wdrażania programów antydyskryminacyjnych 10% 2.Wsparcia dla studentów zagranicznych 40%.	Wdrażanie programów antydyskryminacyjnych 10% Wdrażanie programów dla osób z niepełnosprawnościami 28% Zapewnianie równość płci 8% Wsparcie dla studentów zagranicznych 32% Wsparcie finansowe 22%	Wdrażanie programów dla osób z niepełnosprawnościami 28% Wsparcie finansowe22%	Wsparcie dla studentów zagranicznych 32% Wdrażanie programów antydyskryminacyjnych 10% Zapewnianie równość płci 8%
Ocena działań uczelni realizowanych w ramach społecznej odpowiedzialności na rzecz dzieci, seniorów, osób niepełnosprawnych	**Dzieci** Nie mam zdania 14,00% **Negatywnie** 54,00% Pozytywnie 32,00% **Seniorzy** Nie mam zdania 44,00% **Negatywnie** 32,00% Pozytywnie 24,00% **Osoby niepełnosprawne** **Negatywnie** 90,00% Pozytywnie 10,00%	**Dzieci** Negatywnie 18,00% Pozytywnie 32,00% **Seniorzy** Nie mam zdania 26,00% Pozytywnie 24,00% **Osoby niepełnosprawne** Negatywnie 40,00% Pozytywnie 10,00%	**Dzieci** Nie mam zdania 14,00% Negatywnie 36,00% **Seniorzy** Nie mam zdania 18,00% Negatywnie 32,00% **Osoby niepełnosprawne** Negatywnie – wszystkie odpowiedzi	**Dzieci** Nie mam zdania 14,00% Negatywnie 30,00% **Pozytywnie** 56,00% **Seniorzy** Nie mam zdania 14,00% Negatywnie 32,00% **Pozytywnie** 54,00% **Osoby niepełnosprawne** **Negatywnie** 76,00% Pozytywnie 24,00%	**Dzieci** Pozytywnie- wszystkie wskazania **Seniorzy** Pozytywnie- wszystkie wskazania **Osoby niepełnosprawne** Negatywnie 26,00% Pozytywnie 24,00%	**Dzieci** Nie mam zdania 14,00% Negatywnie30,00% Pozytywnie 6,00% **Seniorzy** Nie mam zdania 14,00% Negatywnie 32,00% Pozytywnie 4,00% **Osoby niepełnosprawne** Negatywnie- wszystkie wskazania
Ocena współpracy uczelni z pracodawcami na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych	Negatywnie 38% Pozytywnie 22% Nie mam zdania 40%	Negatywnie 22% Pozytywnie 22% Nie mam zdania 6%	Negatywnie 16% Nie mam zdania 34%	Negatywnie 60% Nie mam zdania 40%	Negatywnie 44% Nie mam zdania 6%	Negatywnie 16% Nie mam zdania 34%
Ocena zaangażowania społecznego uczelni w poszczególne inicjatywy	**Uczestnictwo w lokalnych programach edukacyjnych**Negatywnie 76,00% Pozytywnie 24,00% **Projekty ekologiczne** Negatywnie 46,00% Nie mam zdania 24,00% **Programy wolontariackie** Nie mam zdania 18,00% Pozytywnie 82,00% **Inicjatywy badawcze na**	**Uczestnictwo w lokalnych programach edukacyjnych** Negatywnie – wszystkie wskazania **Projekty ekologiczne** Nie mam zdania 24,00% Pozytywnie 26,00% **Programy wolontariackie** Pozytywnie – wszystkie odpowiedzi **Inicjatywy badawcze na**	**Uczestnictwo w lokalnych programach edukacyjnych** Negatywnie 26,00% Pozytywnie 24,00% **Projekty ekologiczne** Negatywnie 46,00% Pozytywnie 4,00% **Programy wolontariackie** Nie mam zdania 18,00% Pozytywnie	**Uczestnictwo w lokalnych programach edukacyjnych**Negatywnie 76,00% Pozytywnie 24,00% **Projekty ekologiczne** Negatywnie 46,00% Nie mam zdania 24,00% Pozytywnie 30,00% **Programy wolontariackie** Nie mam zdania 18,00% Pozytywnie	**Uczestnictwo w lokalnych programach edukacyjnych**Negatywnie wszystkie wskazania **Projekty ekologiczne** Nie mam zdania 24,00% Pozytywnie 26,00% **Programy wolontariackie** Pozytywnie wszystkie wskazania **Inicjatywy badawcze na rzecz**	**Uczestnictwo w lokalnych programach edukacyjnych** Negatywnie 26,00% Pozytywnie 24,00% **Projekty ekologiczne** Negatywnie 46,00% Pozytywnie 4,00% **Programy wolontariackie** Nie mam zdania 18,00% Pozytywnie 32,00%

	rzecz społeczności lokalnej Negatywnie 54,00% Nie mam zadania 28,00% Pozytywnie 18,00% **Organizowanie i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i społecznych** Negatywnie 34,00% Pozytywnie 66,00% **Programy wsparcia dla osób potrzebujących: osoby niepełnosprawne, seniorzy** Negatywnie 88,00% Nie mam zdania 12,00% **Inicjatywy promujące zdrowy styl życia** Negatywnie 38,00% Nie mam zdania 20,00% Pozytywnie 42,00%	**rzecz społeczności lokalnej** Negatywnie- wszystkie odpowiedzi **Organizowanie i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i społecznych** Pozytywnie- wszystkie odpowiedzi **Programy wsparcia dla osób potrzebujących: osoby niepełnosprawne, seniorzy** Negatywnie – wszystkie odpowiedzi **Inicjatywy promujące zdrowy styl życia** Nie mam zdania 8,00% Pozytywnie 42,00%	32,00% **Inicjatywy badawcze na rzecz społeczności lokalnej** Negatywnie 4,00% Nie mam zadania 28,00% Pozytywnie 18,00% Organizowanie i **uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i społecznych** Negatywnie 34,00% Pozytywnie 16,00% **Programy wsparcia dla osób potrzebujących: osoby niepełnosprawne, seniorzy** Negatywnie 38,00% Nie mam zdania 12,00% **Inicjatywy promujące zdrowy styl życia** Negatywnie 38,00% Nie mam zdania 12,00%	82,00% **Inicjatywy badawcze na rzecz społeczności lokalnej** Negatywnie 54,00% Nie mam zadania 28,00% Pozytywnie 18,00% **Organizowanie i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i społecznych** Negatywnie 34,00% Pozytywnie 66,00% **Programy wsparcia dla osób potrzebujących: osoby niepełnosprawne, seniorzy** Negatywnie 88,00% Nie mam zdania 12,00% **Inicjatywy promujące zdrowy styl życia** Negatywnie 38,00% Nie mam zdania 20,00% Pozytywnie 42,00%	**społeczności lokalnej** Negatywnie wszystkie wskazania **Organizowanie i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i społecznych** Pozytywnie wszystkie wskazania **Programy wsparcia dla osób potrzebujących: osoby niepełnosprawne, seniorzy** Negatywnie wszystkie wskazania **Inicjatywy promujące zdrowy styl życia** Nie mam zdania 8,00% Pozytywnie 42,00%	**Inicjatywy badawcze na rzecz społeczności lokalnej** Negatywnie 4,00% Nie mam zadania 28,00% Pozytywnie 18,00% **Organizowanie i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i społecznych** Negatywnie 34,00% Pozytywnie 16,00% **Programy wsparcia dla osób potrzebujących: osoby niepełnosprawne, seniorzy** Negatywnie 38,00% Nie mam zdania 12,00% **Inicjatywy promujące zdrowy styl życia** Negatywnie 38,00% Nie mam zdania 12,00%
publikowanie rocznych raportów dotyczących działalności uczelni, jej osiągnięć, finansów oraz realizowanych projektów	Tak 38% Nie 30% Nie wiem 34%	Tak 10% Nie 18% Nie wiem 22%	Tak 28% Nie 12% Nie wiem 12%	Tak 46% Nie 54%	Tak 18% Nie 32%	Tak 28% Nie 22%
systematycznie/ regularnie organizowanie spotkań ze studentami, pracownikami, partnerami biznesowymi	Tak 60% Nie 40%	Tak 28% Nie 22%	Tak 32% Nie 18%	Tak 92% Nie 8%	Tak wszystkie wskazania	Tak 42% Nie 8%
aktywnie wykorzystywanie platform społecznościowych (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn) do komunikacji z jej interesariuszami	Tak 84% Nie 16%	Tak- wszystkie odpowiedzi	Tak 34% Nie 16%	Tak 80% Nie 20%	Tak 30% Nie 20%	Tak wszystkie wskazania
ocena skuteczności działań CSR uczelni w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy	Pozytywnie 70% Negatywnie 30%	Pozytywnie 34% Negatywnie 26%	Pozytywnie 46% Negatywnie 4%	Pozytywnie 28% Negatywnie 73%	Pozytywnie 6% Negatywnie 44%	Pozytywnie 22% Negatywnie 28%
strategia uczelni bądź inne dokumenty uwzględniające i akcentujące działania uczelni w obszarze CSR	Tak 64% Nie 36%	Tak 28% Nie 36%	Tak 22% Nie 14%	Tak 58% Nie 42%	Tak 40% Nie 10%	Tak 18% Nie 32%
zachęcanie przez władze uczelni nauczycieli akademickich do angażowania się w działania w obszarze CSR	Tak 38% Nie 62%	Tak 26% Nie 24%	Tak 12% Nie 38%	Tak 12% Nie 88%	Tak 6% Nie 44%	Tak 22% Nie 28%
Uwzględnianie przez efekty uczenia się kształtowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w obszarze CSR	W małym stopniu 70% W dużym stopniu 12% Wcale 18%	W małym stopniu 34% Wcale 16%	W małym stopniu 36% W dużym stopniu 12% Wcale 2%	w dużym stopniu - 12% w małym stopniu 36%, w niewielkim stopniu 28% i wcale nie uwzględniają według 24%	w niewielkim stopniu 28% i wcale nie uwzględniają według 22%	w małym stopniu 36% , w dużym 12% oraz wcale nie uwzględniają 2%
Modyfikacja efektów uczenia się, aby w ramach realizowanych programów kształcenia w większym stopniu rozwijały wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne studentów w obszarze CSR	Tak 82% Nie 18%	Tak- wszystkie odpowiedzi	Tak 32% Nie 18%	Tak 90% Nie 10%	Tak wszyscy respondenci	Tak 40% Nie 10%
Braki w ofercie edukacyjnej/ programie kształcenia z perspektywy absolwenta z niepełnosprawnością	Indywidualizacja podejścia 14,00% Równość uczestniczenia w zajęciach praktycznych 22,00% Technologie wspomagające 14,00%	Indywidualizacja podejścia 14,00% Równość uczestniczenia w zajęciach praktycznych 10,00% Technologie wspomagające 14,00%	Równość uczestniczenia w zajęciach praktycznych 12,00% Wsparcie logistyczne i infrastrukturalne 2,00% Wsparcie psychologiczne i doradcze 16,00%			

	Wsparcie logistyczne i infrastrukturalne 6,00% Wsparcie psychologiczne i doradcze 20,00% Zwiększenie świadomości wśród kadry dydaktycznej 24,00%	Wsparcie logistyczne i infrastrukturalne 4,00% Wsparcie psychologiczne i doradcze 4,00% Zwiększenie świadomości wśród kadry dydaktycznej 4,00%	Zwiększenie świadomości wśród kadry dydaktycznej 20,00%			
Bariery uniemożliwiające osobom z niepełnosprawnościami w pełni korzystanie z oferty uczelni w zakresie edukacji i kariery zawodowej	Bariery architektoniczne (16%) Bariery technologiczne (12%) Brak indywidualizacji procesu kształcenia (36%) Niedostateczna liczba stypendiów i wsparcia finansowego (10%) Izolacja społeczna (10%) Niedostosowanie praktyk i staży zawodowych (12%) Brak współpracy z pracodawcami (4%).	Bariery architektoniczne 16,00% Bariery technologiczne 12,00% Brak indywidualizacji procesu kształcenia 22,00%	Brak indywidualizacji procesu kształcenia 14,00% Niedostateczna liczba stypendiów i wsparcia finansowego 10,00% Izolacja społeczna 10,00% Niedostosowanie praktyk i staży zawodowych 12,00% Brak współpracy z pracodawcami 4,00%	Bariery technologiczne 32% Bariery architektoniczne 26% Izolacja społeczna 20% Niedostateczna liczba stypendiów i wsparcia finansowego 10% Brak indywidualizacji procesu kształcenia 6% Brak współpracy z pracodawcami 4% Niedostosowanie praktyk i staży zawodowych 2%.	Bariery architektoniczne 26% Bariery technologiczne 24%.	Izolacja społeczna 20% Niedostateczna liczba stypendiów i wsparcia finansowego 10% Bariery technologiczne 8% Brak indywidualizacji procesu kształcenia 6% Brak współpracy z pracodawcami 4% Niedostosowanie praktyk i staży zawodowych 2%.
mechanizmy wsparcia osób z niepełnosprawnościami w procesie szukania pracy i jakie rozwiązania w tym zakresie stosowane na uczelniach	**MECHANIZMY WSPARCIA** Dofinansowania i ulgi dla pracodawców42,00% Dostosowanie narzędzi rekrutacyjnych 16,00% Indywidualne wsparcie doradcy zawodowego10,00% Programy stażowe i praktyki zawodowe 32,00% **ROZWIĄZANIA STOSOWANE PRZEZ UCZELNIE** Biura ds. osób z niepełnosprawnościami 38,00% Dostępność platform e-learningowych 40,00% Dostępność technologiczna 8,00% Warsztaty i szkolenia zawodowe 14,00%	**MECHANIZMY WSPARCIA** Dostosowanie narzędzi rekrutacyjnych 16,00% Indywidualne wsparcie doradcy zawodowego10,00% Programy stażowe i praktyki zawodowe 24,00% **ROZWIĄZANIA STOSOWANE PRZEZ UCZELNIE** Działalność biura ds. osób z niepełnosprawnościami 38% Organizowane warsztaty i szkolenia zawodowe 12%	**MECHANIZMY WSPARCIA** Dofinansowania i ulgi dla pracodawców 42,00% Programy stażowe i praktyki zawodowe 8,00% **ROZWIĄZANIA STOSOWANE PRZEZ UCZELNIE** Dostępność platform e-learningowych 40% Dostępność technologiczna 8% Organizowane warsztaty i szkolenia zawodowe 2%	**MECHANIZMY WSPARCIA** Dofinansowania i ulgi dla pracodawców 30% Programy stażowe i praktyki zawodowe 28% Indywidualne wsparcie doradcy zawodowego 26% Dostosowanie narzędzi rekrutacyjnych 16% **ROZWIĄZANIA STOSOWANE PRZEZ UCZELNIE** Biura ds. osób z niepełnosprawnościami 38% Dostępność technologiczna 26% Dostępność platform e-learningowych 18% Warsztaty i szkolenia zawodowe 18%	**MECHANIZMY WSPARCIA** **Dostosowanie** narzędzi rekrutacyjnych 16,00% Indywidualne wsparcie doradcy zawodowego 26,00% Programy stażowe i praktyki zawodowe 8,00% **ROZWIĄZANIA STOSOWANE PRZEZ UCZELNIE** Biura ds. osób z niepełnosprawnościami 38,00% Warsztaty i szkolenia zawodowe 12,00%	**MECHANIZMY WSPARCIA** Dofinansowania i ulgi dla pracodawców 30,00% Programy stażowe i praktyki zawodowe 20,00% **ROZWIĄZANIA STOSOWANE PRZEZ UCZELNIE** Dostępność platform e-learningowych 18,00% Dostępność technologiczna 26,00% Warsztaty i szkolenia zawodowe 6,00%

ROZUMIENIE POJĘCIA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI UCZELNI WEDŁUG POSZCZEGÓLNYCH GRUP RESPONDENTÓW

O rozumienie pojęcia Społecznej Odpowiedzialności Uczelni spytano cztery grupy respondentów, z wyłączeniem pracowników funkcyjnych uczelni, którzy aktywnie uczestniczą w tworzeniu różnych dokumentów wewnętrznych, w tym strategii uczelni , gdzie wpisywana

jest m.in. działalność SOU, więc dla nich jest rozumienie tego pojęcia czymś oczywistym. Z punktu widzenia istotności badań empirycznych istotniejsza była tu szczegółowa identyfikacja i ocena działań uczelni w tym obszarze w kontekście wiedzy i doświadczeń tej grupy docelowej.

Rozumienie Społecznej Odpowiedzialności Uczelni przez wszystkie cztery grupy respondentów tj. studentów, absolwentów, pracodawców i nauczycieli akademickich można podzielić na trzy główne ujęcia definicyjne - w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu:

1. budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju
2. integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywanie problemów społecznych i środowiskowych
3. poprawę jakości życia społecznego.

Wśród ujęcia definicyjnego w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu **budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju** znalazły się:

1. SOU oznacza promowanie wartości zrównoważonego rozwoju, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne
2. SOU polega na aktywnym uczestnictwie uczelni w budowaniu bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego społeczeństwa poprzez tworzenie wiedzy i innowacji, które służą rozwiązywaniu współczesnych wyzwań społecznych
3. Społeczna odpowiedzialność uczelni to zobowiązanie instytucji akademickich do promowania zrównoważonego rozwoju społecznego, gospodarczego i środowiskowego poprzez działania edukacyjne, badawcze oraz współpracę z interesariuszami.

Wśród ujęcia definicyjnego w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu **integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych**, rozwiązywania problemów społecznych i środowiskowych znalazły się:

1. SOU odnosi się do odpowiedzialności uczelni wobec lokalnych i globalnych interesariuszy poprzez realizację misji edukacyjnej, która promuje, sprawiedliwość społeczną i ochronę środowiska

2. SOU to koncepcja zarządzania uczelnią, która integruje potrzeby społeczne i ekologiczne w działaniach akademickich, badawczych oraz organizacyjnych, z myślą o przyszłych pokoleniach
3. Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach
4. Społeczna odpowiedzialność uczelni to dążenie do minimalizacji negatywnego wpływu działań akademickich na środowisko naturalne i społeczne, jednocześnie maksymalizując korzyści wynikające z edukacji i badań
5. Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne

Wśród ujęcia definicyjnego w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu **poprawę jakości życia społecznego** znalazły się:

1. SOU odnosi się do strategii uczelni, która łączy edukację i badania z działaniami mającymi na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności, poprzez etyczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami
2. Społeczna odpowiedzialność uczelni to zaangażowanie instytucji w kształtowanie aktywnych obywateli, którzy mają świadomość wyzwań globalnych i lokalnych, poprzez działania edukacyjne i badawcze skierowane na poprawę dobrostanu społecznego.

Znaczna część respondentów wśród **studentów** (72,33% wskazań) oraz ponad połowa **absolwentów** (57%), **nauczycieli akademickich** (54%) i **pracodawców** (52%) rozumie SOU w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu **integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywanie problemów społecznych i środowiskowych.** W obu grupach respondentów (z czterech wyżej wspomnianych grup docelowych) - z uczelni sygnatariuszy SOU jak i nie sygnatariuszy SOU najwięcej wskazań dotyczyło rozumienia SOU w kontekście działań uczelni mających na celu integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywanie problemów społecznych i środowiskowych, a najmniej poprawy jakości życia społecznego.

WERYFIKACJA HIPOTEZ BADAWCZYCH

HIPOTEZA 1

Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego.

77% pracodawców, wszyscy pracownicy funkcyjni, wszyscy nauczyciele akademiccy, zgadzają się ze stwierdzeniem, że uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego.

Hipoteza została pozytywnie zweryfikowana.

HIPOTEZA 2

Uczelnie, które współpracują z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problemami osób z niepełnosprawnościami, mają większą wiedzę na temat ich potrzeb i oczekiwań na rynku pracy, co wpływa na skuteczność działań podejmowanych przez uczelnie.

Zaledwie **9% pracodawców**, ale **wszyscy pracownicy funkcyjni** i **wszyscy nauczyciele akademiccy** zgadzają się ze stwierdzeniem, że uczelnie, które współpracują z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problemami osób z niepełnosprawnościami, mają większą wiedzę na temat ich potrzeb i oczekiwań na rynku pracy, co wpływa na skuteczność działań podejmowanych przez uczelnie

Hipoteza została częściowo potwierdzona.

HIPOTEZA 3

Uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje.

Aż 80% **pracodawców** przy zatrudnianiu studentów/ absolwentów bierze pod uwagę wizerunek uczelni, na której studiują/ studiowali, zaś 20% nie bierze tego pod uwagę.

Zaledwie 21% pracodawców przy zatrudnianiu studentów/ absolwentów bierze pod uwagę aktywność uczelni w obszarze CSR i aż 79% nie bierze tego pod uwagę.

Tylko 14% pracodawców zgadza się ze stwierdzeniem, że uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje.

Wszyscy pracownicy funkcyjni i **wszyscy nauczyciele akademiccy** zgadzają się ze stwierdzeniem, że uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje.

Hipoteza została pozytywnie zweryfikowana.

HIPOTEZA 4

Uczelnie wyższe, które są sygnatariuszami Deklaracji SOU, prowadzą więcej działań społecznie odpowiedzialnych, w tym takich, które sprzyjają osobom z niepełnosprawnościami oraz społecznościom lokalnym i regionalnym, w porównaniu do uczelni, które nie podpisały takiej deklaracji.

60% pracowników funkcyjnych, 30% nauczycieli akademickich zgadza się ze stwierdzeniem, że uczelnie wyższe, które są sygnatariuszami Deklaracji SOU, prowadzą więcej działań społecznie odpowiedzialnych, w tym takich, które sprzyjają osobom z niepełnosprawnościami oraz społecznościom lokalnym i regionalnym, w porównaniu do uczelni, które nie podpisały takiej deklaracji.

Hipoteza została częściowo potwierdzona.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Wśród rekomendacji pracodawców dla władz uczelni wyższych znalazły się:

1. Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe (20%)

Rekomendacja: Współpraca z firmami z branży w celu tworzenia dostosowanych programów stażowych i praktyk zawodowych, które uwzględniają potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Programy te powinny oferować elastyczność (np. praca zdalna, skrócony czas pracy) i dostęp do niezbędnych technologii wspierających.

2. Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych (20%)

Rekomendacja: Organizacja warsztatów i szkoleń z zakresu kompetencji miękkich, takich jak komunikacja, praca w zespole, zarządzanie czasem oraz adaptacja do środowiska pracy. Włączenie modułów technologicznych, które uczą obsługi specjalistycznych narzędzi stosowanych w branży, będzie dodatkowym atutem.

3. Symulacje i projekty praktyczne (6%)

Rekomendacja: Organizacja symulacji projektów i studiów przypadku opartych na realnych sytuacjach branżowych, w których studenci mogą zdobywać praktyczne umiejętności. Włączenie takich ćwiczeń do programu studiów pozwala na zdobycie doświadczeń podobnych do pracy zawodowej.

4. Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni (10%)

Rekomendacja: Szkolenia dla kadry akademickiej i administracyjnej, aby lepiej rozumieli potrzeby studentów z niepełnosprawnościami i byli przygotowani do udzielania wsparcia na różnych etapach studiów

5. Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów zawodowych (14%)

Rekomendacja: Organizowanie spotkań z przedstawicielami branży, konferencji i targów pracy, na których studenci mogą nawiązać kontakty z przyszłymi pracodawcami i partnerami zawodowymi. Dodatkowo, stworzenie platformy wymiany informacji o ofertach pracy dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami może znacząco pomóc w budowaniu ścieżki kariery.

6. Promowanie elastycznych form zatrudnienia (30%)

Rekomendacja: Współpraca z firmami i instytucjami w zakresie promowania elastycznych form pracy, takich jak praca zdalna, elastyczny czas pracy lub praca w niepełnym wymiarze godzin. Uczelnia może organizować spotkania z pracodawcami, aby przedstawić im korzyści z takiego podejścia i wspierać studentów w negocjacjach warunków pracy.

Według wskazań pracodawców uczelnie polskie mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami, aby ułatwić im wejście na rynek pracy poprzez:

- Organizowanie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych 49%
- Wsparcie psychologiczne i doradcze na uczelniach 22%
- Zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii cyfrowych wspierających naukę 14%
- Organizowanie warsztatów i seminariów dotyczących rynku pracy 3%
- Promowanie polityki równości i integracji w edukacji 3%
- Wprowadzenie elastycznych form kształcenia 3%
- Wprowadzenie programów mentorskich i doradztwa zawodowego 3%
- Współpracę z firmami oferującymi staże i praktyki 3%.

Wśród *najskuteczniejszych form wsparcia oferowanego przez uczelnie wyższe w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na uczelni i poza nią pracodawcy* wskazywali na:

- Wsparcie psychologiczne i doradcze 48%
- Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne 23%
- Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej 9%
- Eliminacja barier architektonicznych 6%
- Programy mentoringowe i tutoringowe 5%
- Centra wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami 5%
- Dostępne technologie i oprogramowanie 4%.

Wśród przykładowych *propozycji działań w obszarze CSR uczelni, zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy* pracodawcy wskazywali na:

- Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni 22%
- Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości 17%

- Programy wsparcia kariery dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 15%
- Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne 10%
- Współpracę z organizacjami pozarządowymi i agencjami rynku pracy 9%
- Dostosowanie programu nauczania i materiałów edukacyjnych 8%
- Organizację warsztatów i szkoleń dostosowanych do różnych rodzajów niepełnosprawności 5%
- Mentoring i tutoring zawodowy z udziałem absolwentów 4%
- Promocję elastycznych form pracy 4%
- Aktywne pośrednictwo pracy dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami 3%
- Badania i rozwój na temat integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami 3%.

1. Programy wsparcia kariery dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami

Uczelnie mogą rozwijać dedykowane programy kariery, które pomagają osobom z niepełnosprawnościami przygotować się do wejścia na rynek pracy. Programy te mogą obejmować indywidualne doradztwo zawodowe, wsparcie psychologiczne oraz szkolenia z zakresu planowania kariery, przygotowania CV czy rozmów kwalifikacyjnych.

2. Organizacja warsztatów i szkoleń dostosowanych do różnych rodzajów niepełnosprawności

W ramach CSR uczelnie mogą organizować warsztaty z zakresu kompetencji miękkich, cyfrowych oraz specjalistycznych, które są odpowiednio dostosowane do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Na przykład dla osób niewidomych mogą to być kursy z oprogramowaniem wspomagającym, a dla osób z niepełnosprawnością ruchową szkolenia dostępne zdalnie.

3. Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne

Tworzenie dostępnej infrastruktury uczelnianej to kluczowy krok w CSR, który pomaga studentom z niepełnosprawnościami w zdobyciu wykształcenia, a następnie doświadczenia zawodowego. Obejmuje to dostępność budynków (podjazdy, windy, dostosowane toalety) oraz technologii (oprogramowanie wspierające, sprzęt komputerowy dostosowany do osób z różnymi potrzebami).

4. Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni

Uczelnia może współpracować z partnerami biznesowymi, aby zapewnić programy stażowe i praktyki zawodowe dostosowane do osób z niepełnosprawnościami. Takie praktyki mogą być realizowane w trybie elastycznym, z możliwością pracy zdalnej, co ułatwi uczestnictwo osobom z trudnościami w poruszaniu się.

5. Mentoring i tutoring zawodowy z udziałem absolwentów

Zainicjowanie programów mentoringowych, gdzie osoby z niepełnosprawnościami będą wspierane przez starszych studentów lub absolwentów, może pomóc im lepiej zrozumieć wymagania rynku pracy i dostosować swoje umiejętności. Mentorzy mogą również wspierać studentów w poszukiwaniu pracy i rozwijaniu pewności siebie.

6. Współpraca z organizacjami pozarządowymi i agencjami rynku pracy

Nawiązanie partnerstw z organizacjami pozarządowymi oraz instytucjami zajmującymi się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami stanowi istotny krok w kierunku wzmocnienia wsparcia oferowanego przez uczelnie dla tej grupy studentów. Takie współprace pozwalają na stworzenie kompleksowego systemu wsparcia, który obejmuje nie tylko edukację, ale także pomoc w wejściu na rynek pracy. Dzięki tym partnerstwom uczelnie mogą zaoferować specjalistyczne szkolenia, warsztaty czy doradztwo zawodowe, które odpowiadają na konkretne potrzeby osób z niepełnosprawnościami, pomagając im w rozwijaniu umiejętności zawodowych oraz przygotowaniu do pracy w warunkach dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb. Organizacje pozarządowe, które często mają doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnościami, mogą wspierać uczelnie w opracowywaniu programów edukacyjnych i aktywizacyjnych, dostosowanych do specyficznych wyzwań, przed którymi stoją te osoby. Mogą również oferować praktyczne wskazówki na temat adaptacji miejsc pracy, technologii wspomagających oraz metod skutecznej komunikacji i współpracy w środowisku zawodowym. Uczelnie, współpracując z tymi organizacjami, zyskują także dostęp do najnowszych narzędzi oraz wiedzy w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami w różnych sektorach rynku pracy. Dodatkowo, partnerstwa z instytucjami aktywizującymi zawodowo osoby z niepełnosprawnościami otwierają dla studentów sieć kontaktów i możliwość nawiązania współpracy z pracodawcami, którzy są otwarci na zatrudnianie osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Dzięki temu studenci mają szansę na dostęp do ofert pracy, staży czy praktyk zawodowych, które są dostosowane do ich możliwości i umiejętności,

a także na zdobycie doświadczenia zawodowego w przyjaznym i wspierającym środowisku. Tego typu partnerstwa mają również długofalowe korzyści dla całej społeczności akademickiej, ponieważ promują idee inkluzyjności i równości szans na rynku pracy. Tworzenie takich sieci współpracy umożliwia uczelniom stawanie się liderami w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, a także wpływa na większe zaangażowanie sektora prywatnego i publicznego w tworzenie miejsc pracy i środowisk przyjaznych dla osób z różnorodnymi potrzebami.

7. Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości

Uczelnia może organizować kampanie informacyjne skierowane do studentów i pracowników, które mają na celu zwiększenie świadomości na temat wyzwań, z jakimi mierzą się osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Takie kampanie są ważnym narzędziem w budowaniu bardziej otwartego i przyjaznego środowiska akademickiego, w którym wszyscy członkowie społeczności uczelnianej rozumieją i doceniają różnorodność. Kampanie te mogą przyjmować różnorodne formy, takie jak wykłady, seminaria, spotkania z ekspertami, wystawy czy spoty filmowe, które przedstawiają codzienne trudności, z jakimi zmagają się osoby z niepełnosprawnościami. Dzięki takim inicjatywom studenci, wykładowcy i pracownicy uczelni mają okazję zapoznać się z realnymi problemami, które mogą napotkać osoby z niepełnosprawnościami podczas poszukiwania pracy, w tym trudności związanych z dostępem do odpowiednich stanowisk, dostosowaniem środowiska pracy oraz barierami w komunikacji. Dodatkowo, kampanie mogą uwrażliwiać na kwestie związane z odpowiedzialnym zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami, wskazując na korzyści płynące z ich integracji na rynku pracy, takie jak wzbogacenie zespołów o różnorodne perspektywy i doświadczenia. Podnoszenie świadomości na temat potrzeby zapewnienia równości szans w zatrudnieniu ma również na celu likwidowanie stereotypów i uprzedzeń, które mogą istnieć wśród pracodawców oraz współpracowników. Organizowanie takich kampanii przyczynia się do tworzenia bardziej wspierającego środowiska akademickiego, w którym każdy student czuje się akceptowany i ma równe szanse na sukces. Kampanie te mogą także zachęcać studentów do angażowania się w różne formy wsparcia, takie jak wolontariat czy współpraca z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami, co dodatkowo przyczynia się do rozwijania postaw prospołecznych i otwartości w społeczności akademickiej.

8. Dostosowanie programu nauczania i materiałów edukacyjnych

Dostosowanie materiałów dydaktycznych oraz programu nauczania może pomóc osobom z niepełnosprawnościami w bardziej efektywnym zdobywaniu wiedzy. Uczelnia może wprowadzać dostępne materiały w formie cyfrowej, nagrania wykładów z napisami, dokumenty w formacie Braille'a, co umożliwi lepsze przygotowanie do rynku pracy.

9. Aktywne pośrednictwo pracy dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami

Biuro Karier na uczelni odgrywa kluczową rolę w aktywnym wspieraniu studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami w poszukiwaniu pracy. Dzięki bliskiej współpracy z różnymi firmami i organizacjami, Biuro Karier może nawiązywać kontakt z pracodawcami, którzy są otwarci na zatrudnianie osób z różnymi rodzajami ograniczeń, a także promować ich potencjał na rynku pracy. Tego typu wsparcie obejmuje doradztwo zawodowe, przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych, pomoc w tworzeniu CV oraz dostosowanie ofert do indywidualnych potrzeb kandydatów, takich jak pomoc w zakresie dostępności miejsc pracy czy używania odpowiednich technologii wspomagających. Dodatkowo, uczelnie mogą organizować targi pracy i dni otwarte, które stanowią doskonałą okazję do bezpośredniego kontaktu osób z niepełnosprawnościami z potencjalnymi pracodawcami. Targi pracy pozwalają na zaprezentowanie ofert zatrudnienia skierowanych do osób z niepełnosprawnościami, umożliwiając uczestnikom bezpośrednią rozmowę z przedstawicielami firm, którzy są zainteresowani zatrudnianiem osób z różnorodnymi potrzebami. Tego typu wydarzenia pomagają przełamać bariery i stereotypy, jednocześnie umożliwiając pracodawcom poznanie kompetencji oraz umiejętności, które oferują osoby z niepełnosprawnościami. Dzięki organizowaniu takich wydarzeń uczelnie stwarzają przestrzeń, w której studenci i absolwenci z niepełnosprawnościami mają szansę na aktywne poszukiwanie pracy w otwartym i wspierającym środowisku. Ponadto, targi pracy i dni otwarte są doskonałą okazją do edukowania firm na temat korzyści płynących z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz przekonywania ich do wprowadzenia bardziej przyjaznych praktyk rekrutacyjnych i warunków pracy. Biuro Karier, organizując takie wydarzenia oraz współpracując z firmami, tworzy pomost między rynkiem pracy a osobami z niepełnosprawnościami, wspierając ich w odnalezieniu odpowiednich miejsc pracy, które odpowiadają ich umiejętnościom i preferencjom. Działania te mają ogromne znaczenie w procesie integracji osób z niepełnosprawnościami w życie zawodowe oraz w dążeniu do równości szans na rynku pracy.

10. Badania i rozwój na temat integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami

Uczelnie mają możliwość realizacji projektów badawczych, które koncentrują się na wyzwaniach związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami. Tego rodzaju badania pozwalają na szczegółową analizę barier, które napotykają osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności w procesie rekrutacji, adaptacji w miejscu pracy oraz awansu zawodowego. W ramach takich projektów badawczych możliwe jest identyfikowanie trudności związanych z dostępnością miejsc pracy, odpowiednimi przystosowaniami środowiska pracy, barierami komunikacyjnymi czy problemami wynikającymi z braku wystarczającego wsparcia w organizacjach. Wyniki tych badań mogą być niezwykle cenne nie tylko dla uczelni, które dzięki zdobytej wiedzy mogą lepiej dostosować swoje programy edukacyjne, doradcze i wsparcia zawodowego do potrzeb studentów z niepełnosprawnościami, ale również dla pracodawców oraz organizacji. Poznanie specyficznych barier oraz potrzeb osób z niepełnosprawnościami pozwala na stworzenie bardziej efektywnych, dostosowanych działań wspierających ich integrację na rynku pracy. Pracodawcy, którzy zapoznają się z wynikami takich badań, mogą wprowadzać zmiany w swoich procesach rekrutacyjnych, tworzyć bardziej przyjazne i dostępne środowisko pracy oraz oferować lepsze wsparcie w adaptacji pracowników z niepełnosprawnościami. Badania mogą również pomóc w opracowywaniu najlepszych praktyk w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, takich jak dostosowanie przestrzeni biurowych, wdrażanie technologii wspomagających, organizowanie szkoleń dla menedżerów i pracowników czy opracowywanie elastycznych form zatrudnienia, które odpowiadają potrzebom osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.. Uczelnie, poprzez realizację takich projektów badawczych, mają szansę na kształtowanie wiedzy, która wpływa na długofalowe zmiany w społeczeństwie i gospodarce, prowadząc do tworzenia równych szans i bardziej sprawiedliwego dostępu do zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami.

11. Promocja elastycznych form pracy

Uczelnie mogą promować wśród partnerów biznesowych elastyczne formy pracy, takie jak praca zdalna, elastyczny czas pracy, co jest szczególnie istotne dla osób z niepełnosprawnościami. Dzięki temu osoby te mogą lepiej godzić obowiązki zawodowe z rehabilitacją lub innymi wymaganiami zdrowotnymi.

Pracodawcy wśród działań zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy wskazali na:

- Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji 30%
- Programy mentoringowe i szkoleniowe 19%
- Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami 11%
- Elastyczne warunki pracy i możliwość pracy zdalnej 9%
- Tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 8%
- Monitoring i raportowanie działań na rzecz integracji 8%
- Współpracę z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami 6%
- Tworzenie funduszy i systemów wsparcia 5%
- Eliminowanie barier architektonicznych i technologicznych 4%.

1. Tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami

- Firmy mogą wdrażać programy, które mają na celu tworzenie stanowisk pracy dostosowanych do różnorodnych potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami. Ważne jest, aby uwzględniać specjalne potrzeby fizyczne, sensoryczne czy psychiczne, na przykład zapewniając odpowiednie dostosowanie sprzętu, oprogramowania czy przestrzeni biurowej.

2. Programy mentoringowe i szkoleniowe

Programy, które pomagają osobom z niepełnosprawnościami rozwijać umiejętności zawodowe, są istotnym krokiem w procesie aktywizacji zawodowej. Mogą one obejmować szkolenia z umiejętności miękkich, takich jak praca w zespole, ale również wsparcie technologiczne oraz kursy specjalistyczne. Dodatkowo, programy mentoringowe, w których pracownicy firmy wspierają nowe osoby, pomagają w płynnym wdrożeniu się w nowe środowisko pracy.

3. Eliminowanie barier architektonicznych i technologicznych

Inwestowanie w dostosowanie przestrzeni biurowych i narzędzi pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami jest kluczowym działaniem w CSR. Obejmuje to zarówno dostępność budynków (np. rampy, windy, dostosowane toalety), jak i przystosowanie sprzętu IT (oprogramowanie czy klawiatury brajlowskie).

4. Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji

Wdrażanie i promowanie polityki różnorodności oraz integracji ma znaczący wpływ na postrzeganie osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. Firmy mogą organizować kampanie uświadamiające i szkolenia antydyskryminacyjne, które zmieniają świadomość kadry na temat współpracy z osobami z różnymi ograniczeniami.

5. Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami

Firmy mogą nawiązać partnerstwa z organizacjami pozarządowymi i instytucjami, które specjalizują się w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Takie partnerstwa mogą pomóc w dotarciu do odpowiednich kandydatów, organizowaniu wspólnych warsztatów czy programów edukacyjnych, a także w budowaniu świadomości wśród pracodawców.

6. Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami

Wprowadzenie dedykowanych programów stażowych to dobry sposób, aby dać osobom z niepełnosprawnościami możliwość zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego w przyjaznym środowisku. Programy te mogą być wspierane dodatkowymi szkoleniami i pomocą mentorską, aby zwiększyć szanse na późniejsze zatrudnienie na pełny etat.

7. Tworzenie funduszy i systemów wsparcia

Niektóre firmy tworzą specjalne fundusze, które pomagają finansować dostosowanie stanowisk pracy lub dodatkowe szkolenia. Mogą to być także specjalne systemy wsparcia dla pracowników, które pomagają w opłaceniu sprzętu medycznego czy rehabilitacji, co wpływa pozytywnie na stabilność zatrudnienia.

8. Elastyczne warunki pracy i możliwość pracy zdalnej

Dostosowanie czasu pracy i umożliwienie pracy zdalnej to działania, które mogą znacząco ułatwić osobom z niepełnosprawnościami podjęcie pracy. Firmy mogą rozważyć elastyczne godziny pracy, opcje pracy na część etatu lub możliwość wykonywania pracy z domu, co

pozwala na zwiększenie dostępności stanowisk dla osób, które mają ograniczenia w poruszaniu się.

9. Monitoring i raportowanie działań na rzecz integracji

Aby promować efektywność swoich działań CSR, firmy mogą regularnie monitorować i raportować działania związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami. Wskaźniki te mogą obejmować liczbę zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami, poziom ich satysfakcji z pracy, czy efektywność wdrożonych programów wsparcia.

Pracodawcy wśród *działań w obszarze CSR stosowanych przez uczelnie mających pozytywny wpływ na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy* wskazywali na:

Promowanie dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami wśród pracodawców 47%

Organizowanie warsztatów i seminariów wspólnie z pracodawcami dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy 23%

Tworzenie programów mentoringowych i stażowych dla osób z niepełnosprawnościami 14%

Wprowadzenie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami 11%

Współpracę z firmami w zakresie organizacji dni kariery dla osób z niepełnosprawnościami 5%.

Wśród *barier utrudniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy* pracodawcy wskazywali na:

- Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa 64%
- Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych 21%
- Brak wystarczającej wiedzy pracodawców na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 5%
- Niedostosowanie procedur rekrutacyjnych w firmach do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 5%
- Niewystarczające obecne przepisy prawne, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami 4%

- Brak wiedzy pracodawcy na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 1%.

Według wskazań pracodawców ***władze uczelni wyższych powinny*** *również:*

- ✓ Kłaść większy nacisk na działania wpływające na budowanie wizerunku uczelni, w tym działań w obszarze SOU (według badań aż 80% pracodawców przy zatrudnianiu studentów/ absolwentów bierze pod uwagę wizerunek uczelni, na której studiują/ studiowali)
- ✓ Doskonalić i rozwijać działania uczelni w obszarze wyrównywania szans studentów i absolwentów na rynku pracy (według badań aż 84% pracodawców oceniło te działania negatywnie)
- ✓ Doskonalić poziom komunikacji uczelni wyższych z pracodawcami (zaledwie 20% pracodawców ocenia pozytywnie poziom komunikacji z uczelniami wyższymi, zaś aż 80% respondentów ocenia go negatywnie , natomiast większość respondentów ze wszystkich grup respondentów pozytywnie ocenia aktywne wykorzystywanie platform społecznościowych (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn) do komunikacji z jej interesariuszami)
- ✓ Rozwijać współpracę uczelni z pracodawcami w różnych obszarach skoncentrowaną na poprawie sytuacji osób niepełnosprawnych (na fakt, że firma finansuje lub wspiera projekty akademickie, badania lub inne inicjatywy uczelniane skierowane na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych wskazało zaledwie 36% pracodawców, zaś aż 64% wskazało na nieprowadzenie takich działań; zaledwie 21% pracodawców wskazało na fakt, że współpracuje z uczelnianymi biurami karier w zakresie wsparcia studentów z niepełnosprawnościami w ich drodze zawodowej, zaś aż 79% wskazało, że nie prowadzi takiej współpracy; na fakt, że do zatrudnienia studentów/ absolwentów z niepełnosprawnością doszło w ramach współpracy z uczelnią wskazało zaledwie 27% pracodawców, zaś 73% pracodawców wskazało na brak zatrudnienia w ramach takiej współpracy)
- ✓ Wzorować się na działaniach uczelni publicznych, które lepiej zdaniem pracodawców przygotowują studentów z niepełnosprawnościami do pracy (różnice w przygotowaniu studentów z niepełnosprawnościami do pracy przez uczelnie publiczne i niepubliczne dostrzega aż 82% pracodawców, zaś 18% nie dostrzega takich różnic; według 67%

pracodawców uczelnie publiczne lepiej przygotowują studentów z niepełnosprawnościami do pracy, według 13% niepubliczne, zaś według pozostałych 20% obie jednakowo).

Rekomendacje w kontekście doskonalenia oferty edukacyjnej na uczelniach wyższych

- ✓ Podniesienie poziomu wykorzystania narzędzi i systemów informatycznych w celu zwiększenia efektywności kształcenia, w tym kształcenia osób z niepełnosprawnością na uczelni (wg wskazań studentów, absolwentów, nauczycieli akademickich i pracowników funkcyjnych poziom średni)
- ✓ podniesienie poziomu kompetencji międzykulturowych i społecznych nabywanych w ramach programu studiów przez studentów (wg. studentów i absolwentów poziom średni, nauczycieli akademickich niski , pracowników funkcyjnych wysoki)
- ✓ podniesienie poziom nauczania związanego z ochroną środowiska na uczelni (wg. studentów i absolwentów średni)
- ✓ zintensyfikowanie współpracy z pracodawcami w różnych obszarach działalności uczelni, w tym poprzez modyfikowanie programów nauczania zgodnie z ich rekomendacjami, prowadzenie wspólnych szkoleń, warsztatów, praktyk, staży, spotkań z praktykami, seminariów, webinariów, konferencji, wizyt studyjnych (wg. nauczycieli akademickich i pracowników funkcyjnych ocena negatywna)
- ✓ potrzeba modyfikacji efektów uczenia się, aby w ramach realizowanych programów kształcenia w większym stopniu rozwijać wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne studentów w obszarze CSR (wg. nauczycieli akademickich i pracowników funkcyjnych – niewielki stopień realizacji)
- ✓ podniesienie poziomu wiedzy i kompetencji kadry dydaktycznej uczelni w zakresie wspierania studentów z niepełnosprawnościami (wg. absolwentów, nauczycieli akademickich i pracowników funkcyjnych niski, studentów jako średni)
- ✓ zwiększenie wsparcia i rozwoju innowacyjności wśród studentów (wg studentów i absolwentów negatywna ocena, wg. nauczycieli akademickich i pracowników funkcyjnych pozytywna)
- ✓ wzbogacenie oferty edukacyjnej o programy rozwoju umiejętności zawodowych,
- ✓ lepsze dostosowanie materiałów edukacyjnych,
- ✓ zapewnienie wsparcia psychologicznego w procesie edukacji

- ✓ potrzeba minimalizowania barier uniemożliwiających studentom, w tym osobom z niepełnosprawnościami w pełni korzystać z oferty uczelni w zakresie edukacji i kariery zawodowej takich jak: brak współpracy z pracodawcami, brak indywidualizacji procesu kształcenia , bariery informacyjne i komunikacyjne, bariery architektoniczne, niedostosowanie praktyk i staży zawodowych, bariery technologiczne, izolacja społeczna, niedostateczna liczba stypendiów i wsparcia finansowego

Według *opinii absolwentów* uczelnie polskie mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami poprzez:

• Programy stażowe dedykowane dla osób z niepełnosprawnościami, które będą współpracować z firmami i instytucjami otwartymi na ich zatrudnianie 39%

• Zwiększanie dostępu do stypendiów dla osób z niepełnosprawnościami, które pomogą pokryć koszty specjalistycznych narzędzi edukacyjnych, sprzętu czy rehabilitacji 36%

• Oferowanie indywidualnych planów edukacyjnych, które dostosują sposób nauczania, terminy egzaminów i formy zaliczeń do potrzeb studentów 8%

• Umożliwianie elastycznych form kształcenia, takie jak e-learning, hybrydowe zajęcia, zdalne uczestnictwo w wykładach, co jest szczególnie ważne dla osób z trudnościami w poruszaniu się 7%

• Dostosowanie stron internetowych i systemów e-learningowych do standardów WCAG 5%

• Szkolenia wykładowców z zakresu pracy z osobami z niepełnosprawnościami, aby lepiej rozumieli ich potrzeby i potrafili dostosować metody nauczania 3%

• Wprowadzanie dedykowanego doradztwa edukacyjnego i zawodowego, które pomoże w planowaniu kariery, uwzględniając indywidualne potrzeby i możliwości studentów z niepełnosprawnościami 1%

• Zwiększanie dostępu do bezpłatnych usług psychologicznych i terapeutycznych 1%.

Według wskazań *pracodawców* uczelnie polskie mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami, aby ułatwić im wejście na rynek pracy poprzez:

• Organizowanie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych 49%

• Wsparcie psychologiczne i doradcze na uczelniach 22%

• Zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii cyfrowych wspierających naukę 14%

• Organizowanie warsztatów i seminariów dotyczących rynku pracy 3%

• Promowanie polityki równości i integracji w edukacji 3%
• Wprowadzenie elastycznych form kształcenia 3%
• Wprowadzenie programów mentorskich i doradztwa zawodowego 3%
• Współpracę z firmami oferującymi staże i praktyki 3%.

Wśród dobrych praktyk dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, stosowanych przez uczelnie zarówno zagraniczne, jak i polskie, absolwenci wskazali różnorodne działania sprzyjające włączeniu tych osób na rynek pracy. Najczęściej wymieniane były certyfikaty i akredytacje, które promują zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, co potwierdziło 27% respondentów. Ważnym aspektem okazało się również dostosowanie miejsca pracy, co uznało za istotne 25% badanych. Kolejne elementy to dostępność wsparcia psychologicznego oraz dostosowane procesy rekrutacyjne, które zyskały po 14% wskazań. Elastyczne formy zatrudnienia były doceniane przez 10% respondentów, natomiast programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami przez 6%. Najrzadziej wymienianą, ale wciąż istotną praktyką były programy wsparcia i mentoringu, które wskazało 4% badanych.

Aby skutecznie wspierać osoby z niepełnosprawnościami w procesie edukacji i przygotowania ich do wejścia na rynek pracy, uczelnie polskie powinny podejmować szereg działań, które odpowiadają zarówno na potrzeby studentów, jak i wymagania pracodawców.

Według absolwentów, kluczową rolę odgrywa rozwój programów stażowych skierowanych specjalnie do osób z niepełnosprawnościami. Programy te, realizowane we współpracy z firmami i instytucjami otwartymi na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, mają fundamentalne znaczenie dla zwiększenia szans tych osób na rynku pracy, co potwierdza 39% respondentów. Ważnym aspektem jest również zwiększenie dostępności stypendiów, które mogłyby pokryć koszty specjalistycznych narzędzi edukacyjnych, sprzętu wspomagającego czy rehabilitacji. Takie wsparcie finansowe wskazuje 36% absolwentów.

Uczelnie powinny również inwestować w indywidualne plany edukacyjne, które dostosowują sposób nauczania, terminy egzaminów i formy zaliczeń do indywidualnych potrzeb studentów. Chociaż wskazało je tylko 8% respondentów, ich znaczenie dla realnego wsparcia w edukacji jest nie do przecenienia. Elastyczne formy kształcenia, takie jak e-learning czy zdalne

uczestnictwo w zajęciach, są istotne szczególnie dla osób z trudnościami w poruszaniu się, co potwierdza 7% absolwentów. Dostosowanie stron internetowych i systemów e-learningowych do standardów WCAG to kolejny krok w stronę zapewnienia pełnej dostępności edukacyjnej.

Nie można również pominąć szkoleń wykładowców z zakresu pracy z osobami z niepełnosprawnościami – choć wymienia je tylko 3% respondentów, ich wpływ na jakość nauczania i zrozumienie potrzeb studentów jest kluczowy. Dodatkowo, wprowadzenie dedykowanego doradztwa edukacyjnego i zawodowego oraz zwiększenie dostępu do bezpłatnych usług psychologicznych mogłyby jeszcze bardziej wzmocnić wsparcie oferowane studentom.

Z perspektywy pracodawców, uczelnie powinny skupić się na organizowaniu specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych, które aż 49% z nich uznaje za priorytet. Kluczowe jest również wsparcie psychologiczne i doradcze dla studentów, dostęp do nowoczesnych technologii wspomagających naukę oraz organizacja warsztatów i seminariów przygotowujących do wymagań rynku pracy. Promowanie polityki równości i integracji, rozwijanie programów mentorskich oraz współpraca z firmami oferującymi staże i praktyki to inne działania, które mogą ułatwić osobom z niepełnosprawnościami integrację zawodową.

Dobre praktyki stosowane przez uczelnie zagraniczne w zakresie wspierania osób z niepełnosprawnościami mogą stanowić cenną inspirację dla instytucji akademickich na całym świecie. Uczelnie te często wdrażają różnorodne rozwiązania, które skutecznie eliminują bariery w dostępie do edukacji oraz pomagają studentom i absolwentom z niepełnosprawnościami w odnalezieniu się na rynku pracy. Wśród takich praktyk wyróżniają się certyfikaty i akredytacje promujące zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, które są nadawane organizacjom i instytucjom, które wdrażają zasady inkluzyjności i równości szans.

Certyfikaty te stanowią nie tylko dowód zaangażowania uczelni w zapewnienie równości, ale także motywują pracodawców do podejmowania działań w kierunku dostosowania miejsc pracy, eliminowania barier architektonicznych oraz oferowania elastycznych form zatrudnienia, takich jak praca zdalna, skrócony czas pracy czy dostosowanie stanowisk pracy do indywidualnych potrzeb pracowników. Tego rodzaju certyfikaty i akredytacje wpływają na poprawę wizerunku uczelni, pracodawców oraz organizacji, które je zdobywają, przyciągając

tym samym osoby z niepełnosprawnościami oraz innych pracowników poszukujących firm przyjaznych dla osób z różnorodnymi potrzebami.

Wielu zagranicznych pracodawców oferuje także programy wsparcia i mentoringu, które mają na celu pomoc osobom z niepełnosprawnościami w adaptacji do środowiska zawodowego. Programy te obejmują szkolenia, sesje mentoringowe oraz doradztwo zawodowe, które pomagają osobom z niepełnosprawnościami w rozwoju zawodowym, nabywaniu nowych umiejętności oraz w radzeniu sobie z wyzwaniami związanymi z pracą. Mentoring stanowi istotne narzędzie wsparcia, umożliwiając osobom z niepełnosprawnościami nawiązanie kontaktów zawodowych, zdobycie doświadczenia oraz budowanie pewności siebie w zawodowym środowisku.

Kompleksowe podejście do odpowiedzialności społecznej biznesu (CSR), które uwzględnia potrzeby osób z niepełnosprawnościami, jest kluczem do tworzenia przyjaznych uczelni i organizacji. Uczelnie zagraniczne, wdrażając takie praktyki, wykazują, jak dużą wartość mają działania na rzecz równości szans, włączania osób z niepełnosprawnościami do życia zawodowego i edukacyjnego oraz dostosowywania procesów edukacyjnych i zatrudnienia do ich indywidualnych potrzeb.

Podsumowując, wdrożenie różnorodnych działań zarówno na poziomie edukacyjnym, jak i zawodowym może przyczynić się do stworzenia bardziej zintegrowanego i przyjaznego środowiska akademickiego, które przygotuje osoby z niepełnosprawnościami do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym.