

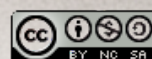


AKADEMICKA SIEĆ
BEZPIECZEŃSTWA
I RÓWNOŚCI

Co wolno na uczelni wyższej?

Zachowania niepożądane w uczelniach, czyli co?

2025



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

„Co wolno na uczelni wyższej? Zachowania niepożądane i reagowanie
w sytuacji ich wystąpienia”

Inicjatywa finansowana ze środków Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego

WSTĘP - MISJA UCZELNI



Z preambuły ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce:

“każdy uczony ponosi odpowiedzialność za jakość i rzetelność prowadzonych badań oraz za wychowanie młodego pokolenia”

“uczelnie oraz inne instytucje badawcze realizują misję o szczególnym znaczeniu dla państwa i narodu: wnoszą kluczowy wkład w innowacyjność gospodarki, przyczyniają się do rozwoju kultury, **współkształtują standardy moralne obowiązujące w życiu publicznym**”

W uczelni każdy jest tak samo równy i tak samo ważny!



Z czym spotyka się równoważność w uczelniach?

- uczelniana hierarchia
- tradycje/ obyczaje akademickie
- interesy różnych grup osób pracujących
- starcie kultury akademickiej z rynkową – edukacja jako produkt
- relacja mistrz-uczeń
- internacjonalizacja = umiędzynarodowienie
- styl zarządzania
- atmosfera braku zaufania do współpracowników i władz
- zaniedbania w obszarze dbania o kulturę pracy (dotyczy całej tzw. sfery budżetowej)

ZACHOWANIA NIEPOŻĄDANE



- przemoc
- dyskryminacja bezpośrednia
- dyskryminacja pośrednia
- molestowanie
- molestowanie seksualne
- mobbing

to nadużycia, zachowania niepożądane, od których każda uczelnia powinna być wolna.

PRZEMOC

to intencjonalne działanie lub zaniechanie jednej osoby wobec drugiej, które wykorzystując przewagę sił narusza prawa i dobra osobiste jednostki, powodując cierpienia i szkody (nie ma definicji prawnej).

Rodzaje: fizyczna (naruszenie nietykalności cielesnej), psychiczna (naruszenie godności osobistej), seksualna, ekonomiczna.

DYSKRYMINACJA

Ustawa z dnia 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

- bezpośrednia – rozumiana jako sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji

- pośrednia – rozumiana jako sytuacja, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

MOLESTOWANIE

Ustawa z dnia 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Nie każde molestowanie jest molestowaniem seksualnym!



MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Ustawa z dnia 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

— rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Żart może być molestowaniem seksualnym!



NIERÓWNE TRAKTOWANIE

Ustawa z dnia 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.

MOBBING

Kodeks pracy

działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W kontekście tej definicji pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę (także spółdzielczej), wyboru, mianowania, ale nie jest nim osoba wykonująca zadania na podstawie umów cywilnoprawnych, w szczególności, umowy zlecenia, dzieła czy umowy B2B.

Każdy przypadek mobbingu stanowi naruszenie dóbr osobistych pracownika!

Rodzaje:

- mobbing pionowy (zstępujący)
- mobbing poziomy (horyzontalny)
- mobbing wstępujący (skośny)
- staffing (od ang. staff)

Fazy:

- faza eskalacji (walka ofiary)
- faza zaawansowana (nasilenie agresji)
- faza ostateczna (degradacja osoby)

Skutki (długotrwałe!):

- pogorszenie stanu zdrowia
- poczucie wykluczenia
- wyobcowanie w życiu prywatnym

Mobbing w środowisku pracy się nie opłaca!



CO NA TO PRAWO?

Prawo zakazuje ww. zachowań niepożądanych.

Mogą one naruszać:

Konstytucję RP, która w art. 30 stanowi, że:

Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.

Kodeks pracy, który nie tylko nakazuje pracodawcy przeciwdziałanie mobbingowi, ale opiera się na zasadach:

- Równego traktowania w zatrudnieniu
- Obowiązku poszanowania dóbr osobistych pracownika
- Zakazu dyskryminacji w stosunku pracy

I pozwala na rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika, bez zachowania okresu wypowiedzenia, jeśli doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Mobbingowanie, dyskryminowanie czy molestowanie albo molestowanie seksualne stanowią ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracownika.

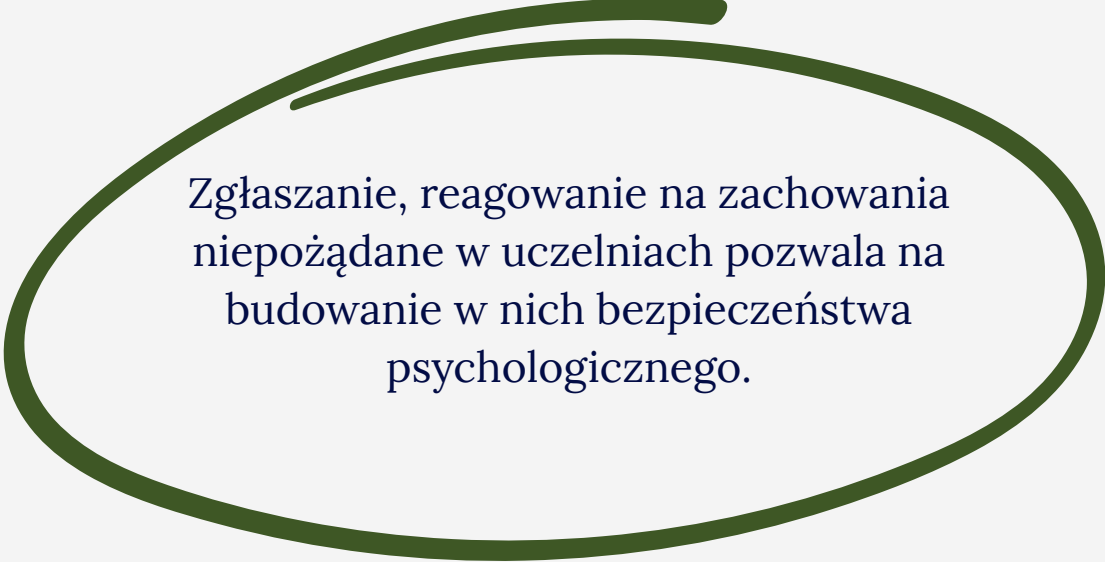
Kodeks cywilny, który w art. 23 stanowi, że „Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach”.

CO NA TO PRAWO?

Ustawę z dnia 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, który przy dochodzeniu roszczeń na jej podstawie przewiduje zasadę odwróconego ciężaru dowodu.

Kodeks karny, dalej jako k.k., który m.in. przewiduje przestępstwa:

- art. 119 k.k. – dyskryminacja (jako jedno z przestępstw przeciwko ludzkości)
- art. 194 k.k. – dyskryminacja wyznaniowa
- art. 197 k.k. – zgwałcenie i wymuszenie czynności seksualnej
- art. 199 k.k. – seksualne wykorzystanie stosunku zależności lub krytycznego położenia
- art. 218 k.k. – złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika
- art. 257 k.k. – napaść z powodu ksenofobii, rasizmu lub nietolerancji religijnej



Zgłaszanie, reagowanie na zachowania niepożądane w uczelniach pozwala na budowanie w nich bezpieczeństwa psychologicznego.

autorstwo materiałów: Agnieszka Zatyka-Szlachcic
opracowanie graficzne: Artur Lesner



AKADEMIA BIALSKA
IM. JANA PAWŁA II

KONTAKT



AKADEMICKA SIEĆ
BEZPIECZEŃSTWA
I RÓWNOŚCI



sekretarz@asbir.pl



www.asbir.pl



LinkedIn:

@Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

„Co wolno na uczelni wyższej? Zachowania niepożądane i reagowanie
w sytuacji ich wystąpienia”

Inicjatywa finansowana ze środków Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego