

**Uchwała nr 16**

**Komisji ds. równości i różnorodności  
Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach  
z dnia 12 lipca 2024 roku**

**w sprawie przyjęcia dokumentu pt. "Zbiór dobrych praktyk w obszarze równości  
i różnorodności oraz przykłady ich naruszeń. Przewodnik"**

Na podstawie §4 Statutu Komisji ds. równości i różnorodności Uniwersytetu Śląskiego  
w Katowicach komisja uchwała, co następuje:

§1

*Komisja ds. równości i różnorodności wyraża pozytywną opinię i popiera przyjęcie dokumentu o charakterze informacyjno-edukacyjnym, pt. „Zbiór dobrych praktyk w obszarze równości i różnorodności oraz przykłady ich naruszeń. Przewodnik”, stanowiącego załącznik do niniejszej uchwały.*

§2

Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

**Osoba/osoby współprzewodniczące pracom Komisji**

## **Zbiór dobrych praktyk w obszarze równości i różnorodności oraz przykłady ich naruszeń. Przewodnik.**

### **I. Cel i założenia Przewodnika**

Uniwersytet może być najlepszym miejscem do nauki, pracy, zaspakajania ciekawości świata i własnego rozwoju. Wszyscy powinniśmy być odpowiedzialni, aby takim miejscem był również Uniwersytet Śląski. Początkowo uniwersytet oznaczał wspólnotę nauczycieli i uczniów (*universitas magistrorum et scholarium*), dziś dodajemy, że jest to wspólnota wszystkich, którzy wiążą swoje losy (na dłużej lub krócej) z uczelnią.

Mając na uwadze, jak ważna jest równość i poszanowanie różnorodności w codziennej pracy i nauce oraz jak ważna jest świadomość i wiedza o zachowaniach nieakceptowalnych, naruszających te wartości, sporządzony został katalog zasad i zachowań obowiązujących i zalecanych w Uniwersytecie Śląskim oraz zachowań zakazanych i nieaprobowanych.

Ideą uniwersytetu jest m.in. jego autonomia i samorządność, która polega między innymi na ustanawianiu wewnętrznych reguł postępowania. Wskazane poniżej praktyki sformułowane zostały przez Członkinie i Członków wspólnoty akademickiej, w drodze szerokiej dyskusji, uwzględniając głosy przedstawicieli i przedstawicielek różnych grup społecznych uczących się i pracujących w Uniwersytecie Śląskim.

Katalog ma kształt przewodnika – wskazane zostały zasady (podstawowe i szczegółowe) oraz zachowania sprzeczne z nimi, uznane za zachowania niepożądane. Katalog zachowań niepożądanych ma charakter otwarty, ich wyliczenie jest przykładowe.

Przewodnik ma do spełnienia dwie podstawowe funkcje.

Po pierwsze ma służyć informacjami, wyjaśnieniami oraz przykładami każdej osobie współkształtującej społeczność Uniwersytetu Śląskiego, co powinno ułatwić budowanie prawidłowych relacji międzyludzkich z pełnym poszanowaniem zasady równości. Przykładowy katalog zachowań niepożądanych powinien pozwolić na unikanie wyrządzania krzywdy, wywoływania lęku i dyskomfortu na skutek braku świadomości o negatywnym odbiorze pozornie niewinnych i obojętnych zachowań. Często źródłem przykładów negatywnych są własne doświadczenia Członkiń i Członków wspólnoty akademickiej lub sytuacje zgłaszane podmiotom interwencyjnym lub wspierającym. Podkreślić więc należy, że chociaż niektóre z nich mogą wydawać się przesadzone lub nieadekwatne, zachowania takie mogą sprawić komuś realną krzywdę i z tego powodu należy ich unikać.

Po drugie, „Zbiór dobrych praktyk w obszarze równości i różnorodności oraz przykłady ich naruszeń. Przewodnik” ma charakter komplementarny w stosunku do innych dokumentów stosowanych w Uniwersytecie Śląskim, a zwłaszcza tych, które nakładają na członkinie i członków społeczności uniwersyteckiej obowiązek przestrzegania wartości akademickich, przestrzegania obyczajów akademickich oraz dbania o godność i honor studenta lub doktoranta. Oznacza to, że zachowania uznane w niniejszym Przewodniku za niepożądane mogą wypełniać znamiona deliktu (przewinienia) dyscyplinarnego, zawodowego a nawet czynu zabronionego pod groźbą kary.

Sformułowane zasady oraz katalog zachowań akceptowalnych i nieakceptowalnych odnoszą się wszystkich członkiń i członków przestrzeni akademickiej: pracowników i pracowniczek naukowych i nienaukowych, doktorantów i doktorantek, studentów i studentek, uczestniczek i uczestników szkoleń, kursów i warsztatów.

Zachowania uznane za nieakceptowalne odnoszą się do zachowań podejmowanych na terenie Uniwersytetu Śląskiego oraz poza nim, a także w Internecie lub innych środkach masowego przekazu.

Przewodnik ma charakter dynamiczny i będzie rozwijał się w wyniku prowadzonych badań, analiz i ewaluacji.

## **II. Ogólne standardy obowiązujące w Uniwersytecie Śląskim**

Podstawowe standardy postępowania w uczelni to:

- poszanowanie równości i różnorodności
- stwarzanie równych szans dla wszystkich członków społeczności
- uczciwość i poszanowanie praw każdego człowieka
- przestrzeganie przepisów prawa międzynarodowego, krajowego oraz wewnętrznego
- zapewnienie i poszanowanie bezpieczeństwa każdego członka społeczności we wszystkich sferach realizowanych w Uniwersytecie
- współdziałanie wszystkich na rzecz Uniwersytetu Śląskiego, nauki i kraju

## **III. Zasady szczegółowe w obszarze równości i różnorodności oraz przykłady ich naruszeń**

### **1. Zasady dotyczące polityki równościowej i poszanowania różnorodności**

1.1 Przydział obowiązków i zadań oparty jest o transparentne kryteria, wśród których wiodącymi są kompetencja, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe.

1.2 Każdy z szacunkiem odnosi się do innej osoby, niezależnie od płci i tożsamości, neuroróżnorodności, rasy, wyznawanego światopoglądu, religii i wyznania, stanu majątkowego, kierunku i trybu kształcenia, wykształcenia, stopnia lub tytułu naukowego, zajmowanej funkcji, wykonywanych obowiązków i innych indywidualnych cech.

1.3 Każdy z szacunkiem odnosi się do obowiązków rodzinnych innych osób, szczególnie tych, które polegają na opiece nad dziećmi lub starszymi albo chorymi członkami rodziny. Konieczność wypełniania obowiązków rodzinnych – w miarę możliwości – uwzględniana jest przy podziale i przydziale poszczególnych zadań oraz organizacji pracy.

1.4 Każdy podejmuje starania poszerzenia swojej wiedzy na temat problemu dyskryminacji, krzywdzących stereotypów, znaczenia poszanowania różnorodności – w szczególności poprzez udział w szkoleniach i warsztatach zapewnianych przez Uniwersytet Śląski.

1.5 Relacje międzyludzkie wolne są od dyskryminacji, protekcjonalizmu, lekceważenia oraz pogardy m.in. ze względu na cechy wymienione w pkt 1.1.

Przykłady zachowań naruszających tę zasadę:

- ⇒ *jednostronne zwracanie się po imieniu bez uzyskania uprzedniej zgody, pomijanie określonej grupy lub osób w planowanych przedsięwzięciach ze względu na którąś z*

wymienionych cech, używanie wymienionych cech jako sposobu identyfikacji, przypisywanie im określonych (pejoratywnych) cech, wulgaryzowanie tych cech, czynienie z nich zarzutu, publiczne ich omawianie, nierespektowanie próśb o zwracanie się do osoby z użyciem określonego zaimka lub rodzaju (rodzajnika), stanowiska, stopnia lub funkcji.

- ⇒ deprecjonowanie pozycji zawodowej z uwagi na płeć, orientację seksualną, sytuację rodzinną, pomijanie osób współpracujących lub podwładnych w podziale zadań, wspólnych projektach naukowych itp. z przyczyn pozamerytorycznych
- ⇒ negatywne reakcje lub nękanie ze względu na ciążę i rodzicielstwo, stan cywilny, sytuację rodzinną, w tym posiadanie i nieposiadanie potomstwa.
- ⇒ stymulowanie i podsycanie niechęci, kierowanie oskarżeń wobec pracowników ze względu na przynależność do danej grupy pracowniczej
- ⇒ posługiwanie się stereotypami i określeniami deprecjonującymi daną grupę zawodową
- ⇒ podważanie/lekceważenie/ośmieszanie czyjegoś zdania ze względu na indywidualne cechy człowieka
- ⇒ poniżanie ze względu na indywidualne cechy człowieka
- ⇒ kontaktowanie się w godzinach nocnych lub w czasie wolnym od pracy/nauki, oczekując niezwłocznej odpowiedzi

1.6 Każdy doznający naruszenia praw w równym traktowaniu ma prawo oczekiwać wsparcia ze strony właściwych podmiotów powołanych w Uniwersytecie Śląskim. Informacja o wsparciu i sposobach jego uzyskania jest dostępna dla wszystkich członków wspólnoty akademickiej UŚ.

1.7 Każdy ma prawo zgłaszać dostrzeżone naruszenia w zakresie równego traktowania i poszanowania różnorodności. Nikt z powodu takiego zgłoszenia nie może ponosić negatywnych konsekwencji.

Przykłady zachowań naruszających tę zasadę:

- ⇒ przenoszenie pracownika, doktoranta lub studenta składającego zawiadomienie bez jego zgody na inne stanowisko, do innej grupy pracowniczej, wykładowej, ćwiczeniowej,
- ⇒ odmowa przyznania określonego świadczenia, wyrażenia zgody na określone przedsięwzięcie z powodu złożenia zawiadomienia o naruszeniu przez pracownika, doktoranta lub studenta.
- ⇒ zwalnianie, wykreślanie, rozwiązywanie określonej umowy z powodu złożenia zawiadomienia o naruszenia przez pracownika, doktoranta lub studenta.
- ⇒ zaniżanie oceny z powodu złożenia skargi, zawiadomienia czy złożenia zeznania.

## **2. Zasady dotyczące osób wymagających wsparcia**

2.1. Każda osoba ze szczególnymi potrzebami ma prawo do uczestniczenia w przysługujących jej zajęciach, aktywnościach, przedsięwzięciach dostosowanych do jej potrzeb.

2.2 Każda osoba wymagająca wsparcia ma prawo otrzymać stosowną pomoc ze strony powołanych podmiotów.

Przykłady zachowań naruszających tę zasadę:

- ⇒ *dyskryminowanie ze względu na neuroróżnorodność, niepełnosprawność lub ograniczenia z nich wynikające.*
- ⇒ *komentowanie i krytykowanie różnic związanych z neuroróżnorodnością lub niepełnosprawnością*
- ⇒ *tolerowanie dyskryminacji, lekceważenia, krytykowania ze strony innych osób wobec osób z neuroróżnorodnością lub niepełnosprawnością*
- ⇒ *stymulowanie i podsycanie niechęci, kierowanie oskarżeń wobec pracowników ze względu na neuroróżnorodność lub niepełnosprawność albo ograniczeń z nich wynikające*
- ⇒ *posługiwanie się stereotypami i określeniami deprecjonującymi osoby z neuroróżnorodności lub niepełnosprawnością*
- ⇒ *uniemożliwienie korzystania z praw przewidzianych w Uniwersytecie Śląskim osobom uczącym się z powodu ich niedostosowania lub konieczności udzielenia wsparcia.*

### **3 Zasady dotyczące bezpieczeństwa**

#### **3.2 Zasady dotyczące relacji międzyludzkich w ogólności**

- 3.2.1 Każdy szanuje prawa i wolności innych członków społeczności akademickiej
- 3.2.2 Zgoda na pozazawodowe kontakty i relacje musi być wyraźna, selektywna (ograniczona – ograniczona do konkretnych zachowań, a nie „na wszystko”), dobrowolna (wolna od presji) i odwoływalna

Przykłady zachowań naruszających tę zasadę:

- ⇒ *jakiegokolwiek formy agresji – fizycznej, psychicznej i werbalnej, bezpośredniej i pośredniej (np. przez Internet), jawnej lub ukrytej, intencjonalnej lub nieintencjonalnej*
- ⇒ *groźby użycia siły fizycznej, psychicznej, wykorzystania przewagi formalnej lub nieformalnej, bezpodstawnego odebrania przysługujących uprawnień*
- ⇒ *śledzenie kogoś lub blokowanie przejścia, wejścia lub wyjścia*
- ⇒ *oferowanie prezentów nieakceptowanych przez drugą osobę*
- ⇒ *niezawodowy kontakt (bezpośredni lub pośredni) bez zgody drugiej osoby*
- ⇒ *rozpowszechnianie zdjęć, informacji, nagrań bez zgody osoby, której te materiały dotyczą*
- ⇒ *podsywanie się pod kogoś innego w Internecie lub tworzenie o innej osobie strony internetowej w celu jej poniżenia (digital harassment).*
- ⇒ *bezpodstawne uniemożliwianie innym osobom korzystania z ich praw i wolności*

3.2.3 Każda osoba doznająca przemocy w Uniwersytecie Śląskim ma prawo otrzymać stosowną pomoc lub wsparcie.

3.2.4 Każdy w miarę możliwości udziela pomocy innej osobie w sytuacji zagrożenia, uwzględniając przy tym procedury opracowane w Uniwersytecie Śląskim:

- Gdzie szukać wsparcia: <https://us.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie/gdzie-szukac-wsparcia/>
- Zgłoszenie naruszenia: <https://naruszenia.us.edu.pl/>

- Postępowanie w przypadku otrzymania zgłoszenia naruszenia w UŚ: <https://naruszenia.us.edu.pl/web/media/Post%C4%99powanie%20w%20przypadku%20otrzymania%20zg%C5%82oszenia%20naruszenia%20w%20U%C5%9A.pdf>

Przykłady zachowań naruszających tę zasadę

- ⇒ *brak reakcji przełożonego, opiekuna, członków kierownictwa, komórki lub jednostki odpowiedzialnej za bezpieczeństwo lub poszanowanie praw na zgłoszony fakt przemocy*
- ⇒ *nieudzielenie pomocy w sytuacji zagrożenia życia, jeśli udzielanie pomocy nie stanowi zagrożenia dla innych osób*
- ⇒ *uzależnienie udzielenia pomocy od podjęcia zachowań zgłaszającego nie wymaganych prawem – udzielenia korzyści, rezygnacji z wykorzystania drogi prawnej.*

### 3.3 Zasady dotyczące bezpieczeństwa seksualnego

3.3.1 Każdy ma obowiązek szanowania prawa do intymności innych osób (w sferze psychicznej i fizycznej)

3.3.2 Każdy ma obowiązek dotożenia starań, aby inne osoby czuły się niezagrożone z jego strony

Przykłady zachowań naruszających tę zasadę:

- ⇒ *wszelkie molestowanie seksualne, za które uznać należy m.in. kontakt seksualny bez zgody drugiej osoby, wymuszanie kontaktów seksualnych (np. szantażem, obietnicą korzyści, na tle zależności stanowiskowej lub roli i funkcji w uczelni), niechciany dotyk, nieuprawnione propozycje seksualne (składane wprost lub w zawołowany sposób) lub pytania dotyczące aktywności seksualnej, przesyłanie zdjęć o charakterze erotycznym*
- ⇒ *komentarze dotyczące płci lub orientacji psychoseksualnej, w tym m.in. deprecjonowanie pozycji zawodowej z racji płci; seksistowskie/lekceważące/pobłażliwe/infantylizujące uwagi na temat osób danej płci; zwracanie się do młodszych kobiet po imieniu, bez użycia stopnia lub tytułu naukowego, podczas gdy w tej samej rozmowie tytułowani są mężczyźni; obrażanie i krytykowanie ze względu na orientację psychoseksualną piętnowanie osób LGBT+; obrażanie, wyśmiewanie osób transpłciowych*
- ⇒ *rozpowszechnianie nienaukowych informacji na temat osób LGTB+*
- ⇒ *gesty i wypowiedzi o dwuznacznym, erotycznym lub seksualnym charakterze*
- ⇒ *rozmowy o życiu intymnym, erotycznym bez zgody drugiej osoby*
- ⇒ *żarty o życiu intymnym, erotycznym*
- ⇒ *komentarze dotyczące wyglądu, doprowadzające do zawstydzenia osoby, której wygląd jest komentowany*
- ⇒ *eksponowanie seksistowskich, erotycznych, pornograficznych lub drastycznych materiałów w jakiegokolwiek formie (np. wygaszacze ekranu, kalendarze, zdjęcia, plakaty)*
- ⇒ *rozpowszechnianie informacji o poniżającym charakterze dotyczących czyjś życia osobistego lub seksualnego;*
- ⇒ *wykorzystywanie uzależnienia formalnego lub nieformalnego, trudnego położenia, poczucia osamotnienia lub bezradności do nawiązania relacji intymnych*
- ⇒ *relacje romantyczne lub seksualne między studentami/studentkami a nauczycielami akademickimi*

- ⇒ *relacje romantyczne lub seksualne między podwładnymi a przełożonymi*
- ⇒ *sytuacje niejednoznaczne, potencjalnie wywołujące poczucie zagrożenia, na ile pozwalają na to warunki techniczno-organizacyjne – wyznaczenie terminu egzaminu dla jednego studenta/cki późnym wieczorem, egzaminowanie poza siedzibą uczelni, wyznaczanie spotkań służbowych podwładnemu poza miejscem pracy (gdy nie jest to uzasadnione okolicznościami)*
- ⇒ *wykorzystywanie do komunikacji między studentami a pracownikami dydaktycznymi kanałów nieoficjalnych (typu FB, WhatsApp) oraz kontaktowania się w godzinach nocnych*

Definicje podstawowych pojęć związanych z dyskryminacją oraz naruszeniem zasady równości i poszanowania różnorodności.

- *Dyskryminacja* - nierówne traktowanie osób ze względu na ich cechę (zarówno nabytą, wrodzoną, jak i przypisaną), w szczególności: płeć, wiek, zakres sprawności, tożsamość płciową, orientację seksualną, wygląd, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność związkową, charakter zatrudnienia. W szczególnych przypadkach, nie stanowi jednak dyskryminacji odmienne traktowanie, jeżeli jego cel jest zgodny z prawem, a także gdy jest ono uzasadnione istotnym wymogiem zawodowym, pod warunkiem, że jest proporcjonalne.
- *Molestowanie* - każde, nawet jednorazowe, niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
- *Molestowanie seksualne* - każde, nawet jednorazowe, niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności danej osoby, w szczególności stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.