

INFORMATOR RÓWNOWAŻNI I BEZPIECZNI.



UTH

UCZELNIA
TECHNICZNO-HANDLOWA
im. H. Chodkowskiej
w Warszawie

Droga Społeczności Akademicka Uczelni Techniczno-Handlowej

Oddajemy w Wasze ręce informator dotyczący procedur antydyskryminacyjnych, antymobbingowych mający na celu zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków kształcenia na Naszej Uczelni.

Informator jest skierowany do każdego Członka naszej społeczności akademickiej. Ma pomóc w realizacji przyrodzonego i niezbywalnego prawa każdego człowieka - prawa do godności, jak i szeregu innych podstawowych praw człowieka mających w nim swoje źródło, tj. m.in.: prawa do wolności i bezpieczeństwa, równości wobec prawa, prawa do dobrych warunków pracy, do edukacji czy opieki zdrowotnej.

Informator ma spełniać funkcję przewodnika po podstawowych instrumentach antydyskryminacyjnych, antymobbingowych, wyjaśniając w przystępny sposób kluczowe sformułowania związane z pojęciem dyskryminacji i mobbingu

O NAS

Osobą monitorującą i realizującą systemowe działania o charakterze przeciwdziałającym zjawisku dyskryminacji i mobbingu oraz przyjmującą skargi i wnioski jest powołany w Uczelni Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i bezpieczeństwa. Informator ma spełniać funkcję przewodnika po podstawowych instrumentach antydyskryminacyjnych, antymobbingowych, wyjaśniając w przystępny sposób kluczowe sformułowania związane z pojęciem dyskryminacji i mobbingu.

Do zadań Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania i bezpieczeństwa należy:

- przyjmowanie i badanie spraw dotyczących dyskryminacji i mobbingu;
- mediacja i interwencja w sprawach zgłoszonych do Pełnomocnika;
- kierowanie spraw do Komisji antydyskryminacyjnej lub do Komisji antymobbingowej;
- opiniowanie toczących się postępowań przed Komisją antydyskryminacyjną i Komisją antymobbingową;

- zbieranie danych o zjawiskach dyskryminacyjnych i mobbingowych oraz sygnalizowanie Władzom Uczelni o zaistniałych nieprawidłowościach, również tych uzyskanych w poufny sposób;
- zbieranie i propagowanie informacji o dobrych praktykach oraz rekomendowanie zmian systemowych

Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i bezpieczeństwa jest jedną z osób w Uczelni zobowiązanych do podejmowania działań w celu zapobiegania dyskryminacji i mobbingowi. Wszystkie osoby pełniące funkcje kierownicze w Naszej Uczelni mają za zadanie podejmować działania zapobiegawcze, jak również prowadzić aktywną działalność przeciwko zjawisku dyskryminacji i mobbingu, poprzez promowanie postaw i zachowań pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego oraz obowiązującymi przepisami prawa.

PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA I ANTYMOBBINGOWA

Mając na uwadze przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji i mobbingu w Uczelni Techniczno-Handlowej im. Heleny Chodkowskiej zostały wprowadzone zarządzeniem Rektora Uczelni procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe.

Wszelkie objawy dyskryminacji i mobbingu w Uczelni są zakazane. Procedury określają ścieżkę postępowania w sytuacji stwierdzenia wystąpienia nieprawidłowości. Każdy Członek wspólnoty akademickiej ma prawo do zgłaszania zachowań o charakterze dyskryminacyjnym i mobbingowym, zarówno we własnej sprawie, jak i w stosunku do innych osób, zobowiązując się jednocześnie do postępowania w sposób nienaruszający godności innych Członków.

Skargi i wnioski w sprawach o dyskryminację i mobbing, zgłaszane do Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania i bezpieczeństwa, są badane w celu podjęcia mediacji między stornami. Jeżeli procedura mediacyjna okaże się bezskuteczna Pełnomocnik ma obowiązek skierować sprawę do odpowiedniej komisji.

Komisja antydyskryminacyjna odpowiedzialna jest za rozpatrywanie skarg i wniosków Członków wspólnoty akademickiej dotyczących dyskryminacji, w tym również molestowania seksualnego. Komisja antymobbingowa prowadzi postępowania w sprawach gdzie wystąpiły zjawiska mobbingu na podstawie skarg i wniosków złożonych przez Członków wspólnoty akademickiej.

Komisje powoływane są przez Rektora Uczelni każdorazowo, w celu przeprowadzenia postępowania.

W skład Komisji antydyskryminacyjnej i antymobbingowej wchodzi:

- w przypadku spraw dotyczących nauczyciela akademickiego lub innej osoby prowadzącej zajęcia – osoba upoważniona przez Rektora UTH, Dziekan Wydziału oraz wskazany przez osobę składającą skargę pracownik Uczelni;
- w przypadku zgłoszenia dotyczącego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim – Kanclerz UTH lub osoba przez niego upoważniona, Kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik oraz wskazany przez osobę składającą skargę pracownik Uczelni;
- w przypadku zgłoszenia dotyczącego innego Członka wspólnoty akademickiej – osoba upoważniona przez Rektora UTH, osoba wskazana przez Kierownika jednostki organizacyjnej wskazany przez osobę składającą skargę Członek wspólnoty akademickiej.

Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest szczegółowy protokół, podpisywany przez wszystkich członków Komisji oraz strony postępowania. Komisja podejmuje decyzję w oparciu o wysłuchanie obu stron. W razie potrzeby, do prac Komisji mogą zostać dopuszczeni – z głosem doradczym – eksperci z dziedziny prawa, psychologii, przedstawiciele Samorządu Studentów lub inne osoby, których kompetencje mogą być przydatne w rozpatrzeniu sprawy. Decyzja o wyniku postępowania jest przekazywana stronom postępowania oraz Rektorowi.



W oparciu o decyzję wydaną przez Komisję, Rektor Uczelni podejmuje odpowiednie działania. W przypadku, gdy skarga była zasadna Rektor UTH podejmuje działania naprawcze, mające na celu przeciwdziałanie ich powstawaniu w przyszłości. W przypadku, gdy skarga była niezasadna Rektor podejmuje działania w stosunku do Członka wspólnoty akademickiej, który bezpodstawnie pomógł innym o działania dyskryminacyjne lub mobbing.

Niezależnie od wyniku postępowania na podstawie przepisów wewnętrznych Uczelni Techniczno-Handlowej im. Heleny Chodkowskiej każdemu Członkowi wspólnoty akademickiej przysługuje prawo do wystąpienia na drogę sądową na podstawie obowiązujących przepisów prawnych.

PODSTAWOWE POJĘCIA

Dyskryminacja

Dyskryminacja jest to zjawisko polegające na zachowaniu, w wyniku którego dana osoba zostaje potraktowana w sposób odmienny (z reguły niekorzystny, krzywdzący), niż inni w porównywalnej sytuacji.



Konstytucja RP w art. 32 stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne (ust. 1). Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (ust. 2). Ustawodawca w sposób szczególny odniósł się do kwestii równouprawnienia płci, stanowiąc w art. 33 Konstytucji, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

Nakłanianiem do dyskryminacji jest świadome działanie mające na celu zachętę do traktowania konkretnych osób, w sposób mniej korzystny ze względu na jedną z cech chronionych.

Dyskryminacja może przybierać różne formy:

- Dyskryminacja bezpośrednia, w której dana osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje lub traktowałoby się osobę w porównywalnej sytuacji,
- Dyskryminacja pośrednia, w której pozornie neutralne warunki, kryteria lub praktyki stosowane są na równi wobec wszystkich, lecz w sposób szczególnie dotykają konkretną grupę społeczną.

Do najczęściej występujących rodzajów dyskryminacji zaliczamy:

- Dyskryminacja ze względu na płeć – to nierówne traktowanie kobiet lub mężczyzn ze względu na ich przynależność do danej płci, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przesłankami,
- Dyskryminacja ze względu na wiek – ma miejsce, kiedy dana osoba z powodu swojego wieku traktowana jest gorzej niż inna osoba, w podobnej sytuacji (dyskryminacja bezpośrednia) lub gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka, mogą stawiać w szczególnie niekorzystnej sytuacji osoby w określonym wieku, w porównaniu do innych osób (dyskryminacja pośrednia),
- Dyskryminacja ze względu na rasę, kolor skóry lub przynależność do grupy etnicznej, ze względu na pochodzenie i narodowość – zachodzi wtedy, gdy ma miejsce niepożądane zachowanie związane z pochodzeniem rasowym, narodowym lub etnicznym, a jego celem lub skutkiem, jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmiałającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
- Dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię – ma miejsce, kiedy dana osoba z powodu swojej religii lub wyznania, traktowana jest gorzej, niż inna osoba w podobnej sytuacji (dyskryminacja bezpośrednia) lub gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą stawiać w szczególnie niekorzystnej sytuacji osoby danej religii czy wyznania, w porównaniu do innych osób (dyskryminacja pośrednia),
- Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i ze względu na transpłciowość – to nierówne traktowanie, poniżanie, upokarzanie oraz molestowanie seksualne, w związku z prawdziwą bądź domniemaną orientacją seksualną,

- Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność – jest to nieuzasadnione różnicowanie sytuacji lub praw, które dotyczą osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności; nierówne traktowanie, prawnie nieusprawiedliwione i nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami. Każde tego typu działanie stanowi pogwałcenie podstawowych praw i wolności danego człowieka.

Należy pamiętać, że zgodnie z Konstytucją, wszyscy są wobec prawa równi i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym, z jakiegokolwiek przyczyny. Jeżeli określona osoba jest gorzej traktowana ze względu na swoją cechę osobistą inną niż wymienione w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, również mamy do czynienia z dyskryminacją.

Molestowanie i molestowanie seksualne

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

Molestowaniem seksualnym jest 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 składają się wszelkie fizyczne werbalne lub niewerbalne elementy.



Mobbing

Zgodnie z Kodeksem Pracy (art. 94 § 2) mobbing oznacza 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.

Niezwykle istotne jest to, że aby uznać konkretną osobę za ofiarę mobbingu, muszą zaistnieć wszystkie czynniki jednocześnie, czyli:

- działania lub zachowania dotyczące konkretnego pracownika lub skierowane przeciwko niemu;
- działania lub zachowania występujące długotrwale i uporczywie;
- działania lub zachowania polegają na nękanii lub zastraszaniu;
- działania których celem jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu;
- występowanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, a także poczucia poniżenia, ośmieszenia oraz odizolowania od grupy współpracowników.



W momencie gdy pracownik dostrzeże, że jest ofiarą mobbingu w miejscu pracy, powinien temu jak najszybciej przeciwdziałać. Pierwszym krokiem jest powiadomienie o zaistniałym fakcie przełożonego. W sytuacji, kiedy mobberem (osobą mobbującą) jest przełożony ofiary, o pomoc należy zwrócić się do kierownictwa wyższego szczebla lub do działu personalnego.

O tym, czy mobbing rzeczywiście zaistniał, decyduje sąd. Sprawy dotyczące mobbingu w pracy nie należą do łatwych. Po pierwsze zazwyczaj rozpatrywane są przez długi czas. Wymagają ustalenia wielu okoliczności, sprawdzenia różnych materiałów dowodowych i przesłuchaniu wielu świadków - najczęściej współpracowników ofiary. Po drugie należy pamiętać, że to po stronie ofiary leży ciężar udowodnienia, że osoba oskarżona faktycznie dopuściła się mobbingu. Jest to bardzo trudne dla ofiary ponieważ osoba w ten sposób zastraszana zazwyczaj nie wierzy we własne siły. Dodatkowo codzienne funkcjonowanie w środowisku zawodowym, które czasami również jest negatywnie nastawione do ofiary, może być szczególnie trudne i obciążające psychicznie.

Kodeks pracy w art. 94[3] § 1 wskazuje, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Oznacza to, że pracodawcy przepisami prawa zobowiązani są do podejmowania wszelkich działań, mających na celu zapobieganie zjawiskom mobbingu.

SYSTEM WSPARCIA

Wsparcie w Uczelni Techniczno-Handlowej im. Heleny Chodkowskiej

Psycholog

Dla wszystkich osób studiujących oraz pracujących w Uczelni Techniczno-Handlowej dostępna jest profesjonalna pomoc psychologa. Psycholog w ramach współpracy z Uczelnią udziela pomocy zgłaszającym się osobom na zasadzie poufności, zgodnie z zapisami Kodeksu Etyczno-Zawodowego Psychologa opracowanego przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne. Każdy, kto chce skorzystać z pomocy psychologa w pierwszej kolejności proszony jest o umówienie się drogą e-mailową, na rozmowę w siedzibie Uczelni lub online.

Pełnomocnik Rektora ds. Osób Niepełnosprawnych

Dla studentów z orzeczoną niepełnosprawnością jak również dla osób, które są niezdolne do pełnego uczestnictwa w zajęciach mimo, że nie posiadają orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, Pełnomocnik Rektora ds. Osób Niepełnosprawnych inicjuje działania w celu stworzenia studentom warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia, likwidowania barier uniemożliwiających kształcenie oraz udział w życiu społeczności akademickiej. Inicjuje również działania mające na celu przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu studentów z niepełnosprawnością.

Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych

Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych (BON) jest jednostką Uczelni, której zadaniem jest wsparcie studentów w procesie kształcenia i pokonywaniu ograniczeń wynikających z sytuacji zdrowotnej studenta. Z usług jakie oferuje BON może skorzystać każda osoba, ze względu na niepełnosprawność lub stan swojego zdrowia, która ma trudności ze studiowaniem w trybie standardowym.



Cicha Skrzynka

Skrzynka ta została stworzona dla osób, które z osobistych powodów nie chcą ujawniać swojej tożsamości, lecz mają potrzebę przekazania poufnej informacji na temat przejawu dyskryminacji, z którą mieli styczność. Informacja, którą otrzymamy za pomocą skrzynki będzie jedynie sygnałem o tym, żeby przyrzeć się sprawie bądź danemu otoczeniu. Taka forma zgłoszenia nie stanowi podstawy do wszczęcia postępowania w sprawie.



Wsparcie poza UTH

W przypadku wystąpienia działań o charakterze dyskryminującym lub mobbingu można zgłosić się o pomoc do podmiotów i organizacji świadczących fachową pomoc, zarówno prawną jak i psychologiczną. Wsparcie we wskazanych sytuacjach zapewniają:

- Rzecznik Praw Obywatelskich
- Państwowa Inspekcja Pracy
- Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego
- Stowarzyszenie Interwencji Prawnej
- Helsińska Fundacja Praw Człowieka
- Centrum Praw Kobiet
- Stowarzyszenie Lambda Warszawa
- Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia”.



BEZPIECZEŃSTWO W UCZELNI

Szkolenie BHP dla studentów

Wszyscy studenci pierwszego roku studiów zobligowani są do zapoznania się z materiałem oraz zaliczeniem szkolenia z Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (BHP). Szkolenie znajduje się na platformie Moodle UTH, pod adresem moodle.uth.edu.pl. Studenci mają czas na rozliczenie się z tego obowiązku do końca grudnia danego roku akademickiego.

Szkolenie z zakresu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej

Uczelnia organizuje corocznie szkolenia dla studentów z zakresu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. Szkolenia są prowadzone przez wykwalifikowaną kadrę ratownictwa medycznego, która przekazuje wiedzę i uczy resuscytacji, udzielania pomocy w razie oparzeń, złamań, oraz innych urazów. Szkolenia stanowią kompendium wiedzy z podstaw udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, poruszając kwestie takie jak:



- informowanie wyspecjalizowanych służb;
- zabezpieczanie miejsca zdarzenia;
- zabezpieczanie poszkodowanych oraz dbanie o własne bezpieczeństwo na miejscu wypadku

W trosce o zdrowie i życie osób przebywających na terenie Uczelni, szkolenie z pierwszej pomocy przedmedycznej, przechodzą również pracownicy administracyjni.

Szkolenia okresowe

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w zakresie BHP oraz PPOŻ, Uczelnia organizuje szkolenia tematyczne, w których uczestniczą zobligowani do tego członkowie społeczności akademickiej.

Ćwiczenia antyterrorystyczne

Uczelnia Techniczno-Handlowa im. Heleny Chodkowskiej, jako jedyna w Polsce uczestniczyła w pierwszych międzynarodowych ćwiczeniach antyterrorystycznych, organizowanych przez stołeczne Biuro Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego oraz Komendę Stołeczną Policji. Ćwiczenia poprzedzone zostały wykładem, przeprowadzonym przez pracowników Centralnego Pododdziału Kontrterrorystycznego Policji BOA pt. Aktywny strzelec (Active shooter) i miały na celu wprowadzenie pracowników i studentów w tematykę terroryzmu na uczelniach i ścieżki postępowania w razie ataku terrorystycznego. Uczestnicy ćwiczeń dowiedzieli się jak powinni zachować się w przypadku rzeczywistego zagrożenia terrorystycznego.

Były to pierwsze tego typu ćwiczenia, realizowane na tak wielką skalę. Uczestniczyło w nich blisko 300 studentów i większość pracowników Uczelni techniczno-Handlowej im. H. Chodkowskiej. Ponadto, uczestnikami ćwiczeń byli:



- Samodzielny Pododdział Kontrterrorystyczny Policji w Warszawie,
- Funkcjonariusze Komendy Rejonowej Policji Warszawa III,
- Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego,
- Straż miejska m. st. Warszawy,
- Zespół Ratownictwa Medycznego "Meditrans",
- przedstawiciele Stołecznego zespołu Pomocy Poszkodowanym,
- funkcjonariusze z Niemiec, wspierający działania SPKP

Postępowanie w obliczu zagrożenia

Zdrowie i życie osób przebywających na terenie Uczelni oraz korzystających z jej mienia, stanowi priorytet dla Władz Uczelni. Podjęto szereg kroków mających na celu przeciwdziałanie zagrożeniom lub postępowanie w przypadku wystąpienia sytuacji kryzysowej. Wprowadzono stosowne procedury:

- Instrukcja określająca zasady postępowania w przypadkach wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia osób przebywających na terenie Uczelni Techniczno-Handlowej im. Heleny Chodkowskiej
- Zasady bezpiecznego i higienicznego korzystania z pomieszczeń Uczelni i wyposażenia technicznego oraz zasady postępowania w razie wypadku lub awarii na terenie Uczelni Techniczno-Handlowej im. H. Chodkowskiej
- Procedury i przedsięwzięcia realizowane w zakresie zarządzania kryzysowego na terenie Uczelni Techniczno-Handlowej im. H. Chodkowskiej
- Instrukcja COVID-19
- Obowiązek zakrywania ust i nosa na terenie Uczelni





Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i bezpieczeństwa

Kampus Jagiellońska
ul. Jagiellońska 82F, pok. 4
rownowazni@uth.edu.pl

Więcej informacji znajdziesz na stronie: [UTH.edu.pl](https://uth.edu.pl)
