

## **Molestowanie, bullying, shaming oraz dyskryminacja w pracy, na studiach oraz instytucjach publicznych i prywatnych: jak reagować, gdzie zgłaszać**

Dyskryminacja w pracy, na studiach oraz instytucjach publicznych i prywatnych w Polsce: rodzaje, pomoc i porady

*Żeby dowiedzieć się więcej o różnego typu niestosownych zachowaniach oraz o sposobach przeciwdziałania na nie rozmawiamy z Michałem Powszedniakiem —p.o. Kierownika Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania na Uniwersytecie Jagiellońskim.*

Dział funkcjonuje półtora roku. Zespół Bezpieczni UJ może być niektórym znany jako Bezpieczny Student UJ. “Z tej nazwy powoli się wycofujemy, dlatego, że po pierwsze nasz dział zajmuje się bezpieczeństwem i równym traktowaniem nie tylko studentów, ale i osób zatrudnionych na uniwersytecie, a po drugie, rezygnujemy z nazwy *student*, ponieważ ma ona tę męską końcówkę, nie odnosi się do studentek i do innych osób studiujących”.

Bezpieczni UJ jest dobrym przykładem instytucji, która troszczy się o bezpieczeństwo i godne warunki zarówno dla studentów, jak i pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego. Tylko tych pierwszych jest około [40 tysięcy](#). W innych instytucjach edukacyjnych również są osoby (najczęściej pracujące w pojedynkę), które są odpowiedzialne za zapewnienie bezpieczeństwa czy to studentom, czy też pracownikom jednostki.

Według polskiego prawa wyróżnia się m.in. takie formy dyskryminacji: molestowanie i molestowanie seksualne. Według [Bezpiecznych UJ](#), molestowanie — to “niepożądane zachowanie związane z jedną lub kilkoma cechami tożsamości, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Może przyjąć formę dowcipów i komentarzy zawierających przekazy antysemickie, rasistowskie, homofobiczne, a także dokuczliwych i obraźliwych wyzwisk, przekraczania granic fizycznych, psychicznych, wykonywania obraźliwych gestów lub dźwięków np. cmokanie, gwizdanie”.

Molestowanie seksualne wyróżnia charakter seksualny zachowania lub odnoszenie się do płci jakiejś osoby. Tamże czytamy, że “na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub

pozawerbalne elementy (np. dotykanie, zbyt bliskie podchodzenie, obmacywanie, komentarze odnoszące się do wyglądu itd.)”.

### **Czy studenci korzystają z takiej możliwości i jak często zgłaszają jakieś przykłady molestowania czy dyskryminacji?**

Studenci bardzo chętnie korzystają z naszej oferty. My też w żaden sposób nie ograniczamy spraw, z którymi można do nas przyjść, tzn. nawet jak osoba nie wie, czy to zachowanie, jakiego doświadczyła, jest negatywne i czy ono może mieć miejsce na uczelni, to i tak taka osoba może się do nas zwrócić o pomoc. My wspólnie zastanawiamy się nad tym i podejmujemy decyzję: czy możemy zająć się jako dział tego typu sprawą, czy to w ogóle nie leży w zakresie naszych kompetencji, jeśli nie — wtedy jesteśmy w stanie przekazać taką sprawę innej jednostce na uczelni, która udzieli takiej osobie wsparcia. Nikogo nie zostawiamy bez odpowiedzi, bez wsparcia.

### **A studenci z zagranicy też przychodzą?**

Ci studenci, którzy przyjeżdżają na dłużej do Polski i zostają tutaj nie na semestr, a na całe studia — częściej przychodzą do nas ze sprawami, z którymi przychodzą do nas chociażby studenci polscy.

### **Do Bezpiecznych UJ zwracają się pracownicy Uniwersytetu Jagiellońskiego?**

Tak. Po pierwsze prowadzący zajęcia zgłaszają nam na przykład to, że jacyś studenci zachowują się w sposób niestosowny czy to na zajęciach, czy to poza zajęciami, ale w jakimś kontekście uczelnianym, i proszą o podjęcie kroków, żeby tacy studenci ponieśli konsekwencje za swoje zachowania. Chyba jednak częstsze są sytuacje, kiedy nauczyciele akademicki przychodzą do nas niejako z prośbą o poradę, tzn. co mogą zrobić, jak pojawiają się jakieś trudności komunikacyjne związane chociażby z różnicami pokoleniowymi. Chcą sami dla siebie dowiedzieć się, jak z taką osobą rozmawiać, jak przywołać ją do porządku w trakcie zajęć.

**Czy były zgłaszane też sprawy takie, które działy się w internecie, zwłaszcza jeśli przypomnimy sobie, że przez dłuższy okres nauczanie odbywało się zdalnie?**

Tak, często to są jakieś niestosowne komentarze w trakcie zdalnych zajęć. Przy czym w tego typu sprawach niespecjalnie ma znaczenie to, czy to się dzieje w internecie, czy poza nim. Trudno mi teraz podać przykłady spraw, które pandemia niejako wyeliminowała. Mogą to chyba być jakieś sprawy związane z fizyczną obecnością na uczelni, że na przykład ktoś się zachowywał się na terenie uczelni w sposób, który przez innych był odbierany jako zagrożenie.

**Jaka pomoc jest oferowana osobom pokrzywdzonym?**

Przede wszystkim taka osoba powinna wiedzieć, że my tej sprawy nigdzie nie prześlemy bez woli tej osoby poza nasz dział. Wyjątkiem oczywiście jest sytuacja, kiedy do nas ktoś przychodzi i zgłasza nam przestępstwo. Przywracamy tej osobie, która do nas przychodzi, sprawczość. My wysłuchujemy tę osobę, patrzymy co w danej sprawie się dzieje, zastanawiamy się w zespole (nie pracujemy w pojedynkę), przygotowujemy jakieś propozycje, rozwiązania. Przedstawiamy ryzyko, które jest związane z podjęciem pewnych działań. Na przykład to, że taka osoba będzie musiała się podpisać pod skargą, albo że na przykład zrobię to ja, natomiast będę musiał w skardze napisać, że robię to na życzenie tej osoby. Osoba, która jest w takiej sytuacji, może sama podjąć decyzję. Nie robimy niczego na siłę, ponieważ często osoby, które do nas przychodzą są niesamowicie zagubione i nie wiedzą, jak postępować w takiej sytuacji.

**Poda Pan przykłady takich działań podejmowanych przez dział?**

Możemy zapoznać się z komentarzami oceny zajęć dydaktycznych, dokonywanej przez studentów. Jesteśmy w stanie sprawdzić te komentarze, zobaczyć co studenci piszą na temat prowadzącego, jak się ta osoba odnosi do osób studiujących. Jesteśmy w stanie porozmawiać z przełożonymi takiej osoby (to może być dyrektor instytutu, dziekan wydziału) i wskazać tym osobom na różne nieprawidłowości w jednostce, poprosić te osoby o przeprowadzenie rozmowy dyscyplinującej z takim pracownikiem. W razie potrzeby możemy też zastosować środki formalne, tzn. złożyć wniosek do właściwego prorektora z prośbą o wszczęcie postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego, czy to wobec nauczyciela akademickiego, czy to studenta.

## **Były sprawy związane z interwencją policji?**

Tak, na przykład studenci chcieli złożyć zawiadomienie na policję o popełnieniu przestępstwa. Byli z zagranicy, nie znali języka polskiego, nie wiedzieli jak to się robi. Myśmy skontaktowali się z policją, otrzymaliśmy dane funkcjonariusza, który przyjmie takie zeznania. Ja czy ktoś z zespołu pojawialiśmy się z takimi studentami na posterunku policji i tłumaczyliśmy zeznania, żeby te osoby się nie bały, nie stresowały, żeby poczuły się zaopiekowane.

## **Pomoc psychologiczna**

Na uczelni istnieje też Studencki Ośrodek Wsparcia i Adaptacji ([SOWA](#)), gdzie są zatrudnieni psychologowie, psychoterapeuci, którzy są w stanie takiej interwencyjnej pomocy udzielić. Wielokrotnie zdarza się, że jeśli trafia do nas osoba studiująca z jakimś problemem, to my zawsze pytamy, czy ta osoba nie potrzebowałaby pomocy i dajemy znać, że w razie potrzeby taka osoba może się udać do SOWY.

## **Strach, wstyd, zagubienie: co odczuwają osoby, zgłaszające dyskryminujące zachowania według nich?**

Studenci boją się, że oni będą ponosić jakieś konsekwencje za to, że zgłosili daną sprawę. Przy czym bardzo dbamy o to, żeby te osoby tego strachu nie odczuwały. Natomiast wstydu jako takiego, chyba aż tak bardzo nie ma. Wiele się zmieniło przez ostatnie lata, to też widać po naszym społeczeństwie, po tym czego dotyczą obecnie protesty i przeciwko czemu młodzi ludzie protestują. I odnoszę wrażenie, że pewne rzeczy nie są już tematem tabu i ludzie się tego nie wstydzą.

## **Skutki dla sprawcy**

To zależy od charakteru danej sprawy. Przykładowo pojawiają się jakieś seksistowskie żarty, które dla opowiadającego są śmieszne, dla osób studiujących, którzy przychodzą do nas z tym problemem, śmieszne nie są i wolałyby, żeby tego typu żarty na zajęciach nie padały. W takiej sprawie wystarczająca może się okazać po prostu rozmowa z przełożonym takiej osoby z

prośbą o zdyscyplinowanie podwładnego. Często zdarza się, że taki pracownik mówi, że on nie jest niektórych rzeczy świadomy, że dla niego są to po prostu śmieszne żarty.

### **A jeśli sprawca nie uświadamia sobie, że zachowuje się niestosownie?**

Są też przypadki, kiedy osoba idzie w zaparte, że to nie jest coś złego, że to jest niewinne droczenie się z kimś itp. Może się zdarzyć tak, że konieczne będzie w takiej sprawie złożenie formalnego wniosku o wszczęcie postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego. O tym już później decydują organy dyscyplinarne uczelni, czy taką osobę należy ukarać, czy też nie. Tego typu postępowania regulowane są przez ustawę, która reguluje też funkcjonowanie uczelni wyższych w Polsce.

### **Jak wyglądają kary?**

To może być w miarę łagodna kara upomnienia, nagany. Te najcięższe kary to —w przypadku studentów —wydalenie z uczelni, a w przypadku nauczycieli akademickich jest to wydalenie z pracy na uniwersytecie. Na szczęście do takich ekstremalnych spraw aż tak często nie dochodzi, to są raczej jakieś pojedyncze przypadki raz na kilka lat.

### **Efekty podejmowanych działań**

Często osoby, które zwracają się do nas mają przekonanie, że zgłoszenie nic nie da, że one sprawę zgłoszą, ale z tą sprawą nic się nie stanie. Dlatego pilnujemy, żeby te sprawy były doprowadzone do końca i żeby sprawca jakieś konsekwencje za swoje zachowanie poniósł.

Niestety pewnych przyzwyczajęń organizacyjnych w tak olbrzymich instytucjach jak uczelnia nie jesteśmy w stanie zmienić tzn. jak wszędzie, w każdej organizacji, w każdym zakładzie pracy potrzeba czasem wiele czasu, jakiejś zmiany pokoleniowej, żeby do pewnych niestosownych zachowań, rzeczy, które się na uczelni dzieją, inaczej podchodzić i żeby ich nie porzucać, nie zostawiać bez konsekwencji. Niestety nie na wszystko mamy wpływ, niezależnie od tego, jak bardzo się staramy.

### **Mobbing oraz inne niestosowne zachowania w pracy**

Często osoba, która doświadcza niestosownych zachowań w pracy obwinia w tym siebie i boi się zgłosić swój problem w obawie przed zwolnieniem. Do mobbingu w miejscach pracy można [odnieść](#):

- nękanie, stosowanie wyzwisk i obelg, ośmieszanie,
- obmawianie i rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji, mające na celu tworzenie negatywnego wizerunku ofiary,
- izolowanie z grupy pracowników,
- zastraszanie osoby, stosowanie gróźb i śledzenie jej po pracy, fizyczne znęcanie się itd.

Mobbing to przemoc psychiczna wobec pracownika w miejscu pracy. Niestosowne zachowania może zgłaszać osoba, które je doświadcza lub świadek. Kodeks pracy mówi o tym, że pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać nękanii pracowników (art. 943 § 1).

Jednak warto pamiętać, że wcześniej trzeba udokumentować przykłady takiego zachowania zanim obwiniać przełożonego czy kolegów (mogą to być screeny maili, sms-ów, nagrane rozmowy czy wideo).

Instytucją, do której można zgłosić mobbing oraz inne rodzaje negatywnego traktowania w pracy jest **Państwowa Inspekcja Pracy**.

Kontakt: email: [kancelaria@krakow.pip.gov.pl](mailto:kancelaria@krakow.pip.gov.pl); tel. (12) 424 04 50

Adres: pl. Szczepański 5, 31-011 Kraków

Szczegóły na [stronie](#) inspekcji.

Podajemy też inne organizacje (też ogólnopolskie), gdzie można szukać pomocy na każde niestosowne zachowania w pracy, na uczelni czy innych instytucjach publicznych lub prywatnych.

### **Krakowski Oddział Krajowego Stowarzyszenia Antymobbingowego**

Kontakt: email: [jnaliwajko@interia.pl](mailto:jnaliwajko@interia.pl); tel. 12 629 33 22      12 629 33 00      12 429 20 95

Adres: Kopernika 26, 31-501

Więcej informacji o stowarzyszeniu można znaleźć [tutaj](#).

### **Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe OSA**

Kontakt: email :osa \_ [stowarzyszenie@wp.pl](mailto:stowarzyszenie@wp.pl); tel. (058) 301 98 72 kom. 795 159 795

albo przez [formularz kontaktowy](#)

Adres tylko do korespondencji: ul. Warzywnicza 10C/7, 80-838 Gdańsk

Więcej o celach organizacji [na stronie](#).

### **Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich**

Kontakt: email: [rzecznik@rpo.gov.pl](mailto:rzecznik@rpo.gov.pl)

Adres: ul. Aleja Solidarności 77, 00-090 Warszawa

### **Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego**

Kontakt: email: [biuro@ptpa.org.pl](mailto:biuro@ptpa.org.pl); tel. 22 498 15 27

Więcej informacji o organizacji na [stronie](#).

### **Fundacja JustBetter — Fundacja Na Rzecz Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji**

Kontakt: email: [biuro@just-better.org](mailto:biuro@just-better.org); tel. 61 624 37 86 61 624 38 65

Więcej o organizacji [tutaj](#).

Zdjęcia: pixabay  
Krystyna Garbicz