



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W POZNANIU

Kodeks Dobrych Praktyk UEP

Autorki: Monika Guzek, Klaudia Bącznyk-Lesiuk

na podstawie Zarządzenia
nr 11/2022 KODEKS DOBRYCH PRAKTYK
W ZAKRESIE POSTĘPOWANIA W SPRAWACH
MOLESTOWANIA stworzonego przez
dr hab. Bahę Kalinowską-Sufinowicz, prof. UEP

Opracowanie graficzne: Agata Szulc-Szynaka



NARODOWA AGENCJA
WYMIANY AKADEMICKIEJ

Kodeks Dobrych Praktyk UEP



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W POZNANIU

Kodeks dobrych praktyk Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu stanowi jest zbiorem reguł, które powinny być przestrzegane przez społeczność UEP w kwestiach kształtowania postaw otwartości i tolerancji. Stanowi zachętę oraz promocję rozwijania i implementacji polityki oraz procedur, które doprowadzą do kreowania miejsca wolnego od zjawiska dyskryminacji, w których osoby pracujące i studiujące szanują siebie nawzajem, swoją nienaruszalność oraz godność, prywatność i prawo do równego traktowania bez względu na płeć, rasę, kolor skóry, język, religię, przekonania polityczne i inne, pochodzenie etniczne, narodowe i społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, orientację seksualną i inne przyczyny.

Publikacja jest finansowana ze środków budżetu państwa w ramach programu NAWA – WELCOME to Poland edycja 2020.

Szczegóły znajdują się w Zarządzeniu Rektora nr 11/2022.

<https://ue.poznan.pl/pl/universytet,c13/uregulowania-wewnetrzne,c30/zarzadzenia-rektora,c77/zarzadzenie-nr-11-2022,a104076.html>



NARODOWA AGENCJA
WYMIANY AKADEMICKIEJ

Puk! Puk! Czy zastałam u Ciebie tolerancję?

Tolerancja odgrywa znaczącą rolę w procesie budowania inkluzywnej Uczelni. Często rozumiemy ją jako coś naturalnego, w myśl zasady, że jeśli coś Ci nie pasuje na poziomie mentalnym czy emocjonalnym, musisz cierpliwie w tym wytrwać.

Jednak tolerancja nie oznacza przymusu. Nie chodzi o to, że musisz znosić kogoś lub coś, co powoduje Twój niepokój, napięcie lub pozbawia emocjonalnego, fizycznego, intelektualnego rozwoju. Ludzie wokół Ciebie mają prawo do wyrażania siebie, do działania i do innych motywacji. A Ty nie negujesz ich zachowania i pozwalasz sobie na życie bez osądzania innych, oczywiście z poszanowaniem własnych granic.

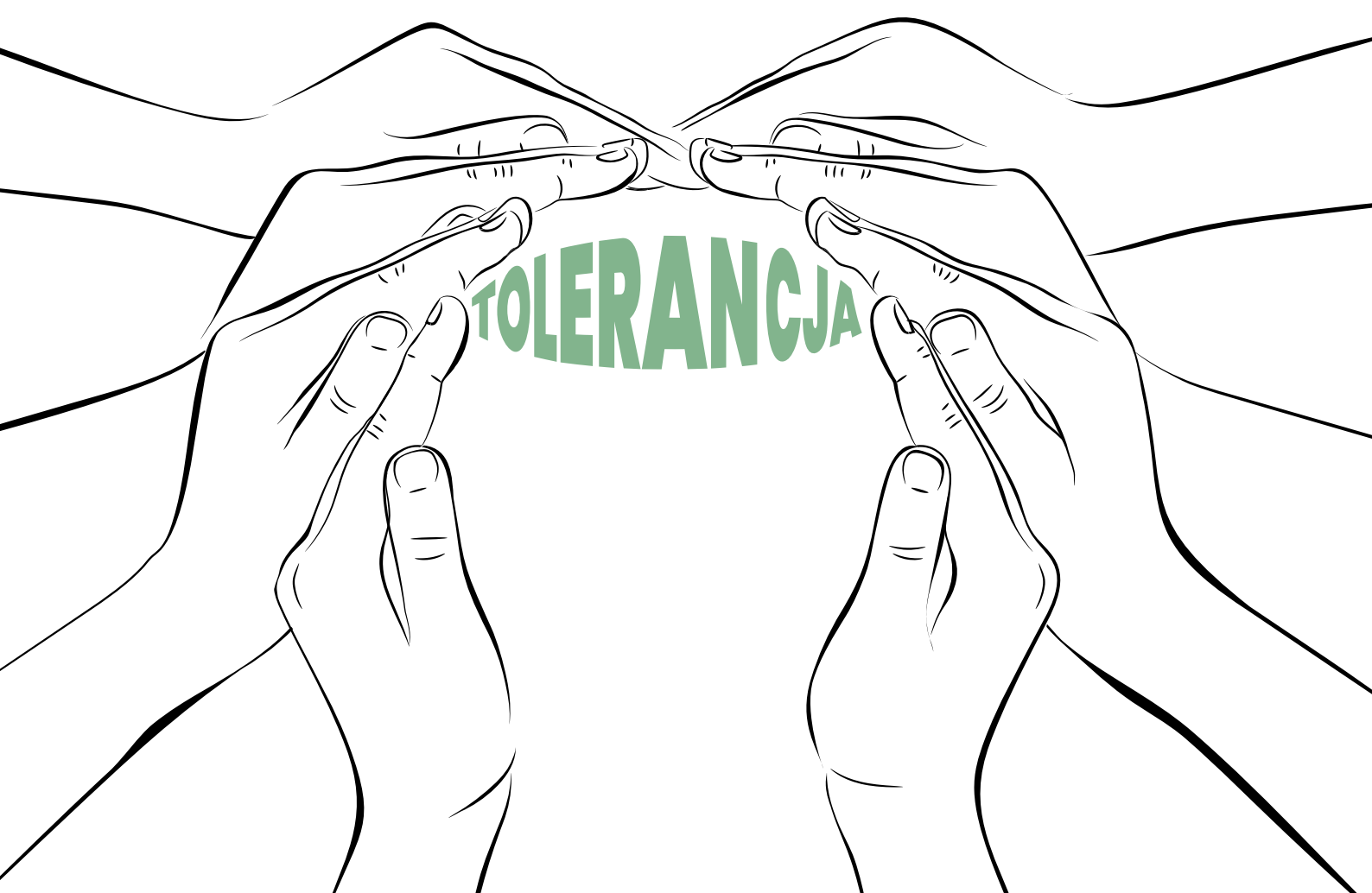
Z punktu widzenia psychologii społecznej tolerancja to umiejętność życia z ludźmi, którzy znacząco różnią się od siebie, czy to ze względu na cechy fizyczne, wartości, upodobania, czy ideologie.

ZASTANÓW SIĘ!

Jakie przejawy braku tolerancji widzisz w Twoim otoczeniu?
W jaki sposób reagujesz?
A może doświadczasz braku tolerancji względem siebie?

PAMIĘTAJ!

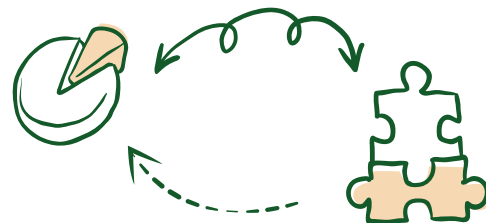
Brak tolerancji nie objawia się tylko względem płci, orientacji psychoseksualnej, ale każdego aspektu naszej tożsamości.



TOLERANCJA

Ludzka różnorodność

opiera się na tożsamości osobistej,
którą podzielić można na następujące wymiary:



Tożsamość pierwotna

czyli te cechy fizyczne i psychiczne, których nie można nabyć, bądź na nabycie ich lub nie, człowiek nie ma żadnego wpływu. Jest to np. płeć, wiek, rasa, pochodzenie narodowe i etniczne, orientacja seksualna i (nie)pełnosprawność.

Tożsamość wtórna

czyli te cechy fizyczne i psychiczne, które nabywamy w trakcie swojego życia. Zaliczamy do nich: religię, język, pokolenie, wykształcenie, status rodzicielski, stan cywilny, wygląd, miejsce zamieszkania oraz klasę społeczną.

Tożsamość organizacyjna

związana jest z zatrudnieniem, w skład którego wchodzi następujące cechy: funkcja, sektor (publiczny, prywatny, NGO), dział, zespół, czy staż pracy. Świadome zarządzanie różnorodnością ma na celu stworzenie takiego środowiska, w którym każda osoba czuje się szanowana i doceniona i w którym może w pełni realizować swój potencjał, co oczywiście przyczynia się do sukcesu Uczelni.

Przejawy braku tolerancji

Brak tolerancji i dyskryminacja może obejmować niepożądane zachowania o charakterze fizycznym, werbalnym lub pozawerbalnym.

niepożądane zachowania o charakterze fizycznym

popychanie, przepychanie, uderzenie, kopanie, szarpanie (za części ciała, włosy, ubrania), opluwanie, niszczenie rzeczy będących własnością osoby atakowanej w celu jej zastraszenia, grożenie poprzez wymachiwanie pięściami.

niepożądane zachowania o charakterze werbalnym

dowcipy i żarty odnoszące się do stereotypów rasowych, etnicznych, religijnych lub innych, poniżające wypowiedzi nieakceptujące różnic, obraźliwe i dokuczliwe komentarze rasistowskie, homofobiczne, seksistowskie lub na temat osobistych przekonań religijnych, stanu zdrowia, wyglądu fizycznego i innych cech, dokuczliwe i obraźliwe wyzwiska odnoszące się do wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, udostępnianie upokarzających treści na temat danej osoby za pośrednictwem e-maili lub komunikatorów społecznych, rozprzestrzenianie plotek lub nieprawdziwych informacji w mediach społecznościowych, wysyłanie dokuczliwych wiadomości tekstowych, nietolerancja wobec świąt religijnych, tradycji i zwyczajów religijnych, próby wywierania presji lub narzucania osobistych przekonań religijnych, używanie obraźliwego słownictwa, przekleństw, krzyków, gróźb, obrażanie ofiary w sposób prywatny lub publiczny, wykorzystywanie obraźliwych odniesień do niepełnosprawności umysłowej, fizycznej lub psychicznej, izolowanie osób z niepełnosprawnością, utrudnianie wypowiedzania się, prześladowanie, stawianie wyższych wymagań określonej grupie osób.

niepożądane zachowania o charakterze pozawerbalnym

obraźliwe gesty czy wydobywane dźwięki (gwizdy, cmokania, szydercze uśmiechy), które nie mają charakteru seksualnego, ale odnoszą się do innych cech adresata lub adresatki zachowania, noszenie odzieży zawierającej obraźliwe treści w odniesieniu do określonej grupy osób, np. wiekowej, etnicznej, religijnej, narodowej itp., przedstawianie rysunków lub plakatów o charakterze rasistowskim lub obraźliwych dla innej grupy osób, zalotne mruganie oczami lub nachalne przyglądanie się.

protekcja, faworyzowanie, protekcjonizm

ma miejsce, gdy w miejscu pracy i społeczności akademickiej osoba, będąca w pozycji władzy faworyzuje i nagradza osoby, które wyrażają zgodę na jej działania, podczas gdy innym – niezależnie od ich zasług – osobom pracującym lub studiującym, które nie wyrażają zgody na działania przekraczające ich granice, odmawia awansu zawodowego, doceniania ich zasług, podwyżki wynagrodzenia lub ewaluacji projektu lub zdania egzaminu.

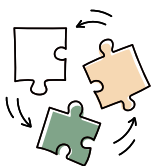
MASZ WYBÓR!

Wszyscy należymy do społeczności akademickiej i to od naszego działania zależy, jakie miejsce stworzymy. Ważne jest poszanowanie godności wszystkich osób pracujących i studiujących na UEP. Istotne jest rozpoznawanie przejawów nietolerancji i dyskryminacji, a także reagowanie w taki sposób, by ofiary nie czuły się ignorowane lub trywializowane. Wszystkie osoby pracujące i studiujące mają do odegrania rolę w przyczynianiu się do tworzenia i utrzymywania środowiska pracy i nauki, w którym pewne zachowania są niedopuszczalne. To też od Ciebie zależy, na jakie zachowania dasz przyzwolenie!

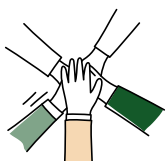
Jeżeli uznasz, że chcesz popracować nad swoją tolerancyjnością. To od czego zaczniesz? Mamy dla Ciebie kilka wskazówek. Wybierz choć jedną i zacznij praktykować ją zaraz.



Nie osądzaj i nie oceniaj. Wykaż odrobinę ciekawości na nowe i nieznane dla Ciebie sprawy. Zamiast odpowiedzieć „to głupie„ lub „bez sensu“, powiedz „a to ciekawe co mówisz“.



Nie narzucaj innym swoich poglądów. Postaw na zasadę „ja jestem ok i Ty też jesteś ok” i każdy z nas może mieć inny pogląd na daną sytuację.



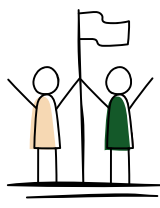
Odrzuć negatywne i pełne uprzedzeń myślenie o ludziach np. innego koloru skóry czy orientacji seksualnej. Zamiast powielać zasłyszane opinie, postaraj się ich poznać. Nie musisz utożsamiać się z ich wartościami, światopoglądem czy stylem życia, ale poznając ich, masz możliwość poznania innej perspektywy, a tym samym ciekawych ludzi.



Przyjmij postawę otwartego i aktywnego słuchania.



Pracuj nad empatyczną komunikacją i rozumieniem innych ludzi.



Wykaż się cierpliwością wobec siebie i innych przy jednoczesnym poszanowaniu własnych i innych granic.

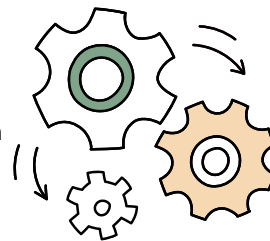
A teraz zapisz wybraną przez Ciebie wskazówkę na kartce i zostaw ją w widocznym dla Ciebie miejscu, jako przypominajkę w budowaniu nowego nawyku. Będzie ona niezwykle pomocna w budowaniu równego i włączającego środowiska.

NIE BĄDŹ OBOJĘTNY, REAGUJ!

Daj sobie przyzwolenie na ocenienie sytuacji.

Nazwij fakty, by ustalić, z jaką sytuacją się mierzysz lub jesteś jej świadkiem

Pomyśl, co chcesz zrobić z tą sytuacją.



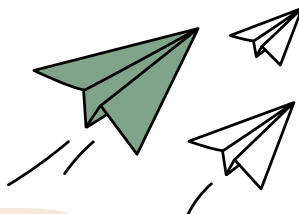
Możliwe sposoby reakcji:

bezpośrednia odpowiedź – powiedz, co Ci przeszkadza; pokaż, co jest dla Ciebie nieodpowiednie i czego oczekujesz;

reagowanie za pomocą społeczności – poszukaj wsparcia u innych:

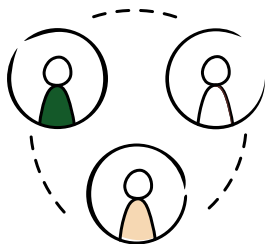
- Rozmowa z bliską osobą,
- Osoba wyżej w hierarchii,
- Osoba starsza lub innej płci.

Uruchomienie formalnej procedury UEP.



NIE BÓJ SIĘ PROSIĆ O POMOC!

Skorzystaj z darmowych konsultacji psychologicznych dla studentów i pracowników UEP. Szczegóły dostępne są na stronie internetowej Uczelni.



Skontaktuj się z osobą pełniącą następujące funkcje i zgłoś, co się dzieje.

Jest wiele osób, które mogą pomóc:

- 1) Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania w UEP w sprawach dotyczących osób pracujących, doktorantów i studiujących w UEP;
- 2) Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami w UEP w sprawach dotyczących osób z niepełnosprawnościami pracujących, doktorantów i studiujących w UEP;

3) Dyrektor Działu Spraw Pracowniczych w sprawach dotyczących osób pracujących w UEP;

4) Przewodniczący Rady Doktorantów UEP w sprawach dotyczących osób będących doktorantami w UEP;

5) Przewodniczący Parlamentu Studenckiego UEP w sprawach dotyczących osób studiujących w UEP;

6) Rzecznik Praw Studenta UEP w sprawach dotyczących osób studiujących w UEP;

7) Rektor UEP w sprawach dotyczących osób pracujących, doktorantów i studiujących w UEP.

Władze UEP są prawnie zobowiązane do zapewnienia, że wszystkie skargi dotyczące dyskryminacji oraz sytuacji związanych z zastraszaniem i wiktymizacją, są badane i rozpatrywane w ramach obowiązującej na uczelni polityki i towarzyszących jej środków proceduralnych.

Sam fakt złożenia zawiadomienia, w tym podanie nazwiska osób zaangażowanych oraz postępowanie w trakcie dochodzenia wstępnego, będą traktowane jako ściśle poufne, a osoby skarżące i oskarżane będą odpowiednio do okoliczności informowane.

Szczegóły znajdziesz w Zarządzeniu nr 11/2022



UNIwersytet
EKONOMICZNY
W POZNANIU