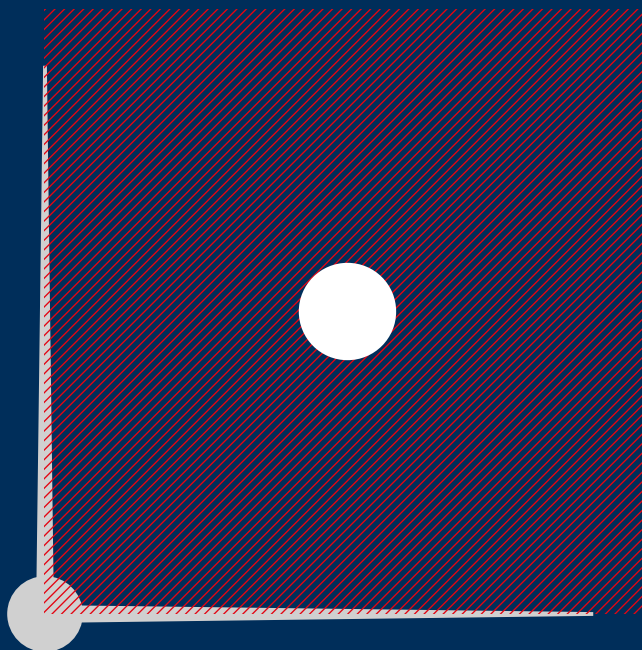
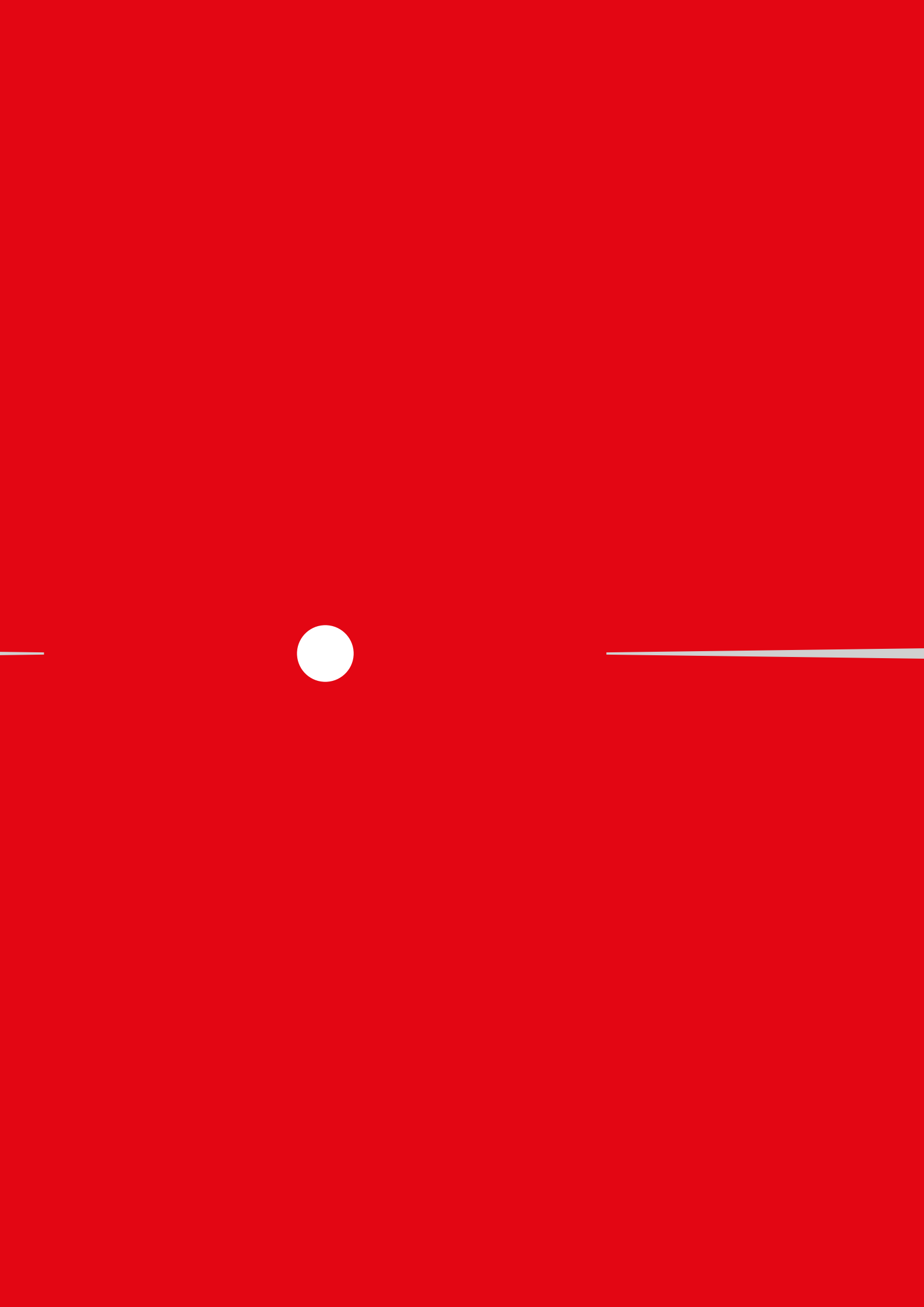




UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

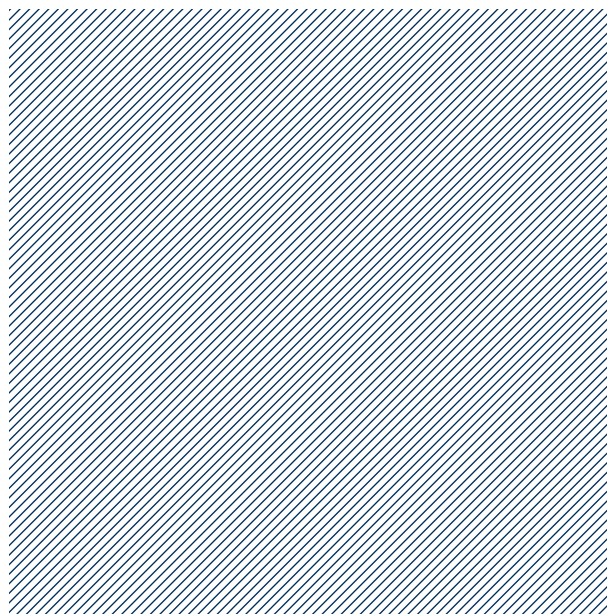


Trudne sytuacje
w relacjach ze studentami.
Zasady postępowania
i scenariusze rozmów





UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Trudne sytuacje w relacjach ze studentami. Zasady postępowania i scenariusze rozmów





Szanowni Państwo,

oddajemy w Wasze ręce efekt pracy wielu pracowników i studentów Uniwersytetu Śląskiego, którzy opracowali dla nas rodzaj przewodnika i instrukcji postępowania w sytuacjach zakłócających funkcjonowanie naszej wspólnoty. Nazwaliśmy je „**sytuacjami trudnymi**”. To nieprecyzyjne określenie obejmuje szkodliwe zdarzenia i doświadczenia, które były lub będą naszym udziałem za sprawą wspólnego przebywania w unikatowym środowisku pracy i studiowania, jakie tworzy społeczność akademicka.

Badania pokazują, że ok. 40% studentów i pracowników zetknęło się w przestrzeni uczelni z zachowaniami, które zakłócały pracę dydaktyczną, powodowały dyskomfort lub wyrządzały krzywdę członkom naszej wspólnoty. Rosnąca liczba takich zjawisk powodowała w nas poczucie bezradności lub niepewności co do sposobu reagowania na sytuacje, które nie stanowią oczywistego zagrożenia zdrowia i życia, a w konsekwencji nie uzasadniają wezwania służb medycznych lub policji. Pracownik Uniwersytetu – od nauczyciela akademickiego po pracownika technicznego – był zmuszony podejmować według własnego rozeznania decyzję, jak zareagować na zdarzenia tak złożone i różnorodne jak: agresja, stalking internetowy czy naruszanie zasad BHP. O dawna istniała więc potrzeba dokumentu, który zawierałby pomocne instrukcje postępowania w takich wypadkach.

Celem zespołu, który przez wiele miesięcy pracował nad niniejszym dokumentem, nie było stworzenie skończonej listy niepożądanych zdarzeń i odpowiadających im procedur – jest to bowiem niemożliwe. W różnorodnej i zmiennej rzeczywistości uniwersytetu – tak w sali akademickiej, jak i poza nią – zawsze możemy napotkać na sytuację wcześniej nam nieznaną, a problematyczną ze względu na złożoność relacji międzyludzkich. Ważne jednak, abyśmy mieli poczucie, że w razie podobnych zdarzeń nie jesteśmy sami oraz że możemy liczyć na siebie nawzajem i na wsparcie wyspecjalizowanych działów naszego uniwersytetu. A teraz także na opracowany przez nasze koleżanki i kolegów przewodnik po sytuacjach trudnych i proponowanych reakcjach na nie.

Jesteśmy wspólnotą, która została powołana do rozwiązywania problemów i ciągłego uczenia się nowej wiedzy. Także rozwiązywania tych problemów, które – choć niepożądane i szkodliwe – powstają w obrębie społeczności akademickiej. Oto kolejny dowód, że potrafimy to robić.

prof. dr hab. Ryszard Koziółek

Rektor Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

Spis treści

- 9 **Rozdział 1**
Zachowania agresywne podczas zajęć dydaktycznych
lub w innych sytuacjach związanych z procesem studiowania
Cyberprzestępczość i stalking
- 13 **Rozdział 2**
Postępowania dyscyplinarne i sytuacje łamania prawa
- 17 **Rozdział 3**
Zaburzenia psychiczne
- 21 **Rozdział 4**
Dyskryminacja i nierówne traktowanie
- 25 **Rozdział 5**
Molestowanie seksualne
- 29 **Rozdział 6**
Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 33 **Rozdział 7**
Instrukcje i scenariusze
Wydziałowi koordynatorzy ds. dostępności
w roku akademickim 2020/2021
- 39 **Rozdział 8**
Raport z badań dotyczących sytuacji trudnych
zachodzących w społeczności akademickiej
Lista osób zaangażowanych w działania merytoryczne
mające na celu przygotowanie treści

Materiały, które przekazujemy w Państwa ręce w postaci niniejszej broszury, stanowią owoc trwającej około dwóch lat pracy projektowej, która obejmowała **badania dotyczące sytuacji trudnych w relacji ze studentami oraz merytoryczne spotkania interdyscyplinarnych zespołów składających się z pracowników naukowych Uniwersytetu, pracowników administracyjnych oraz studentów**. Zespoły te w swojej pracy każdorazowo uwzględniały obowiązujący stan prawny, ze szczególnym ukierunkowaniem na przepisy wewnętrzne określające ramy działania Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Staraliśmy się tak dobrać merytoryczny obszar pracy zespołów, aby w jak największym stopniu mógł on odpowiadać na trudne sytuacje w relacjach na linii student – pracownik. Tą metodą powstało **sześć obszarów merytorycznych**, którym poświęcamy niniejszy materiał: **zachowania agresywne (w tym cyberprzestępczość i stalking), postępowania dyscyplinarne, zaburzenia psychiczne, dyskryminacja i nierówne traktowanie, molestowanie seksualne oraz bezpieczeństwo i higiena pracy**.

Z naszych doświadczeń, ale przede wszystkim badań dotyczących wspomnianych działań, wyłania się obraz wielu niejednoznacznych, nietypowych i trudnych sytuacji, które mają miejsce w ramach realizowania procesu dydaktycznego. W naszej opinii liczba tego typu sytuacji nie będzie spontanicznie maleć. I pomimo tego, że zasadniczą misją uczelni jest kształcenie, postawiliśmy sobie za cel wspomóc Państwa w obszarze narzędzi umożliwiających spokojniejsze reagowanie na tego rodzaju zdarzenia. Nie jest to zadanie najłatwiejsze, ponieważ specyfika pracy ze studentami uniemożliwia stosowanie wielu sposobów reagowania, które dostępne są na niższych szczeblach edukacji. Mamy bowiem do czynienia z osobami dorosłymi, które decydują o sobie i za swoje decyzje powinny ponosić odpowiedzialność. Niemniej działanie Uniwersytetu osadzone jest w konkretnych przepisach prawa i regulacjach wewnętrznych, których istnienie ma na celu porządkowanie i wytyczanie granic. **Właśnie te ramy i ogólne drogowskazy w sposobie reagowania na sytuacje trudne staraliśmy się uchwycić.**

Jako zespół projektowy mamy świadomość, że **niemożliwe jest przygotowanie takich wskazówek odnoszących się do reakcji podejmowanych w sytuacjach trudnych, które będą zawierały szczegółowe sposoby postępowania w każdej nietypowej sytuacji**. Tego rodzaju katalog zdarzeń i reakcji – nawet bardzo obszerny – nigdy nie byłby wyczerpujący, dlatego też skupiliśmy się na ogólnych wytycznych, zasadach i regułach postępowania, które wydają się najlepsze z możliwych. Równocześnie zakładamy, że każda z naszych reakcji opiera się również na aspekcie indywidualnym – niejednokrotnie sami wyczuwamy, jak powinniśmy postąpić i które nasze działania będą najbardziej adekwatne. **Liczymy, że przygotowane wskazówki uczynią Państwa działania bardziej pewnymi, być może poszerzą wiedzę o dostępnych możliwościach wspierania studentów w sytuacjach trudnych i nieco ułatwią funkcjonowanie w relacji z nimi.**

Oprócz części merytorycznej, a więc sześciu rozdziałów opisujących dane zjawiska i najlepsze z możliwych sposoby reakcji, w broszurze znajdują się również:

- **podsumowanie wyników badań ankietowych dotyczących trudnych sytuacji**, które były realizowane wśród studentów i kadry Uniwersytetu,
- **instrukcje i scenariusze rozmów ze studentami w trudnej sytuacji**,
- **kontakty do wydziałowych koordynatorów ds. dostępności**,
- **lista osób**, które wchodziły w skład poszczególnych zespołów merytorycznych.

Zapraszamy serdecznie do lektury!



Rozdział 1

Zachowania agresywne podczas zajęć dydaktycznych lub w innych sytuacjach związanych z procesem studiowania

1. Czym są zachowania agresywne?

Zachowania agresywne to takie zachowania, które prowadzą do dezorganizacji zajęć i mogą przybierać formę **fizycznych manifestacji agresji** (uderzanie w ławkę, rzucanie przedmiotami, trzaskanie drzwiami) lub **manifestacji werbalnych** (groźby, hejt, głośne rozmowy niezwiązane z tematyką zajęć). Ważna jest również świadomość istnienia **biernej agresji**, wyrażającej się poprzez ignorowanie treści zajęć (np. w postaci czytania książki lub przeglądania internetu w telefonie komórkowym).

2. Konieczność reagowania na zachowania agresywne

Agresja w zachowaniu studenta nigdy nie jest usprawiedliwiona, chociaż należy postarać się zrozumieć jej źródło. Może ono wynikać z uwarunkowań zupełnie niezwiązanych z życiem akademickim, co nie usprawiedliwia manifestowania takich zachowań w murach uczelni. Osoba agresywna jest w stanie zdeorganizować zajęcia wszystkim pozostałym uczestnikom, a wykładowca odpowiedzialny jest za zapewnienie poprawnego przebiegu zajęć. **Jeśli osoba agresywna będzie ignorowana, może utrwalić wzorzec agresywny na konkretnych zajęciach**, wiedząc, że stanowią one bezpieczny wentyl dla jego frustracji. Dlatego też z zachowaniami agresywnymi należy radzić sobie jak najszybciej i nie dopuszczać do ich eskalacji.

3. Reakcje dostępne dla ciebie

W myśl ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce studenci i doktoranci ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną za naruszenie przepisów obowiązujących na uczelni oraz za czyny uchybiające godności studenta/doktoranta. Regulamin studiów w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach (§ 9, pkt 3) odnośnie do zachowania studentów na zajęciach dydaktycznych stanowi, że: „**Student jest zobowiązany do zachowania kulturalnego, niezakłócającego porządku na zajęciach dydaktycznych; student nieprzestrzegający tej zasady może być usunięty z zajęć oraz ponieść odpowiedzialność dyscyplinarną, określoną w odrębnych przepisach**”.

Każda forma agresji, z jaką możemy spotkać się jako pracownicy Uniwersytetu, stanowi również naruszenie zasad etyki studenckiej. Zdarza się, że takie zachowanie jest też penalizowane przez kodeks karny bądź kodeks wykroczeń. Najważniejsze jest nie to, na podstawie jakiego przepisu należy podjąć interwencję, lecz by w ogóle to zrobić. Zgłoszenie przypadku do postępowania dyscyplinarnego jest bowiem odrębnym elementem procedury, opisanym na kolejnych stronach niniejszej broszury. **Musisz pamiętać przede wszystkim o tym, że jako wykładowcę interesuje Cię zapewnienie poprawnego przebiegu zajęć i jeżeli zachowanie studenta stoi temu na przeszkodzie, to najprawdopodobniej masz do czynienia z zachowaniem o charakterze agresywnym.**

4. Procedury postępowania i możliwości reagowania w przypadku zachowań agresywnych

Pracownik prowadzący zajęcia decyduje o ostatecznej formie ich przebiegu. Ma prawo pozbawić studenta przywileju brania udziału w zajęciach, jeśli swoim zachowaniem narusza on powagę Uniwersytetu lub stanowi zagrożenie dla procesu dydaktycznego innych studentów. **Wykładowca informuje studenta o konieczności opuszczenia przez niego zajęć, a jeśli to nie pomaga, informuje, że powiadomi ochronę budynku.** Również w innych sytuacjach związanych z procesem studiowania (sprawy administracyjne itp.) jako pracownicy nie powinniśmy tolerować zachowań agresywnych.

Reakcja na agresję fizyczną studenta¹:

- w pierwszej kolejności zadbać o bezpieczeństwo własne i osób w najbliższym otoczeniu, zapewniając sobie drogę ucieczki, gdyby zaszła taka potrzeba,
- otworzyć drzwi na korytarz – jeśli dotarcie do nich nie oznacza skracania dystansu dzielącego od agresywnej osoby,
- wykorzystać naturalne przeszkody odseparowujące od studenta (krzesło, biurko),
- poprosić innych o pomoc w opanowaniu sytuacji, zwracając się do konkretnych osób,
- w razie konieczności wezwać odpowiednie służby (ochrona, policja, pogotowie ratunkowe),
- w miarę możliwości nie zostawać samemu w obecności agresywnego studenta,
- zachować spokój, lecz równocześnie wyraźnie i stanowczo wyrazić brak przyzwolenia na agresywne zachowania,
- unikać skracania dystansu fizycznego i narażania się na bezpośrednie zagrożenie,
- unikać kierowania krytycznych uwag wobec studenta.

Reakcja na agresję słowną studenta²:

- spokojnie i stanowczo zakomunikować, że zachowanie to jest niedopuszczalne,
- nie okazywać wzburzenia w stosunku do agresywnych zachowań studenta,
- zaproponować studentowi rozmowę po zajęciach – jeśli się uspokoi,
- jeśli mimo prób nie udaje się opanować sytuacji, w miarę możliwości rozmowę z agresywnym werbalnie studentem należy przeprowadzić w obecności dziekana, dyrektora kierunku lub kierownika dziekanatu,
- poinformować studenta, że jego zachowanie ma negatywny wpływ na innych,
- wezwać odpowiednie służby, jeśli zachowanie będzie eskalować.



¹ Opracowane na podstawie: E. Dembińska: *Kontakt ze studentami z zaburzeniami psychicznymi w sytuacjach zagrażających bezpieczeństwu*. <http://www.konstytucjonalna.pl/index.php/artyku%C5%82y/17-artyku%C5%82y/75-artyku%C5%82y>-1 [dostęp: 06.12.2019].

² Tamże

Każdy tego rodzaju incydent powinien zostać odnotowany. Pracownik powinien poinformować o nim swojego przełożonego oraz wydziałowego koordynatora ds. dostępności. W przypadku agresji należy zawsze rozpatrzyć podjęcie kroków dyscyplinarnych wobec studenta.

5. Reakcje – wskazówki dla Ciebie

W razie agresji pamiętaj, by podjąć następujące działania:

- zidentyfikuj skalę zagrożenia,
- zdecyduj o własnych możliwościach zażegnania zagrożenia,
- podejmij dialog lub powiadom odpowiednie służby,
- pamiętaj, że priorytetem jest twoje bezpieczeństwo,
- cały incydent, zaraz po jego zakończeniu, opisz z detalami i przełącz notatkę przełożonemu oraz wydziałowemu koordynatorowi ds. dostępności.

CYBERPRZESTĘPCZOŚĆ I STALKING

Kiedy możemy mówić o cyberprzestępczości?

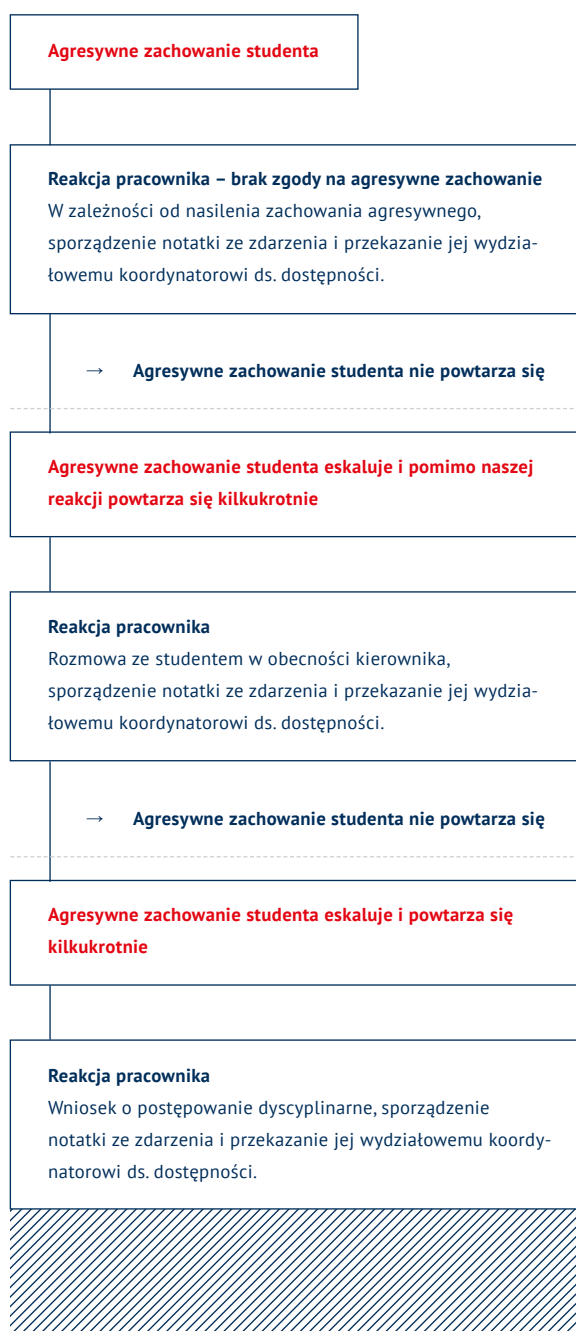
Zgodnie z polskim prawem nękanie za pośrednictwem elektronicznych nośników przesyłania informacji jest przestępstwem. Zgodnie z art. 190a § 1 Kodeksu karnego: „**Kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbu-
dza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia lub istotnie narusza jej prywatność, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8**”.

Jakie podjąć działania w przypadku doświadczania cyberprzemocy?

Zachowaj wszelkie wiadomości od osoby nękającej, nie usuwaj ich, stanowiąc będą one później materiał dowodowy w postępowaniu dyscyplinarnym (jeżeli jest to przedstawiciel społeczności akademickiej Uniwersytetu Śląskiego) i/lub w postępowaniu karnym.

Jeżeli otrzymujesz niepokojące, obraźliwe wiadomości (także o charakterze seksualnym) za pośrednictwem elektronicznych środków komunikacji – koniecznie zgłoś sprawę na policję. Musisz liczyć się z tym, że zachowania sprawcy będą miały charakter długotrwały. Nawet jeżeli na jakiś czas ustaną, to wysoce prawdopodobna jest ich eskalacja w przyszłości. Dlatego nigdy nie ignoruj tego typu zachowań. Pamiętaj, że zawsze możesz także liczyć na wsparcie i pomoc ze strony pracowników **Centrum Obsługi Studentów** Uniwersytetu Śląskiego. Pamiętaj też, że w wirtualnej przestrzeni nikt nie jest anonimowy – organy ścigania, takie jak policja czy prokuratura, będą mogły ustalić, z jakich urządzeń korzysta stalker, co pomoże w ustaleniu sprawcy.

Przykładowy schemat działania w przypadku nasilającego się i uporczywego zachowania agresywnego – poziomy reagowania





Rozdział 2

Postępowania dyscyplinarne i sytuacje łamania prawa

Ważne!

W sytuacjach nagłych, zagrażających życiu lub zdrowiu, jedynym właściwym i doraźnym działaniem jest natychmiastowe powiadomienie pracowników ochrony, a nawet służb ratowniczych i policji – numer alarmowy 112.

1. Czym jest postępowanie dyscyplinarne?

W myśl ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce studenci i doktoranci ponoszą **odpowiedzialność dyscyplinarną za naruszenie przepisów obowiązujących na uczelni oraz za czyny uchybiające godności studenta/doktoranta**. Litera prawa nie zawiera jednak katalogu przewinień podlegających sankcjom dyscyplinarnym. Przyjęło się uważać, że należą do nich czyny dające się zakwalifikować jako przestępstwa z winy umyślnej (popelnione nie tylko na terenie uczelni), a także zachowania znacząco wykraczające poza akceptowane normy społeczne. **Studenci i doktoranci powinni mieć świadomość, że swoją uczelnię reprezentują również w czasie wolnym od zajęć i poza kampusem uniwersyteckim.**

2. Kiedy można rozważać uruchomienie postępowania dyscyplinarnego?

Do bezspornych deliktów dyscyplinarnych można zaliczyć:

- fizyczne napaści,
- kradzieże, oszustwa,
- fałszerstwa – wpisów w indeksie, dokumentów studenckich, zaświadczeń lekarskich,
- plagiaty – prac dyplomowych, zaliczeniowych i wszelkich utworów, nie tylko związanych z procesem dydaktycznym,
- wulgarne i agresywne odnoszenie się do członków wspólnoty uniwersytetu,
- stalking (także internetowy),
- korzystanie z uniwersyteckiej sieci komputerowej do celów sprzecznych z prawem lub dobrymi obyczajami,
- uporczywe zakłócanie przebiegu zajęć,
- przejawy dyskryminacji, np. ze względu na płeć, narodowość, religię, wiek, stan zdrowia, orientację seksualną,
- molestowanie seksualne.

3. Postępowanie dyscyplinarne – jak dokładnie działa?

W razie podejrzenia popełnienia przez studenta lub doktoranta przewinienia dyscyplinarnego należy powiadomić o tym rektora. Przepisy nie określają sposobu, w jaki informacja powinna trafić do rektora, jednak pożądanym rozwiązaniem, zapewniającym właściwy obieg informacji, jest zachowanie drogi służbowej (przez dyrektora kierunku, dziekana). **Zawiadomienie winno przybrać formę pisemną i być zaopatrzone w niezbędną dokumentację, oświadczenia świadków itp.** Zwykle skutkuje to podjęciem działań przez rzecznika dyscyplinarnego, najczęściej kończących się złożeniem do komisji dyscyplinarnej wniosku o ukaranie.

Oczywiście nie każdy naganny incydent, np. odosobniona niegrzeczność, niezwrócenie książki do biblioteki czy głośna impreza w akademiku, wymaga uruchamiania procedur dyscyplinarnych. Nieraz wystarcza rozmowa, przeprowadzona przez nauczyciela akademickiego lub dyrektora kierunku/dziekana, i uświadomienie niestosowności określonych zachowań.

W przypadkach poważniejszych zakłóceń porządku w akademiku najdolegliwszą sankcją będzie przewidziane w regulaminie pozbawienie miejsca studenta, po uprzednim jego wysłuchaniu. W udokumentowanych wypadkach dewastacji najskuteczniejsze jest formalne zobowiązanie sprawcy do zwrotu kosztów wyrządzonej szkody pod rygorem skierowania sprawy do sądu.

Przed podjęciem kroków można skonsultować się z Centrum Obsługi Studentów (dlastudenta@us.edu.pl).

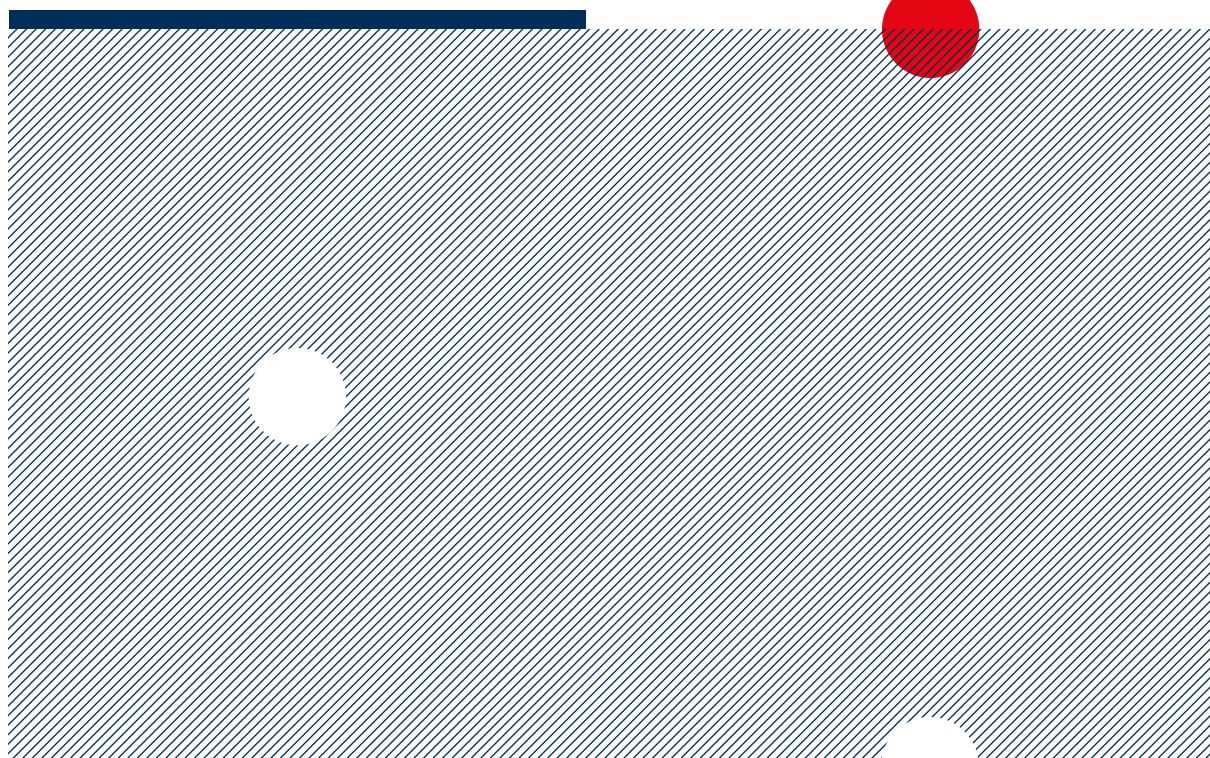
4. Wskazówki dla Ciebie

Warto wiedzieć, że:

- **rzecznik dyscyplinarny, pełniący rolę oskarżyciela, działa na polecenie rektora i – w przeciwieństwie do prokuratury lub policji – nie prowadzi postępowań „w sprawie”, lecz tylko w odniesieniu do konkretnych, wskazanych studentów lub doktorantów. Dlatego też poważne naruszenia prawa, w których nie daje się ustalić konkretnych sprawców, są przez władze uczelni kierowane do organów ścigania;**

→

- **nie należy adresować zawiadomień o przewinieniach studentów lub doktorantów bezpośrednio do komisji dyscyplinarnych, ponieważ te rozpatrują wyłącznie wnioski rzecznika dyscyplinarnego o ukaranie;**
- **komisje dyscyplinarne (I instancji i odwoławcza)** orzekają o winie i karze wobec studentów/doktorantów, o których ukaranie wniósł rzecznik dyscyplinarny. Ustawa przewiduje kary od **upomnienia poprzez naganę, naganę z ostrzeżeniem, zawieszenie w określonych prawach na okres do jednego roku aż do wydalenia z uczelni;**
- w przypadkach mniejszej wagi, na wniosek rzecznika dyscyplinarnego, karę upomnienia może wymierzyć rektor z pominięciem komisji dyscyplinarnej;
- **każdy członek wspólnoty UŚ ma obowiązek stawić się na wezwanie rzecznika dyscyplinarnego lub komisji dyscyplinarnej.**





Rozdział 3

Zaburzenia psychiczne

1. Czym są zaburzenia psychiczne?

Jako objawy zaburzenia psychicznego definiujemy takie zjawiska i zachowania, które w poważnym stopniu zagrażają dobru osoby, u której występują, lub też społeczności, do której ona należy. Stanowią one istotne odchylenie od normy. Mogą albo obejmować niedostateczne bądź nadmierne nasilenie przebiegu typowego zjawiska (np. nadmiernie obniżony lub podwyższony nastrój), albo też stanowić zupełnie odmienną jakość przeżyć psychicznych, które nie występują u osób zdrowych (np. halucynacje). **Zachowania takie można określić jako nietypowe, uciążliwe, nieuzasadnione i nieadaptacyjne.**

2. Jak rozpoznać, że student może mieć trudności natury psychologicznej?

Do najczęściej ujawniających się wśród studentów objawów zaburzeń psychicznych należą:

- **objawy depresyjne** – obejmujące m.in. znacznie obniżony nastrój, spowolnione tempo myślenia, wypo wiedzi, poruszania się; problemy z koncentracją oraz przyswajaniem nowych informacji; zmęczenie i spadek aktywności powodujące większą absencję na zajęciach;
- **zamartwianie się i lęk społeczny** – to objawy związane ze stale występującym, niewielkim nasileniem lęku, który utrzymuje się na podobnym poziomie przez większość czasu. Razem z nim pojawia się tendencja do zamartwiania się o siebie, swoją przyszłość, swoich bliskich oraz poczucie napięcia w ciele powodującego m.in. bóle głowy lub brzucha. Lęk społeczny obejmuje obawy przed publicznym ośmieszeniem się, negatywną oceną, co powoduje unikanie sytuacji, w których dana osoba znalazłaby się w centrum uwagi (np. publicznych prezentacji, egzaminów ustnych);
- **objawy silnego lęku (aż do ataków paniki)** – stan narastającego odczucia lęku, któremu towarzyszy pobudzenie ujawniające się w takich objawach jak: uczucie gwałtownego bicia serca, bóle w klatce piersiowej, sptyczenie oddechu, uczucie dławienia się, zawroty głowy, pocenie się, poczucie nierealności, lęk o własne zdrowie i życie; atak paniki trwa zwykle od kilku do kilkunastu minut;
- **samookaleczenia, myśli i tendencje samobójcze** – obejmują zachowania takie jak: robienie sobie fizycznej krzywdy poprzez np. nacinanie naskórka, drapanie się; myśli samobójcze to myśli o tym, że życie nie stanowi wartości, jest udręką, pojawia się chęć zakończenia życia; o tendencjach samobójczych mówimy wtedy, gdy osoba ma zamiar odebrania sobie życia i opracowała konkretny plan, jak to zrobić;
- **zaburzenia zachowania** obejmujące: zachowania nietypowe/zakłócające porządek, dziwaczne (np. klaskanie, głośne zachowanie, wstawanie z miejsca, przeskadzanie w czasie zajęć).

3. Jakie formy wsparcia są dostępne dla studentów Uniwersytetu Śląskiego?

Uniwersytet Śląski w Katowicach oferuje studentom i doktorantom wsparcie psychologiczne, a także, w uzasadnionych przypadkach, konsultację psychiatryczną. By skorzystać z pomocy psychologicznej, student powinien zwrócić się do Centrum Obsługi Studentów w celu ustalenia terminu konsultacji, najlepiej poprzez kontakt e-mailowy (psycholog@us.edu.pl). Na każdym wydziale Uniwersytetu funkcjonuje wydziałowy koordynator ds. dostępności, którego zadaniem jest m.in. informowanie studentów o dostępnych na uczelni formach wsparcia (psychologicznego, organizacyjnego i socjalnego), a także udzielanie wsparcia informacyjnego w tym zakresie innym pracownikom.

W sytuacjach, w których problemy natury psychologicznej utrudniają lub wręcz uniemożliwiają studentowi uczestnictwo w procesie kształcenia, może on skorzystać z IDS – indywidualnego dostosowania studiów (opracowanego na podstawie indywidualnych konsultacji) lub też urlopu zdrowotnego. Ważne jest, by student ubiegał się o takie formy wsparcia w miarę możliwości jak najszybciej od ujawnienia się problemów.

4. Co mogę zrobić, jeśli widzę, że ze studentem dzieje się coś niepokojącego?

Jeżeli w ocenie pracownika istnieje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia studenta bądź innego pracownika – np. wprost deklaruje on zamiar odebrania sobie życia – **należy niezwłocznie wezwać pogotowie ratunkowe** (dzwoniąc na numer alarmowy 112 lub 999) i **poinformować operatora o psychicznym podłożu stanu pacjenta**. W tej sytuacji należy towarzyszyć osobie, której życie/zdrowie jest zagrożone, aż do czasu uzyskania przez nią pomocy ze strony służb ratunkowych. W żadnym razie nie należy pozostawiać takiej osoby samej. **Jeżeli osoba ta stanowi zagrożenie dla bezpieczeństwa innych osób, pracownik nie powinien pozostawać z nią sam na sam, wtedy należy jak najszybciej wezwać ochronę budynku**. **Jeżeli w ocenie pracownika nie ma bezpośredniego zagrożenia życia studenta, jednak przejawia on niepokojące objawy z obszaru zaburzeń psychicznych, należy zaproponować mu skorzystanie ze wsparcia psychologicznego w obrębie uczelni**. Jeśli student jest pobudzony, należy zapewnić mu możliwość wyciszenia się (np. wyjście do strefy relaksu, pustego gabinetu czy chociaż na pusty korytarz) i okazać zainteresowanie i wsparcie. Jeżeli pracownik czuje się na siłach, może sam spróbować porozmawiać ze studentem o sytuacji problemowej. W takiej sytuacji należy poinformować studenta o możliwości skorzystania z **pomocy psychologicznej w Centrum Obsługi Studentów**, można też zachęcić studenta do **spotkania z wydziałowym koordynatorem ds. dostępności w celu uzyskania szerszych informacji o dostępnym w obrębie uczelni wsparciu**. Jeżeli pracownik nie czuje się na



W drugiej części broszury znajdziesz „Scenariusz rozmowy wspierającej studenta, którego zachowanie może wskazywać na problemy natury psychologicznej lub inne problemy osobiste”.

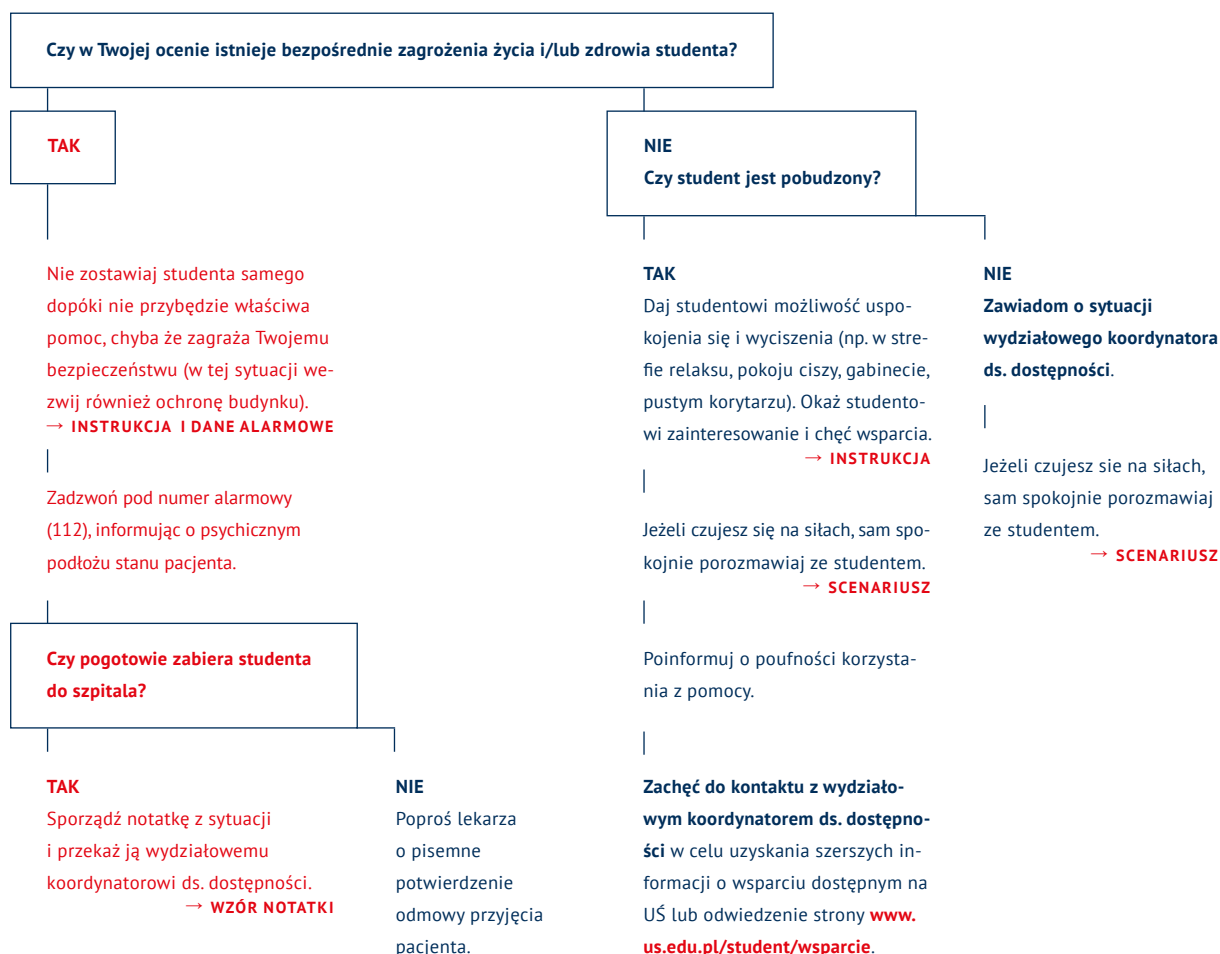
siłach, by angażować się w bezpośrednią rozmowę ze studentem o jego sytuacji, a stan studenta jest względnie stabilny (student nie wykazuje pobudzenia), należy poinformować o swoich spostrzeżeniach **wydziałowego koordynatora ds. dostępności**.

5. Reakcje – wskazówki dla Ciebie

– W sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia konkretnej osoby lub grupy osób należy niezwłocznie wezwać pogotowie ratunkowe i towarzyszyć studentowi do momentu przyjazdu pogotowia. Jeśli pogotowie zabiera studenta, sporządź notatkę ze zdarzenia i przekaz wydziałowemu koordynatorowi ds. dostępności. Jeśli pogotowie odmawia zabrania studenta, poproś lekarza o pisemne potwierdzenie odmowy przyjęcia studenta.

– Jeśli w Twojej ocenie nie ma bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia, a student jest pobudzony, daj mu możliwość wyciszenia się (w strefie wyciszenia, gabinecie, na pustym korytarzu). O ile czujesz się na siłach, porozmawiaj ze studentem, poinformuj o możliwości skorzystania z pomocy i zachęć do kontaktu z wydziałowym koordynatorem ds. dostępności oraz odwiedzenia strony www.student.us.edu.pl/wsparcie.

– Jeśli w Twojej ocenie nie ma bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia, a student nie jest pobudzony, zadbaj o dyskrecję i przestrzeń do spokojnej rozmowy – możesz poprosić go o to, by został przez chwilę po zajęciach, wejść do pustej sali czy gabinecie. Poinformuj o możliwości uzyskania pomocy i zachęć do kontaktu z wydziałowym koordynatorem ds. dostępności oraz odwiedzenia strony www.us.edu.pl/student/wsparcie.





Rozdział 4

Dyskryminacja i nierówne traktowanie

1. Czym jest dyskryminacja?

Dyskryminacja to niesprawiedliwe, krzywdzące, gorsze traktowanie osoby lub grupy osób w porównaniu do innych ze względu na określoną cechę. Powodem dyskryminacji są najczęściej: płeć, wiek, rasa, niepełnosprawność, orientacja seksualna, cechy fizyczne, religia, przynależność do grupy etnicznej, narodowej lub społeczno-kulturowej, przekonania polityczne lub inne przekonania, a także status materialny, pochodzenie społeczne oraz inne okoliczności. Dyskryminacja może wiązać się z dowolną cechą, uznaną przez grupę dominującą w danym środowisku za niepożądaną lub mniej wartościową. Obiektywne rozróżnienie ze względu na zachowanie, sprawowaną funkcję, zakres obowiązków czy osiągnięcia naukowe nie stanowi dyskryminacji. **Dyskryminacja stanowi konkretne działanie, więc zawsze jest działaniem świadomym, choć dyskryminujący może nie być świadomy dyskryminującego nacechowania swoich zachowań i ich konsekwencji.**

2. Rodzaje, przyczyny i skutki dyskryminacji

Źródłem dyskryminacji są uprzedzenia, stereotypy i stygmatyzacja. Wszelkiego rodzaju formalne i nieformalne zależności i stosunki podległości sprzyjają zachowaniom dyskryminacyjnym. Taką relacją jest relacja wykładowca/pracownik – student/studentka.

Dyskryminowanie jednostek lub grup ma na celu ich marginalizację, usunięcie z pewnych miejsc czy sfer życia społecznego lub zawodowego albo zablokowanie dostępu do pewnych dóbr czy aktywności.

Za dyskryminację uznaje się już działanie jednorazowe, choć najczęściej ma ona charakter powtarzalny i długotrwały. **Dyskryminacja może wynikać z działań konkretnych osób i być skierowana do konkretnej osoby lub konkretnych osób.** Przykłady: egzaminator gorzej ocenia studentki/studentów, kierując się np. kryterium płci, koloru skóry, noszonymi symbolami religijnymi (lub ich brakiem), przynależnością do organizacji politycznej itd., choć prezentują taki sam poziom wiedzy; pracownicy lub studenci poniżają (np. wyśmiewają) osoby o innej orientacji seksualnej; wykładowca ogłasza, że w jego seminarium mogą brać udział tylko osoby wierzące/niewierzące; w bufecie osoby o innym kolorze skóry są pomijane w kolejce.

Dyskryminacja może mieć formę bezpośrednią (jawną), gdy na przykład wykładowca nie dopuszcza do eksperymentów studentek, zakładając z góry, że jako kobiety mają mniejsze zdolności intelektualne. **Dyskryminacja może też mieć charakter pośredni**, gdy pozornie neutralne decyzje czy wprowadzane rozwiązania krzywdzą osoby o określonych cechach lub całą grupę, na przykład zajęcia organizowane są w sali niedostępnej dla osób z niepełnosprawnością ruchową.

Dyskryminacja może mieć również charakter instytucjonalny, wynikający najczęściej z braku odpowiednich uregulowań. Przykładem może być brak na uniwersytecie dostępu do informacji lub odpowiedników wzorów dokumentów w językach obcych. Innym przykładem może być niedostępność z powodu barier architektonicznych. Dyskryminacja może też następować z wielu przyczyn jednocześnie, np. płci i pochodzenia etnicznego – wtedy mówimy o dyskryminacji zwielokrotnionej.

Doświadczenie dyskryminacji jest zawsze destrukcyjne dla poczucia podmiotowości i narusza godność osób, które jej doświadczają. Skutkiem doświadczania dyskryminacji może być zauważalna psychiczna destabilizacja ofiary, poczucie krzywdy i absurdu, przeżywanie silnego stresu psychicznego, przygnębienie, rozwijanie się poczucia małowartościowości.

Działania dyskryminujące prowadzą do marginalizacji i ograniczenia rozwoju człowieka, poczucia izolacji i wykluczenia.

3. Procedury postępowania w sytuacji wystąpienia dyskryminacji

Statut, czyli najważniejszy wewnętrzny dokument Uniwersytetu Śląskiego, wprost uznaje dyskryminację za zjawisko niedopuszczalne: **„Wspólnota Uniwersytetu, podejmując decyzje dotyczące swoich członków, bierze pod uwagę ich rzeczywiste dokonania, uznaje za niedopuszczalne jakiegokolwiek formy nierównego traktowania i dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną” (rozd. 1, § 4, pkt 2).**

Postanowienie to odwołuje się do cech prawnie chronionych w Konstytucji RP, Kodeksie pracy i innych aktach prawa krajowego i międzynarodowego, co oznacza, że każdej osobie, która uważa, że została pokrzywdzona, przysługuje możliwość ochrony swoich praw przed sądem.

Także regulamin pracy na Uniwersytecie Śląskim jako obowiązek pracodawcy wskazuje **„równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie,**

orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy” (rozd. 2, § 6, pkt 5).

- Konsekwencją dyskryminowania innych osób na uniwersytecie może być podjęcie procedur dyscyplinarnych wobec osoby dopuszczającej się dyskryminacji.

W razie podejrzenia popełnienia przez studenta lub pracownika przewinienia dyscyplinarnego należy powiadomić o tym rektora. Przepisy nie określają sposobu, w jaki informacja powinna trafić do rektora, jednak pożądanym rozwiązaniem zapewniającym właściwy obieg informacji jest zachowanie drogi służbowej (przez dyrektora kierunku lub dziekana). Zawiadomienie powinno przybrać formę pisemną i być zaopatrzone w niezbędną dokumentację, oświadczenia świadków itp. Zwykle skutkuje to podjęciem działań przez rzecznika dyscyplinarnego, najczęściej kończących się złożeniem do komisji dyscyplinarnej wniosku o ukaranie.

- Sprawy dotyczące dyskryminacji studentów leżą w zakresie działania **rzecznika praw studenta i doktoranta**, a w relacjach pracowniczych **rzecznika praw i wartości akademickich**.

Pracownik będący świadkiem dyskryminowania studenta przez innych pracowników lub studentów może zgłosić to rzecznikowi praw studenta i doktoranta. Poza procedurami wewnątrzuniwersyteckimi istnieje odpowiedzialność wynikająca z przepisów powszechnie obowiązujących.

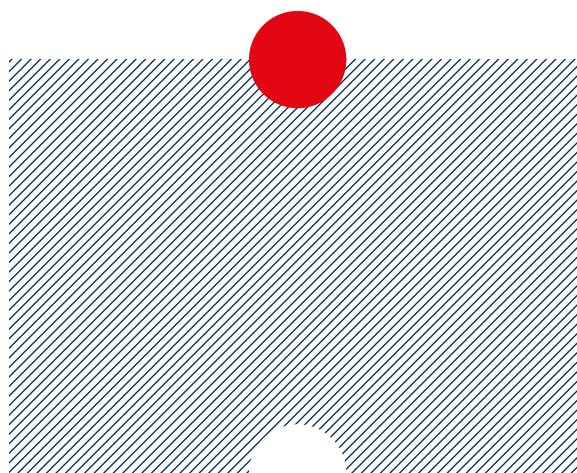
4. Procedury postępowania i możliwości reagowania – co powinieneś zrobić, jeśli stykasz się z dyskryminacją

- Przede wszystkim **bądź wrażliwy na wszelkie nierówności, nawet mikro, w swoim zachowaniu oraz zachowaniu innych.** Równo traktuj wszystkich studentów, bez względu na ich pochodzenie, rasę, płeć, opinie polityczne lub inne, narodowość, niepełnosprawność, status społeczny, wyznanie, orientację seksualną lub inne okoliczności. Nie oznacza to obowiązku traktowania wszystkich jednakowo, bez jakiegokolwiek zróżnicowania, ale **stosowanie jednakowych norm, wymagań, standardów wobec studentów w takiej samej lub podobnej sytuacji.**
- **Reaguj, gdy doświadczasz dyskryminacji lub jesteś jej świadkiem.** Reaguj, ponieważ dyskryminacja nie pozostaje bez konsekwencji.
- Realizując swoje obowiązki, szczególnie organizując zajęcia i przygotowując materiały dydaktyczne, sprawdzaj zawsze, czy nie doprowadzasz do dyskryminacji określonej grupy osób. **Analizuj pod tym kątem zarówno treści zajęć, jak i sposób ich organizacji i przeprowadzenia,** sprawdź, czy na przykład każdy może odczytać prezentację, dostać się do sali, czy Twoje komentarze nie obrażają nikogo.

- **Jeśli jesteś świadkiem dyskryminacji, zwróć uwagę osobie dyskryminującej, że zachowuje się niewłaściwie. Wskaż dokładnie, o jakim zachowaniu mówisz.** Brak reakcji to niema zgoda, przyzwolenie na niewłaściwe zachowania, co odbierane jest przez sprawcę jako wyraz poparcia dla jego zachowań, a przez ofiarę jako opowiadanie się po stronie sprawcy. Brak reakcji przyczynia się do pogłębienia u osoby doświadczającej dyskryminacji poczucia krzywdy i izolacji.
- Pamiętaj o **zjawisku rozproszonej odpowiedzialności** – nie reagując na dyskryminację, zwiększasz prawdopodobieństwo braku reakcji innych i przyczyniasz się do narastania obojętności i znieczulicy, a także umożliwiasz narastanie zachowań dyskryminujących.
- Jeśli jesteś świadkiem dyskryminacji między studentami, a Twoje zwrócenie uwagi nie przyniosło oczekiwanego skutku, zgłoś fakt dyskryminacji do dyrektora kierunku lub dziekana, a w następnej kolejności – do rzecznika praw studenta i doktoranta.

5. Reakcje – wskazówki dla Ciebie

- Bądź wrażliwy na przejawy dyskryminacji i nie ignoruj ich.
- Traktuj studentów i pracowników z szacunkiem i wymagaj szacunku względem siebie.
- Zaczynij od siebie, tj. stałej analizy swojego zachowania i jego konsekwencji.
- **Nie bądź bierny i reaguj na przejawy dyskryminacji!**
- Zgłaszaj problemy dyskryminacji swojemu bezpośredniemu przełożonemu; jeśli trzeba, nie wahaj się wnioskować o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego.
- **Pamiętaj, że masz wsparcie rzecznika praw i wartości akademickich, rzecznika praw studenta i doktoranta, koordynatorów ds. dostępności, Centrum Obsługi Studentów.**
- Nie pozwalaj sobie oraz innym studentom na używanie podczas zajęć zwrotów uchodzących za obraźliwe, seksistowskie, rasistowskie i homofobiczne, poniżające i oceniające innych.
- Wyraźnie oddzielaj wiedzę naukową od własnych przekonań, poglądów i światopoglądu.





Rozdział 5

Molestowanie seksualne

1. Czym jest molestowanie seksualne?

Zgodnie z ustawą o równym traktowaniu i kodeksem pracy – przez **molestowanie seksualne** rozumie się **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. Warto pamiętać, że **członkowie społeczności akademickiej w zależności od relacji zachodzących pomiędzy poszczególnymi ich reprezentantami mogą podlegać na uczelni odpowiedzialności dyscyplinarnej, poza nią zaś odpowiedzialności cywilnej lub karnej, w zależności od stopnia popełnionego przez nich przewinienia.**

2. O jakich zachowaniach mówimy?

Do zachowań mieszczących się w definicji molestowania seksualnego można zaliczyć m.in.:

- nacechowane seksualnie uwagi i sugestie werbalne,
- nacechowane seksualnie komunikaty przekazywane drogą niewerbalną lub za pośrednictwem mediów komunikacyjnych (np. nagie zdjęcia wysyłane za pośrednictwem portali społecznościowych),
- naruszenie nietykalności cielesnej,
- zastosowanie gróźb lub podstępu celem doprowadzenia do obcowania płciowego,
- seksualne wykorzystanie niepoczytalności, bezradności lub nadużycie stosunku zależności.

3. Co można zrobić w przypadku molestowania seksualnego, zgodnie z regulacjami obowiązującymi na uniwersytecie i poza nim?

W przypadku doświadczenia molestowania seksualnego na terenie uczelni przede wszystkim należy pamiętać o **odpowiedzialności dyscyplinarnej przed środowiskiem akademickim**. W takim wypadku ofiara ma prawo złożyć zawiadomienie w tej sprawie do rektora samodzielnie bądź za pośrednictwem **rzecznika praw studenta i doktoranta** (studenci) lub **rzecznika praw wartości akademickich** (pracownicy). Wychodząc poza ramy uczelni, można odnieść się do przepisów ogólnie obowiązujących:

- W **relacjach zatrudnieniowych** z pomocą przychodzi **Kodeks pracy**¹. Jako że molestowanie seksualne jest – zgodnie z interpretacją ustawodawcy – przejawem dyskryminacji i nierównego traktowania, **w przypadku zaistnienia okoliczności wskazujących na ww. uszkodzonym ma prawo zażądać odszkodowania** [art. 18(3d)].
- W **relacjach pozazatrudnieniowych** można dochodzić swojej racji na drodze cywilnej, ponieważ molestowanie seksualne narusza godność osoby, która zgodnie z art. 23 **Kodeksu cywilnego**² stanowi jej dobro osobiste. W tym przypadku **ofiara również może zażądać odszkodowania rekompensującego wyrządzone jej szkody**.
- Kolejnymi przepisami chroniącymi przed molestowaniem seksualnym są te wyszczególnione w **Kodeksie karnym**³. Dotyczą one przestępstw na tle seksualnym, do których można odnieść m.in. przepis dotyczący naruszenia nietykalności cielesnej (art. 217).
- Osoba uszkodzona jest również chroniona przed niektórymi rodzajami molestowania przez **Kodeks wykroczeń**⁴, który penalizuje m.in. dopuszczenie się tzw. nieobyczajnego wybryku (art. 140).

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r. poz. 1320; dalej k.p.).

² Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 1145, z późn. zm.; dalej k.c.).

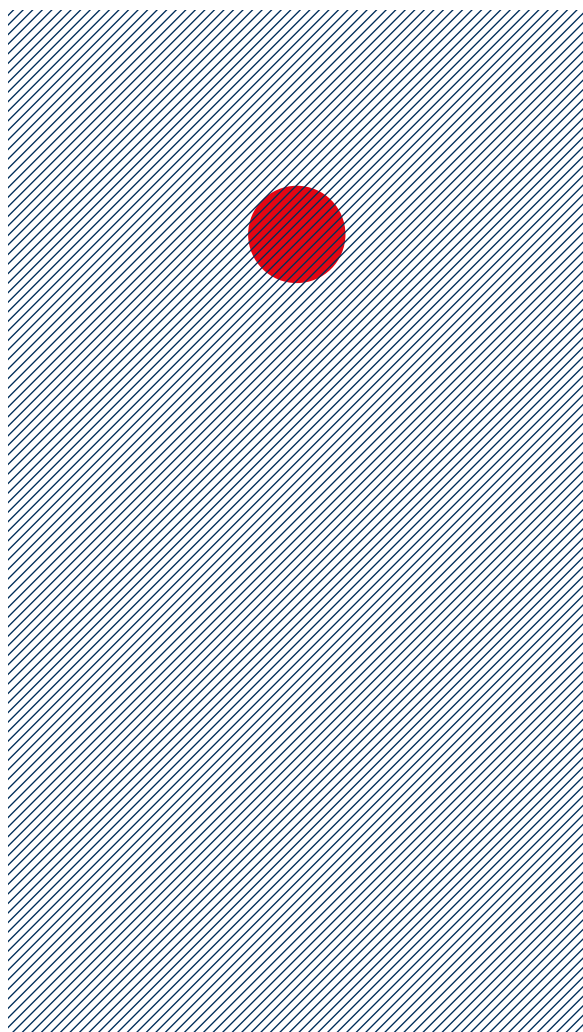
³ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r. poz. 1444; dalej k.k.).

⁴ Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 821, z późn. zm.).

Zarówno studenci, jak i pracownicy mają prawo złożyć z zachowaniem drogi służbowej zawiadomienia o molestowaniu seksualnym do rektora, który po zapoznaniu się z wnioskiem może skierować sprawę na tory postępowania dyscyplinarnego.

4. Co powinieneś/powinnaś zrobić, jeśli jesteś lub byłeś/byłaś ofiarą molestowania seksualnego

- W sprawach dotyczących molestowania seksualnego studenci mogą zgłosić się do **rzecznika praw studenta i doktoranta**, pracownicy zaś mogą udać się po pomoc do **rzecznika praw wartości akademickich**.
- W sytuacji bezpośredniego zagrożenia należy natychmiast powiadomić pracowników ochrony lub służby ratownicze oraz policję – numer alarmowy 112.



5. Wskazówki – reakcje dostępne dla Ciebie

Jeśli podejrzewasz, że ktoś z Twojego otoczenia jest ofiarą molestowania seksualnego lub ktoś zgłasza Ci, że taki proceder ma miejsce:

- nie oceniaj, okaż empatię i wsparcie ofierze,
- jeśli ofiara jest studentem, skieruj ją do **rzecznika praw studenta i doktoranta (rps@us.edu.pl)**, jeśli zaś pracownikiem – do **rzecznika praw i wartości akademickich**.

Jeśli doświadczyłeś/doświadczyłaś molestowania seksualnego, pamiętaj:

- To Ty jesteś ofiarą – nie jesteś niczemu winien/winna.
- Zgłoś się do **rzecznika praw studenta i doktoranta (rps@us.edu.pl)** lub **rzecznika praw i wartości akademickich**. Razem omówicie, co się wydarzyło, a rzecznik przedstawi Ci Twoje prawa i ewentualne możliwe drogi działania. Spotkanie z rzecznikiem nie jest zobowiązujące i to Ty decydujesz o tym, czy zostaną podjęte dalsze kroki prowadzące do rozwiązania Twojego problemu⁵.
- Jeśli potrzebujesz **wsparcia psychologicznego** – umów się na wizytę z jednym z naszych psychologów (**psycholog@us.edu.pl**).

W przypadku dyskryminacji i/lub molestowania seksualnego można zgłaszać się:

Studenci i doktoranci –
do rzecznika praw studenta
i doktoranta

—

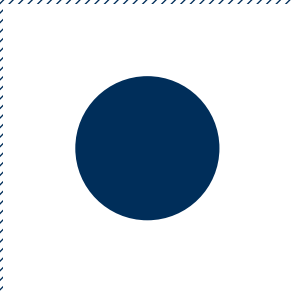
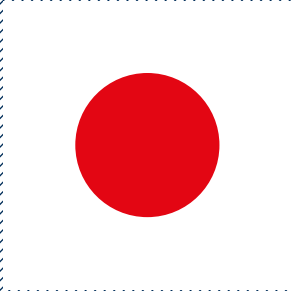
Pracownicy –
do rzecznika praw
i wartości akademickich

⁵ Ta zasada nie ma zastosowania dla przestępstw ściganych z urzędu.



Rozdział 6

Bezpieczeństwo i higiena pracy



Pamiętaj!

Zgodnie z Kodeksem pracy przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika (art. 211 k.p.). Wszelkie nieprawidłowości powinien zgłaszać przełożonym, a w razie zagrożenia życia lub zdrowia studentów bądź innych pracowników powinien niezwłocznie wezwać odpowiednie służby, dzwoniąc na numer alarmowy 112.

1. Czym są regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy?

Bezpieczeństwo i higiena pracy to ogół norm prawnych oraz środków badawczych, organizacyjnych i technicznych mających na celu stworzenie pracownikowi takich warunków pracy, aby mógł on wykonywać pracę w sposób produktywny i nie był narażony na nieuzasadnione ryzyko wypadku lub choroby zawodowej oraz nadmierne obciążenie fizyczne i psychiczne.

2. Jakie przepisy na uniwersytecie regulują kwestie związane z BHP?

W celu zapewnienia pracownikom, doktorantom, słuchaczom studiów doktoranckich oraz studentom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz nauki zgodnie z Zarządzeniem nr 123 Rektora Uniwersytetu Śląskiego z dn. 5 września 2013 r. zobowiązuje się dziekanów wydziałów do zorganizowania **obowiązkowego szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy**. Przez dziekana wydziału należy rozumieć również kierownika jednostki dydaktycznej.

Do obowiązków studentów należy przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zobowiązani są oni do ukończenia szkolenia BHP na platformie e-learningowej, a protokół ukończenia szkolenia jest drukowany w dziekanacie i podpisywany przez dziekana wydziału lub upoważnionego przez niego pracownika.

W najbliższym czasie na naszej uczelni zostanie otwarta skrzynka pocztowa, na którą studenci anonimowo będą mogli zgłaszać swoje propozycje dotyczące poprawy bezpieczeństwa na terenie naszego Uniwersytetu.

Dodatkowo w planach mamy powołanie pełnomocnika **ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów**, którego głównym zadaniem będzie monitorowanie sytuacji dotyczących bezpieczeństwa i reagowanie na pojawiające się zgłoszenia. Do jego zadań będzie należeć również udzielanie merytorycznej pomocy oraz udzielenie informacji w kwestii szybkiego i skutecznego porady sobie z sytuacją, w której zasady bezpieczeństwa i higieny pracy nie zostały w pełni zastosowane.

3. Co powinieneś zrobić, jeśli masz do czynienia z nieprawidłowościami związanymi z BHP

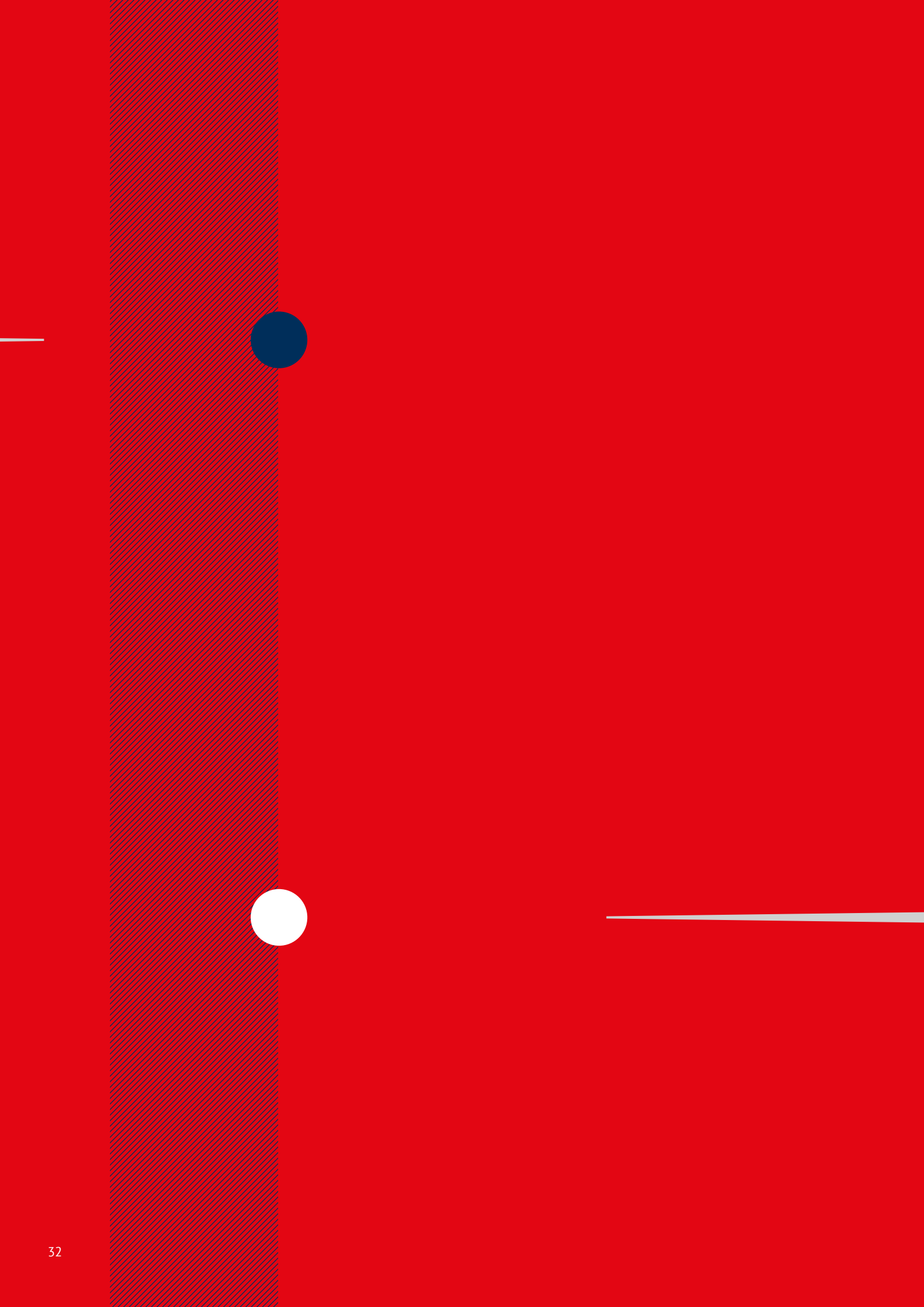
Jeśli w ocenie pracownika istnieją przesłanki do nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, powinien on przerwać zajęcia lub nie dopuścić do ich realizacji.

Pracownik w razie wypadku zobowiązany jest do udzielenia pierwszej pomocy, a także do powiadomienia swojego przełożonego oraz Inspektoratu BHP i Ochrony Przeciwpożarowej o sytuacji, jaka miała miejsce.

Jeśli istnieje możliwość bezpośredniego zagrożenia życia i/lub zdrowia studenta lub innych pracowników uczelni, należy niezwłocznie powiadomić odpowiednie służby ratunkowe, dzwoniąc na numer alarmowy **112**, oraz powiadomić ochronę budynku o zaistniałej sytuacji.

4. Krótkie podsumowanie

- **Uczestnicz w szkoleniach** z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
- **Wykonuj polecenia swojego przełożonego.**
- **Dbaj o porządek** w miejscu swojej pracy.
- **Pilnuj odpowiedniego oznakowania w salach** – zakazów, nakazów czy ostrzeżeń.
- Dla własnego bezpieczeństwa bądź na **bieżący z zadaniami BHP na uczelni.**



Rozdział 7

Instrukcje i scenariusze

Instrukcja nr 1

Postępowanie w sytuacji nagłej, kiedy występuje zagrożenie życia lub zdrowia (Trudne sytuacje wynikające ze złego stanu psychicznego studenta)

Pogotowie ratunkowe – numery: 999, 112.

1. **Jeśli zagrożone jest bezpieczeństwo Twoje lub innych osób, poszukaj wsparcia** – wezwij ochronę budynku bądź poproś dyskretnie zaufanego studenta, by to zrobił. Następnie wezwij pogotowie, informując operatora numeru alarmowego o stanie psychicznym studenta.
2. **Nie zostawiaj samego studenta, który zagraża swojemu życiu.** Po wezwaniu pomocy poczekaj na przyjazd pogotowia, albo – jeśli nie jest to możliwe – poproś zaufaną osobę, by poczekała ze studentem.
3. **Poinformuj studenta o tym, że w związku z jego stanem psychicznym wezwałeś pomoc.** Jeśli student nie będzie chciał przyjąć pomocy i będzie zdecydowany na to, by opuścić budynek, postaraj się z nim chwilę o tym porozmawiać, nie bądź jednak natarczywy i nie staraj się za wszelką cenę przekonać go do pozostania. **Poinformuj o innych możliwościach skorzystania ze wsparcia** (wsparcie psychologiczne i psychiatryczne w Centrum Obsługi Studentów UŚ, kontakt z poradnią zdrowia psychicznego). **Przełącz operatorowi pogotowia ratunkowego informację o tym, co zaszło.**
4. W miarę możliwości **postaraj się, by oczekiwanie na przyjazd karetki odbywało się w ustronnym miejscu**, poza dużą grupą studentów.
5. Nie staraj się za wszelką cenę rozwiązywać problemów studenta, nie naciskaj też na to, by opowiedział Ci o swoich problemach, jeśli nie chce tego robić. **Możesz go wysłuchać, o ile sam zechce mówić. W tej sytuacji przede wszystkim okaż zrozumienie i zachęć studenta do skorzystania z profesjonalnej pomocy.** Skup się na towarzyszeniu studentowi.
6. Podkreśl, że jego sytuacja nie będzie dyskutowana z innymi, postronnymi osobami, a Ty zachowasz **dyskrecję**. To bardzo ważne, by student wiedział, że zachowasz treść rozmowy dla siebie.
7. Po uzyskaniu przez studenta pomocy nie przekazuj obserwatorom zdarzenia informacji, które uzyskałeś od studenta. **Możesz ogólnie powiedzieć o tym, co się wydarzyło i podkreślić wagę reagowania**, jeśli mają kontakt z osobą potrzebującą pomocy.
8. **Po całym zajściu sporządź notatkę ze zdarzenia i przełącz ją wydziałowemu koordynatorowi ds. dostępności.**

Instrukcja nr 2

Postępowanie w sytuacji, gdy student jest pobudzony, ale nie stwarza zagrożenia dla życia lub zdrowia swojego lub innych

Pogotowie ratunkowe – numery: 999, 112.

1. **Jeśli student jest wyraźnie pobudzony podczas zajęć** (ma atak paniki, objawy silnego lęku itp.), **zapropnuj mu, by wraz z Tobą opuścił salę zajęciową. Opowiedz o możliwości udania się do pokoju wyciszeń, zasugeruj, że dobrze byłoby, by towarzyszył mu inny student. Wyjaśnij, że nie możesz zostawić grupy zajęciowej.**
2. **Poproś jedną lub dwie osoby z grupy zajęciowej, by towarzyszyły studentowi.** Niech zostaną w pobliżu pokoju wyciszeń do czasu, aż student poczuje się lepiej, a następnie wspólnie wrócą na zajęcia.
3. **Po powrocie studenta z pokoju wyciszeń poproś go o chwilę rozmowy i poinformuj o możliwościach skorzystania ze wsparcia w ramach działających na Uniwersytecie struktur** (wsparcie psychologiczne i psychiatryczne w Centrum Obsługi Studentów UŚ) **lub poza nim** (lekarz pierwszego kontaktu, który może wystawić skierowanie do psychologa; ZOZ, w którym przyjmuje lekarz psychiatra; poradnia zdrowia psychicznego).
4. Nie staraj się rozwiązywać problemów studenta, nie naciskaj go też na to, by opowiadał o nich, jeśli nie chce tego robić. **Możesz go wysłuchać, o ile sam zechce mówić, okazać zrozumienie i podkreślić fakt, że bardzo ważne jest korzystanie z pomocy**, jeśli zachodzi taka potrzeba.
5. Podkreśl, że jego sytuacja nie będzie dyskutowana z innymi, postronnymi osobami, a Ty zachowasz **dyskrecję**. To bardzo ważne, by student wiedział, że zachowasz treść rozmowy dla siebie.
6. Nie przekazuj obserwatorom zdarzenia informacji, które uzyskałeś od studenta. **Możesz ogólnie powiedzieć o tym, co się wydarzyło i podkreślić wagę reagowania**, jeśli mają kontakt z osobą potrzebującą pomocy.
7. **Po całym zajściu sporządź notatkę ze zdarzenia i przełącz ją wydziałowemu koordynatorowi ds. dostępności.**



Scenariusz rozmowy

Scenariusz rozmowy wspierającej studenta, którego zachowanie może wskazywać na problemy natury psychologicznej lub inne problemy osobiste

1. **Jeśli dostrzegasz, że ze studentem dzieje się coś, co może świadczyć o dużym pogorszeniu jego stanu psychicznego bądź innych, poważnych problemach osobistych, i o ile czujesz się na siłach, porozmawiaj o tym ze studentem.** Dla osoby mającej problemy każdy przejaw zainteresowania i okazana chęć udzielenia pomocy są ważne, nawet jeśli w danym momencie nie potrafi ona z tego skorzystać. Warto pamiętać, abyś w trakcie rozmowy mówił tylko o tym, co zauważyłeś i co Cię zaniepokoiło – a nie oceniał i nie stawiał diagnozy. Nie jesteś lekarzem i nawet jeśli mylnie zinterpretujesz sygnały, które Cię zaniepokoiły, osoba, z którą rozmawiasz, najpewniej odbierze to pozytywnie, jako wyraz zainteresowania i uważności.
2. **Celem rozmowy ze studentem powinno być przekazanie mu informacji o możliwości uzyskania specjalistycznej pomocy – w Centrum Obsługi Studentów bądź w ramach ogólnodostępnej opieki zdrowotnej.** Nie powinieneś starać się samodzielnie rozwiązywać problemów studenta, udzielać mu rad („pokonasz to”, „weź się w garść”) czy umniejszać wagę problemu, ale możesz – jeśli zaistnieje taka potrzeba – wysłuchać go i okazać wsparcie.
3. Aby tego rodzaju rozmowa mogła przynieść zamierzony rezultat, powinieneś zastosować się do kilku zasad:
 - **Zadbaj o ustronne, spokojne miejsce**, w którym nikt nie będzie Wam przeszkadzać.
 - **Zapewnij studenta o dyskrecji** – treść Waszej rozmowy nie powinna być przekazywana osobom trzecim i student – by czuć się bezpiecznie – powinien o tym wiedzieć już od początku rozmowy. **Zasada dyskrecji nie obejmuje sytuacji, w których wiesz, że zagrożone jest życie lub zdrowie studenta, wówczas należy zapewnić studentowi pomoc zgodnie z instrukcją nr 1.**
 - Zacznij od informacji o tym, jaki jest cel rozmowy – chcesz porozmawiać ze studentem, bo niepokoisz się o niego i – w kolejnym etapie rozmowy – przekazać mu informacje o możliwości uzyskania specjalistycznej pomocy.

W razie trudności psychicznych czy obniżonego nastroju studenci mogą uzyskać pomoc psychologiczną i psychiatryczną w:

- **Centrum Obsługi Studentów Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach** – bezpłatnie, bez konieczności posiadania skierowania (www.us.edu.pl/student/wsparcie; psycholog@us.edu.pl; psycholog.cieszyn@us.edu.pl),
- **poradni zdrowia psychicznego; ZOZ**, jeśli jest w nim lekarz psychiatra; w **ośrodkach oferujących pomoc osobom uzależnionym i współuzależnionym** lub w **izbach przyjęć przy szpitalnych oddziałach psychiatrycznych.**

Przykładowe zwroty, których możesz użyć w trakcie rozmowy (to Twoja decyzja, czy je wykorzystasz, równie dobrze nie musisz używać żadnego z nich):

- „niepokoję się o Pana/Pani zdrowie/samopoczucie”;
- „widzę, że Pana/Pani zachowanie zmieniło się w ostatnim czasie i martwi mnie to”;
- „zauważyłem, że być może dzieje się z Panem/Panią coś niepokojącego”;
- „proszę się zastanowić, czy nie chciałby Pan/nie chciałaby Pani skorzystać z fachowej pomocy”;
- „chcę powiedzieć Panu/Pani, gdzie może uzyskać Pan/Pani taką pomoc, jeśli będzie Pan/Pani jej potrzebować”;
- „chciałbym porozmawiać o tym, gdzie może Pan/Pani uzyskać fachowe wsparcie, jeśli tylko uzna Pan/Pani, że tego potrzebuje”;
- „jeśli się nie mylę i rzeczywiście ma Pan/Pani problemy, chciałbym przekazać informację o możliwości uzyskania wsparcia”.

Student może nie chcieć przyznać się do tego, że ma jakiegokolwiek problemy i w konsekwencji zaprzeczać. Nie zmuszaj go do mówienia. To, czy powie Ci prawdę, nie jest najważniejsze. W takiej sytuacji **przełącz informacje o możliwości uzyskania pomocy i zakończ rozmowę.**

- Jeśli student mówi o tym, że ma trudności i trochę o nich opowiada, **wysłuchaj go i okaż zrozumienie.** Nie staraj się jednak za wszelką cenę znaleźć rozwiązania jego problemów.
- Możesz delikatnie zasugerować, że Twoim zdaniem z tego typu trudnościami łatwiej jest poradzić sobie przy wsparciu specjalistów. Pamiętaj, że rozmawiasz z osobą dorosłą i nawet jeśli Ty w naturalny sposób podpowiadasz jakieś rozwiązania, to do studenta należy decyzja, jak postąpi. **Przełącz informację o możliwości uzyskania specjalistycznej pomocy.**
- W czasie rozmowy **zadbaj też o własne granice.** Jeśli rozmowa bardzo się przedłuża i nie możesz jej kontynuować, spokojnie poinformuj o tym studenta. Jeśli student oczekuje od Ciebie pomocy, której nie możesz mu udzielić – otwarcie o tym powiedz. **Wsparcie studenta powinno polegać na motywowaniu go do podjęcia działania** (udania się po fachową pomoc), a nie na rozwiązywaniu jego problemów.

Pamiętaj o tym, że poruszasz się w relacji wykładowca – student i pewnych rzeczy w tego typu relacji nie da się rozwiązać. Nie przejmuj odpowiedzialności za nastrój studenta i jego decyzje.

Skierowanie do psychologa może też wystawić lekarz rodzinny. Osoby w trudnej sytuacji mogą też korzystać z Kryzysowego Telefonu Zaufania 116 123 albo zgłosić się do Centrum Interwencji Kryzysowej.



Wydziałowi koordynatorzy dostępności w roku akademickim 2020/2021

| | | |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Koordynator ds. dostępności w zakresie merytorycznym | Koordynator ds. dostępności w zakresie administracyjnym |
| Wydział Humanistyczny Sosnowiec | Elżbieta Budzisz elzbieta.budzisz@us.edu.pl – | Agnieszka Binduchowska agnieszka.binduchowska-lach@us.edu.pl – |
| Katowice, pl. Sejmu Śląskiego | Agnieszka Łakomy-Chłosta agnieszka.lakomy@us.edu.pl – | Maja Burdosz maja.burdosz@us.edu.pl – |
| Katowice, ul. Bankowa | Iwona Pietrzyk iwona.pietrzyk@us.edu.pl | Marta Klimek marta.klimek@us.edu.pl |
| Wydział Nauk Przyrodniczych Sosnowiec | Marzena Lamparska marzena.lamparska@us.edu.pl – | Justyna Rogalska-Nowak justyna.rogalska@us.edu.pl – |
| Katowice | Joanna Szymanowska-Pułka joanna.szymanowska-pulka@us.edu.pl | Elżbieta Soczawa elzbieta.soczawa@us.edu.pl |
| Wydział Nauk Społecznych ul. Bankowa | Monika Szpoczek monika.szpoczek@us.edu.pl – | Beata Kalisz beata.kalisz@us.edu.pl – |
| ul. Grażyńskiego | Sabina Pawlik sabina.pawlik@us.edu.pl | Janina Strzałkowska janina.strzalkowska@us.edu.pl |
| Wydział Nauk Ścisłych i Technicznych | Małgorzata Gajos-Grzetic malgorzata.gajos-grzetic@us.edu.pl | Grażyna Wdowiak-Czakańska grazyna.wdowiak-czakanska@us.edu.pl – Rafał Lorenc rafal.lorenc@us.edu.pl – Justyna Śpiewakowska justyna.spiewakowska@us.edu.pl |
| Wydział Prawa i Administracji | Agnieszka Bielska-Brodziak agnieszka.bielska-brodziak@us.edu.pl | Małgorzata Szaniewska malgorzata.szaniewska@us.edu.pl |
| Wydział Sztuki i Nauk o Edukacji | Magdalena Betza-Gajdzica magdalena.belza-gajdzica@us.edu.pl | Agnieszka Kmiotek agnieszka.kmiotek@us.edu.pl |
| Wydział Teologiczny | Leokadia Szymczyk leokadia.szymczyk@us.edu.pl | Ewa Kostkiewicz ewa.kostkiewicz@us.edu.pl – Barbara Staroń barbara.staron@us.edu.pl |
| Szkoła Filmowa im. Krzysztofa Kieślowskiego | Adrian Robak adrian.robak@us.edu.pl | Izabela Rudzik izabela.rudzik@us.edu.pl |



Rozdział 8

Raport z badań dotyczących sytuacji trudnych zachodzących w społeczności akademickiej

Centrum Obsługi Studentów Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach w latach 2017–2018 przeprowadziło anonimowe badania ankietowe wśród społeczności akademickiej, które miały na celu pozyskanie informacji na temat różnorodnych sytuacji trudnych – ich opisu, częstotliwości i natężenia – z jakimi zmagają się studenci i pracownicy uczelni w relacjach student – student i pracownik – student. Badania prowadzono w dwóch turach. Pierwsze z nich przeprowadzono w okresie czerwiec–wrzesień 2017 r. wśród pracowników uczelni, natomiast drugie w okresie maj–czerwiec 2018 r. wśród studentów. W obu przypadkach dane zbierano za pośrednictwem systemu USOS.

W pierwszym badaniu wzięło udział 387 pracowników Uniwersytetu Śląskiego, z czego 93% stanowili nauczyciele akademicy, a 4,7% pracownicy administracji. W drugim badaniu uczestniczyło 1109 studentów – w tej grupie najliczniejszą reprezentację stanowili studenci pierwszego roku I stopnia studiów licencjackich (29% badanych), natomiast najmniejszą – studenci drugiego roku studiów jednolitych magisterskich (ok. 4% badanych).

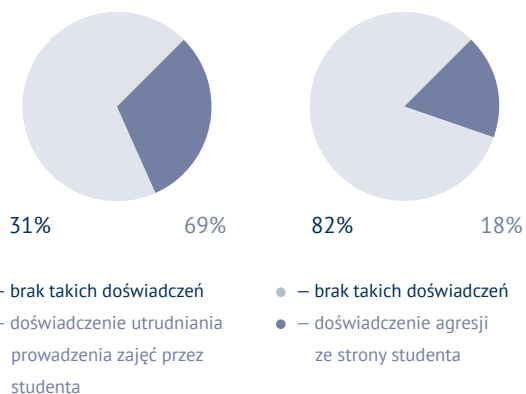
Najważniejsze wyniki badań

Badania prowadzone wśród pracowników uczelni

Wśród przebadanych pracowników uczelni aż 69% spotkało się z sytuacjami, w których zachowanie studenta utrudniało im prowadzenie dydaktyki. Ponadto 22% pracowników przyznało także, iż odczuwało zagrożenie ze strony studentów, w sytuacjach mających miejsce m.in. w czasie zajęć, na parkingu, w swoim gabinecie w trakcie dyżuru/konsultacji, w czasie egzaminu/kolokwium. Część z pracowników czuła się też zagrożona w związku z takimi sytuacjami jak: stalking, nękanie przez rozsiewanie plotek, bezpodstawne zarzuty dotyczące nieodbicia dyżurów, nachalne żądania indywidualnych konsultacji lub spotkania w terminie innym niż wyznaczony dyżur, otrzymywanie pogroźek, szantaży, treści erotycznych i innych nieestosownych treści w e-mailach lub SMS-ach, napotkanie w internecie na obraźliwe komentarze czy zdjęcia z sztychami podpisanymi na swój temat.

Wśród pracowników, którzy wzięli udział w badaniu, 18,3% doświadczyło agresji ze strony studentów w formie:

- agresji słownej,
- agresji wyrażonej za pośrednictwem ankiet ewaluacyjnych,
- agresji pośredniej (opłucie samochodu, trzaskanie drzwiami, niszczenie mienia US),
- agresji relacyjnej (pomówienia, plotki).



Niestety, to jeszcze nie wszystkie sytuacje niepokojące, z jakimi zmagali się pracownicy. Wyniki ankiety pokazały także, iż wśród przebadanych pracowników Uniwersytetu:

- 26,7% przyznało, iż było świadkiem agresywnego zachowania studenta,
- 2,7% doświadczyło molestowania seksualnego ze strony studentów,
- 29,6% było świadkiem łamania prawa przez studenta,
- 45,6% spotkało się z sytuacją, w której mieli podejrzenie, iż student jest pod wpływem alkoholu (37,6% podejrzewało użycie innych substancji psychoaktywnych),
- 6,2% spotkało się z sytuacjami dyskryminacji studentów ze względu na pochodzenie etniczne.

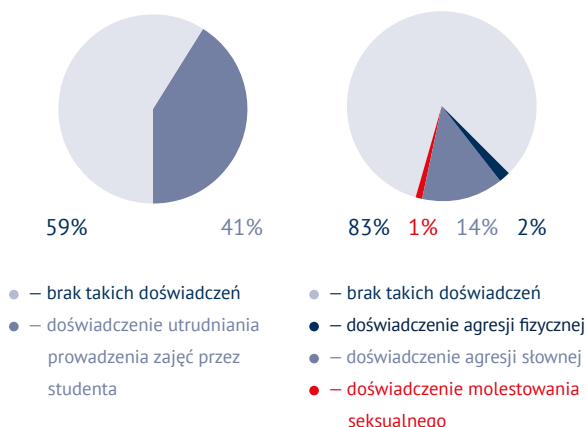
Badaniu poddano także pewne zasoby pracowników sprzyjające lepszemu radzeniu sobie z sytuacjami trudnymi. Użyte wyniki pokazały, że wśród badanych pracowników Uniwersytetu:

- 11,4% wiedziało, kiedy ochrona budynku powinna udzielić pomocy,
- 68% wiedziało, jak udzielić komuś pierwszej pomocy medycznej,
- 47,4% znało procedury postępowania w przypadku wystąpienia podczas zajęć dydaktycznych niebezpiecznych sytuacji (np. pożar),
- 54%, widząc taką potrzebę, byłoby gotowych zasugerować studentowi skorzystanie z konsultacji psychologicznej lub psychiatrycznej.

Badania prowadzone wśród pracowników uczelni

Spośród ankietowanych studentów 41% zadeklarowało, iż podczas udziału w zajęciach dydaktycznych spotkało się z sytuacją, w której inny student zachowywał się w sposób utrudniający ich prowadzenie. Z kolei 14% przyznało, iż na uczelni odczuwa lub odczuwało zagrożenie ze strony innego studenta lub pracownika. Wśród badanych studentów część przyznała, iż w obrębie Uniwersytetu doświadczyła:

- **agresji fizycznej** (np. popychanie, szturchanie) – to spotkało ok. 2% badanych – głównie ze strony innych studentów, ale w nielicznych przypadkach również ze strony nauczycieli akademickich,
- **agresji słownej** (np. wyzwiska, groźby) – to spotkało ok. 14% badanych – głównie ze strony innego studenta (83%) lub nauczyciela akademickiego (13%),
- **molestowania seksualnego** – to spotkało 1,4% badanych – głównie ze strony nauczycieli akademickich, a także innych studentów.



Ponadto 9% badanych zadeklarowało, iż na uczelni było świadkiem agresywnego zachowania innego studenta. 29% przyznało, że zetknęło się z sytuacjami, gdy inny student uczestniczył w zajęciach dydaktycznych pod wpływem alkoholu, natomiast 8% przyznało, iż wie o sytuacjach, gdy inny student uczestniczył w zajęciach pod wpływem innych niż alkohol środków odurzających.

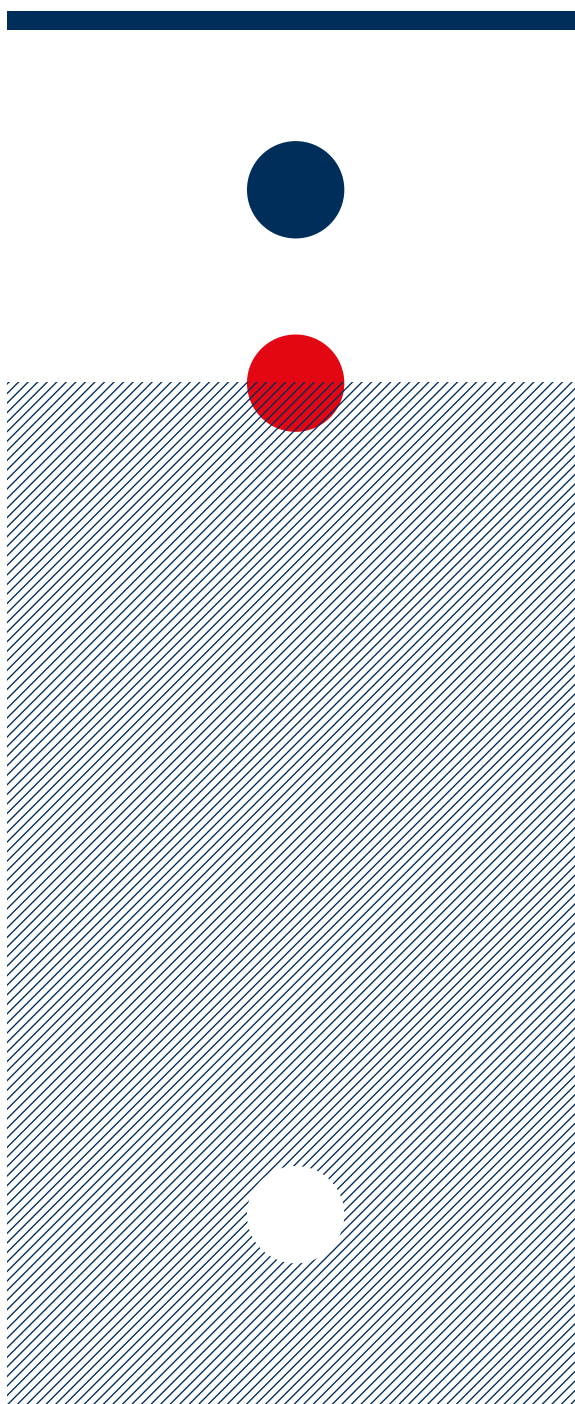
W ankiecie zapytano także o nietypowe zachowania innych studentów. 18% badanych było świadkiem niepokojącego, dziwnego bądź niezrozumiałego dla siebie zachowania (sugerującego problemy zdrowotne, w tym problemy o podłożu psychologicznym) innego studenta. Większość tych osób nie reagowała w takich sytuacjach, ignorując je (56%), ok. 8% aktywnie unikała takich osób, a tylko 4% zgłosiło taką sytuację osobie prowadzącej zajęcia, samorządowi studenckiemu bądź ochronie budynku.

Podsumowanie

Przeprowadzone wśród członków społeczności akademickiej badania pokazały, iż zarówno studenci, jak i pracownicy Uniwersytetu niepokojąco często spotykają się w murach uczelni z zachowaniami nietypowymi, utrudniającymi realizację dydaktyki, a czasem wprost zagrażającymi bezpieczeństwu innych osób.

Uzyskane w badaniu dane wskazują na potrzebę wypracowania standardów reagowania na takie sytuacje i wsparcia zarówno studentów, jak i pracowników w adekwatnym radzeniu sobie z nimi, gdyż często w ich obliczu czuli się oni bezradni.

Na podstawie zgromadzonych danych Centrum Obsługi Studentów Uniwersytetu Śląskiego podjęto kroki mające na celu wypracowanie polityki bezpieczeństwa dla naszej uczelni.



Lista osób zaangażowanych w działania merytoryczne mające na celu przygotowanie treści:

Zespół ds. zaburzeń psychicznych

dr hab. Agnieszka Bielska-Brodziak, prof. UŚ

dr Joanna Mateusiak, prof. UŚ

dr Izabela Rajska-Kulik

dr Magdalena Bolek-Kochanowska

Justyna Szostek-Aksamit

Agnieszka Wiszniewicz

Zespół ds. agresji, cyberprzestępczości i stalkingu oraz postępowań dyscyplinarnych

dr hab. Rafał Muster, prof. UŚ

dr Maciej Bożek

Marek Piestrzyński

dr Katarzyna Sychta (konsultacja prawna)

Agresja, przestępczość i łamanie prawa

dr hab. Agnieszka Bielska-Brodziak, prof. UŚ

dr Maciej Bożek

Marek Piestrzyński

Antoni Granda

Molestowanie seksualne

dr Anna Samborowska

dr Magdalena Bolek-Kochanowska

Agnieszka Wiszniewicz

Jacek Szymik-Kozaczko

Równe traktowanie

prof. dr hab. Ewa Jarosz

dr hab. Barbara Mikołajczyk, prof. UŚ

dr hab. Urszula Torbus, prof. UŚ

dr Joanna Mateusiak, prof. UŚ

dr Marcin Gierczyk

dr Barbara Smorczevska

dr Sabina Pawlik

Aneta Trojanowska

Gabriela Wilczyńska

Krzysztof Pająk

Joanna Laskowska

Katarzyna Więcek-Jakubek

Giga Gogosashvili

Agnieszka Wiszniewicz

Pierwsza pomoc i bezpieczeństwo osobiste

Joanna Krzyżowska

Katarzyna Topolska

Antoni Granda

Feliks Żogała

Koordinacja przygotowania broszury:

Centrum Obsługi Studentów

Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach /

dlastudenta@us.edu.pl

Redakcja:

Małgorzata Balewska

Konsultacje merytoryczne:

Justyna Szostek-Aksamit

i dr Magdalena Bolek-Kochanowska

Korekta:

Tomasz Płosa

Opracowanie graficzne:

Iwona Cichy (iwonacichy.com)

Katowice 2020



Sprawdzaj aktualny status zabezpieczeń w związku z COVID-19

—

Informacje o funkcjonowaniu uczelni w czasie pandemii
znajdziesz na: www.zdalny.us.edu.pl

Centrum Obsługi Studentów
Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

us.edu.pl/student
dlastudenta@us.edu.pl



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



„Przygotowanie kadry administracyjnej do realizacji efektywnego procesu adaptacji studentów zagranicznych na Uczelni w ramach Welcome&BeSafe Point”

Program jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, projekt pozakonkursowy pt. „Podniesienie kompetencji kadry akademickiej i potencjału instytucji w przyjmowaniu osób z zagranicy – Welcome to Poland” realizowany w ramach Działania określonego we wniosku o dofinansowanie projektu nr POWR.03.03.00-00-PN14/18