

**Procedura postępowania w przypadku wystąpienia
nierównego traktowania, mobbingu lub innego działania niepożądanego w społeczności akademickiej
Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach**

§ 1. Cel i zakres Procedury

1. Procedura określa zasady zgłaszania i rozpatrywania działań niepożądanych w społeczności akademickiej Uczelni, w szczególności mobbingu, przemocy, nierównego traktowania, dyskryminacji oraz molestowania.
2. Procedura ma zastosowanie do wszystkich członków społeczności akademickiej WSZOP, w tym pracowników, studentów oraz innych osób wykonujących zadania na rzecz Uczelni.
3. Procedura jest spójna z Uchwałą Senatu WSZOP w sprawie ustanowienia Rzecznika Praw Akademickich i określa rolę Rzecznika jako pierwszego adresata zgłoszeń oraz podmiotu prowadzącego postępowanie wyjaśniające w sprawach działań niepożądanych.

§ 2. Definicje

1. **Działania niepożądane** – wszelkie działania lub zaniechania skierowane wobec członka społeczności akademickiej Uczelni, pochodzące od innych członków tej społeczności, które naruszają jego godność, zasady równego traktowania albo tworzą wobec niego zastraszającą, wrogą, poniżającą, upokarzającą lub wykluczającą atmosferę.
2. Do działań określonych w ust. 1 należą w szczególności: nierówne traktowanie, mobbing, dyskryminacja, molestowanie, w tym molestowanie seksualne, przemoc rówieśnicza (bullying), uporczywe dręczenie lub nękanie, groźby, zastraszanie oraz przemoc motywowana uprzedzeniami.
3. Użyte w Procedurze pojęcia oznaczają:
 - 1) **nierówne traktowanie** – wszelkie działania lub zaniechania, których skutkiem jest nieuzasadnione, mniej korzystne traktowanie członka społeczności akademickiej niż innych osób znajdujących się w porównywalnej sytuacji
 - 2) **dyskryminacja** – niepożądane działania lub zachowania sprowadzające się do nierównego traktowania członka społeczności akademickiej, w szczególności z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, status w Uczelni
 - 3) **molestowanie** – każde niepożądane zachowanie związane z przesłankami określonymi w pkt 2, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby oraz stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery
 - 4) **molestowanie seksualne** – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jej godności, w szczególności poprzez tworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery
 - 5) **mobbing** – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników
 - 6) **przemoc rówieśnicza (bullying)** – powtarzające się akty dręczenia, nękania, prześladowania lub wykluczania studenta przez innych studentów, przy istotnej nierównowadze sił między sprawcą a osobą doświadczającą przemocy.
4. **Rzecznik Praw Akademickich (Rzecznik)** – osoba ustanowiona Uchwałą Senatu WSZOP, powoływana przez Rektora, realizująca zadania określone w tej uchwale oraz w niniejszej Procedurze.

§ 3. Zasady ogólne

1. Uczelnia nie toleruje jakichkolwiek działań niepożądanych w środowisku akademickim i zobowiązuje się do reagowania na zgłoszenia takich działań w sposób rzetelny, terminowy i bezstronny.
2. Członkowie społeczności akademickiej mają prawo do nauki i pracy w warunkach poszanowania godności, równości oraz wolności od przemocy, dyskryminacji, w tym molestowania oraz mobbingu.
3. Osoby zgłaszające działania niepożądane oraz świadkowie korzystają z ochrony przed działaniami odwetowymi wynikającymi z dokonania zgłoszenia lub udziału w postępowaniu.
4. Postępowanie prowadzone na podstawie Procedury odbywa się z poszanowaniem zasad poufności, bezstronności, neutralności oraz dobrowolności udziału stron.

§ 4. Rola i zadania Rzecznika Praw Akademickich

1. Rzecznik promuje wysokie standardy etyczne oraz dobre obyczaje w społeczności akademickiej Uczelni, wspiera członków tej społeczności w rozwiązywaniu konfliktów oraz minimalizowaniu ich negatywnych skutków.
2. Rzecznik pomaga w polubownym rozwiązaniu sporów pomiędzy pracownikami, studentami, innymi osobami wykonującymi zadania na rzecz Uczelni, w tym dotyczących nierównego traktowania, mobbingu, molestowania oraz innych działań niepożądanych zdefiniowanych w Procedurze.
3. Rzecznik przedstawia władzom Uczelni rekomendacje w zakresie zmian zmierzających do poprawy funkcjonowania Uczelni i ograniczania ryzyka występowania działań niepożądanych.
4. Na wniosek pracownika, studenta lub innej osoby wykonującej zadania na rzecz Uczelni Rzecznik może uczestniczyć w postępowaniu dyscyplinarnym jako osoba wspierająca.
5. Rzecznik jest niezależny od bezpośrednich przełożonych oraz organów Uczelni.
6. Rzecznik działa w oparciu o zasadę poufności, bezstronności, neutralności oraz dobrowolności.

§ 5. Zgłaszanie działań niepożądanych

1. Każdy członek społeczności akademickiej, który uzna, że stał się ofiarą działania niepożądanego, albo jest świadkiem takiego działania, ma prawo złożyć wniosek (zgłoszenie) o podjęcie działań na podstawie Procedury.
2. Wniosek składa się bez zbędnej zwłoki do Rzecznika osobiście, w formie pisemnej lub elektronicznej za pośrednictwem wskazanego na stronie internetowej Uczelni adresu kontaktowego Rzecznika.
3. Wniosek powinien zawierać:
 - 1) imię i nazwisko osoby zgłaszającej oraz jej status (pracownik, student, inna osoba)
 - 2) opis stanu faktycznego, w tym wskazanie osoby lub osób, których dotyczy zgłoszenie, miejsca, czasu oraz częstotliwości zdarzeń
 - 3) wskazanie ewentualnych świadków zdarzeń
 - 4) informację o dotychczas podejmowanych działaniach w sprawie (jeśli takie były).
4. Rzecznik pozostawia bez rozpoznania zgłoszenia niezawierające danych osobowych osoby zgłaszającej, z zastrzeżeniem możliwości wykorzystania zgłoszeń anonimowych do ogólnej diagnozy zjawisk w środowisku akademickim.

§ 6. Czynności Rzecznika

1. Po otrzymaniu wniosku Rzecznik niezwłocznie odnotowuje jego wpływ oraz dokonuje wstępnej analizy treści zgłoszenia.
2. Rzecznik informuje Rektora – nie później niż 7 dni kalendarzowych – o otrzymanym zgłoszeniu, przekazując podstawowe dane dotyczące sprawy, w szczególności rodzaj zarzucanego działania niepożądanego oraz grupę, której dotyczy (pracownik, student, inna osoba wykonujące zadania na rzecz Uczelni), z zastrzeżeniem § 9.
3. Rektor, po zapoznaniu się z informacją, poleca Rzecznikowi przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w sprawie zgłoszonego działania niepożądanego.
4. W ramach postępowania wyjaśniającego Rzecznik:
 - 1) kontaktuje się z osobą zgłaszającą celem doprecyzowania okoliczności sprawy

- 2) może przeprowadzić rozmowy z osobą, której dotyczy zgłoszenie oraz wysłuchać świadków
- 3) analizuje dostępne dokumenty i inne dowody
- 4) ocenia, czy opisane zachowania mogą nosić znamiona działań niepożądanych w rozumieniu § 2.
5. Rzecznik może zaproponować stronom podjęcie działań polubownych (mediacja, spotkania pojednawcze z udziałem lub bez przełożonych), o ile jest to możliwe i strony wyrażą na to zgodę.
6. Postępowanie wyjaśniające powinno zostać zakończone w możliwie najkrótszym terminie, nie dłuższym niż 30 dni kalendarzowych od wszczęcia postępowania, z uwzględnieniem złożoności sprawy.
7. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Rzecznik sporządza notatkę lub protokół zawierający opis ustaleń faktycznych, ocenę zachowań w świetle definicji działań niepożądanych oraz rekomendacje co do dalszych działań, i przekazuje ją Rektorowi.

§ 7. Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i innych działań niepożądanych

1. Jeżeli zgłoszenie dotyczy pracowników, a postępowanie wyjaśniające przeprowadzone przez Rzecznika nie pozwala na jednoznaczne rozstrzygnięcie sprawy lub ujawnia poważne, złożone zarzuty dotyczące mobbingu lub innych działań niepożądanych, Rektor może powołać Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i innych działań niepożądanych (Komisja).
2. Komisja jest organem kolegialnym powoływanym przez Rektora w drodze zarządzenia, którego zadaniem jest przeprowadzenie pogłębionego postępowania wyjaśniającego.
3. W skład Komisji wchodzi co najmniej trzy osoby, w tym:
 - 1) przedstawiciel nauczycieli akademickich
 - 2) przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi
 - 3) pracownik działu kadr i płac.
4. Rektor może dodatkowo powołać eksperta zewnętrznego (psychologa, mediatora, prawnika) do składu Komisji.
5. Rzecznik uczestniczy w pracach Komisji wyłącznie z głosem doradczym.
6. Członkiem Komisji nie może być:
 - 1) skarżący pracownik
 - 2) pracownik wobec którego postawiono zarzut mobbingu lub innych działań niepożądanych
 - 3) osoba, co do której może wystąpić wątpliwość co do jej bezstronności, w szczególności będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – osoby, której postępowanie dotyczy, czy bezpośredni przełożony osoby, której postępowanie dotyczy.
7. Komisja w ramach podjętych działań:
 - 1) wysłuchuje strony i świadków oraz dokonuje analizy dowodów
 - 2) proponuje (o ile to możliwe) mediacje między stronami
 - 3) sporządza raport zawierający ustalenia i rekomendacje dla Rektora.
8. Komisja rozpoczyna postępowanie niezwłocznie, i kończy nie później niż w terminie 2 miesięcy od jej powołania.
9. Po zakończeniu prac Komisja przekazuje Rektorowi raport z postępowania, wskazując, czy stwierdzono wystąpienie działań niepożądanych oraz jakie środki naprawcze lub dyscyplinarne są rekomendowane.

§ 8. Dalsze działania Rektora

1. Po otrzymaniu rekomendacji Rzecznika lub Komisji Rektor podejmuje decyzję co do dalszych działań, w szczególności może:
 - 1) zastosować środki wobec pracownika (np. zmiana zakresu obowiązków, przeniesienie w strukturze, pozbawienie funkcji)
 - 2) zastosować środki dotyczące studenta (np. zmiana grupy, zmiana promotora, egzaminatora)
 - 3) skierować sprawę do rzecznika dyscyplinarnego i komisji dyscyplinarnej
 - 4) zobowiązać członka społeczności akademickiej do przeprosin lub udziału w szkoleniu.

2. W przypadkach oczywistych, niebudzących wątpliwości, Rektor może podjąć niezwłoczne działania bez powoływania Komisji, opierając się na ustaleniach Rzecznika.

§ 9. Rola Założyciela Uczelni

1. W przypadku gdy ze zgłoszenia wynika, że osobą, której zarzuca się działania niepożądane, jest Rektor, Rzecznik niezwłocznie przekazuje informację Założycielowi Uczelni.
2. Założyciel, działając w granicach kompetencji określonych w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz w Statucie Uczelni, przejmuje w danej sprawie obowiązki i uprawnienia Rektora wynikające z niniejszej Procedury, w szczególności w zakresie:
 - 1) polecenia Rzecznikowi przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego
 - 2) powołania Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i innym działaniom niepożądanym
 - 3) podjęcia decyzji co do dalszych działań, w tym zastosowania środków organizacyjnych, dyscyplinarnych lub naprawczych.
3. W sprawach, o których mowa w ust. 1–2, przepisy Procedury odnoszące się do Rektora jako organu właściwego do podejmowania czynności stosuje się odpowiednio do Założyciela.
4. Rektor, jako osoba wskazana w zgłoszeniu, nie uczestniczy w żadnych czynnościach podejmowanych w ramach postępowania prowadzonego przez Założyciela, ani nie wykonuje uprawnień wynikających z Procedury.

§ 10. Ochrona osób zgłaszających i świadków

1. Członek społeczności akademickiej, który zgłosił działanie niepożądane lub występuje w charakterze świadka, nie może być z tego powodu poddawany działaniom odwetowym.
2. Działaniami odwetowymi są w szczególności nieuzasadnione działania pogarszające sytuację prawną lub faktyczną osoby zgłaszającej lub świadka, takie jak zastraszanie, utrudnianie wykonywania obowiązków, nieuzasadnione zmiany w zakresie warunków pracy lub kształcenia.
3. Osoby, które uznają, że doświadczyły działań odwetowych, mogą dokonać odrębnego zgłoszenia na podstawie niniejszej Procedury.

§ 11. Postanowienia końcowe

1. Postępowanie na podstawie Procedury nie wyłącza możliwości dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego.
2. W przypadku gdy zachowania będące przedmiotem zgłoszenia mogą stanowić przewinienie dyscyplinarne, sprawa może zostać skierowana do rzecznika dyscyplinarnego i komisji dyscyplinarnej, zgodnie z odrębnymi przepisami.
3. Rzecznik Praw Akademickich przedstawia władzom Uczelni rekomendacje dotyczące zmian organizacyjnych i edukacyjnych sprzyjających ograniczeniu zjawisk objętych Procedurą.
4. Z dniem 30 września 2020 r. traci moc zarządzenie Rektora WSZOP nr 23/2013/14 w sprawie wprowadzenia zasad przeciwdziałaniu mobbingowi.
5. Procedura wchodzi w życie z dniem 1 października 2020 r.

REKTOR

prof. dr hab. inż. Bohdan Mochnacki