

ZARZĄDZENIE NR 2/2022

Rektora

Wyższej Szkoły Nauk o Zdrowiu w Bydgoszczy

z dnia 01.06.2022 r.

w sprawie „Procedury przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu i dyskryminacji studentów Wyższej Szkoły Nauk o Zdrowiu”

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt. 2) ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§1

Wprowadzam „Procedurę przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu i dyskryminacji studentów Wyższej Szkoły Nauk o Zdrowiu”, która stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR


dr. n. med. Paweł Rajewski | Prof. WSNoZ



Procedura przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu i dyskryminacji studentów Wyższej Szkoły Nauk o Zdrowiu w Bydgoszczy

§ 1

1. Niniejsza procedura ustala zasady zapobiegania zjawiskom mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji w Wyższej Szkole Nauk o Zdrowiu oraz opisuje procedurę postępowania w przypadku pojawienia się takich zdarzeń w trakcie kształcenia na Uczelni.
2. Celem procedury jest szczególnie:
 - a. zapobieganie zjawiskom mobbingu, wykorzystywania seksualnego oraz dyskryminacji,
 - b. podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia zachowań, które są uznawane za mobbing, wykorzystywanie seksualne lub dyskryminację,
 - c. wyciąganie konsekwencji wobec osób, które dopuściły się zachowań, o których mowa w punkcie 1,
 - d. wsparcie działań służących budowaniu i wzmocnieniu pozytywnych relacji między pracownikami a studentami Uczelni.

§ 2

1. W niniejszej procedurze użyte terminy oznaczają:
 - a. Dyskryminacja - oznacza nierówne traktowanie pracowników, studentów lub doktorantów w WSN o Z ze względu na różne czynniki, takie jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną, zarówno w formie bezpośredniej, jak i pośredniej.
 - b. Jednostka organizacyjna WSN o Z - odnosi się do wydziałów lub innych jednostek organizacyjnych WSN o Z zgodnie z regulaminem organizacyjnym WSN o Z.
 - c. Mobbing - oznacza działania lub zachowania skierowane przeciwko studentowi, polegające na długotrwałym i uporczywym nękanii, zastraszaniu, poniżaniu, ośmieszaniu, izolowaniu lub wyeliminowaniu z zespołu. Mobbing akademicki występuje w szczególności, gdy osoba dopuszczająca się tych działań ma przewagę psychiczną nad studentem wynikającą np. z zajmowanego stanowiska w hierarchii.
 - d. Student - odnosi się do osoby studiującej na WSN o Z na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych magisterskich lub studiach



poddyplomowych, a także uczestniczącej w innych zajęciach edukacyjnych prowadzonych na Uczelni.

- e. Uczelnia lub WSN o Z - odnosi się do Wyższej Szkoły Nauk o Zdrowiu.
- f. Wykorzystywanie seksualne - oznacza niepożądane zachowania seksualne lub zachowania o podłożu seksualnym, przez które student lub doktorant czuje się niekomfortowo, takie jak zmuszanie do działań seksualnych siłą, groźbą, nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia.

§ 3

1. Uczelnia zakazuje mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji oraz zachęcania do tych działań. Relacje między pracownikami i studentami powinny być oparte na wzajemnym szacunku, tolerancji i poszanowaniu godności osobistej.
2. Aby przeciwdziałać tym problemom, Uniwersytet podejmuje następujące działania:
 - a. Promowanie postaw i zachowań zgodnych z zasadami współżycia społecznego w relacjach między pracownikami, studentami i doktorantami.
 - b. Upowszechnianie wiedzy na temat mobbingu, wykorzystywania seksualnego, dyskryminacji, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia.
 - c. Monitorowanie problematyki mobbingu, wykorzystywania seksualnego, dyskryminacji i stosowanie procedur przeciwdziałania tym zjawiskom w praktyce.
3. Bezpodstawne oskarżenie drugiej osoby o mobbing, wykorzystywanie seksualne lub dyskryminację może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego przeciwko oskarżającemu, jeśli wynika z okoliczności sprawy, że oskarżający wiedział lub powinien był wiedzieć o braku podstaw do takiego oskarżenia.

§ 4

1. W celu zapobiegania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu oraz dyskryminacji wśród studentów istnieją dwa organy: Koordynator ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu i Dyskryminacji oraz Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu i Dyskryminacji.
2. Rektor jest odpowiedzialny za mianowanie i odwoływanie Koordynatora ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu i Dyskryminacji, zwanej dalej "Koordynatorem".
3. Koordynator ma kilka zadań, w tym:
 - a. Przyjmowanie i wstępne rozpoznawanie skarg na mobbing akademicki, wykorzystywanie seksualne i dyskryminację.
 - b. Zbieranie danych dotyczących przejawów mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji na Uczelni.
 - c. Zbieranie i rozpowszechnianie informacji na temat dobrych praktyk dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu oraz dyskryminacji.
 - d. Przeprowadzanie rocznej anonimowej ankiety wśród studentów dotyczące występującego na Uczelni zjawiska mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji.



§ 5

1. Rektor ma obowiązek powołać Komisję w ciągu 14 dni od otrzymania wniosku o jej utworzenie od Koordynatora.
2. Komisja składa się z:
 - a. dwóch nauczycieli akademickich, z których jeden jest Przewodniczącym Komisji,
 - b. pracownika niebędącego nauczycielem akademickim,
 - c. prawnika.
3. Członkiem Komisji nie może być:
 - a) skarżący,
 - b) osoba oskarżona o mobbing, wykorzystywanie seksualne lub dyskryminację,
 - c) kierownik jednostki organizacyjnej, w której pracuje osoba oskarżona o mobbing, wykorzystywanie seksualne lub dyskryminację,
 - d) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym do drugiego stopnia włącznie osoby, której postępowanie dotyczy, lub osoba z nią związana w sposób, który mógłby podważyć jej bezstronność.
4. Każdy członek Komisji musi złożyć oświadczenie zgodnie z Załącznikiem Nr 1 do Procedury.
5. Komisja spotyka się na posiedzeniach zwoływanych przez Przewodniczącego, zgodnie z potrzebami postępowania. Protokół z posiedzeń Komisji jest podpisywany przez Przewodniczącego i wszystkich obecnych członków.
6. W czasie posiedzeń Komisji, osoba dotknięta mobbingiem, wykorzystywaniem seksualnym lub dyskryminacją może być reprezentowana przez wskazanego przez siebie obserwatora.
7. Komisja jest zobowiązana do podjęcia działań w sprawie skargi w ciągu 14 dni od momentu powołania.
8. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a wszelkie informacje uzyskane podczas postępowania są objęte tajemnicą.
9. Jednym z zadań Komisji jest ocena zasadności złożonej skargi.
10. Komisja przeprowadza swoje posiedzenia, które mogą odbywać się także z wykorzystaniem środków porozumiewania się na odległość.
11. Komisja podejmuje decyzje zwykłą większością głosów.
12. Komisja przekazuje ocenę zasadności skargi wraz z uzasadnieniem i wnioskami do Rektora i Koordynatora.
13. Postępowanie przed Komisją powinno zostać zakończone w ciągu 2 miesięcy od momentu złożenia skargi. W uzasadnionych przypadkach Rektor może wydłużyć ten termin na wniosek przewodniczącego Komisji.
14. Dział Organizacyjno-Prawny jest odpowiedzialny za zapewnienie obsługi administracyjnej podczas posiedzeń Komisji.
15. Każdy członek społeczności akademickiej Uniwersytetu jest zobowiązany do udostępnienia na wniosek Komisji wszelkich dokumentów i informacji dotyczących okoliczności objętych rozpatrywaną skargą.

§ 6



1. Jeśli ktoś czuje się ofiarą mobbingu, wykorzystania seksualnego lub dyskryminacji na terenie uczelni lub związanej z kształceniem, może złożyć skargę w formie pisemnej do Koordynatora.
2. Proces składania skargi przebiega w następujący sposób:
 - a. Koordynator wstępnie bada zgłoszenie i rozmawia z osobą składającą skargę.
 - b. Jeśli stwierdzi, że istnieją przesłanki świadczące o możliwości wystąpienia mobbingu, wykorzystania seksualnego lub dyskryminacji, Koordynator składa wniosek do Rektora o powołanie Komisji i wszczęcie postępowania wyjaśniającego. Jeśli przesłanki nie są uprawdopodobnione, Koordynator może przekazać sprawę Rzecznikowi Praw Studentów w celu polubownego rozstrzygnięcia sporu lub uznać skargę za nieuzasadnioną.
 - c. Skarga anonimowa nie będzie rozpatrywana.
 - d. Skarga może zostać złożona tylko przez osobę, która jest studentem i gdy zdarzenia miały miejsce na terenie Uczelni lub były związane z jej działalnością.
 - e. Skarga powinna być złożona w ciągu roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem skargi. W wyjątkowych sytuacjach przewodniczący Komisji może podjąć decyzję o rozpatrzeniu skargi dotyczącej zdarzeń sprzed ponad roku, jeśli uzna to za uzasadnione.

§ 7

1. Przewodniczący Komisji może dopuścić ekspertów z różnych dziedzin, którzy będą mieli głos doradczy, aby pomóc w rozpatrywaniu sprawy.
2. Osoba obwiniona zostanie poinformowana o wszczęciu postępowania przez Komisję.
3. Komisja wzywa i przesłuchuje osoby zaangażowane w sprawę, w tym osobę obwinioną, osobę składającą skargę i osoby posiadające informacje o sytuacji.
4. Komisja ma prawo żądać od pracowników, studentów przedstawienia informacji lub dokumentów potrzebnych do rozpatrzenia skargi.
5. Jeśli jest to możliwe i nie sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego, Komisja może przekazać sprawę do postępowania mediacyjnego na każdym etapie.
6. Celem postępowania Komisji jest wydanie opinii na temat istnienia mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji.
7. Komisja wydaje swoją opinię, w której wskazuje, czy działania lub zaniechania miały charakter dyskryminujący. Może również zalecić działania naprawcze, takie jak:
 - a. Skierowanie sprawcy na obowiązkowe szkolenie z przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu lub dyskryminacji.
 - b. Przeszkolenie pracowników lub przełożonych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu lub dyskryminacji.
 - c. Zmiana toku studiów studenta lub doktoranta, który był ofiarą mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, takie jak zmiana grupy zajęciowej, zmiana egzaminatora, możliwość powtórzenia egzaminu lub warunkowego zaliczenia przedmiotu.
 - d. Zmiany w toku studiów studenta lub doktoranta, który był sprawcą dyskryminacji, takie jak zakaz uczęszczania na zajęcia prowadzone przez ofiarę mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, zakaz zapisywania się na egzamin do takiej osoby lub zakaz uczęszczania na zajęcia, w których bierze udział taka osoba.



§ 8

1. Komisja wysyła swoją opinię, która zawiera pisemne uzasadnienie jej stanowiska, do następujących osób:
 - a. Rektora,
 - b. Koordynatora,
 - c. kierownika jednostki lub innego właściwego przełożonego,
 - d. osoby, która zainicjowała postępowanie,
 - e. osoby, przeciwko której toczyło się postępowanie.
2. Jeśli Komisja uzna, że działania lub zaniechania opisane w skardze stanowią mobbing, wykorzystanie seksualne lub dyskryminację, Rektor może podjąć decyzję o wymierzeniu kary dyscyplinarnej lub skierowaniu sprawy do komisji dyscyplinarnej, po zasięgnięciu opinii kierownika jednostki lub innego właściwego przełożonego. Decyzja Rektora jest również przekazywana do wiadomości osoby, która zainicjowała postępowanie.

§ 9

1. W przypadku wydania przez Komisję opinii, że doszło do mobbingu, wykorzystywania seksualnego lub dyskryminacji, poszkodowani studenci mają prawo do składania wniosków o zmiany w toku studiów lub pracy:
 - a. Poszkodowany student może złożyć wniosek do właściwego kierownika jednostki dydaktycznej o:
 - i. zmianę grupy zajęciowej lub egzaminatora, aby uniknąć kontaktu ze sprawcą mobbingu, wykorzystywania seksualnego lub dyskryminacji,
 - ii. zmiany w toku studiów. Kierownik jednostki dydaktycznej powinien, jeśli to możliwe, przychylić się do wniosku. Jeśli sprawcą jest kierownik jednostki dydaktycznej lub kierownik jednostki organizacyjnej, wniosek składany jest do Rektora. Możliwe jest również złożenie wniosku do Rektora w przypadku, gdy istnieje uzasadnione podejrzenie konfliktu interesów.
 - b. Poszkodowany student lub będący pracownikiem WSNoZ może złożyć wniosek do Rektora o zmianę miejsca zatrudnienia, aby uniknąć kontaktu ze sprawcą mobbingu, wykorzystywania seksualnego lub dyskryminacji.

