

Procedura przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu i dyskryminacji studentów i doktorantów w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie

I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Procedura określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu, wykorzystywania seksualnego oraz dyskryminacji w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym oraz tryb postępowania w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń w związku z realizacją kształcenia na Uniwersytecie.
2. Procedura ma na celu w szczególności:
 - 1) przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu, wykorzystywania seksualnego oraz dyskryminacji,
 - 2) podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia zachowań o charakterze mobbingu, wykorzystywania seksualnego lub dyskryminacji
 - 3) wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami zachowań, o których mowa w pkt 1,
 - 4) wspieranie działań mających na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami a studentami i doktorantami Uniwersytetu.

§ 2

Użyte w niniejszej procedurze określenia oznaczają:

- 1) Doktorant – uczestnik studiów doktoranckich lub Szkoły Doktorskiej, bądź też każda inna osoba, która ma otwarty przewód lub postępowanie doktorskie w PUM;
- 2) Dyskryminacja – nierówne traktowanie w zakresie relacji pracownik PUM, student lub doktorant, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej;
- 3) Jednostka organizacyjna PUM – wydział lub inna jednostka organizacyjna PUM w rozumieniu Regulaminu organizacyjnego PUM.
- 4) Mobbing – działania lub zachowania dotyczące studenta lub doktoranta lub skierowane przeciwko studentowi lub doktorantowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu studenta lub doktoranta, wywołujące u niego zaniżoną ocenę, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie go, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu. Mobbing akademicki występuje w szczególności, gdy osoba dopuszczająca się ww. działań lub zachowań ma przewagę psychiczną nad studentem lub doktorantem wynikającą np. z zajmowania wyższego stanowiska w danej hierarchii;
- 5) Student – osoba studiująca w PUM na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych magisterskich lub studiach podyplomowych, a nadto osoba uczestnicząca w zajęciach edukacyjnych innego typu prowadzonych na Uniwersytecie (np. Medyczny Uniwersytet Seniora);

- 6) Uniwersytet lub PUM – Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie;
- 7) Wykorzystywanie seksualne – niepożądane zachowania seksualne, nacechowane seksualnie lub o podłożu seksualnym, przez który student lub doktorant czuje się niekomfortowo, w szczególności, przez który jest zmuszany siłą, groźbą, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia do czynności seksualnej, nacechowanej seksualnie lub o podłożu seksualnym.

II. Przeciwdziałanie mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu oraz dyskryminacji

§ 3

1. Wszelkie przejawy mobbingu, wykorzystywania seksualnego lub dyskryminacji na terenie Uniwersytetu, a także zachęcanie lub umożliwianie tego typu zachowań są zabronione i naganne, a relacje pomiędzy poszczególnymi grupami społeczności akademickiej powinny być oparte na zasadach wzajemnego szacunku, tolerancji i poszanowania godności osobistej.
2. W celu przeciwdziałania mobbingowi, zjawiskom wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji Uniwersytet zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania polegające w szczególności na:
 - 1) promowaniu pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, studentami i doktorantami Uniwersytetu,
 - 2) upowszechnianiu wiedzy na temat zjawiska mobbingu, wykorzystywania seksualnego, dyskryminacji, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia,
 - 3) monitorowaniu problematyki mobbingu, wykorzystywania seksualnego, dyskryminacji i stosowaniu procedur przeciwdziałania tym zjawiskom w praktyce.
3. Bezpodstawne oskarżenie drugiej osoby o mobbing, wykorzystywanie seksualne bądź dyskryminację może stanowić podstawę do wszczęcia przeciw bezpodstawnie oskarżającemu postępowania dyscyplinarnego, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że oskarżający wiedział lub powinien wiedzieć o braku podstaw do takiego oskarżenia.

III. Organy powołane do przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu oraz dyskryminacji.

§ 4

Organami powołanymi do przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu, dyskryminacji studentów i doktorantów oraz ich skutkom są:

- 1) Koordynator ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu i Dyskryminacji, zwany dalej Koordynatorem
- 2) Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu i Dyskryminacji, zwana dalej Komisją.

§ 5

1. Koordynatora ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Wykorzystywaniu Seksualnemu i Dyskryminacji, zwanego dalej „Koordynatorem”, powołuje i odwołuje Rektor.
2. Do zadań Koordynatora należy w szczególności:
 - 1) przyjmowanie i wstępne rozpoznawanie skarg na mobbing akademicki, wykorzystywanie seksualne i dyskryminację;
 - 2) zbieranie danych na temat przejawów mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji na Uniwersytecie;
 - 3) zbieranie i rozpowszechnianie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem zjawiskom mobbingu, wykorzystywania seksualnego oraz dyskryminacji,
 - 4) przeprowadzanie wśród studentów i doktorantów corocznej anonimowej ankiety dotyczącej występującego na Uniwersytecie zjawiska mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji.

§ 6

1. Rektor powołuje Komisję, w terminie 14 dni od daty otrzymania od Koordynatora wniosku o jej powołanie.
2. W skład Komisji wchodzi:
 - 1) dwaj nauczyciele akademicki, w tym Przewodniczący Komisji,
 - 2) pracownik niebędący nauczycielem akademickim,
 - 3) prawnik.
3. Członkiem Komisji nie może być:
 - 1) skarżący,
 - 2) osoba obwiniana o mobbing, wykorzystywanie seksualne lub dyskryminację,
 - 3) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniona jest osoba obwiniana o mobbing, wykorzystywanie seksualne lub dyskryminację,
 - 4) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – osoby, której postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości, co do jej bezstronności.
4. Członek Komisji składa oświadczenie według wzoru stanowiącego Załącznik Nr 1 do niniejszej Procedury.
5. Komisja obraduje na posiedzeniach zwoływanych przez przewodniczącego stosownie do potrzeb prowadzonego postępowania. Z posiedzeń Komisji sporządza się protokół, podpisany przez przewodniczącego i wszystkich obecnych członków Komisji.
6. W posiedzeniach Komisji może brać udział obserwator wskazany przez osobę dotkniętą mobbingiem, wykorzystywaniem seksualnym lub dyskryminacją.
7. Komisja rozpoczyna postępowanie niezwłocznie po jej powołaniu, nie później jednak niż w terminie 14 dni od dnia jej powołania.
8. Postępowanie przed Komisją ma charakter niejawni. Komisja rozpatruje skargę z zachowaniem zasad bezstronności oraz ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku postępowania informacje.
9. Do zadań Komisji należy dokonanie oceny zasadności skargi.

10. Komisja obraduje na posiedzeniach. Przewodniczący może zdecydować o przeprowadzeniu posiedzenia z wykorzystaniem środków porozumiewania się na odległość.
11. Komisja podejmuje decyzje zwykłą większością głosów.
12. Ocenę zasadności skargi wraz z uzasadnieniem i wnioskami, Komisja przekazuje Rektorowi i Koordynatorowi.
13. Zakończenie postępowania powinno nastąpić nie później niż w terminie 2 miesięcy od dnia złożenia skargi. W uzasadnionych przypadkach Rektor, na wniosek przewodniczącego Komisji, może przedłużyć termin zakończenia postępowania, o czym przewodniczący Komisji powiadamia strony postępowania.
14. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Dział Organizacyjno-Prawny.
15. Każdy członek społeczności akademickiej Uniwersytetu ma obowiązek udostępnić na wniosek Komisji wszelkie dokumenty i udzielić wszelkich informacji dotyczących okoliczności objętych rozpatrywaną skargą.

IV. Postępowanie w sytuacji zaistnienia mobbingu, wykorzystywania seksualnego lub dyskryminacji

§ 7

1. Każda osoba, która czuje się poddana mobbingowi, stała się ofiarą wykorzystania seksualnego, czy poddana działaniom dyskryminacyjnym w związku z kształceniem na Uniwersytecie lub na terenie Uniwersytetu może zgłosić skargę. Skarga zgłaszana jest w formie pisemnej Koordynatorowi.
2. Koordynator wstępnie bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po zbadaniu sprawy Koordynator podejmuje dalsze działania:
 - 1) po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia mobbingu, wykorzystania seksualnego lub dyskryminacji Koordynator niezwłocznie występuje z wnioskiem do Rektora o powołanie Komisji i wszczęcie postępowania wyjaśniającego;
 - 2) natomiast jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia wyżej wymienionych niepożądanych zjawisk Koordynator może:
 - a) przekazać sprawę Rzecznikowi Praw Studentów i Doktorantów w celu polubownego rozstrzygnięcia sporu,
 - b) uznać skargę za nieuzasadnioną i poinformować o tym skarżącego.
3. Skarga anonimowa pozostawiana jest bez rozpoznania.
4. Do złożenia skargi konieczne jest spełnienie łącznie dwóch warunków: osoba wobec której złożono skargę ma status studenta lub doktoranta, zaś zdarzenia opisane w skardze miały miejsce na terenie Uniwersytetu lub były funkcjonalnie związane z jego działalnością.
5. Skarga powinna być złożona przed upływem roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem skargi. W wyjątkowo uzasadnionych sytuacjach przewodniczący Komisji może zadecydować o przyjęciu do rozpatrzenia skargi odnoszącej się do zdarzeń, które miały miejsce ponad rok wcześniej.

§ 8

1. Decyzją Przewodniczącego Komisji do wybranych prac Komisji mogą być dopuszczeni z głosem doradczym: ekspert z dziedziny psychologii, ekspert z dziedziny prawa, Rzecznik Praw Studentów i Doktorantów lub inna osoba, której eksperckie kompetencje mogą być przydatne przy rozpatrywaniu sprawy.
2. Informacja na temat wszczęcia postępowania przez Komisję jest przekazywana osobie obwinionej.
3. W ramach postępowania Komisja wzywa i wysłuchuje osobę obwinioną, osobę składającą skargę oraz inne osoby mające informacje o sprawie.
4. Komisja może żądać od pracowników, studentów i doktorantów przedstawienia informacji lub dokumentów znajdujących się w ich posiadaniu, niezbędnych do rozpoznania skargi.
5. Na każdym etapie postępowania Komisja może przekazać sprawę do postępowania mediacyjnego, jeżeli sprawa nadaje się do ugodowego załatwienia, i taki sposób jej zakończenia nie jest sprzeczny z prawem ani z zasadami współżycia społecznego.
6. Celem postępowania Komisji jest wydanie opinii o tym, czy miały miejsce mobbing, molestowanie seksualne lub dyskryminacja.
7. Komisja wydaje swoją opinię, w której wskazuje, czy zaistniałe działania lub zaniechania mają charakter dyskryminujący. Może także rekomendować działania naprawcze, takie jak np.:
 - 1) skierowanie sprawcy na obowiązkowe szkolenie z przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu lub dyskryminacji;
 - 2) przeszkolenie z przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu lub dyskryminacji pracowników lub przełożonych danej jednostki;
 - 3) zmiana z zakresu toku studiów studenta lub doktoranta pokrzywdzonego mobbingiem, wykorzystywaniem seksualnym lub dyskryminacją, w szczególności: zmiana grup zajęciowych, zmiana egzaminatora, możliwość powtórzenia egzaminu, możliwość warunkowego zaliczenia przedmiotu;
 - 4) zmiany z zakresu toku studiów studenta lub doktoranta będącego sprawcą dyskryminacji, w szczególności: zakaz uczęszczania na zajęcia prowadzone przez osobę będącą ofiarą mobbingu, wykorzystywania seksualnego lub dyskryminacji, zakaz zapisywania się na egzamin do takiej osoby, zakaz uczęszczania na zajęcia, w których bierze udział taka osoba.

§ 9

1. Opinia Komisji, zawierająca pisemne uzasadnienie przyjętego stanowiska, przekazywana jest do Rektora, Koordynatora, kierownika jednostki lub innego właściwego przełożonego oraz do wiadomości osoby inicjującej postępowanie i osoby, przeciwko której toczyło się postępowanie.
2. W przypadku, gdy Komisja uzna w swojej opinii, że opisane w skardze działania lub zaniechania mają charakter mobbingu, wykorzystania seksualnego lub dyskryminacji Rektor po zasięgnięciu opinii kierownika jednostki bądź innego właściwego przełożonego może podjąć decyzję o wymierzeniu kary dyscyplinarnej lub skierowaniu sprawy do komisji dyscyplinarnej. Decyzja Rektora przekazywana jest także do wiadomości osoby inicjującej postępowanie.

V. Konsekwencje wydania opinii o zaistnieniu mobbingu, wykorzystywania seksualnego oraz dyskryminacji

§ 10

W przypadku wydania przez Komisję opinii stwierdzającej, że doszło do zjawiska mobbingu, wykorzystywania seksualnego lub dyskryminacji:

1. poszkodowany student lub doktorant może wnosić do właściwego kierownika jednostki dydaktycznej o zmiany w toku studiów, w szczególności zmianę grupy zajęciowej lub zmianę egzaminatora, tak by uniknąć dalszego kontaktu ze sprawcą mobbingu, wykorzystywania seksualnego lub dyskryminacji. W miarę możliwości technicznych i organizacyjnych kierownik jednostki dydaktycznej przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą jest kierownik jednostki dydaktycznej lub kierownik jednostki organizacyjnej PUM, wniosek składany jest do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów kierownika jednostki dydaktycznej lub kierownika jednostki organizacyjnej PUM w zakresie danej sprawy;
2. poszkodowany doktorant może wnosić do kierownika szkoły doktorskiej lub kierownika studium doktoranckiego o zmianę w toku studiów, zmianę sposobu zarządzania lub zmianę miejsca pracy, tak by uniknąć kontaktu ze sprawcą mobbingu, wykorzystywania seksualnego lub dyskryminacji. Kierownik Szkoły Doktorskiej lub Kierownik studium doktoranckiego w miarę możliwości organizacyjnych przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą jest kierownik szkoły doktorskiej lub kierownik studium doktoranckiego, wniosek składany jest na do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów w zakresie danej sprawy.
3. poszkodowany student lub doktorant będący pracownikiem PUM może wnosić do Rektora o zmianę miejsca zatrudnienia, tak by uniknąć kontaktu ze sprawcą mobbingu, wykorzystywania seksualnego lub dyskryminacji.