

PRZEDMIOTOWY PROGRAM INFORMACYJNY
dotyczący dyskryminacji, mobbingu, nierównego traktowania,
molestowania i molestowania seksualnego
w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława
Markiewicza w Jarosławiu

Deklaracja

1. Zasada „Zero Tolerancji”

Uczelnia kieruje się zasadą „zero tolerancji” wobec wszelkich przejawów mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania oraz molestowania seksualnego. Każda osoba tworząca wspólnotę akademicką, niezależnie od statusu, formy zatrudnienia, zajmowanego stanowiska, rodzaju studiów, stopnia naukowego, wieku, płci, pochodzenia czy innych cech prawnie chronionych, ma prawo do nauki, pracy oraz rozwoju w środowisku opartym na wzajemnym szacunku, równości, godności i bezpieczeństwie. Uczelnia nie akceptuje żadnych zachowań naruszających godność człowieka, stwarzających atmosferę zastraszenia, poniżenia, upokorzenia lub wykluczenia. Każde zgłoszenie dotyczące zachowań niepożądanych traktowane jest z należytą powagą, poufnością oraz bezstronnością.

2. Cele Programu

Celem Programu Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji, Nierównemu Traktowaniu, Molestowaniu oraz Molestowaniu Seksualnemu jest:

- a) zapobieganie występowaniu mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania oraz molestowania seksualnego w środowisku akademickim;
- b) podnoszenie świadomości oraz prowadzenie działań informacyjnych i edukacyjnych wśród studentów, doktorantów, nauczycieli akademickich oraz pracowników administracyjnych i technicznych;
- c) kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku, równości i odpowiedzialności za tworzenie bezpiecznego środowiska nauki i pracy;
- d) zapewnienie przejrzystych, dostępnych i bezpiecznych kanałów zgłaszania przypadków naruszeń;
- e) zagwarantowanie ochrony osobom zgłaszającym nieprawidłowości przed działaniami odwetowymi;
- f) umożliwienie szybkiego, obiektywnego i sprawiedliwego rozpatrywania zgłoszeń oraz podejmowania odpowiednich działań naprawczych i profilaktycznych.

3. Kluczowe Pojęcia

a) Dyskryminacja

Dyskryminacja oznacza każde nieuzasadnione i mniej korzystne traktowanie osoby znajdującej się w porównywalnej sytuacji ze względu na jedną lub kilka cech prawnie chronionych, w szczególności takich jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa,

narodowość, pochodzenie etniczne, obywatelstwo, religia, wyznanie, światopogląd, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, przynależność związkowa, forma zatrudnienia lub wymiar czasu pracy. Dyskryminacja może mieć charakter bezpośredni lub pośredni i może przejawiać się m.in. ograniczaniem dostępu do edukacji, awansu, szkoleń, świadczeń, projektów naukowych lub innych możliwości rozwoju.

b) Molestowanie

Molestowanie oznacza każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby oraz stworzenie wobec niej atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia, ośmieszenia lub uwłaczania. Molestowanie może przybierać różne formy, w szczególności:

- obraźliwe uwagi, komentarze lub żarty,
- wyśmiewanie, szydzenie lub lekceważenie,
- izolowanie osoby od grupy,
- rozpowszechnianie plotek lub nieprawdziwych informacji,
- agresję słowną lub psychiczną,
- uporczywe krytykowanie niezwiązane z oceną wykonywanych obowiązków.

Dla uznania danego zachowania za molestowanie nie jest konieczne wystąpienie szkody materialnej lub zdrowotnej – wystarczające jest naruszenie godności osoby, wobec której zachowanie było skierowane.

c) Molestowanie seksualne

Molestowanie seksualne oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jej godności, w szczególności poprzez stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia, zawstydzienia lub uwłaczania. Molestowanie seksualne może mieć charakter jednorazowy lub powtarzający się i obejmuje zarówno działania bezpośrednie, jak i pośrednie. Za molestowanie seksualne mogą zostać uznane w szczególności:

zachowania werbalne, takie jak:

- komentarze, żarty lub aluzje o charakterze seksualnym,
- niestosowne pytania dotyczące życia prywatnego lub seksualnego,
- składanie niechcianych propozycji o charakterze intymnym,
- sugestie uzależniające korzyści edukacyjne lub zawodowe od przyjęcia zachowań o charakterze seksualnym;

zachowania pozawerbalne, takie jak:

- gesty, spojrzenia lub mimika o podtekście seksualnym,
- prezentowanie, przysyłanie lub udostępnianie treści o charakterze seksualnym,
- rozpowszechnianie zdjęć, filmów lub wiadomości naruszających godność osoby;

zachowania fizyczne, takie jak:

- niepożądany kontakt fizyczny,
- dotykanie, obejmowanie, przytulanie lub poklepywanie bez zgody drugiej osoby,
- naruszanie przestrzeni osobistej w sposób wywołujący dyskomfort.

Brak sprzeciwu ze strony osoby doświadczającej molestowania seksualnego nie może być interpretowany jako zgoda na takie zachowanie.

d) Mobbing

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika albo skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii, zastraszaniu, poniżaniu, ośmieszaniu lub izolowaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Za przejawy mobbingu mogą zostać uznane w szczególności:

- systematyczne i nieuzasadnione krytykowanie wykonywanej pracy,
- publiczne podważanie kompetencji lub autorytetu osoby,
- rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji i plotek,
- celowe pomijanie w komunikacji służbowej lub akademickiej,
- izolowanie od współpracowników lub grupy studenckiej,
- przydzielanie zadań niemożliwych do wykonania albo pozbawionych znaczenia,
- stosowanie groźb, zastraszania lub wywierania presji psychicznej.

Jednorazowy incydent, choć niewłaściwy, co do zasady nie stanowi mobbingu, chyba że jego charakter i skutki uzasadniają odmienną ocenę na gruncie obowiązujących przepisów prawa.

e) Osoba dokonująca zgłoszenia

Osobą dokonującą zgłoszenia może być każda osoba należąca do wspólnoty akademickiej, w szczególności:

- pracownik Uczelni,
- osoba współpracująca z Uczelnią na podstawie umów cywilnoprawnych,
- student,
- uczestnik studiów podyplomowych,

która uznała, że została poddana dyskryminacji, nierównemu traktowaniu, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu lub mobbingowi, a także osoba będąca świadkiem takich zachowań.

f) Działania odwetowe

Uczelnia nie dopuszcza stosowania działań odwetowych wobec osób zgłaszających przypadki dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu, a także wobec osób udzielających wsparcia osobie pokrzywdzonej lub uczestniczących w postępowaniu wyjaśniającym. Przez działania odwetowe rozumie się w szczególności:

- groźby,
- zastraszanie,
- wywieranie presji,
- nieuzasadnione pogorszenie warunków pracy lub nauki,
- pomijanie przy awansach, nagrodach lub innych formach wsparcia,
- nieuzasadnione obniżanie ocen okresowych,
- utrudnianie wykonywania obowiązków służbowych lub realizacji procesu kształcenia,
- wszelkie inne działania mające na celu wywołanie negatywnych konsekwencji wobec osoby dokonującej zgłoszenia.

4. Środki Prewencyjne

W celu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, nierównemu traktowaniu oraz molestowaniu seksualnemu Uczelnia podejmuje następujące działania profilaktyczne:

a) Działania informacyjne i edukacyjne

Uczelnia organizuje cykliczne szkolenia, webinaria, warsztaty oraz spotkania informacyjne skierowane do:

- nauczycieli akademickich,
- pracowników administracyjnych i technicznych,
- studentów,
- uczestników studiów podyplomowych.

Tematyka szkoleń obejmuje w szczególności zagadnienia związane z przeciwdziałaniem mobbingowi, dyskryminacji, nierównemu traktowaniu i molestowaniu seksualnemu, a także zasady reagowania na przypadki naruszeń.

Informacje o planowanych szkoleniach publikowane są na stronie internetowej Uczelni.

b) Badanie satysfakcji i monitorowanie środowiska akademickiego

W celu identyfikowania potencjalnych zagrożeń oraz oceny skuteczności działań profilaktycznych Uczelnia przeprowadza nie rzadziej niż raz w roku anonimowe badania ankietowe dotyczące:

- warunków pracy,
- atmosfery w miejscu pracy,
- jakości kształcenia,
- relacji pomiędzy członkami wspólnoty akademickiej,
- poczucia bezpieczeństwa i równego traktowania.

c) Dostęp do informacji

Na stronie internetowej Uczelni publikowane są aktualne informacje dotyczące:

- obowiązujących procedur,
- zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji,
- danych kontaktowych osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń,
- terminów szkoleń, webinarów i warsztatów,
- materiałów edukacyjnych i informacyjnych.

5. Procedura zgłaszania i rozpatrywania skarg

5.1. Zgłoszenie

Student, który uznał, że został poddany dyskryminacji, nierównemu traktowaniu, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, a także będący świadkiem takich zachowań, może zgłosić ten fakt Pełnomocnikowi Rektora ds. przeciwdziałania dyskryminacji w formie pisemnej skargi. Zgłoszenie powinno zostać złożone niezwłocznie po zaistnieniu zdarzenia lub po uzyskaniu informacji o jego wystąpieniu. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji, nierównemu traktowaniu, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, może zgłosić ten fakt Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu.

5.2. Treść skargi

Skarga powinna zawierać w szczególności:

1. dane osoby dokonującej zgłoszenia;
2. wskazanie osoby lub osób, których dotyczy zgłoszenie;
3. szczegółowy opis stanu faktycznego, w tym wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznawanych za przejaw dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu;
4. datę, okres lub okoliczności występowania opisanych zdarzeń;
5. wskazanie miejsca wystąpienia zdarzeń;
6. informacje o ewentualnych świadkach zdarzeń;
7. wskazanie posiadanych dowodów, w szczególności dokumentów, korespondencji elektronicznej, wiadomości tekstowych, nagrań lub innych materiałów mogących mieć znaczenie dla sprawy;

8. opis skutków, jakie zgłaszane działania wywołały lub mogą wywołać dla osoby pokrzywdzonej;
9. datę sporządzenia skargi oraz podpis osoby dokonującej zgłoszenia.

Zgłoszenie dotyczące mobbingu składa się na formularzu stanowiącym załącznik do Wewnętrznej Procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu.

5.3. Wymogi formalne

Skargi anonimowe lub niepodpisane nie podlegają rozpatrzeniu. W przypadku braków formalnych skargi osoba dokonująca zgłoszenia może zostać wezwana do ich uzupełnienia w terminie wskazanym przez Pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji lub Komisję. Nieuzupełnienie braków formalnych może skutkować pozostawieniem skargi bez rozpoznania.

6. Postępowanie wyjaśniające

6.1. Przekazanie sprawy do Komisji

Pełnomocnik ds. przeciwdziałania dyskryminacji, w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania skargi spełniającej wymogi formalne, przekazuje sprawę do Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu, zwanej dalej „Komisją”. Komisja przeprowadza postępowanie wyjaśniające mające na celu ustalenie stanu faktycznego sprawy oraz ocenę, czy doszło do naruszenia zasad równego traktowania, dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu.

6.2. Zasady postępowania

Postępowanie prowadzone przez Komisję odbywa się z zachowaniem następujących zasad:

1. bezzwłoczności;
2. poufności;
3. bezstronności;
4. poszanowania godności wszystkich uczestników postępowania;
5. równego traktowania stron;
6. obiektywnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego.

6.3. Uprawnienia Komisji

W toku postępowania Komisja może:

1. zwracać się do kierowników jednostek organizacyjnych Uczelni o przekazanie dokumentów oraz informacji niezbędnych do wyjaśnienia sprawy;

2. przeprowadzać rozmowy wyjaśniające ze stronami postępowania i świadkami;
3. analizować dokumenty, korespondencję oraz inne materiały dowodowe;
4. podejmować inne czynności niezbędne do ustalenia stanu faktycznego sprawy.

Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownicy jednostek organizacyjnych oraz jednostek administracji są zobowiązani do współpracy z Komisją i udzielania jej niezbędnych informacji.

6.4. Poufność postępowania

Wszystkie osoby uczestniczące w postępowaniu wyjaśniającym są zobowiązane do zachowania poufności w zakresie informacji uzyskanych podczas wykonywania czynności związanych z prowadzoną sprawą. W szczególności zabrania się:

1. kopiowania dokumentacji bez zgody Komisji;
2. udostępniania dokumentów osobom nieuprawnionym;
3. rozpowszechniania informacji dotyczących przebiegu postępowania.

Dokumentacja postępowania podlega ochronie zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych oraz innymi obowiązującymi przepisami prawa.

6.5. Termin zakończenia postępowania

Komisja dąży do zakończenia postępowania bez zbędnej zwłoki.

7. Opinia Komisji i decyzja Rektora

7.1. Zapoznanie stron z materiałem dowodowym

Przed wydaniem opinii Przewodniczący Komisji umożliwia osobie dokonującej zgłoszenia oraz osobie, której dotyczy zgłoszenie, zapoznanie się ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Strony mają prawo przedstawić swoje stanowisko, wyjaśnienia oraz dodatkowe dowody w terminie 14 dni od dnia otrzymania informacji o możliwości zapoznania się z materiałami sprawy.

7.2. Wydanie opinii

Po zakończeniu postępowania Komisja sporządza opinię zawierającą:

1. opis ustalonego stanu faktycznego;
2. ocenę zgromadzonego materiału dowodowego;
3. stanowisko w sprawie zasadności zgłoszonych zarzutów;
4. rekomendacje dotyczące dalszych działań.

Opinia Komisji wraz z uzasadnieniem przekazywana jest Rektorowi w terminie 14 dni od zakończenia postępowania wyjaśniającego.

7.3. Działania podejmowane przez Rektora

Po zapoznaniu się z opinią Komisji Rektor podejmuje decyzję dotyczącą dalszego postępowania. W przypadku potwierdzenia zarzutów Rektor może zastosować środki przewidziane przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi Uczelni, w szczególności:

1. udzielenie upomnienia lub nagany;
2. skierowanie na obowiązkowe szkolenie lub działania naprawcze;
3. zmianę organizacji pracy lub nauki w celu zapobieżenia dalszym naruszeniom;
4. wszczęcie postępowania dyscyplinarnego;
5. rozwiązanie stosunku pracy lub podjęcie innych działań przewidzianych przepisami prawa.

7.4. Ochrona osoby zgłaszającej

Osoba dokonująca zgłoszenia, świadek oraz osoby uczestniczące w postępowaniu nie mogą być z tego powodu narażone na jakiekolwiek działania odwetowe. Każdy przypadek działań odwetowych będzie traktowany jako naruszenie obowiązków pracowniczych lub obowiązków członka wspólnoty akademickiej i może stanowić podstawę do zastosowania odpowiednich środków przewidzianych przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi Uczelni.

8. Konsekwencje naruszenia zasad równego traktowania

Uczelnia traktuje wszelkie przypadki dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu jako poważne naruszenie zasad współżycia społecznego, etyki akademickiej oraz obowiązków pracowniczych lub studenckich. W przypadku potwierdzenia zarzutów wobec sprawcy mogą zostać zastosowane środki przewidziane obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi Uczelni, odpowiednio do charakteru i stopnia naruszenia. W szczególności mogą zostać zastosowane:

1. upomnienie lub nagana;
2. zobowiązanie do udziału w szkoleniach lub działaniach naprawczych;
3. ograniczenie lub pozbawienie określonych uprawnień wynikających z pełnionej funkcji;
4. wszczęcie postępowania dyscyplinarnego;
5. zastosowanie kar dyscyplinarnych przewidzianych dla pracowników, nauczycieli akademickich lub studentów;
6. rozwiązanie stosunku pracy lub zakończenie współpracy na zasadach określonych w obowiązujących przepisach;
7. skierowanie sprawy do właściwych organów ścigania lub innych uprawnionych instytucji, jeżeli charakter zdarzenia uzasadnia podjęcie takich działań.

Zastosowanie środków przewidzianych w niniejszym Programie nie wyłącza prawa osoby poszkodowanej do dochodzenia swoich praw na podstawie odrębnych przepisów prawa.

9. Pomoc dla Osób Poszkodowanych

9.1. Wsparcie Pełnomocnika Rektora

Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania dyskryminacji pełni funkcję osoby pierwszego kontaktu dla członków wspólnoty akademickiej, którzy doświadczyli lub byli świadkami dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:

1. udzielanie informacji o obowiązujących procedurach i możliwościach działania;
2. przyjmowanie zgłoszeń oraz udzielanie wsparcia osobom zgłaszającym;
3. wskazywanie dostępnych form pomocy;
4. informowanie o prawach osoby poszkodowanej;
5. wspieranie osób zgłaszających w przygotowaniu dokumentacji niezbędnej do wszczęcia postępowania;
6. prowadzenie działań informacyjnych i edukacyjnych dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi.

Pełnomocnik wykonuje swoje zadania z poszanowaniem zasad bezstronności, poufności oraz ochrony danych osobowych.

9.2. Pomoc psychologiczna

Osobom, które doświadczyły zachowań noszących znamiona dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu, Uczelnia zapewnia możliwość uzyskania wsparcia psychologicznego. Pomoc ta może obejmować w szczególności:

1. konsultacje indywidualne;
2. wsparcie interwencyjne w sytuacjach kryzysowych;
3. pomoc w radzeniu sobie ze skutkami stresu, przemocy psychicznej oraz innych negatywnych konsekwencji doświadczonych zdarzeń;
4. wskazanie specjalistycznych placówek świadczących dalszą pomoc.

9.3. Pomoc prawna

Osobom poszkodowanym może zostać zapewniona możliwość uzyskania informacji prawnej dotyczącej przysługujących im praw oraz dostępnych środków ochrony. Pomoc ta może obejmować w szczególności:

1. wyjaśnienie obowiązujących procedur uczelnianych;
2. przekazanie informacji o możliwościach dochodzenia roszczeń wynikających z obowiązujących przepisów prawa;
3. wskazanie instytucji i podmiotów właściwych do udzielenia dalszej pomocy prawnej.

9.4. Współpraca z ekspertami zewnętrznymi

W uzasadnionych przypadkach Uczelnia może korzystać ze wsparcia ekspertów zewnętrznych, w szczególności psychologów, mediatorów, prawników lub specjalistów zajmujących się problematyką przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Celem współpracy jest zapewnienie osobom poszkodowanym profesjonalnej pomocy oraz wsparcie Uczelni w podejmowaniu działań służących ochronie praw członków wspólnoty akademickiej.

9.5. Ochrona osoby poszkodowanej

Osoba zgłaszająca przypadki dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu oraz osoba korzystająca z pomocy przewidzianej w niniejszym Programie nie może być narażona na jakiekolwiek działania odwetowe. Uczelnia podejmuje wszelkie możliwe działania mające na celu ochronę godności, prywatności i bezpieczeństwa osób uczestniczących w postępowaniu oraz zapewnienie im wsparcia adekwatnego do ich potrzeb.

Charakter Programu

1. Program Przeciwdziałania Dyskryminacji, Nierównemu Traktowaniu, Molestowaniu, Molestowaniu Seksualnemu oraz Mobbingowi obowiązuje wszystkich członków wspólnoty akademickiej, w szczególności pracowników, nauczycieli akademickich, studentów, uczestników studiów podyplomowych oraz osoby współpracujące z Uczelnią.
2. Uczelnia podejmuje działania mające na celu upowszechnianie wiedzy na temat zasad równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi, a także promowanie kultury wzajemnego szacunku, odpowiedzialności i poszanowania godności człowieka.
3. Program podlega okresowemu przeglądowi i ocenie skuteczności, nie rzadziej niż raz na 3 lata lub każdorazowo w przypadku zmian przepisów prawa bądź potrzeb wynikających z funkcjonowania Uczelni.
4. Wnioski wynikające z realizacji Programu mogą stanowić podstawę do wprowadzania zmian i działań doskonalących w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, nierównemu traktowaniu oraz mobbingowi.
5. Treść Programu oraz informacje dotyczące procedur zgłaszania naruszeń, danych kontaktowych Pełnomocnika Rektora oraz działań edukacyjnych są udostępniane na stronie internetowej Uczelni oraz w innych przyjętych kanałach komunikacji wewnętrznej.
6. Osoby pełniące funkcje kierownicze, kierownicy jednostek organizacyjnych oraz przełożeni są zobowiązani do wspierania realizacji Programu i reagowania na wszelkie przejawy zachowań niepożądanych zgodnie z obowiązującymi procedurami.
7. Program stanowi element systemu zapewniania jakości kształcenia oraz zarządzania zasobami ludzkimi w Uczelni. Wspiera realizację Strategii Rozwoju

Uczelni poprzez promowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu praw człowieka, zasadzie równego traktowania, przeciwdziałaniu wszelkim formom dyskryminacji oraz budowaniu bezpiecznego i przyjaznego środowiska akademickiego sprzyjającego nauce, pracy i rozwojowi.