

ZARZĄDZENIE NR 8/2019-2020

REKTORA

Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki
im. H. Konopackiej w Pruszkowie
z dnia 28 stycznia 2020 r.

w sprawie „Procedury zapewnienia bezpieczeństwa w Uczelni, postępowania w sytuacjach konfliktowych, przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu, dyskryminacji i przemocy wobec kadry prowadzącej kształcenie i studentów oraz przeciwdziałania zjawiskom korupcji”.

Na podstawie art. 23 ust. 1 i 2, pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce ((Dz.U. poz. 1668 z późn. zm.) oraz § 13, ust. 4 pkt. 1 i 5 Statutu Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie, zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam „Procedurę zapewnienia bezpieczeństwa na terenie Uczelni, postępowania w sytuacjach konfliktowych, przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu, dyskryminacji i przemocy wobec kadry prowadzącej kształcenie i studentom oraz przeciwdziałania zjawiskom korupcji”, która stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Kierownicy jednostek organizacyjnych WSKFiT są odpowiedzialni za monitoring niewłaściwych zjawisk wymienionych w § 1.

§ 3

W celu diagnozowania i przeciwdziałania niewłaściwym zjawiskom w Uczelni powołuje się doradcę ds. etyki i wsparcia psychologicznego.

§ 4

Dyrektor Zarządzający w porozumieniu z Dziekanami wydziałów zorganizuje szkolenia studentów i pracowników Uczelni w zakresie spraw dot. szeroko pojętego bezpieczeństwa i wskazań zawartych w procedurze.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR
dr Ewa Strupiańska-Ther

Procedura zapewnienia bezpieczeństwa w Uczelni, postępowania w sytuacjach konfliktowych, przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu, dyskryminacji i przemocy wobec kadry prowadzącej kształcenie i studentów oraz przeciwdziałania zjawiskom korupcji.

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Procedura określa zasady postępowania w celu zapewnienia bezpieczeństwa w Uczelni, zachowania w sytuacjach konfliktowych, przeciwdziałania zjawisku mobbingu, wykorzystywania seksualnego, dyskryminacji i przemocy wobec kadry prowadzącej kształcenie i studentów oraz przeciwdziałania wystąpieniu korupcji w WSKFiT im. H. Konopackiej, zwanej dalej „Uczelnią” oraz tryb postępowania w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń w związku z realizacją kształcenia w Uczelni.

2. Procedura ma na celu w szczególności:

- 1) wprowadzenie ujednoliconych zasad dot. zapewnienia bezpieczeństwa na terenie Uczelni, rozwiązywania sytuacji konfliktowych, zgłaszanych przez studentów;
- 2) przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji oraz zjawiskom o charakterze korupcyjnym;
- 3) podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia zachowań o charakterze mobbingu, wykorzystywania seksualnego, dyskryminacji lub wystąpienia ryzyk korupcyjnych;
- 4) wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami zachowań, o których mowa w pkt.1
- 5) wspieranie działań mających na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami a studentami Uczelni.

§ 2

Użyte w niniejszej procedurze określenia oznaczają:

- 1) dyskryminacja – nierówne traktowanie w zakresie relacji pracownik Uczelni, student, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej;
- 2) jednostka organizacyjna Uczelni – wydział lub inna jednostka organizacyjna w rozumieniu Regulaminu organizacyjnego WSKFiT;
- 3) konflikt – sytuację, kiedy dwie lub więcej osób (bądź dwie lub więcej grup) spostrzegają, że nie mogą zaspokoić swoich potrzeb bez zmiany zachowania innych, z którymi pozostają w jakiejś zależności;
- 4) korupcja - obiecywanie, proponowanie, wręczanie, żądanie, przyjmowanie przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakiejkolwiek nienależnej korzyści

majątkowej, osobistej lub innej, dla niej samej lub jakiejkolwiek innej osoby, lub przyjmowanie propozycji lub obietnicy takich korzyści w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu funkcji publicznej lub w toku działalności gospodarczej;

- 5) mobbing – działania lub zachowania dotyczące studenta lub skierowane przeciwko studentowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu studenta, 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 wynikającą z zajmowania wyższego stanowiska w danej hierarchii;
- 6) student – osoba studiująca w Uczelni na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia lub studiach podyplomowych oraz osoba uczestnicząca w zajęciach edukacyjnych innego typu prowadzonych w WSKFiT;
- 7) wykorzystywanie seksualne – niepożądane zachowania seksualne, nacechowane seksualnie lub o podłożu seksualnym, przez które student czuje się niekomfortowo, w szczególności, przez które jest zmuszany siłą, groźbą, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia do czynności seksualnej, nacechowanej seksualnie lub o podłożu seksualnym.

Zasady reagowania na przypadki zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa na terenie Uczelni

§ 3

1. W celu sprawnego reagowania na przypadki zagrożenia zdrowia lub życia należy umieścić w siedzibie Uczelni oraz na stronie internetowej informację zawierającą nr telefonu alarmowego na terenie uczelni oraz adres poczty elektronicznej, na które należy zgłaszać informacje o tych zagrożeniach.
2. W widocznych miejscach budynku Uczelni należy umieścić informację o:
 - 1) sposobie bezpiecznego i higienicznego korzystania z pomieszczeń Uczelni i ich wyposażenia technicznego oraz zasadach postępowania w razie wypadku lub awarii;
 - 2) planie ewakuacji osób z budynku Uczelni i oznaczenia dróg ewakuacyjnych.
3. Za bezpieczeństwo studentów podczas prowadzonych zajęć odpowiada prowadzący zajęcia. Niedopuszczalne jest prowadzenie zajęć w uczelni bez nadzoru osoby prowadzącej zajęcia.
4. Jeżeli miejsce, gdzie mają być prowadzone zajęcia, lub stan znajdujących się w nim urządzeń może stworzyć zagrożenie dla bezpieczeństwa studentów, prowadzący zajęcia jest obowiązany nie dopuścić do zajęć lub przerwać je, powiadamiając o tym niezwłocznie Dziekana odpowiedniego wydziału i Dyrektora Zarządzającego Uczelni.
5. Rektor może czasowo zawiesić zajęcia w Uczelni albo zarządzić czasowe jej zamknięcie w przypadku wystąpienia na danym terenie klęski żywiołowej, epidemii bądź innych zdarzeń zagrażających życiu lub zdrowiu pracowników i studentów.
6. Wszelkie zauważone niepokojące zachowania studentów lub innych osób zagrażające bezpieczeństwu, zdrowiu i życiu innych studentów lub wykładowców, należy niezwłocznie zgłosić Dziekanowi, Doradcy ds. etyki i wsparcia psychologicznego oraz Rektorowi.

7. Każdy pracownik Uczelni, który zauważy stosowanie przez studenta lub studentów wobec innych osób aktów agresji i przemocy fizycznej lub posiadający informacje o zaistnieniu takiego zdarzenia, jest obowiązany podjąć działania w celu natychmiastowego przerwania aktów agresji, wyjaśnić okoliczności i w miarę możliwości ustalić sprawcę. W przypadku stwierdzenia potrzeby udzielenia pomocy medycznej należy powiadomić lekarza i wezwać pogotowie ratunkowe.

8. W przypadku poważnego urazu poszkodowanego, Rektor ma prawo powiadomić Policję w celu ustalenia sprawcy czynu.

9. Każdy wypadek na terenie Uczelni wymaga sporządzenia dokumentacji powypadkowej, w której określa się przebieg zdarzeń i wykaz osób w nich uczestniczących oraz świadków.

10. W sytuacji, gdyby nastąpił wypadek zbiorowy lub ciężkie uszkodzenie ciała należy natychmiast wezwać pogotowie ratunkowe, a do czasu jego przybycia osoby przeszkolone w udzielaniu pomocy przedmedycznej podejmują natychmiast niezbędne czynności ratujące życie i zdrowie studenta

11. Jeżeli w wyniku wypadku nastąpił zgon osoby poszkodowanej, wykładowca prowadzący zajęcia zabezpiecza miejsce zdarzenia i natychmiast wzywa na jego miejsce Rektora.

- 1) Rektor informuje Policję, Prokuraturę, SANEPID (w przypadku zatrucia), Założyciela Uczelni;
- 2) Do czasu przyjazdu Policji, teren wypadku pozostaje zabezpieczony tak, aby było możliwe pełne ustalenie okoliczności zdarzenia;
- 3) W celu ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku Rektor powołuje komisję badającą to zdarzenie;
- 4) Z prac komisji sporządza się protokół, który zawiera także wnioski mające zapobiec powstaniu podobnych zdarzeń w przyszłości;
- 5) Wypadek jest wpisany do rejestru, a wnioski komisji należy omówić na najbliższym posiedzeniu Senatu.

12. W przypadku ujawnienia cyberprzemocy należy udzielić wsparcia ofierze przemocy, zabezpieczyć dowody i ustalić okoliczności zdarzenia oraz wyciągnąć konsekwencje regulaminowe wobec sprawcy przemocy oraz podjąć niezbędne działania nad zmianą postawy studenta lub wykładowcy. Działania te podejmuje Dziekan i Doradca ds. etyki i wsparcia psychologicznego.

Przeciwdziałanie konfliktom, mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu, dyskryminacji oraz korupcji

§ 4

1. Wszelkie przejawy mobbingu, wykorzystywania seksualnego, dyskryminacji lub korupcji na terenie Uczelni, 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, poszanowania godności osobistej i uczciwości.

2. W celu przeciwdziałania konfliktom, mobbingowi, zjawiskom wykorzystywania seksualnego, dyskryminacji oraz korupcji Uczelnia zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania polegające w szczególności na:

- 1) promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami i studentami Uczelni,
 - 2) upowszechnianiu wiedzy na temat rozwiązywania konfliktów, zjawiska mobbingu, wykorzystywania seksualnego, dyskryminacji, przeciwdziałania korupcji oraz metod zapobiegania niewłaściwym zjawiskom, ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia,
 - 3) monitorowaniu problematyki sytuacji konfliktowych, mobbingu, wykorzystywania seksualnego, dyskryminacji, zjawisk o charakterze korupcyjnym i stosowaniu procedur przeciwdziałania tym zjawiskom w praktyce.
3. Bezpodstawne oskarżenie drugiej osoby o wzniecanie konfliktu, o mobbing, wykorzystywanie seksualne, dyskryminację, bądź korupcję 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.

Organy powołane do przeciwdziałania konfliktom, mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu, dyskryminacji lub korupcji

§ 5

1. Organami powołanymi do przeciwdziałania i rozwiązywania konfliktów, przeciwdziałania mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu, korupcji, dyskryminacji studentów oraz ich skutkom są:

- 1) Dziekani wydziałów,
- 2) Doradca ds. etyki i wsparcia psychologicznego.

2. Do zadań Doradcy należy w szczególności:

- 1) przyjmowanie informacji i wstępne rozpoznawanie sytuacji konfliktowych, skarg na mobbing akademicki, wykorzystywanie seksualne, dyskryminację lub wystąpienie zachowań o charakterze korupcyjnym
- 2) zbieranie danych na temat przejawów konfliktu, mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji, bądź korupcji w Uczelni;
- 3) zbieranie i rozpowszechnianie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem konfliktom, korupcji, zjawiskom mobbingu, wykorzystywaniu seksualnemu i dyskryminacji;
- 4) przeprowadzanie wśród studentów corocznej anonimowej ankiety dot. zapewnienia bezpieczeństwa, występującego w Uczelni problemu sytuacji konfliktowych, korupcji, zjawiska mobbingu, wykorzystywania seksualnego i dyskryminacji.
- 5) współpraca z Dziekanami wydziałów w przedmiotowym zakresie.

Postępowanie w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa, zaistnienia sytuacji konfliktowych, mobbingu, wykorzystywania seksualnego, dyskryminacji lub korupcji

§ 6

1. Każda osoba, która czuje się zagrożona sytuacją konfliktową, poddana mobbingowi, stała się ofiarą wykorzystania seksualnego, czy poddana działaniom dyskryminacyjnym lub korupcyjnym w związku z kształceniem w Uczelni lub na terenie Uczelni, może zgłosić skargę. Skarga zgłaszana jest w formie pisemnej do Doradcy ds. etyki i wsparcia psychologicznego.

2. Doradca wstępnie bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po jej wysłuchaniu Doradca podejmuje dalsze działania:

1) ustala strony konfliktu (np.: student – student, student – wykładowca, student-pracownicy dziekanatu, student – inni pracownicy administracyjni uczelni) i powiadamia Dziekana odpowiedniego wydziału Uczelni.

a) Dziekan przeprowadza postępowanie wyjaśniające w celu rzetelnego ustalenia zaistniałych okoliczności i zmierzające do rozwiązania zaistniałego problemu;

b) w przypadku wątpliwości Dziekan lub wskazana przez niego osoba odpowiedzialna za rozwiązanie problemu, może wezwać zgłaszającego do złożenia dodatkowych wyjaśnień lub włączyć w proces rozwiązywania problemu innych pracowników Uczelni, w zależności od specyfiki zgłaszanej sprawy;

c) w sytuacji, gdy pojawi się konflikt zagrażający zdrowiu i bezpieczeństwu studentów lub członków kadry prowadzącej kształcenie, należy zdecydowanie postawić granice w odwołaniu do obowiązującego prawa;

d) w sytuacji silnych, trudnych emocji skonfliktowanych stron, odroczyć na krótki czas spotkanie służące rozwiązaniu konfliktu;

e) Dziekan we współpracy z psychologiem zatrudnionym w Uczelni przekazuje studentom i pracownikom wiedzę co do obowiązujących norm, zasad postępowania w sytuacjach trudnych, proponuje mediacje, szkolenia dot. rozwiązywania konfliktów;

f) osoba pomagająca w rozwiązaniu konfliktu powinna wymagać od stron konfliktu wzajemnej komunikacji opartej na szacunku, zapewnienia dyskrecji;

2) po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia mobbingu, wykorzystania seksualnego, dyskryminacji lub korupcji Doradca niezwłocznie występuje do Rektora o powołanie stosownej komisji i wszczęcie postępowania wyjaśniającego;

3) jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia ww. niepożądanych zjawisk, Doradca może:

a) przekazać sprawę Dziekanowi odpowiedniego wydziału w celu polubownego rozstrzygnięcia sporu,

b) uznać skargę za nieuzasadnioną i poinformować o tym skarżącego.

3. Skarga anonimowa pozostaje bez rozpoznania.

4. Do złożenia skargi konieczne jest spełnienie łącznie dwóch warunków: osoba wobec której złożono skargę ma status studenta, zaś zdarzenia opisane w skardze miały miejsce na terenie Uczelni lub były funkcjonalnie związane z jej działalnością.

5. Skarga powinna być złożona przed upływem roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem skargi. W wyjątkowo uzasadnionych sytuacjach Doradca może zdecydować o przyjęciu do rozpatrzenia skargi odnoszącej się do zdarzeń, które miały miejsce ponad rok wcześniej.

6. W przypadku niesatysfakcjonującego dla wnioskodawcy rozpatrzenia skargi przysługuje odwołanie do Rektora Uczelni.

§ 7

1. Decyzją Przewodniczącego Komisji powołanej do rozpoznania skargi do wybranych prac Komisji mogą być dopuszczeni z głosem doradczym: ekspert z dziedziny psychologii, ekspert z dziedziny prawa, przedstawiciel Samorządu Studenckiego 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 przedstawienia informacji lub dokumentów znajdujących się w ich posiadaniu, niezbędnych do rozpoznania skargi.

5. Na każdym etapie postępowania Komisja może przekazać sprawę do postępowania medacyjnego, 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, dyskryminacja lub korupcja.

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 organizacyjnej Uczelni;
- 3) zmiana z zakresu toku studiów studenta pokrzywdzonego, w szczególności: zmiana grup zajęciowych, zmiana egzaminatora, możliwość powtórzenia egzaminu, możliwość warunkowego zaliczenia przedmiotu;
- 4) zmiany z zakresu toku studiów studenta będącego sprawcą dyskryminacji, w szczególności: zakaz uczęszczania na zajęcia prowadzone przez osobę będącą ofiarą ww. niepożądanych zjawisk, zakaz zgłaszania się na egzamin do takiej osoby.

§ 8

1. Opinia Komisji, zawierająca pisemne uzasadnienie przyjętego stanowiska, jest przekazywana do Rektora, Doradcy, Dziekana 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, dyskryminacji lub korupcji, 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.

Konsekwencje wydania opinii o zaistnieniu mobbingu, wykorzystania seksualnego, dyskryminacji lub korupcji

§ 9

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

1. poszkodowany student może wnosić do Dziekana o zmiany w toku studiów, w szczególności zmianę grupy zajęciowej lub zmianę egzaminatora, tak by uniknąć dalszego kontaktu ze sprawcą mobbingu lub innych ww. niepożądanych zachowań. W miarę możliwości technicznych i organizacyjnych Dziekan przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą jest kierownik jednostki organizacyjnej Uczelni, wniosek jest składany do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie konfliktu interesów kierownika jednostki organizacyjnej Uczelni w zakresie danej sprawy;
2. poszkodowany student może wnosić do Rektora o zmianę miejsca zatrudnienia sprawcy ww. zdarzeń, by uniknąć kontaktu z nim.

§ 10

1. W przypadku wystąpienia na terenie Uczelni niewłaściwych zjawisk i zdarzeń regulowanych przez inne obowiązujące w Uczelni procedury/regulaminy proceduje się zgodnie z tymi aktami.
2. W sprawach nieujętych w niniejszej procedurze stosuje się postanowienia wynikające z Regulaminu studiów oraz innych obowiązujących aktów prawnych.