

Zarządzenie nr 98/2022
Rektora Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi
z dnia 20 września 2022 r.

w sprawie: **wprowadzenia Wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w środowisku studentów i doktorantów Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi.**

Działając na podstawie Ustawy z dnia 20 lipca 2020 r o szkolnictwie wyższym i nauce (tj.: Dz.U. 2020.85 z dnia 20 I 2020 r.) w związku z art. 94.3 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj.: Dz.U. 2018 poz. 917) oraz zgodnie z § 14 ust. 2 pkt. 5, pkt. 20 oraz pkt. 27 Statutu Uczelni zarządzam, co następuje:

§1

W Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi wprowadzam Wewnętrzną procedurę przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w środowisku studentów i doktorantów.

Tekst Wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w środowisku studentów i doktorantów stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§2

Do postępowań antymobbingowych wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie Wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w środowisku studentów i doktorantów, o której mowa w §1, stosuje się przepisy niniejszego zarządzenia.

§3

Nadzór nad realizacją postanowień Wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w środowisku studentów i doktorantów powierzam dziekanom wydziałów, których zobowiązuję do zapoznania wszystkich studentów, doktorantów i pracowników Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi z ww. procedurą.

§4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 20.09.2022 r.

**Wewnętrzna procedura przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu
i dyskryminacji w środowisku studentów i doktorantów Akademii Sztuk Pięknych
im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

§ 1

1. Akademia Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi, zwana dalej „Akademią”, ustala Wewnętrzną procedurę przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w środowisku studentów i doktorantów, zwaną „WPPM”.
2. WPPM określa zasady przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu bądź dyskryminacji w środowisku studenckim i doktoranckim.
3. Ilekroć w WPPM jest mowa o:
 - a) Komisji antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany w celu rozpatrywania zgłoszeń o mobbing, molestowanie bądź dyskryminację, zwaną dalej „Komisją”;
 - b) sprawcy – należy przez to rozumieć osobę, która dopuściła się mobbingu, molestowania lub dyskryminacji, lub osobę wskazaną w skardze jako sprawca mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji;
 - c) osobie poszkodowanej – należy przez to rozumieć osobę, która doświadczyła mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji lub została wskazana z skardze jako ofiara mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji;
 - d) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie ze środowiska studenckiego lub doktoranckiego;
 - e) molestowaniu – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności bądź stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
 - f) dyskryminacji – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie studenta, doktoranta lub pracownika m.in. ze względu na wiek, płeć, orientację seksualną, język, światopogląd, religię lub wyznanie, przekonania polityczne, narodowość, pochodzenie etniczne, cechy

genetyczne, niepełnosprawność, status ekonomiczny czy przynależność do określonych grup społecznych lub inne cechy;

g) studenta – należy przez to rozumieć osobę mającą status studenta ASP w Łodzi lub studenta innych uczelni, który czasowo przebywa w ASP w Łodzi w związku z tokiem nauczania;

h) doktoranta – należy przez to rozumieć osobę posiadającą otwarty przewód doktorski w ASP w Łodzi lub doktoranta innych uczelni, który czasowo przebywa w ASP w Łodzi w związku z doktoryzowaniem;

i) składzie orzekającym – należy przez to rozumieć zespół członków Komisji antymobbingowej ds. przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w środowisku studentów i doktorantów, przeprowadzających w jej imieniu postępowanie wyjaśniające.

§ 2

1. Nadrzędnym celem wewnętrznej polityki antymobbingowej Akademii jest przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w środowisku studentów i doktorantów oraz budowanie pozytywnych relacji między studentami, doktorantami i pracownikami uczelni. Akademia nie akceptuje mobbingu, molestowania, dyskryminacji ani żadnych innych form przemocy.

2. Akademia, jej studenci, doktoranci oraz pracownicy zobowiązani są do podejmowania starań, by środowisko Akademii było wolne od mobbingu, molestowania, dyskryminacji czy innych form przemocy.

3. Stosowanie mobbingu, molestowania, dyskryminacji bądź stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji, nieprzeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu bądź dyskryminacji, jak i pomawianie o mobbing, molestowanie bądź dyskryminację, jest zabronione, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków studenta/doktoranta i pracownika i może być podstawą do zastosowania sankcji przewidzianych w przepisach prawa, z wydaleniem z uczelni włącznie.

4. Każdy student, doktorant i pracownik ma obowiązek zapoznać się z treścią WPPM, składając stosowne oświadczenie w dziekanacie. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszego WPPM.

5. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPPM włącza się do akt studenta lub doktoranta.

§ 3

Do podstawowych obowiązków Akademii w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu bądź dyskryminacji należy:

- 1) przestrzeganie zasad prawa oraz kształtowanie i przestrzeganie zasad współżycia społecznego wśród studentów, doktorantów i pracowników Akademii;
- 2) poszanowanie godności osobistej studentów, doktorantów i pracowników;
- 3) poszanowanie przekonań światopoglądowych i politycznych studentów, doktorantów i pracowników;
- 4) stosowanie obiektywnych ocen wobec wszystkich studentów i doktorantów;
- 5) poszanowanie prawa studentów i doktorantów do tworzenia i przynależności do organizacji uprawnionych do reprezentowania ich interesów;
- 6) przeciwdziałanie stosowaniu obraźliwego języka;
- 7) przeciwdziałanie jakiegokolwiek nękanii studentów, doktorantów i pracowników;
- 8) powołanie organów i określenie reguł ich działania dla realizacji Wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w środowisku studentów i doktorantów.

§ 4

Do podstawowych obowiązków studentów, doktorantów i pracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu bądź dyskryminacji należy:

- 1) podejmowanie wszelkich starań, aby zjawisko mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji nie występowało w Akademii;
- 2) rozwiązywanie konfliktów w pierwszej kolejności w sposób polubowny, bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, z zachowaniem podstawowych reguł kultury, a także bez szkody dla toku pracy i wizerunku Akademii;
- 3) zakaz wykorzystywania posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie toku studiów w celach innych niż te, dla których zostały one udostępnione;
- 4) reagowanie na zauważone przejawy mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji i zgłaszanie ich zgodnie z obowiązującą procedurą;
- 5) wykorzystywanie dostępnych środków w celu dbałości o własną godność i bezpieczeństwo.

§ 5

Za mobbing, molestowanie bądź dyskryminację nie uznaje się:

- a) uzasadnionej krytyki, w tym wskazania błędów przy wykonywaniu obowiązków studenta lub doktoranta;
- b) konfliktów, w których strony wzajemnie utrudniają realizację swoich zadań;
- c) niezadowolenia z powierzonych obowiązków;
- d) niechęci do realizacji wyznaczonych zadań i brak poczucia satysfakcji;
- e) stresu związanego z powierzonymi obowiązkami;
- f) wyciągania konsekwencji prawnych z powodu niewypełnienia obowiązków lub łamania praw studentów i doktorantów;
- g) stawiania wysokich wymagań w procesie nauczania.

§ 6

1. Osobą pierwszego kontaktu w sprawach związanych z mobbingiem, molestowaniem bądź dyskryminacją jest powołany przez Rektora Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

2. Student, doktorant lub pracownik w przypadku:

- a) spotkania się z praktyką, którą uzna za mobbing, molestowanie bądź dyskryminację;
- b) powzięcia wiedzy o wystąpieniu mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji;
- c) uznania, że doświadczył mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji

składa skargę do Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji lub dziekana wydziału, na którym studiuje. Skargę wnosi się na piśmie lub mailowo. Skarga musi być podpisana imieniem i nazwiskiem skarżącego oraz opatrzona datą. Nie podlegają rozpatrzeniu skargi anonimowe lub skargi niepodpisane przez studenta, doktoranta lub pracownika. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres, którego dotyczy, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności oraz wskazanie sprawców i ich ofiar. Wzór skargi stanowi załącznik nr 1 do niniejszego WPPM.

3. Rzecznik/dziekan podejmuje wszelkie niezbędne działania mające na celu rozwiązanie opisanej w skardze sytuacji konfliktowej, w szczególności przeprowadzają rozmowę ze stronami konfliktu, a także z ewentualnym świadkami sytuacji konfliktowych, zaś w razie potrzeby zapewniają opiekę psychologiczną i podejmują niezbędne działania, aby zapobiec eskalacji konfliktu.

4. Jeżeli działania wskazane w pkt. 3 nie doprowadzą do rozwiązania konfliktu, Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji lub dziekan powiadamiają o sprawie Prorektora ds. kształcenia, a skarga studenta, doktoranta lub pracownika przekazywana jest do Komisji antymobbingowej.

5. Do sposobu powołania i działania Komisji mają odpowiednie zastosowanie przepisy Wewnętrznej procedury antymobbingowej (WPA) wprowadzonej zarządzeniem Rektora nr 26/2021z dnia 31 marca 2021 r., z tym że w przypadku, gdy stroną konfliktu jest student, w skład Komisji obligatoryjnie wchodzi dwie osoby wskazane przez Samorząd Studencki, a gdy stroną konfliktu jest doktorant, w skład Komisji obligatoryjnie wchodzi dwie osoby wybrane spośród innych doktorantów.

§ 7

1. Procedury określone w niniejszym zarządzeniu nie wykluczają możliwości dochodzenia przez osobę poszkodowaną roszczeń na drodze sądowej.

Załącznik nr 1 Wewnętrznej procedury
przeciwdziałania mobbingowi,
molestowaniu i dyskryminacji
w środowisku studentów i doktorantów
Akademii Sztuk Pięknych
im. Władysława Strzemińskiego
w Łodzi

Imię i nazwisko studenta/doktoranta/pracownika: _____

Wydział: _____

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią Wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w środowisku studentów i doktorantów Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi, wprowadzonej Zarządzeniem nr 98/2022 Rektora Akademii z dnia 20 września 2022 r. i zobowiązuję się do jej przestrzegania.

Łódź, dnia

(podpis)_____

Załącznik nr 2 Wewnętrznej procedury
przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu
i dyskryminacji w środowisku studentów
i doktorantów Akademii Sztuk Pięknych
im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi

Imię i nazwisko studenta/doktoranta/pracownika: _____

Wydział: _____

Do:

3. Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji

.....

4. Dziekana Wydziału

SKARGA

Proszę o rozpatrzenie mojej skargi dotyczącej wystąpienia mobbingu, molestowania, dyskryminacji w Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi.

Osobą poszkodowaną jest,

(imię i nazwisko, status)

natomiast sprawcą jest/są

(imię i nazwisko, status)

UZASADNIENIE

(należy opisać zachowania/zdarzenia z uwzględnieniem ich czasu i miejsca, częstotliwości, okoliczności towarzyszących, świadków zdarzeń lub świadków następstw zdarzeń, ewentualnych dowodów na poparcie przedstawionego opisu zdarzeń)

Łódź, dnia

(podpis skarżącego _____)

ZASADY POSTĘPOWANIA I REAGOWANIA NA MOBBING, DYSKRYMINACJĘ I MOLESTOWANIE W ASP W ŁODZI

Założenia zasadnicze:

W Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi panują zasady poszanowania godności osobistej, prywatności i praw osobistych wszystkich studentów, doktorantów i osób zatrudnionych w Akademii.

Akademia nie toleruje i zwalcza wszelkie przejawy mobbingu, molestowania i dyskryminacji w środowisku pracowniczym, studenckim, doktoranckim i każdym innym. Ochroną objęci są studenci, doktoranci (w tym studenci i doktoranci innych uczelni, którzy czasowo przebywają w ASP w Łodzi w związku z tokiem nauczania lub doktoryzowania), nauczyciele akademicy i wszyscy pozostali pracownicy Akademii.

Przepisy:

Akademia, w celu zapobiegania i reagowania na przejawy mobbingu, molestowania lub dyskryminacji wśród pracowników uczelni oraz w środowisku studenckim i doktoranckim, stworzyła:

1. Wewnętrzną procedurę antymobbingową Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi, zwaną WPA, i mającą główne zastosowanie do relacji między pracownikami Akademii oraz
2. Wewnętrzną procedurę przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w środowisku studentów i doktorantów Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi, zwaną WPPM, mającą głównie zastosowanie do relacji, w której przynajmniej jedną ze stron jest student lub doktorant.

Obie procedury znajdują się w zakładce:

<https://bip.asp.lodz.pl/zarzadzenie/419/zarzadzenie-nr-98-2022>

<https://bip.asp.lodz.pl/zarzadzenie/353/zarzadzenie-nr-26-2021>

<https://www.asp.lodz.pl/index.php/pl/procedura-antymobbingowa>

(warto tam zajrzeć!)

Czego w ASP w Łodzi nie wolno?

W Akademii nie wolno:

- a) mobbingować innych osób, w szczególności w sposób niedozwolony wykorzystywać podległości bądź zależności służbowej;
- b) dyskryminować innych osób ze względu na wiek, płeć, orientację seksualną, język, światopogląd, religię lub wyznanie, przekonania polityczne, narodowość, pochodzenie etniczne, cechy genetyczne, niepełnosprawność, status ekonomiczny

- czy przynależność do określonych grup społecznych,
- c) stosować w jakiegokolwiek formie molestowania słownego lub fizycznego,
 - d) naruszać zasad współżycia społecznego.

Jakie są podstawowe prawa studenta, doktoranta lub pracownika w przypadkach ujawnienia przejawów mobbingu, molestowania lub dyskryminacji w środowisku studenckim/doktoranckim?

1. W przypadku jakiegokolwiek przejawu mobbingu, molestowania czy dyskryminacji w środowisku studenckim bądź doktoranckim lub w przypadku powstania sporów na tym tle, osobami pierwszego kontaktu dla studentów, doktorantów i pracowników Akademii są:
 - a) Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji
oraz
 - b) dziekan wydziału, na którym student czy doktorant studiuje lub doktoryzuje się.
2. Student, doktorant lub pracownik składa do Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji lub dziekana wydziału, na którym studiuje, skargę na piśmie lub drogą mailową. Skarga musi być podpisana imieniem i nazwiskiem skarżącego oraz opatrzona datą. Uwaga! Nie podlegają rozpatrzeniu skargi anonimowe.
3. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres, którego dotyczy, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności (np. wskazanie świadków zdarzeń dyskryminujących) oraz wskazanie sprawców i ich ofiar.
4. Po wniesieniu skargi Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji lub dziekan podejmują próbę rozwiązania zgłoszonego w skardze problemu na drodze rozmowy ze stronami sporu, a także z ewentualnym świadkami zdarzeń objętych skargą. Niezwłocznie i w miarę możliwości zapewniają poszkodowanym odpowiednią ochronę przed dalszym mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem oraz opiekę psychologiczną, o ile zajdzie taka potrzeba.
5. Jeżeli działania podjęte przez rzecznika lub dziekana nie doprowadzą do rozwiązania problemu, rzecznik lub dziekan powiadamiają o zaistniałej sytuacji Prorektora ds. kształcenia i przesyłają mu złożoną skargę.
6. Dalszy tok postępowania określony jest w WPA. Zgodnie z ww. procedurą dla rozstrzygnięcia sporu powoływana jest komisja, w skład której, jeśli stroną sporu jest student, wchodzi przynajmniej dwie osoby z ramienia Samorządu Studenckiego, a jeśli stroną sporu jest doktorant, wchodzi przynajmniej dwie osoby spośród innych doktorantów.
7. Powołana komisja rozstrzyga zgłoszenie zgodnie z procedurą zawartą

w Wewnętrznej procedurze antymobingowej (WPA). Patrz zakładka <https://bip.asp.lodz.pl/zarządzenie/353/zarządzenie-nr-26-2021>

Podsumowanie:

1. Do obowiązków każdej osoby ze społeczności ASP w Łodzi należy reagowanie na wszelkie przejawy mobbingu, molestowania czy dyskryminacji poprzez nakłanianie do zaprzestania podejmowanych działań oraz zgłaszanie odpowiednim władzom dostrzeżonych nadużyć.
2. Uczelnia umożliwia wzięcie udziału w szkoleniach organizowanych przez Akademickie Biuro Karier oraz – w miarę możliwości – skorzystanie z indywidualnych, bezpłatnych konsultacji z psychologiem.
3. Na stronie internetowej uczelni, w social mediach oraz w widocznych miejscach budynków dydaktycznych udostępnia się odpowiednie informacje dotyczące pomocy ofiarom mobbingu, molestowania czy dyskryminacji, m.in. dane osobowe Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz jego adres mailowy, adresy centrów pomocy, telefony zaufania itp. Ponadto działania informacyjne polegają na przekazaniu informacji na spotkaniach informacyjnych organizowanych dla studentów I roku.