

POLITECHNIKA WARSZAWSKA

Pismo okólne nr 3 /2021
Rektora Politechniki Warszawskiej
z dnia 8 kwietnia 2021 r.

w sprawie Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Politechnice Warszawskiej

Na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478) w związku z art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), w celu zapewnienia jak najlepszych warunków do pracy i nauki w Politechnice Warszawskiej ustala się, co następuje

§ 1

Przyjmuje się Politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Politechnice Warszawskiej stanowiącą załącznik do pisma okólnego.

§ 2

Traci moc pismo okólne nr 4/2014 Rektora PW z dnia 19 września 2014 r. w sprawie Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Politechnice Warszawskiej.

§ 3

Pismo okólne wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR

prof. dr hab. inż. Krzysztof Zaremba

Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Politechnice Warszawskiej

1. W trosce o członków społeczności akademickiej określa się i przyjmuje Politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Politechnice Warszawskiej.
2. Mając świadomość, że mobbing i dyskryminacja mają negatywny wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne każdego człowieka, poczucie własnej godności i wartości, a także efektywność pracy i nauki, Politechnika Warszawska będzie przykładła najwyższą wagę do prewencji, a także zwalczania tych zjawisk.
3. Ochroną przed mobbingiem i dyskryminacją obejmuje się wszystkich członków społeczności akademickiej bez względu na status prawny, rodzaj studiów, formę zatrudnienia, rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowisko.
4. Proces rozwiązywania w Politechnice Warszawskiej problemów wynikających z zachowań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji przebiegać będzie dwuetapowo: w etapie mediacyjnym i w etapie formalnym.
5. Postępowanie na każdym etapie powinno być przeprowadzone z zachowaniem zasad najwyższej staranności, obiektywizmu, poufności, a także z uwzględnieniem wrażliwości tematów mobbingu i dyskryminacji.
6. Wyżej wymienione zalecenia powinny być realizowane m.in. poprzez zapewnienie neutralnego i niepublicznego miejsca spotkań oraz stworzenie odpowiedniej spokojnej i życzliwej atmosfery.
7. W celu realizacji procesu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Politechnice Warszawskiej są wybierani i powoływani rzecznicy zaufania oraz uczelniany rzecznik zaufania. Osoba pełniąca funkcję rzecznika zaufania powinna posiadać odpowiednie kwalifikacje, wysoki poziom empatii, umiejętność słuchania, rozwiązywania sporów oraz właściwego zachowania w sytuacjach konfliktowych. Ponadto kompetencjami niezbędnymi do wykonywania roli rzecznika zaufania są: umiejętność racjonalnego osądu, wiedza z zakresu prawa i psychologii dotycząca różnych zachowań i zjawisk, w celu wyeliminowania zachowań niestanowiących mobbingu lub dyskryminacji, umiejętność rozwiązywania konfliktów oraz skutecznej komunikacji. Rzecznik zaufania powinien być osobą znaną w środowisku akademickim i cieszącą się zaufaniem.
8. Głównym zadaniem rzecznika zaufania jest wspieranie na etapie mediacyjnym każdej ze stron sporu w polubownym rozwiązywaniu problemów wynikłych z zachowań o znamionach mobbingu lub dyskryminacji na zasadach mediacji. Każdy rzecznik zaufania ma za zadanie pomagać zarówno w rozwiązywaniu konfliktów, wyjaśnianiu sytuacji trudnych, jak i wspierać w rozstrzyganiu sporów. Ponadto zadaniem każdego rzecznika zaufania jest edukowanie w zakresie przeciwdziałania mobbingowi lub dyskryminacji, a także propagowanie zachowań równościowych, etycznych i antyprzemocowych w PW.
9. Założeniem etapu mediacyjnego jest doprowadzenie stron do wspólnego polubownego rozwiązania sporu. Celem i przedmiotem działań w tym etapie nie jest ustalenie, kto ma rację, lecz wypracowanie rozwiązania, na które mogą dobrowolnie przystać wszystkie strony sporu.
10. Zastosowanie mediacji zakłada, że rzecznik zaufania będzie służył stronom pomocą we wzajemnej komunikacji, określeniu interesów i kwestii do dyskusji oraz dojściu do konsensusu.

11. Proces mediacji ma charakter dobrowolny, poufny i nieformalny stwarzający stronom konfliktu warunki umożliwiające osiągnięcie porozumienia, a nie narzucenie im autorytatywnego rozwiązania.
12. Powinnością rzecznika zaufania jest przyjęcie zainteresowanego, wysłuchanie go i rozpatrzenie sprawy w kontekście występowania lub nie znamion mobbingu i dyskryminacji. Etap ten ma służyć pomocy zainteresowanym osobom we wzajemnym wysłuchaniu, przedstawieniu własnych racji i argumentów, odnalezieniu wspólnych interesów i wypracowaniu możliwych rozwiązań, korzystnych dla obu stron konfliktu lub sporu. Rzecznik zaufania pomaga osobom zainteresowanym skoncentrować się na rozwiązaniu problemów, uzgodnić na czym one polegają, a następnie wypracować satysfakcjonujące porozumienie. Rzecznik zaufania nie może narzucać stronom własnej propozycji rozwiązań konfliktu lub sporu. Posługując się metodami mediacyjnymi w trakcie ich prowadzenia musi zachować neutralność i bezstronność. Rzecznik zaufania dołoży wszelkich starań, aby na przeprowadzenie mediacji zgodziły się obie strony konfliktu lub sporu.
13. Rzecznicy mają do dyspozycji dostęp do odpowiednio wyposażonych pomieszczeń w celu realizowania swoich zadań oraz przechodzą odpowiednie przeszkolenie z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, stosowania technik mediacyjnych, umiejętności zachowania się w sytuacjach trudnych i konfliktowych oraz skuteczności w działaniu.
14. Rzecznik zaufania pełni swoją rolę w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostce lub grupie jednostek, dla których został wybrany oraz dla studentów i doktorantów, dla których został powołany.
15. Rzecznik zaufania jest osobą niezależną i neutralną, do której członkowie społeczności akademickiej PW mogą się zwracać w sprawach dotyczących mobbingu i dyskryminacji. Pomoc rzecznika zaufania ma charakter poufny, a każdy zainteresowany może liczyć na poważne potraktowanie sprawy i obiektywne podejście. Istotą działania rzecznika zaufania jest dążenie do polubownego rozstrzygnięcia problemu. Rzecznicy zaufania powinni ze sobą współpracować, wymieniać doświadczenia oraz rekomendować „dobre praktyki”.
16. Uczelniany rzecznik zaufania koordynuje działania rzeczników zaufania, a także pełni rolę rzecznika zaufania w jednostce lub grupie jednostek w przypadku nie dokonania wyboru.
17. Studencki rzecznik zaufania, rozpatruje sprawy sporne, w przypadku gdy stronami konfliktu są studenci.
18. Doktorancki rzecznik zaufania, rozpatruje sprawy sporne, w przypadku gdy stronami postępowania są:
 - 1) student – doktorant;
 - 2) doktorant – doktorant.
19. Nad realizowaniem procesu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w PW sprawują nadzór osoby wskazane w zarządzeniu Rektora, które przechodzą odpowiednie przeszkolenie w tym zakresie.
20. Prowadzone są następujące działania prewencyjne:
 - 1) badania społeczne pod kątem występowania zachowań o znamionach mobbingu i dyskryminacji;
 - 2) cykliczne szkolenia lub spotkania informacyjne nt. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji;
 - 3) propagowanie informacji nt. działań mediacyjnych i działalności rzeczników zaufania.