

# POLITECHNIKA WARSZAWSKA

Zarządzenie nr 27 /2022  
Rektora Politechniki Warszawskiej  
z dnia 5 kwietnia 2022 r.

w sprawie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i mobbingowi pracowników w Politechnice Warszawskiej

Na podstawie § 52 ust. 6 Statutu PW, w związku z art. 18<sup>3a</sup> i art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

## § 1

Użyte w zarządzeniu określenia oznaczają:

- 1) dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której pracownik ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony lub zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy;
- 2) dyskryminacja pośrednia – sytuacja, w której dla pracownika ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niego sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;
- 3) mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 4) molestowanie – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 5) molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec pracownika lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
- 6) nierówne traktowanie – traktowanie pracownika w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem pracownika wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;

- 7) pracodawca – Politechnika Warszawska, prawa i obowiązki pracodawcy wykonują odpowiednio: Rektor, prorektor ds. ogólnych, prorektor ds. Filii w Płocku, kanclerz;
- 8) pracownik – osoba świadcząca pracę na rzecz pracodawcy na podstawie stosunku pracy;
- 9) zainteresowany – pracownik Politechniki Warszawskiej, który uznaje, że wobec niego zastosowano nierówne traktowanie lub mobbing;
- 10) zasada równego traktowania – brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;
- 11) zgłoszenie – ustna lub pisemna informacja zainteresowanego dotycząca zastosowania wobec niego nierównego traktowania lub mobbingu.

## § 2

Zarządzenie określa zasady i tryb postępowania w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i mobbingowi pracowników Politechniki Warszawskiej oraz zasady i sposób postępowania w sytuacjach wystąpienia zjawisk noszących znamiona nierównego traktowania i mobbingu w stosunku do pracowników PW.

## § 3

1. W Politechnice Warszawskiej nie akceptuje się żadnych działań lub zachowań mających charakter dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu.
2. Zakazuje się wszelkich działań i zachowań noszących cechy dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu i zobowiązuje się wszystkich pracowników do przeciwdziałania stosowaniu tych działań i zachowań przez inne osoby.
3. Każdy pracownik jest zobowiązany aby przejawy dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu wobec własnej osoby lub innych pracowników niezwłocznie zgłaszać pracodawcy za pośrednictwem m.in.: uczelnianego rzecznika zaufania, rzeczników zaufania, społecznych inspektorów pracy, związków zawodowych.
4. Stosowanie działań mających znamiona dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu, jak też stwarzanie sytuacji zachęcających do takich zachowań, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

## § 4

1. W Politechnice Warszawskiej działa pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania.
2. W celu tworzenia i koordynowania polityki PW w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, Rektor powołuje Radę ds. równego traktowania, zwaną dalej „Radą”.
3. W skład Rady wchodzi:
  - 1) pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, pełniący funkcję przewodniczącego Rady;
  - 2) uczelniany rzecznik zaufania;
  - 3) przewodniczący Senackiej Komisji ds. Etyki Zawodowej;
  - 4) Uczelniany Społeczny Inspektor Pracy;
  - 5) przewodniczący Samorządu Studenckiego;
  - 6) przewodniczący Samorządu Doktorantów;
  - 7) przedstawiciele związków zawodowych działających w Politechnice Warszawskiej – po jednym z każdego związku zawodowego.
4. Przewodniczący Rady może na posiedzenia Rady zapraszać inne osoby.

## § 5

1. Proces przeciwdziałania w Politechnice Warszawskiej zjawiskom nierównego traktowania i mobbingu realizuje się w trzech etapach:
  - 1) prewencyjnym;

- 2) mediacyjnym;
- 3) formalnym.
2. W etapie prewencyjnym kanclerz we współpracy z prorektorem ds. ogólnych i prorektorem ds. Filii w Płocku:
  - 1) organizuje, poprzez Dział Szkoleń, szkolenia pracowników z zakresu problematyki nierównego traktowania i mobbingu oraz przeciwdziałania tym zjawiskom;
  - 2) organizuje tworzenie i udostępnianie materiałów informacyjnych na temat zakazu nierównego traktowania i mobbingu w celu promowania pożądaných zachowań i eliminacji niedopuszczalnych zachowań i zaniechań;
  - 3) organizuje tworzenie i funkcjonowanie systemu organizacyjno-szkoleniowego zmierzającego do stałego podnoszenia poziomu wiedzy osób pełniących funkcje kierownicze i zajmujących stanowiska kierownicze w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i mobbingowi oraz pod kątem umiejętności rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy i obowiązku stosowania obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy pracowników oraz systemu otwartej komunikacji z pracownikami.
3. W etapie mediacyjnym stosuje się postępowanie mediacyjne, celem którego jest polubowne rozwiązanie konfliktu.
4. W przypadku braku rozstrzygnięcia konfliktu w drodze mediacji, lub w przypadku, gdy zainteresowany nie widzi możliwości przeprowadzenia działań mediacyjnych może złożyć formalną skargę, odpowiednio do Rektora lub prorektora ds. ogólnych.
5. Złożenie skargi w trybie określonym w ust. 4 rozpoczyna etap formalny procesu.
6. Postępowanie na każdym etapie powinno być prowadzone z zachowaniem zasad najwyższej staranności, obiektywizmu i poufności.

#### § 6

W celu realizacji etapu mediacyjnego w PW działają:

- 1) wydziałowi rzecznicy zaufania, z zastrzeżeniem pkt 2;
  - 2) rzecznik zaufania dla pracowników Filii w Płocku;
  - 3) rzecznik zaufania dla pracowników ogólnouczelnianych jednostek organizacyjnych;
  - 4) rzecznik zaufania dla pracowników jednostek organizacyjnych administracji centralnej;
  - 5) uczelniany rzecznik zaufania
- zwani dalej „rzecznikami zaufania”.

#### § 7

1. Rzecznicy zaufania, o których mowa w § 6 pkt 1-4, pochodzą z wyboru.
2. Rzeczników zaufania, o których mowa w § 6 pkt 1-4, wybierają spośród siebie, pracownicy właściwych jednostek organizacyjnych lub grupy jednostek.
3. Wybory rzeczników zaufania odbywają się co 4 lata, równocześnie z wyborami społecznych inspektorów pracy i są organizowane przez związki zawodowe działające w Politechnice Warszawskiej, zgodnie z regulaminem wyboru społecznych inspektorów pracy.
4. Zgłoszony kandydat na rzecznika zaufania powinien wyrazić w formie pisemnej zgodę na kandydowanie.
5. W jednostkach, w których nie zostanie zgłoszony żaden kandydat, wybory nie odbywają się i stosuje się odpowiednio ust. 7.
6. Wybór następuje po uzyskaniu przez jednego z kandydatów bezwzględnej większości głosów w obecności co najmniej połowy pracowników uprawnionych do głosowania w danej jednostce. W razie uzyskania przez kandydatów równej liczby głosów, przeprowadza się drugą turę wyborów, której termin ustali komisja, o której mowa w regulaminie wyboru społecznych inspektorów pracy. Jeżeli regulamin wyborów społecznych inspektorów pracy przewiduje taką możliwość, przy braku wymaganego

kworum na zebraniu wyborczym, można przeprowadzić wybory z wykorzystaniem głosowania do urny. Szczegóły wyborów z wykorzystaniem urny określa regulamin, o którym mowa w ust. 3.

7. Jeśli w wyborach nie zostanie wybrana osoba, która miałaby pełnić funkcję rzecznika zaufania, o którym mowa w § 6 pkt 1-4, właściwym dla danej jednostki lub grupy jednostek rzecznikiem zaufania staje się uczelniany rzecznik zaufania.
8. Pracownicy ogólnouczelnianych jednostek organizacyjnych wybierają jednego wspólnego rzecznika zaufania. Kierownik ogólnouczelnianej jednostki organizacyjnej w każdym czasie może zgłosić do uczelnianego rzecznika zaufania potrzebę wybrania własnego rzecznika zaufania dla podległej mu jednostki organizacyjnej, którego wybiera się na okres do końca kadencji.
9. Kadencja rzeczników zaufania pochodzących z wyboru trwa 4 lata. Funkcję można pełnić nie dłużej niż przez dwie kadencje.
10. Rzecznik zaufania przestaje pełnić swoją funkcję w przypadku zrzeczenia się lub ustania stosunku pracy. W przypadku rażącego naruszenia zasad zachowania poufności, bezstronności i neutralności przez rzecznika zaufania, rzecznik może zostać odwołany przez Rektora po zaopiniowaniu przez Senat.
11. W przypadkach, o których mowa w ust. 10, przeprowadza się wybory uzupełniające. Wyborów uzupełniających nie przeprowadza się jedynie w ostatnim roku kadencji rzeczników, stosując odpowiednio ust. 7.
12. Kierownicy podstawowych i ogólnouczelnianych jednostek organizacyjnych oraz kanclerz i zastępca kanclerza ds. Filii w Płocku zapewnią rzecznikom zaufania warunki lokalowe, techniczne i materialne do prowadzenia powierzonych działań.

#### § 8

1. Uczelnianego rzecznika zaufania, powołuje Rektor po zaopiniowaniu przez Senat.
2. Rzecznicy zaufania w swojej działalności kierują się zasadami: poufności, bezstronności (rozumianej jako równe traktowanie wszelkich stron konfliktu) i neutralności (rozumianej jako stosunek mediatora do konfliktu, charakteryzujący się nienarzucaniem stronom rozwiązań wyjścia z konfliktu).
3. Rzecznicy zaufania są w swoich działaniach niezależni.
4. Podjęcie czynności rzeczników zaufania następuje:
  - 1) po zgłoszeniu przez zainteresowanego;
  - 2) na wniosek związku zawodowego działającego w Politechnice Warszawskiej;
  - 3) na wniosek społecznego inspektora pracy;
  - 4) na wniosek Rektora.

#### § 9

Rzecznicy zaufania w swoich działaniach opierają się na zasadach etycznych oraz standardach działania przyjętych przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Ombudsmanów.

#### § 10

Do zadań uczelnianego rzecznika zaufania należy:

- 1) wykonywanie obowiązków rzecznika zaufania, jeśli w wyborach nie zostanie wybrany któryś z rzeczników zaufania, o których mowa w § 6 pkt 1-4;
- 2) koordynacja działań rzeczników zaufania;
- 3) wskazanie, na wniosek zainteresowanego, innego rzecznika zaufania niż wynika to z właściwości wskazanej w § 6;
- 4) organizowanie szkoleń i konsultacji dla rzeczników zaufania;
- 5) wspomaganie stron w rozwiązaniu konfliktu, polegające w szczególności na pomocy w zdiagnozowaniu problemu i wyborze określonych sposobów rozwiązania,

- względnie na samodzielnym doprowadzeniu do rozwiązania sporu;
- 6) niezwłoczne zgłaszanie pracodawcy wszystkich przypadków ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w związku z ujawnionym działaniem mającym znamiona dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego oraz mobbingu;
  - 7) zgłaszanie pracodawcy potrzeb w zakresie zapewnienia sprawnego i skutecznego systemu mediacji;
  - 8) współpraca ze związkami zawodowymi działającymi w PW i społecznymi inspektorami pracy w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i mobbingowi;
  - 9) podejmowanie działań wyjaśniających, w tym kontakt z właściwymi jednostkami organizacyjnymi PW w celu uzyskania stosownej informacji w prowadzonym postępowaniu mediacyjnym oraz informowanie pracodawcy o każdej odmowie udzielenia pomocy lub złożenia wyjaśnień;
  - 10) promocja alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów w środowisku akademickim;
  - 11) tworzenie rocznych sprawozdań z zakresu prowadzonej działalności w uzgodnieniu z Radą ds. równego traktowania oraz przedstawienie ich pełnomocnikowi Rektora ds. równego traktowania, Senackiej Komisji ds. Etyki Zawodowej oraz Rektorskiej Komisji ds. Społecznej Odpowiedzialności Politechniki Warszawskiej (najpóźniej do dnia 31 marca, za każdy poprzedni rok kalendarzowy);
  - 12) przygotowanie, w uzgodnieniu z Radą ds. równego traktowania, rekomendacji działań służących przeciwdziałaniu nierównemu traktowaniu i mobbingowi w PW i przedłożenie ich pełnomocnikowi Rektora ds. równego traktowania oraz Senackiej Komisji ds. Etyki Zawodowej;
  - 13) bieżąca współpraca z pełnomocnikiem Rektora ds. równego traktowania;
  - 14) szkolenie pracowników i prowadzenie kampanii społecznych z zakresu zapobiegania nierównemu traktowaniu i mobbingowi;
  - 15) współpraca z osobami pełniącymi funkcje kierownicze w zakresie objętym zakresem zadań uczelnianego rzecznika zaufania;
  - 16) współpraca z Senacką Komisją ds. Etyki Zawodowej;
  - 17) współpraca z Rektorską Komisją ds. Społecznej Odpowiedzialności Politechniki Warszawskiej.

## § 11

Uczelniany rzecznik zaufania realizuje zadania, o których mowa w § 10, w szczególności przez:

- 1) rozmowę lub konsultację z zainteresowanym oraz pracownikami;
- 2) udzielanie w uzasadnionych przypadkach stosownej informacji pisemnej;
- 3) podejmowanie inicjatywy w zakresie identyfikowania przejawów nierównego traktowania i kontaktu ze wszystkimi osobami zaangażowanymi w konflikt oraz organizowania spotkań indywidualnych i wspólnych między nimi;
- 4) wyjaśnianie stronom istoty mediacji i innych alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów;
- 5) współpracę z jednostkami organizacyjnymi PW;
- 6) pomoc i współorganizowanie szkoleń z zakresu umiejętności radzenia sobie z konfliktami, kontaktami interpersonalnymi oraz konferencji dotyczących alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów;
- 7) upowszechnianie informacji o działalności uczelnianego rzecznika zaufania w jednostkach organizacyjnych PW oraz współpracę z nimi w celu promocji efektywnego rozwiązywania konfliktów i alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów.

## § 12

1. Każdy zainteresowany ma możliwość zgłoszenia, że wobec niego stosowane jest nierówne traktowanie lub mobbing odpowiedniemu rzecznikowi zaufania lub uczelnianemu

- rzecznikowi zaufania. Zainteresowany dokonujący zgłoszenia ma prawo do zachowania poufności.
2. Zgłoszenia można dokonać pisemnie lub ustnie. Każde pisemne zgłoszenie nierównego traktowania lub mobbing do rzecznika zaufania powinno, w miarę możliwości, zawierać:
    - 1) opis działań lub zachowań, które zdaniem zainteresowanego, stanowią nierówne traktowanie lub mobbing;
    - 2) wskazanie imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem zainteresowanego, są winni nierównego traktowania lub mobbingu, jeśli jest to możliwe do określenia przez zainteresowanego;
    - 3) wskazanie dowodów potwierdzających, że przedstawione przez zainteresowanego działania lub zachowania mają lub miały miejsce.
  3. W przypadku zgłoszenia ustnego rzecznik zaufania zobowiązany jest do sporządzenia notatki ze zgłoszenia zawierającej elementy, o których mowa w ust. 2.
  4. Rzecznik zaufania służy stronom konfliktu pomocą we wzajemnej komunikacji, w określeniu interesów i kwestii do dyskusji oraz w dojściu do porozumienia.
  5. W celu właściwego określenia zakresu konfliktu zainteresowany, rzecznik zaufania oraz uczelniany rzecznik zaufania mogą powoływać świadków.
  6. W uzasadnionych przypadkach, uczelniany rzecznik zaufania oraz rzecznicy zaufania w trakcie prowadzenia mediacji w danej sprawie mogą zwracać się do jednostek uczelni, w celu uzyskania informacji, porady lub konsultacji.

### § 13

Rzecznicy zaufania zobowiązani są do:

- 1) przeprowadzenia spotkania z zainteresowanym, rozpoznania sprawy i podjęcia rozstrzygnięcia o zakwalifikowaniu zgłoszonej sprawy do mediacji, w ciągu 10 dni roboczych od dnia złożenia zgłoszenia przez zainteresowanego;
- 2) wspomagania zainteresowanego w rozwiązaniu sprawy poprzez np. uzyskanie informacji lub wyjaśnienie sprawy we właściwej jednostce, w której nastąpiło zdarzenie powodujące zgłoszenie;
- 3) przedstawienia stosownej informacji dotyczącej funkcjonowania regulacji obowiązujących w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i mobbingowi w PW, w tym wskazanie osób właściwych do załatwienia sprawy w przypadku nierozwiązania sporu na etapie mediacyjnym;
- 4) podjęcia próby rozwiązania problemu w sposób najbardziej efektywny, jednocześnie minimalizując poziom stresu uczestników mediacji;
- 5) zaproponowania stronom sposobu rozwiązania problemu;
- 6) przygotowania, w przypadku pomyślnie zakończonych postępowania mediacyjnego, i doprowadzenia do podpisania przez strony, w obecności rzecznika zaufania, ugody;
- 7) przygotowania i wydania, po każdym spotkaniu, zainteresowanemu bądź stronom konfliktu protokołu ze spotkania, w którym przedstawia się temat oraz podjęte działania;
- 8) przygotowania dokumentu kończącego etap mediacyjny (w trzech egzemplarzach po jednym egzemplarzu dla zainteresowanego, dla osoby której dotyczy zarzut oraz trzeci egzemplarz do dokumentacji prowadzonej przez rzecznika zaufania);
- 9) współpracy z pozostałymi rzecznikami w ramach pełnionych obowiązków;
- 10) pełnienia dyżurów umożliwiających dostępność dla zainteresowanych;
- 11) prowadzenia ewidencji przeprowadzonych spotkań;
- 12) tworzenia rocznych sprawozdań z prowadzonej działalności i ich przekazywania do końca lutego za rok poprzedni uczelnianemu rzecznikowi zaufania.

#### § 14

1. Etap mediacyjny powinien zostać zakończony w okresie do 3 miesięcy od dnia zgłoszenia przez zainteresowanego i może zostać przedłużony, jeśli będzie to sprzyjać ugodowemu załatwieniu sprawy.
2. W przypadku niez uzyskania zgody na zawarcie ugody lub niepodpisania ugody przez jedną ze stron, zainteresowany, w terminie 14 dni od zakończenia procesu mediacyjnego, może złożyć skargę odpowiednio do Rektora lub prorektora ds. ogólnych.
3. Złożenie przez zainteresowanego skargi, o której mowa w ust. 2 rozpoczyna etap formalny, w ramach którego, odpowiednio Rektor lub prorektor ds. ogólnych zapoznaje się ze sprawą i podejmuje decyzję w oparciu o przepisy Kodeksu pracy, ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz Regulaminu pracy PW.
4. Etapu mediacji nie stosuje w przypadku niebudzącego wątpliwości ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w związku z ujawnionym działaniem mającym znamiona dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego oraz mobbingu lub na wniosek zainteresowanego.

#### § 15

1. Biuro ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni tworzy i redaguje witrynę poświęconą polityce Uczelni w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i mobbingowi, zawierającą w szczególności informacje dotyczące m.in.:
  - 1) możliwości postępowania w razie wystąpienia niepokojących zjawisk o charakterze nierównego traktowania lub mobbingu;
  - 2) kompetencji i zadań uczelnianego rzecznika zaufania oraz kompetencji rzeczników zaufania, pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania, Rektorskiej Komisji ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, Rady ds. równego traktowania.
2. Biuro Komunikacji i Promocji umieści na stronie głównej PW link do strony wskazanej w ust. 1 wraz z odpowiednim opisem promującym politykę Politechniki Warszawskiej w zakresie przeciwdziałaniem nierównemu traktowaniu i mobbingowi. Lokalizacja linku oraz opis zostanie dostosowana do architektury strony głównej PW.

#### § 16

1. Rzecznicy zaufania wybrani na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących stają się rzecznikami zaufania w rozumieniu niniejszego zarządzenia i pełnią swoje funkcje do końca kadencji, na którą zostali wybrani, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Uczelniany rzecznik zaufania wybrany na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących pełni swoją funkcję do czasu powołania uczelnianego rzecznika zaufania na podstawie § 8 niniejszego zarządzenia.

#### § 17

Traci moc zarządzenie nr 176/2020 Rektora Politechniki Warszawskiej z dnia 22 grudnia 2020 roku w sprawie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Politechnice Warszawskiej.

#### § 18

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR

prof. dr hab. inż. Krzysztof Zaremba