

[1] UWAGI KRYTYCZNE DO OBOWIĄZUJĄCYCH W UŁ REGULACJI DOTYCZĄCYCH KOMISJI ANTYMOBBINGOWEJ I ZESPOŁU DS. PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

Do niedawna jedyną ścieżką postępowania na polskich uczelniach była droga dyscyplinarna. Rzecznik Praw Obywatelskich podejmował działania wskazujące na potrzebę zmian systemowych, zmieniło się także prawo. Uczelnie zaczęły przyjmować rozwiązania antyprzemocowe. Tak stało się również na Uniwersytecie Łódzkim. Doceniamy zaproponowane rozwiązania, uważamy jednak, że warto je nie tylko udoskonalić, ale nade wszystko dostosować do wymagań przewidzianych w przepisach prawa.

W ramach rozwiązań przyjętych w Uniwersytecie Łódzkim funkcjonują dwa niezależne gremia – Zespół ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji oraz Komisja Antymobbingowa. Pierwsze gremium dotychczas należało do pionu Prorektora ds. studentów i jakości kształcenia, a drugie – pionu Prorektora ds. współpracy z zagranicą. Skład Komisji Antymobbingowej podano do publicznej wiadomości na stronie UŁ. Nie odnotowano na niej istnienia Zespołu ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, tym samym nie podano publicznie jego składu (dowód w postaci *screenshotu*).

Osoby, które mają dostęp do aktów prawnych uczelni, mogą zapoznać się z zarządzeniami Rektora UŁ nr 184 z 29 września 2020 r. ws. powołania Komisji Antymobbingowej w UŁ oraz nr 81 i 82 z 16 marca 2023 r., które wprowadzają procedurę antymobbingową, powołują Koordynatora ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi oraz Zespół ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, w którym podano skład Zespołu. Informacje te dostępne są także w portalu pracowniczym.

Warto podkreślić, że wewnętrzne akty prawa w UŁ stanowią o bardzo bliskich związkach Zespołu ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Komisji Antymobbingowej, ponieważ:

- w UŁ powołano wyłącznie jednego koordynatora, do którego wpływają wszystkie zgłoszenia i który przydziela je do Zespołu bądź Komisji,
- procedura antymobbingowa zakłada, że Komisja w ramach prowadzonych spraw w każdym momencie może przekazać je do postępowania mediacyjnego, które w UŁ prowadzone ma być przez Zespół ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji,
- zająć się skład osobowy (poza Koordynatorką w obu gremiach zasiada ten sam przedstawiciel Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność Uniwersytetu Łódzkiego).

Osobną kwestią jest także zazębianie się składów między Komisją Antymobbingową a Komisją Pojednawczą. Sytuacje takie nie powinny mieć miejsca. Członkinie i członkowie społeczności UŁ powinny/i należeć tylko do jednego ze wskazanych gremiów.

Obowiązujące w uczelni procedury czynią z Komisji Antymobbingowej organ *quasi-sądowy*. Znajduje to odzwierciedlenie na poziomie terminologii – np. skład orzekający, jak i w zakresie czynności podejmowanych przez Komisję. Zadaniem składu orzekającego jest ustalenie, czy sprawy wnoszone jako skargi wyczerpują kodeksowe znamiona mobbingu, sporządzenie opinii dla Rektora UŁ. Tymczasem w świetle kodeksowego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi komisja powinna mieć charakter ściśle prewencyjny, zapobiegający występowaniu patologii w środowisku pracy, a nie wyrokujący o istnieniu bądź nieistnieniu mobbingu w konkretnym przypadku.

Z kolei do zadań Zespołu ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji należy zwłaszcza prowadzenie postępowania mediacyjnego, prowadzenie postępowania wyjaśniającego w odniesieniu do zachowań dyskryminacyjnych, w uzasadnionych przypadkach przekazywanie spraw do Komisji Antymobbingowej, konsultacje dla pracowników i studentów UŁ w zakresie problemów dotyczących dyskryminacji i mobbingu. W skład zespołu wchodzi przedstawiciele doktorantów i studentów.

Komentarz:

W sytuacji, w której na stronie UŁ nie informuje się o istnieniu Zespołu ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji wątpliwe staje się pełnienie przez to gremium roli konsultacyjnej.

W sytuacji, w której Zespołowi ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji powierza się zadanie prowadzenia mediacji, nie informuje się o tym, kto z członków tego gremium ma uprawnienia do prowadzenia mediacji i wystarczające doświadczenie w tym zakresie. Powierzenie w konkretnych sprawach mediacji osobom spoza zespołu wskazuje, że przyjęte rozwiązanie nie jest skuteczne.

Za niewłaściwą należy uznać sytuację, w której określona osoba zaangażowana jest jednocześnie w działania przypisane obu zespołom i to w sprawach dotyczących tego samego podmiotu, co przy obecnej konstrukcji procedury nie dodaje jej działaniom przejrzystości.

Skład Zespołu ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji zdominowany jest przez osoby, które pełnią funkcje kierownicze. Biorąc pod uwagę nierówność poziomu władzy, a także fakt, że skargi wnoszone mogą być w kontekście dyskryminacji czy mobbingu wynikających z nadużycia

władzy, należałoby przemyśleć tę kwestię. W składzie Zespołu nieobecni są – dla przykładu – specjaliści od antropologii, socjologii, etyki i filozofii. Jeśli zgodzimy się, że wśród najczęściej wymienianych powodów dyskryminacji są światopogląd, religia, wyznanie, pochodzenie etniczne i narodowość, płeć i tożsamość płciowa, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie społeczne i status materialny to skład zespołu nie posiada ekspertów od wszystkich wymienionych zagadnień.

Wątpliwości budzi nade wszystko model Komisji Antymobbingowej, w ramach którego pełni ona funkcję *quasi-sądu*. Komisja nie jest takim organem, nie może badać wszystkich przesłanek mobbingu i żądać dowodzenia wszystkich znamion ustawowych od osoby spotykającej się z naruszeniami; komisja nie może wyrokować, o tym, czy ma miejsce mobbing, czy nie, tylko ma na celu pomoc w rozwiązywaniu problemu i sugerowanie innych środków, możliwych do zaaplikowania w organizacji – adekwatnie do występujących naruszeń.

Obowiązująca zasada domniemania niewinności oraz brak kompetencji procesowych uzasadniają, by komisja ta kierowała sprawy do dalszych organów mających odpowiednie kompetencje albo w treść działalności których wpisana jest możliwość ugodowego załatwienia sprawy; wzór skargi nie powinien zawierać takich określeń sugerujących, jak mobbingowany i mobbingujący!

Najważniejszym zadaniem, które powinny realizować gremia przeciwdziałające przemocy jest profilaktyka. Komisja Antymobbingowa nie pełni takiej funkcji (chyba, że uznamy, że wywołuje efekt mrozący, ale nie jest to żadne działanie strukturalne i niewątpliwe). Nic natomiast nie wiadomo nt. działań profilaktycznych Zespołu.

Postępowanie przed Komisją Antymobbingową powinno charakteryzować się odformalizowaniem, nie powinno polegać na wielomiesięcznym prowadzeniu wysłuchań, które w istocie nie różnią się od przesłuchań, które w ramach Uczelni prowadzić mogą tylko Rzecznicy Dyscyplinarni; należy umożliwić nagrywane postępowania i przechowywanie nagrań z uwzględnieniem zasad poufności; z posiedzenia Komisji powinny być sporządzane krótkie protokoły.

Istotnym brakiem procedury antymobbingowej jest to, że wprost dopuszcza ona wyłącznie rozpatrywanie skargi na mobbing. Procedura powinna przewidywać także możliwość wyjaśnienia sprawy w sytuacji, gdy zarzut pojawi się w przestrzeni publicznej, choć nie będzie wniesiony formalnie do Komisji, a osoba oskarżona może chcieć sprawę wyjaśnić.

W procedurze nie ma także jasno opisanej sytuacji, co dzieje się, gdy mediacja kończy się niepowodzeniem (choć jest to przedstawione na grafice obrazującej etapy postępowania).

Procedura nie reguluje czasu, w którym Rektor musi podjąć decyzję po otrzymaniu opinii od składów badających daną sprawę. Jego decyzje nie są komunikowane osobom, które przygotowują opinie z rekomendacjami. Poza tym nie jest jasne to, jakie decyzje może podjąć Rektor. Tymczasem, zgodnie z zakresem kompetencji w sprawach pracowniczych wchodzi w rachubę możliwość zastosowania środków prawnych dyscyplinujących naruszydela (odpowiedzialność dyscyplinarna, porządkowa, zwolnienie z pracy) albo mających na celu pomoc osobie pokrzywdzonej – np. poprzez wypowiedzenie zmieniające warunków pracy i przeniesienie pracownika do innej jednostki albo inny – adekwatnie do sprawy - sposób ograniczenia kontaktów z naruszydela. W pozostałym zakresie równolegle powinny być uruchamiane odpowiednie instytucje i podmioty, funkcjonujące w uczelni – w obszarze szeroko rozumianego BHP.

Bieżąca procedura nie zawiera zapisów dotyczących dostępności tłumacza na język migowy, ani sposobu postępowania z osobami niepolskojęzycznymi.

Osobną kwestią jest rozproszenie w ramach UŁ działań związanych z szeroko rozumianą przemocą w środowisku pracy, obejmującą zróżnicowane formy dyskryminacji i mobbingu. Przyczyn takiego stanu postrzegać należy w braku należytej koordynacji wspólnych działań wyspecjalizowanych gremiów. Poza szkoleniem BHP, w którym w jakimś stopniu pojawiają się sprawy związane z szeroko rozumianą przemocą w środowisku pracy (nota bene slajdy z tego zakresu są częścią bardzo dużego pakietu, często przeklikiwanego), brakuje obowiązkowych szkoleń z przedmiotowego zakresu. Szkolenia dobrowolne są liczne, oferowane w ramach różnych programów. W dużej mierze mają one jednak dublujące się treści i nie zawsze prowadzone są jak należy, co nie zachęca do udziału w nich. Część z nich nie odbywa się z powodu braku chętnych. Dublowanie szkoleń może także generować zbędne obciążenia finansowe dla uczelni. O ile praca gremiów wyspecjalizowanych jest potrzebna, o tyle potrzebna jest także koordynacja wspólnych działań, w tym wprowadzenie szkoleń obowiązkowych w innej formie, a przy szkoleniach fakultatywnych troska o niedublowanie treści i czytelny kalendarz, uwzględniający liczne obowiązki jakimi są obciążeni pracownicy. Dla dobra osób pracujących i studiujących istotny jest także przepływ informacji, istnienie

przejrzystych i zrozumiałych procedur, adekwatnych do celu prewencji, a także ścisła współpraca i wymiana doświadczeń między gremiami wyspecjalizowanymi.

KOMISJE REKTORSKIE

Kadencja 2020-2024

KOMISJA DO SPRAW STUDIÓW DOKTORANCKICH - do 31.12.2023 r.

KOMISJA POZEGNAWCZA

KOMISJA DO SPRAW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

KOMISJA DO SPRAW DYDAKTYCZNYCH I SPRAW STUDENCKICH

KOMISJA DO SPRAW PROGRAU WYKONYWANYCH MIĘDZYBODOWEJ

KOMISJA DS. REGULAMINU STUDIÓW

KOMISJA WIEZKANKOWA

KOMISJA DO SPRAW ETYKI BADAŃ NAUKOWYCH

KOMISJA DO SPRAW SZKÓŁ DOKTORSKICH

KOMISJA ANTYHOBENKOWA

KOMISJA DS. DOSKONALENIA DYDAKTYKI

UCZELNIANA KOMISJA OCENIAJĄCA

ODWOŁAWCZA KOMISJA OCENIAJĄCA

POZAWYDZIAŁOWA KOMISJA OCENIAJĄCA

POZOSTALE

KOMITET STERUJĄCY DS. WODRAŻANIA ZASAD GOSPODARSTWA FINANSOWEJ UL

RADA WYDAWNICZA

RADA BIBLIOTECZNA

KOMISJA DO SPRAW ROZSTRZYGANIA KONKURSÓW NA NAJLEPSZY PODRĘCZNIK AKADEMICKI

ZESPÓŁ DO SPRAW STRATEGII UL

KOMISJA GODNOŚCI HONOROWYCH

UCZELNIANA RADA DS. JAKOŚCI KSZTAŁCENIA UL

RADA NADZORUJĄCA CENTRUM TRANSFERU TECHNOLOGII

RZECZNIK DYSCIPLINARNY

ZESPÓŁ DS. WODROŻENIA KOMPLEKSOWEGO I ZINTEGROWANEGO SYSTEMU ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM INFORMACJI

UNIWERSYTET
ŁÓDŹ

ul. Niewiadomska 6/8, 90-136 Łódź

NIP: 724 000 12-43

KONTAKT

19°

19°

Newsletter #UnilLodz

adres e-mail

DODAJ

Komunikat zgodny na przetwarzanie danych

niekwestionowany i informacyjny

komunikat zgodny na przetwarzanie danych

Bądź na bieżąco

Obserwuj Uniwersytet Łódź w mediach społecznościowych

f

in

in

in

in

in

in

in

in

in

SKLEP UL

ZARZĄDZAJ COOKIES

LISTA WYDZIAŁÓW I JEDNOSTEK

Wskazanie na
stronie internetowej
UL Łódź

Wskazanie na
stronie internetowej
UL Łódź

08:12

04.09.2024