

# Zasady postępowania Krajowej Reprezentacji Doktorantów w zakresie rozwiązywania wewnętrznych sytuacji spornych lub konfliktowych

## § 1. Postanowienia ogólne

1. Zasady postępowania ustalone za pomocą niniejszego dokumentu dotyczą rozwiązywania sytuacji spornych lub konfliktowych w obrębie działalności organów Krajowej Reprezentacji Doktorantów oraz zespołów i komisji działających przy Krajowej Reprezentacji Doktorantów lub powołanych do realizacji oznaczonych zadań związanych z funkcjonowaniem Krajowej Reprezentacji Doktorantów.
2. Niniejszy dokument nie ma zastosowania przy rozwiązywaniu sytuacji spornych lub konfliktowych w podmiotach niezależnych, takich jak samorzady doktorantów czy porozumienia międzypodmiotowe, z wyjątkiem ich udziału w konkretnych, sformalizowanych projektach lub działaniach KRD. Krajowa Reprezentacja Doktorantów nie ingeruje w autonomię i niezależność samorządów doktorantów oraz porozumień międzypodmiotowych.
3. Procedura nie ma zastosowania w relacjach wynikających ze stosunku pracy, które regulują w szczególności właściwe przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. 2022 poz. 1510 ze zm.)
4. Niniejsze Zasady postępowania mają charakter wewnętrzny i nie uchybiają właściwym przepisom prawa, w szczególności przepisom regulującym odpowiedzialność karną, cywilną czy dyscyplinarną.
5. Użyte w dokumencie określenia oznaczają:
  - 1) KRD lub organizacja – Krajowa Reprezentacja Doktorantów, o której mowa w przepisach ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 583 – dalej jako: PSWiN).
  - 2) Organy KRD – członkowie organów statutowych KRD, z wyłączeniem Zjazdu Delegatów.
  - 3) Mobbing – działania lub zachowania dotyczące osoby lub skierowane przeciwko osobie należącej do organów Krajowej Reprezentacji Doktorantów lub wchodzącej w skład zespołu lub komisji, o której mowa w § 1 ust. 1 Zasad postępowania, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności organizacyjnej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie osoby, izolowanie jej lub wyeliminowanie z prac organizacji.

- 4) Zasady postępowania – niniejsza procedura, mająca na celu wyjaśnienie i rozwiązanie sytuacji spornych lub konfliktowych w sposób bezpieczny i komfortowy dla stron. Rozwiązania dotyczące spraw mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania w strukturze Krajowej Reprezentacji Doktorantów.
- 5) Członek KRD – osoba wchodząca w skład statutowych organów KRD lub wchodząca w skład zespołu lub komisji, o której mowa w § 1 ust. 1 Zasad postępowania.
- 6) Zespół Reagujący lub Zespół – wewnętrzna jednostka KRD, stanowiąca zespół składający się z osób, do których wpłynęło zgłoszenie o mobbingu, dyskryminacji lub zachowaniach wykluczających na zasadach określonych w Zasadach postępowania (§ 2).

6. Dokument ma na celu w szczególności:

- zwrócenie uwagi na istotę działań edukacyjnych w zakresie nierównego traktowania i sposobów postępowania;
- określenie zasad rozwiązywania sytuacji spornych lub konfliktowych w strukturach KRD;
- przeciwdziałanie sytuacjom spornym lub konfliktowym, mobbingowi oraz dyskryminacji;
- podejmowanie działań interwencyjnych;
- niwelowanie skutków stwierdzonych przypadków sytuacji konfliktowych (w tym mobbingu);
- umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między członkami KRD oraz organami podległymi.

7. Stosowanie mobbingu, dyskryminacji i nierówne traktowanie członków Krajowej Reprezentacji Doktorantów stanowi poważne naruszenie podstawowych obowiązków i kultury współpracy w organizacji.

8. Wszystkich członków Krajowej Reprezentacji Doktorantów zobowiązuje się do niepodejmowania działań mających cechy mobbingu i dyskryminacji oraz do przeciwdziałania ich stosowaniu.

9. Bezpodstawne pomawianie o mobbing, dyskryminację i nierówne traktowanie w złej wierze jest zabronione oraz może wiązać się z konsekwencjami przewidzianymi we właściwych przepisach prawa.

## § 2. Zasady postępowania

1. Osoba, która uznała, że znajduje się w sytuacji spornej lub konfliktowej, została poddana mobbingowi, dyskryminacji albo nierównemu traktowaniu lub była świadkiem takich działań, może zgłosić ten fakt pisemnie lub z zachowaniem formy elektronicznej do wybranych przez siebie co najmniej trzech osób spośród członków Zarządu, Komisji Rewizyjnej, Rzecznika Praw Doktoranta lub jego zastępców.
2. Pisemne zgłoszenie powinno zawierać:
  - 1) przedstawienie konkretnych działań lub zachowań uznanych przez daną osobę za źródło sporu lub konfliktu, mobbing, dyskryminację lub nierówne traktowanie, datę lub okres, którego to działanie lub zachowania dotyczą;
  - 2) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym również wskazanie świadków;
  - 3) wskazanie sprawcy lub sprawców mobbingu lub dyskryminacji;
  - 4) wskazanie w dokumencie wszystkich osób, do których skarga została skierowana;
  - 5) datę złożenia zgłoszenia wraz z własnoręcznym podpisem lub równoważnym kwalifikowanym podpisem elektronicznym.
3. Anonimowe lub niepodpisane zgłoszenie nie podlega rozpatrzeniu.
4. W terminie 5 dni roboczych od daty otrzymania zgłoszenia, Zespół Reagujący ustala datę spotkania w celu analizy i interpretacji otrzymanego dokumentu. Spotkanie powinno odbyć się w ciągu 10 dni roboczych od otrzymania zgłoszenia.
5. Członkowie Zespołu Reagującego zobowiązani są do wybrania spośród siebie przewodniczącego odpowiedzialnego za pracę Zespołu. Wszyscy członkowie zobowiązani są do złożenia oświadczenia o bezstronności zgodnego ze wzorem stanowiącym załącznik do niniejszych działań.
6. Zespół obraduje na posiedzeniach zwoływanych przez przewodniczącego w zależności od potrzeb Zespołu. Z posiedzenia sporządza się protokół podpisany przez wszystkich członków Zespołu.
7. Zespół obraduje tylko w pełnym składzie, a decyzje przyjmowane są zwykłą większością głosów.
8. Postępowanie Zespołu ma charakter niejawny. Zespół rozpatruje zgłoszenie z zachowaniem zasad bezstronności oraz ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku prac informacje.

9. W celu wyjaśnienia zgłoszenia Zespół ma prawo wysłuchać osobę zgłaszającą, osobę wskazaną jako sprawcę oraz świadków, o ile zostali wskazani. W tym celu Zespół może wzywać strony i świadków do stawienia przed Zespołem.
10. Zarówno w przypadku uznania przez Zespół zgłoszenia za zasadne jak i wniesione bezpodstawnie, odpowiednie organy KRD wskazane przez Zespół powinny podjąć działania mające na celu wyeliminowanie stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałanie ich powtórzeniu.

### **§ 3. Postanowienia końcowe**

1. Członkowie Krajowej Reprezentacji Doktorantów zobligowani są do zapoznania się z niniejszymi Zasadami postępowania.
2. Protokół i oświadczenia przechowuje się w archiwum Krajowej Reprezentacji Doktorantów.
3. Niniejsze Zasady postępowania wchodzi w życie z dniem przyjęcia właściwej uchwały Zarządu KRD.

*Załącznik nr 1 do Zasad postępowania Krajowej Reprezentacji Doktorantów  
w zakresie rozwiązywania wewnętrznych sytuacji spornych  
lub konfliktowych*

.....  
miejsowość, data

.....  
nazwisko i imię

.....  
stanowisko/pelniona funkcja w KR D

OŚWIADCZENIE  
przewodniczącego\*/członka\* Zespołu Reagującego

W związku ze złożonym przez .....  
zawiadomieniem oświadczam, że moje działania w Zespole Reagującym będą pokierowane  
chęcią rozstrzygnięcia problemu oraz będą się cechowały bezstronnością w jego  
rozwiązywaniu.

Zobowiązuję się również do zachowania tajemnicy i nierozpowszechniania informacji  
uzyskanych lub wytworzonych w związku z wykonywaniem obowiązków. Zobowiązuję się także  
do zachowania tajemnicy zarówno podczas trwania prac Zespołu, jak i po zakończeniu działań.

.....  
data i podpis

\*niepotrzebne skreślić