

REGULAMIN
przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji
w Uczelni Jana Wyżykowskiego

W trosce o bezpieczeństwo, równość, godność, niezbywalne i niepodzielne prawa człowieka, wolne od dyskryminacji i przemocy środowisko do pracy i nauki w Uczelni Jana Wyżykowskiego, dążymy do wdrażania standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania całej społeczności akademickiej.

Rozdział I
Postanowienia ogólne

§ 1

1. Uczelnia Jana Wyżykowskiego, zwana dalej Uczelnią lub UJW, prowadzi wewnętrzną politykę przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji.
2. Celem wewnętrznej polityki, o której mowa w ust. 1 jest:
 - 1) przeciwdziałanie mobbingowi;
 - 2) przeciwdziałanie dyskryminacji i wykorzystywaniu;
 - 3) określenie zasad postępowania w przypadku zjawisk mobbingu i dyskryminacji;
 - 4) budowanie pozytywnych relacji między członkami społeczności akademickiej UJW.
3. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
 - 1) wewnętrznej polityce – rozumie się wewnętrzną politykę przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji;
 - 2) pracodawcy – należy przez to rozumieć Uczelnię reprezentowaną przez jej Rektora lub osobę przez niego upoważnioną;
 - 3) społeczności akademickiej – rozumie się przez to osoby uczestniczące w życiu i funkcjonowaniu Uczelni tj. jej:
 - a. pracowników, czyli osoby zatrudnione w Uczelni na podstawie stosunku pracy i osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych;
 - b. studentów, czyli osoby studiujące w Uczelni, także słuchaczy studiów podyplomowych i Uniwersytetu Trzeciego Wieku;
 - 4) osobie – należy przez to rozumieć członka społeczności akademickiej UJW;

- 5) osobie skarżącej się – rozumie się przez to osobę wnoszącą skargę o stosowanie wobec niej lub innego członka społeczności akademickiej mobbingu lub dyskryminacji;
- 6) osobie obwinionej – rozumie się przez to osobę obwinioną o stosowanie mobbingu lub dyskryminacji;
- 7) dyskryminacji – rozumie się przez to nierówne, gorsze, niesprawiedliwe traktowanie osoby lub grup osób ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, takie jak: płeć, tożsamość płciowa, kolor skóry (rasa), pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek, orientacja psychoseksualna, status społeczny i ekonomiczny i in.;
- 8) mobbingu – rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące osoby, skierowane przeciwko osobie, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu osoby, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie osoby, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub grupy studenckiej;
- 9) komisji – rozumie się przez to Komisję Przeciwdziałania Zjawiskom Dyskryminacji i Mobbingowi, stanowiącą organ kolegialny, powoływany przez Rektora w celu rozpatrzenia skargi o mobbing i/lub dyskryminację;
- 10) skardze – rozumie się przez to zgłoszenie osoby skarżącej się, wskazujące na stosowanie wobec niej lub innych osób działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu lub dyskryminacji.

Rozdział II

Ogólne zasady wewnętrznej polityki przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji i mobbingu

§ 2

1. W Uczelni obowiązuje zakaz podejmowania działań noszących cechy mobbingu lub dyskryminacji.
2. Uczelnia zapoznaje członków społeczności akademickiej z wewnętrzną polityką w sposób zwyczajowo przyjęty w Uczelni.
3. Pracownik potwierdza zapoznanie się z wewnętrzną polityką składając oświadczenie wg wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu; oświadczenie włącza się do akt osobowych pracownika.
4. Członkowie społeczności akademickiej są zobowiązani do przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

5. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji realizowane jest w szczególności przez:
 - 1) przestrzeganie zasad wynikających z przepisów prawa pracy;
 - 2) promowanie pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw, zachowań, tradycji, dobrych obyczajów akademickich;
 - 3) poszanowanie godności osobistej, przekonań światopoglądowych i politycznych wszystkich członków społeczności akademickiej;
 - 4) rozwiązywanie konfliktów ze współpracownikami bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, kultury organizacyjnej Uczelni, a także bez szkody dla toku nauki i pracy;
 - 5) niezwłoczne reagowanie pracodawcy, pracownika i studenta na zauważone i/lub zgłoszone przejawy mobbingu i dyskryminacji;
 - 6) zgłaszanie zdarzeń noszących cechy mobbingu i dyskryminacji zgodnie z procedurą, o której mowa w rozdziale IV niniejszego Regulaminu;
 - 7) działania zapobiegawcze podejmowane przez pracodawcę, w szczególności w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu i dyskryminacji, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich występowania;
 - 8) działania zapobiegawcze podejmowane przez Uczelnię w ramach bieżącego zarządzania, związane w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy, czytelnego określania zakresów obowiązków i odpowiedzialności pracowników oraz otwartej komunikacji;
 - 9) stosowanie wobec osób którym udowodniono stosowanie mobbingu lub dyskryminacji, konsekwencji przewidzianych przepisami prawa pracy.
6. Członkowie społeczności akademickiej, w tym w szczególności pracownicy i kadra kierownicza Uczelni, zobowiązani są aktywnie współpracować z Komisją w zakresie niezbędnym do wyjaśnienia skargi dotyczącej stosowania mobbingu lub dyskryminacji oraz przekazywać rzetelne informacje służące obiektywnemu rozpatrzeniu skargi.

Rozdział III

Zachowania o charakterze mobbingu

§ 3

1. Za zachowania mobbingowe uznaje się:
 - 1) działania utrudniające proces komunikowania się, polegające w szczególności na:
 - a) ograniczeniu lub utrudnieniu możliwości wypowiedzania się;
 - b) uporczywym i ciągłym przerywaniu wypowiedzi;

- c) reagowaniu na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem, krzykiem, wyzwiskami i groźbami;
 - d) uporczywym i ciągłym krytykowaniu wykonywanej pracy, życia zawodowego i życia osobistego osoby;
 - e) stosowaniu groźb ustnych i pisemnych;
- 2) działania wpływające negatywnie na relacje społeczne, polegające w szczególności na:
- a) unikaniu kontaktu z daną osobą, rozmów z nią;
 - b) fizycznym i społecznym izolowaniu osoby;
 - c) ignorowaniu i lekceważeniu osoby;
- 3) działania naruszające wizerunek osoby, polegające w szczególności na:
- a) rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji;
 - b) ośmieszaniu;
 - c) negatywnym komentowaniu życia prywatnego;
 - d) sugerowaniu zaburzeń psychicznych;
 - e) negatywnym komentowaniu poglądów politycznych lub przekonań religijnych;
 - f) składaniu propozycji o charakterze seksualnym;
 - g) zwracaniu się z użyciem upokarzających i poniżających wyrażeń;
 - h) negatywnym komentowaniu narodowości lub niepełnosprawności;
- 4) działania uderzające w pozycję zawodową pracownika, polegające w szczególności na:
- a) wymuszaniu przez przełożonego wykonywania zadań naruszających godność osobistą;
 - b) fałszywym ocenianiu zaangażowania w pracy;
 - c) publicznym dyskredytowaniu kompetencji;
 - d) dokonywaniu ocen z pominięciem obowiązujących kryteriów oceny pracowniczej;
 - e) nieprzydzielaniu pracownikowi żadnych zadań do realizacji, aby wykazać jego zbędność;
 - f) wydawaniu sprzecznych poleceń;
 - g) ukrywaniu istotnych informacji, niezbędnych przy wykonywaniu zadań służbowych;
- 5) działania zagrażające zdrowiu, polegające w szczególności na:
- a) zlecaniu prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości pracownika;
 - b) groźeniu użyciem siły fizycznej;
 - c) stosowaniu przemocy fizycznej;

- d) działaniach o podłożu seksualnym, molestowaniu seksualnym.
2. O zachowaniach mobbingowych mówimy, gdy:
 - 1) zachowania powtarzają się, są ciągłe i konsekwentne;
 - 2) zachowania trwają przez dłuższy czas, pomimo zgłoszenia incydentów mobbingu;
 - 3) działanie ma charakter celowy i prowadzi do wywołania u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej;
 - 4) zachowania powodują izolowanie pracownika lub wyeliminowanie go z zespołu.
 3. Za mobbing nie uznaje się zachowań i sytuacji takich, jak:
 - 1) jednorazowy incydent ośmieszenia lub zlekceważenia pracownika;
 - 2) uzasadniona krytyka – wskazanie błędów przy wykonywaniu pracy;
 - 3) konflikt – sytuacje, w których strony wzajemnie utrudniają realizację swoich zadań;
 - 4) niezadowolenie z przydzielonych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań i brak poczucia satysfakcji;
 - 5) stres związany z przydzielonymi obowiązkami;
 - 6) pociąganie pracownika do odpowiedzialności z powodu niewypełnienia obowiązków lub łamania praw pracowniczych;
 - 7) stawianie wysokich wymagań co do jakości pracy.

Rozdział IV

Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna

§ 4

1. Osoba, która poweźmie informację bądź uzasadnione przypuszczenie o wystąpieniu w Uczelni mobbingu lub dyskryminacji, jest zobowiązana do zgłoszenia tej okoliczności Rektorowi.
2. Osoba może dokonać zgłoszenia, o którym mowa w ust. 1, które dotyczy jej lub innego członka społeczności akademickiej.
3. Skarga, złożona do Rektora Uczelni, wymaga formy pisemnej i zawiera:
 - 1) czytelny podpis (imię i nazwisko);
 - 2) nazwę jednostki lub komórki organizacyjnej, lub kierunek studiów skarżącej się osoby;
 - 3) informacje o zachowaniach, które osoba uznała za mobbing lub dyskryminację;
 - 4) opis stanu faktycznego i dowody potwierdzające wystąpienie zjawiska mobbingu i dyskryminacji;
 - 5) wskazanie osoby lub osób, które w opinii skarżącej się osoby dopuściły się wobec niej działań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji.

4. Wzór skargi stanowi załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.
5. Prowadzi się rejestr skarg.
6. Skarga spełniająca wymogi formalne zostaje przekazana w formie kserokopii do komisji, o której mowa w §5, powołanej przez Rektora w celu rozpatrzenia przedmiotowej sprawy.
7. Skargi anonimowe pozostają bez rozpatrzenia.

§ 5

1. W celu wyjaśnienia sprawy zgłoszenia zachowania o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, w terminie nie dłuższym niż 7 dni kalendarzowych od otrzymania skargi, Rektor powołuje Komisję Przeciwdziałającą Zjawiskom Dyskryminacji i Mobbingowi, zwaną dalej Komisją.
2. Komisja składa się przynajmniej z trzech osób.
3. Na pierwszym spotkaniu Komisja wybiera spośród siebie Przewodniczącego.
4. Komisja obraduje na posiedzeniach, które zwołuje Przewodniczący.
5. W pracach Komisji może uczestniczyć z głosem doradczym wyznaczony przez Rektora Radca Prawny.
6. Członkiem Komisji nie może być:
 - 1) osoba, której dotyczy skarga;
 - 2) osoba spokrewniona, spowinowacona lub pozostająca z osobą skarżącą się lub obwinioną w winnych relacjach mogących wpływać na jego obiektywizm; obowiązek poinformowania o tego typu relacjach spoczywa na pracowniku wytypowanym do udziału w Komisji;
 - 3) kierownik jednostki lub komórki organizacyjnej w której zatrudniona jest osoba skarżącą się lub osoba obwiniona, nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia z osobą skarżącą lub obwinioną;
 - 4) Osoba pozostająca w podległości służbowej w stosunku do osoby skarżącej się lub obwinionej.
7. Komisja rozpoczyna postępowanie wyjaśniające niezwłocznie po ustaleniu jej składu.

§ 6

1. Do zadań Komisji należy przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego mającego na celu obiektywne rozpatrzenie skargi.
2. Komisja upoważniona jest do przeglądania dokumentów niezbędnych do wyjaśnienia sprawy.
3. Komisja działa zgodnie z zasadami:
 - 1) niezwłoczności;

- 2) poufności;
 - 3) bezstronności;
 - 4) pisemności;
 - 5) ukierunkowania na wszechstronne wyjaśnienie stanu faktycznego oraz rozwiązanie problemu.
4. Postępowanie wyjaśniające nie powinno trwać dłużej niż 30 dni kalendarzowych od powołania Komisji.
 5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach czas trwania postępowania wyjaśniającego może być dłuższy, nie dłużej niż do 60 dni; decyzję w tym zakresie, na wniosek Przewodniczącego Komisji, podejmuje Rektor.

§ 7

1. Komisja ma obowiązek w szczególności:
 - 1) zapoznać się ze stanowiskiem osoby skarżącej się, wyrażonym osobiście i/lub na piśmie;
 - 2) zapoznać się ze stanowiskiem osoby obwinionej, wyrażonym osobiście i/lub na piśmie;
 - 3) zebrać pisemne i/lub ustne stanowiska osób, które zostały wskazane przez osobę skarżącą się lub obwinioną, jako mogące potwierdzić lub odrzucić tezę o wystąpieniu mobbingu lub dyskryminacji, zwane dalej świadkami;
 - 4) zadbać o skompletowanie dokumentów które mogą potwierdzić lub odrzucić tezę o wystąpieniu mobbingu lub dyskryminacji.
2. W trakcie postępowania wyjaśniającego Komisja ma prawo:
 - 1) wystąpić do osoby skarżącej się o złożenie dodatkowych wyjaśnień;
 - 2) wystąpić do osób, których wyjaśnienia są istotne dla sprawy, o ustne lub pisemne ustosunkowanie się;
 - 3) zasięgnąć opinii ekspertów, w zakresie oceny zebranego materiału.
3. Wynikiem pracy Komisji jest protokół podpisany przez wszystkich członków Komisji.
4. Komisja informuje osobę skarżącą się i osobę obwinioną o zakończeniu postępowania i przekazaniu protokołu Rektorowi.

§ 8

1. Protokół postępowania wyjaśniającego zawiera w szczególności:
 - 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania;
 - 2) zeznania świadków;

- 3) rozstrzygnięcie o zasadności skargi lub jej bezzasadności;
- 4) proponowane działania i środki prawne wobec osoby obwinionej.
2. Świadkowie biorący udział w posiedzeniach Komisji są zobowiązani do zachowania w tajemnicy wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznali się w toku postępowania wyjaśniającego.
3. Prawo wglądu w dokumentację postępowania wyjaśniającego na każdym jego etapie przysługuje wyłącznie Komisji.
4. Przewodniczący Komisji niezwłocznie przekazuje Rektorowi stanowisko Komisji, wraz z protokołem z posiedzenia składu orzekającego, jednak nie później niż w ciągu 3 dni od dnia zakończenia postępowania wyjaśniającego.
5. Przekazanie protokołu kończy postępowanie wyjaśniające prowadzone przez Komisję.
6. W razie uznania skargi za zasadną wobec osoby obwinionej, Rektor podejmuje decyzję dotyczącą dalszych działań w sprawie.
7. Komisja może uznać skargę za bezzasadną, przy jednoczesnym stwierdzeniu, że zdarzenie przywołane w skardze, choć nie wyczerpuje znamion mobbingu, jest zdarzeniem nagannym; Rektor podejmuje decyzję dotyczącą dalszych działań w sprawie.
8. W uzasadnionych przypadkach Rektor kieruje sprawę do rozpatrzenia do właściwej Komisji Dyscyplinarnej lub podejmuje inne decyzje przewidziane prawem.
9. Osoba skarżąca się zostaje poinformowana na piśmie o wyniku postępowania wyjaśniającego i uznaniu jej sprawy za zasadną lub niezasadną.
10. Dokumentację postępowania wyjaśniającego wraz z protokołem przechowuje Rektor, z zachowaniem zasady poufności, przez okres 3 lat.
11. Informacje zawarte w dokumentach stanowiące wrażliwe dane osobowe podlegają ochronie na podstawie ustawy o ochronie danych osobowych z dnia 10 maja 2018 r.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§ 9

1. Procedury określone w niniejszym Regulaminie nie wykluczają możliwości dochodzenia przez osoby roszczeń na drodze sądowej.
2. Regulamin wchodzi w życie w dniu 20 września 2019 r.

Załącznik nr 1 do Regulaminu przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji
w Uczelni Jana Wyżykowskiego

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(jednostka lub komórka organizacyjna)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/-am się z treścią Regulaminu przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w Uczelni Jana Wyżykowskiego, wprowadzonego zarządzeniem Rektora UJW nr z dnia r. i zobowiązuję się do jego przestrzegania.

.....
(miejsowość, dnia)

.....
(podpis pracownika)

Załącznik nr 2 do Regulaminu przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji
w Uczelni Jana Wyżykowskiego

.....
(imię i nazwisko osoby skarżącej się)

.....
(jednostka lub komórka organizacyjna)

Rektor Uczelni Jana Wyżykowskiego

SKARGA

Zwracam się z prośbą o rozpatrzenie mojej skargi dotyczącej wystąpienia zachowań o charakterze mobbingu i dyskryminacji w Uczelni Jana Wyżykowskiego.

Osobą narażoną na ww. zjawisko jest:,
(imię i nazwisko, jednostka lub komórka organizacyjna)

Osobą obwinioną jest/ osobami obwinionymi są:
.....
(imię i nazwisko/ imiona i nazwiska, komórka organizacyjna)

UZASADNIENIE

.....
(opis zachowań/zdarzeń z uwzględnieniem: czasu i miejsca zdarzeń, częstotliwości zdarzeń, okoliczności towarzyszących, świadków zdarzeń lub świadków następstw zdarzeń, ewentualnych dowodów na poparcie przedstawionego opisu zdarzeń)

.....
(miejsowość, dnia)

.....
(podpis osoby skarżącej się)