

REGULAMIN
przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego
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, podejmuje wszelkie działania celem przeciwdziałania i eliminacji zjawisk mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego.
2. Celem Regulaminu jest określenie procedur przeciwdziałania oraz postępowania w sytuacji wystąpienia zjawisk dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego, a także w ramach zapobiegania ich wystąpieniu wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między członkami społeczności akademickiej UJW.
3. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
 - 1) wewnętrznej polityce – rozumie się przez to wewnętrzną politykę przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego;
 - 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, dyskryminacji lub molestowania seksualnego;
 - 6) osobie obwinionej – rozumie się przez to osobę obwinioną o stosowanie mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego;
 - 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 nękanii 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) molestowaniu seksualnemu – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci danej osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub istotny dyskomfort osoby, w szczególności stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
- 10) komisji – rozumie się przez to Komisję ds. Przeciwdziałania Zjawiskom Mobbingu, Dyskryminacji i Molestowania Seksualnego, stanowiącą organ kolegialny, powoływany przez Rektora w celu rozpatrzenia skargi o mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne;
- 11) skardze – rozumie się przez to zgłoszenie osoby skarżącej się, wskazujące na stosowanie wobec niej lub innych osób działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

Rozdział II

Ogólne zasady wewnętrznej polityki

przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego

§ 2

1. W Uczelni obowiązuje zakaz podejmowania działań noszących cechy mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.
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, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu.
5. Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu realizowane jest w szczególności przez:
 - 1) przestrzeganie zasad wynikających z przepisów prawa pracy;
 - 2) promowanie pożądanych, 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, dyskryminacji lub molestowania seksualnego;
 - 6) zgłaszanie zdarzeń noszących cechy mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego 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, dyskryminacji i molestowania seksualnego, 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, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, konsekwencji przewidzianych przepisami prawa pracy.
6. W celu realizacji wewnętrznej polityki przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego w Uczelni działa:
- 1) Pełnomocnik ds. compliance, powoływany przez Rektora na zasadach określonych w Regulaminie organizacyjnym UJW;
 - 2) Komisja ds. Przeciwdziałania Zjawiskom Mobbingu, Dyskryminacji i Molestowania Seksualnego, powoływana przez Rektora w celu wyjaśnienia konkretnej sprawy zgłoszenia zachowania o charakterze mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.
7. Członkowie społeczności akademickiej, w tym w szczególności pracownicy i kadra kierownicza Uczelni, zobowiązani są aktywnie współpracować z Pełnomocnikiem ds. compliance w zakresie niezbędnym do wyjaśnienia skargi dotyczącej stosowania mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego oraz przekazywać rzetelne informacje służące obiektywnemu rozpatrzeniu skargi.

Rozdział III

Zachowania o charakterze mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego

§ 3

1. O zachowaniach mobbingowych, molestowaniu seksualnym, czy dyskryminacji mówimy, gdy:
 - 1) zachowania powtarzają się, są ciągłe i konsekwentne;
 - 2) zachowania trwają przez dłuższy czas, pomimo zgłoszenia incydentów;
 - 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.

2. Za mobbing nie uznaje się zachowań i sytuacji takich, jak:
 - 1) uzasadniona krytyka – wskazanie błędów przy wykonywaniu pracy;
 - 2) konflikt – sytuacje, w których strony wzajemnie utrudniają realizację swoich zadań;
 - 3) niezadowolenie z przydzielonych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań i brak poczucia satysfakcji;
 - 4) stres związany z przydzielonymi obowiązkami;
 - 5) pociąganie pracownika do odpowiedzialności z powodu niewypełnienia obowiązków lub łamania praw pracowniczych;
 - 6) stawianie wysokich wymagań co do jakości pracy.

Rozdział IV

Procedura zgłaszania i rozpatrywania skargi w sprawie mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego

§ 4

1. Osoba, która poweźmie informację bądź uzasadnione przypuszczenie o wystąpieniu w Uczelni mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, jest zobowiązana do zgłoszenia tej okoliczności Pełnomocnikowi ds. compliance.
2. Osoba może dokonać zgłoszenia, o którym mowa w ust. 1, które dotyczy jej lub innego członka społeczności akademickiej.
3. Skarga złożona do Pełnomocnika ds. compliance 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, dyskryminację lub molestowanie seksualne;
 - 4) opis stanu faktycznego i ewentualne dowody potwierdzające wystąpienie zjawiska mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego;
 - 5) wskazanie osoby lub osób, które w opinii skarżącej się osoby dopuściły się działań o charakterze mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.
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, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, w terminie nie dłuższym niż 7 dni kalendarzowych od otrzymania skargi, Pełnomocnik ds. compliance powiadamia Rektora, a Rektor powołuje Komisję ds. Przeciwdziałania Zjawiskom Mobbingu, Dyskryminacji i Molestowania Seksualnego, zwaną dalej Komisją.
2. Komisja składa się przynajmniej z trzech osób.

3. Pełnomocnik ds. compliance zostaje Przewodniczącym komisji.
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 innych 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 dłuższy jednak niż 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, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, zwanych dalej świadkami;
 - 4) zadbać o skompletowanie dokumentów, które mogą potwierdzić lub odrzucić tezę o wystąpieniu mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

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. Świadców 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 lub Rektorowi.
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, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, 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.

12. Regulamin w razie potrzeby uwzględnia tzw. Ustawę „Kamilka” tj. Ustawę z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2023 poz. 535).

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§ 9

Procedury określone w niniejszym Regulaminie nie wykluczają możliwości dochodzenia przez osoby roszczeń na mocy odrębnych przepisów prawa.

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(jednostka lub komórka organizacyjna)

OŚWIADCZENIE

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

.....
(miejsowość, dnia)

.....
(podpis pracownika)

.....
(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/dyskryminacji/molestowania seksualnego* 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)

.....
(miejscowość, dnia)

.....
(podpis osoby skarżącej się)

* Niepotrzebne skreślić