

REGULAMIN PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI W PAŃSTWOWEJ UCZELNI ZAWODOWEJ WE WŁOCŁAWKU

§1.

1. W Państwowej Uczelni Zawodowej we Włocławku mobbing i dyskryminację przejawiające się w różnorodnych formach szykanowania lub znęcania się nad pracownikami, studentami lub uczestnikami studiów podyplomowych uznaje się za zjawiska wysoce naganne i godne potępienia, a ich wszelkie przejawy nie będą tolerowane.
2. Każdy pracownik, student lub uczestnik studiów podyplomowych ma obowiązek przeciwstawiania się mobbingowi i dyskryminacji oraz obowiązek wspierania działań mających na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych w Uczelni.

§2.

1. Przedmiotem niniejszego regulaminu jest uregulowanie zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uczelni oraz wprowadzenie procedury postępowania w przypadku podejrzenia, że pracownik, student lub uczestnik studiów podyplomowych podlegają mobbingowi lub dyskryminacji albo, że w miejscu pracy stwarzane są sytuacje zachęcające do mobbingu lub dyskryminacji.
2. Niniejszy regulamin ma na celu realizację obowiązku Uczelni zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy oraz nauki, położenie nacisku na profilaktykę zmierzającą do zapobiegania niepożądanym zachowaniom, które mogłyby zostać uznane za mobbing lub dyskryminację.

§3.

Użyte w niniejszym regulaminie określenia oznaczają:

- 1) Pracodawca – Państwowa Uczelnia Zawodowa we Włocławku;
- 2) Pracownik – osoba zatrudniona w Uczelni, bez względu na rodzaj zawartej umowy (w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej);
- 3) Student – osoba uczestnicząca w procesie dydaktycznym studiów pierwszego stopnia, drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich niebędąca pracownikiem;
- 4) Uczestnik – osoba uczestnicząca w procesie dydaktycznym studiów podyplomowych niebędąca pracownikiem;

- 5) Osoba zainteresowana - każdy członek społeczności uczelnianej, mający przekonanie, że jest ofiarą mobbingu lub dyskryminacji w PUZ we Włocławku;
- 6) Mobbing – działania lub zachowania dotyczące każdego: pracownika, studenta, uczestnika, osoby zainteresowanej lub skierowane przeciwko nim, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej lub naukowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu społeczności uczelnianej, w tym m.in. określone na podstawie art. 94³ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 7) Dyskryminacja – każde nierówne traktowanie: pracownika, studenta, uczestnika, osoby zainteresowanej w sytuacji porównywalnej z innym członkiem społeczności uczelnianej, gdzie motywem nierównego traktowania jest w szczególności jedna lub kilka z wymienionych cech: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, pochodzenie etniczne, światopogląd, wyznanie, religia, orientacja seksualna, przynależność związkowa, zasady nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunki zatrudnienia, warunki studiowania, awansowanie oraz dostęp do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w tym.m.in określonych na podstawie art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, 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.
Ponadto, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się w szczególności różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:
 - a. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - b. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - c. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami;
- 8) Komisja – komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji powoływana przez Rektora doraźnie do rozpatrzenia zgłoszeń o mobbing lub dyskryminację.

§4.

1. W celu przeciwdziałania wszelkim zjawiskom mobbingu i dyskryminacji oraz ich skutkom, Rektor PUZ we Włocławku określa imienną listę członków społeczności uczelnianej, do której można zgłosić mobbing i/lub dyskryminację oraz powołuje Komisję.
2. Członkowie społeczności uczelnianej, do której można zgłosić mobbing i/lub dyskryminację i Komisja, o których mowa w ust. 1 współdziałają w realizacji określonych zadań.

§5.

Procesowanie zdarzenia posiadającego znamiona mobbingu lub dyskryminacji

1. Postępowanie w sprawie przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji oraz eliminowania ich skutków realizuje się w PUZ we Włocławku w następujących po sobie etapach:
 - 1) Zgłoszenie zdarzenia, posiadającego znamiona mobbingu lub dyskryminacji;
 - 2) Wstępne rozpoznanie zdarzenia przez członka społeczności uczelnianej;
 - 3) Działania Komisji;
 - 4) Zamknięcie zgłoszenia zdarzenia o charakterze mobbingu lub dyskryminacji.
2. Zgłoszenie można przekazać w dowolnej formie.

§6.

Zgłoszenie zdarzenia

1. Pracownik, student, uczestnik, osoba zainteresowana może zgłosić zdarzenie, posiadające znamiona mobbingu i/lub dyskryminacji do Rektora PUZ we Włocławku lub do wybranego członka społeczności uczelnianej, jednego spośród wymienionych w ust. 2.
2. Rektor PUZ we Włocławku, na podstawie odrębnego zarządzenia określa imienną listę członków społeczności uczelnianej, do których można zgłosić dane zdarzenie. Do ww. członków społeczności uczelnianej należą:
 - Prorektor ds. nauczania i studentów;
 - Dyrektor Administracyjny;
 - Kierownicy Zakładów i CSP;
 - Opiekunowie studentów z danego kierunku studiów (po jednym opiekunie studentów na każdy kierunek studiów);
 - Dwóch członków Samorządu Studenckiego.

Członkowie społeczności uczelnianej powoływani są na okres kadencji Rektora PUZ we Włocławku, przy czym kadencja poprzednio powołanych członków społeczności uczelnianej trwa nie krócej niż do czasu powołania nowych. W sytuacji, gdy członek

społeczności uczelnianej przestał być pracownikiem lub studentem PUZ we Włocławku lub doszło do innych okoliczności uzasadniających zmianę (np. zmiana stanowiska, długotrwała choroba, urlop macierzyński), dokonuje się stosownej aktualizacji w składzie powołanych członków społeczności uczelnianej.

3. Zgłoszenie zdarzenia obejmuje działania lub zachowania o charakterze mobbingu i/lub dyskryminacji, które miały miejsce w ostatnim czasie, jednak nie dłuższym niż jeden miesiąc, chyba że osoba poszkodowana została zastraszona, na skutek czego nie złożyła zgłoszenia w wymaganym terminie, nie dłuższym jednak niż rok od zdarzenia.
4. Zgłoszenie zdarzenia powinno zawierać:
 - opis działań lub zachowań, które zdaniem osoby poszkodowanej stanowią mobbing i/lub dyskryminację;
 - podanie imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem: pracownika, studenta, uczestnika, osoby zainteresowanej są winnymi mobbingu lub zachowań dyskryminacyjnych.
5. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.

§7.

Wstępne rozpoznanie zdarzenia

1. Po otrzymaniu zgłoszenia członek społeczności uczelnianej dokonuje wstępnego rozpoznania zgłoszenia.
2. Członek społeczności uczelnianej rozpatrujący zdarzenie zobowiązany jest do:
 - a) zachowania poufności na każdym etapie procesowania zdarzenia;
 - b) dalszego rozpoznania otrzymanej sprawy i w miarę możliwości przeprowadzenia spotkania z osobą/ami dokonującą/yymi zgłoszenia;
 - c) przedstawienia osobie/om dokonującej/yom zgłoszenia stosownych informacji dotyczących przepisów w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w PUZ we Włocławku;
 - d) przyjęcia zgłoszenia w formie pisemnej i sporządzenia protokołu z przeprowadzonych czynności w ciągu 14 dni od daty wpłynięcia zgłoszenia według wzoru, stanowiącego załącznik nr 2 do regulaminu, a następnie przekazania go Rektorowi,
 - e) w miarę możliwości służenia stronom konfliktu pomocą we wzajemnej komunikacji oraz w osiągnięciu porozumienia, pod warunkiem że wszystkie strony konfliktu wyraża na to zgodę;
 - f) skierowania sprawy do wszczęcia postępowania formalnego, chyba że osoba zainteresowana w trakcie rozmowy wycofa zgłoszenie;

- g) w sytuacji zaniechania skierowania sprawy do Komisji, członek społeczności uczelnianej opisuje zdarzenie w protokole, który podpisuje/ą osoba/y zgłaszająca/e i ewentualnie, w zależności od sytuacji, osoba wskazana jako sprawca zdarzenia. Osoba/y zgłaszająca/e potwierdza też w protokole wycofanie zgłoszenia. Protokół sporządza się w odpowiedniej ilości egzemplarzy – po jednym przekazuje się do akt osobowych osoby zgłaszającej i ewentualnie osoby wskazanej jako sprawca zdarzenia, jeden przekazuje się Rektorowi, a jeden pozostawia w dokumentacji Uczelni;
 - h) w sytuacji wszczęcia postępowania formalnego Rektor powołuje Komisję.
3. Zobowiązania wskazane w ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do Rektora PUZ we Włocławku, w sytuacji gdy zgłoszenie zostało złożone do niego.

§8.

Działania Komisji

1. Rozpatrywanie spraw przez Komisję odbywa się z zachowaniem zasad:
 - bezzwłoczności;
 - poufności;
 - bezstronności.
2. Celem prac Komisji jest pełne wyjaśnienie problemu określonego w zgłoszeniu oraz przedstawienie Rektorowi wyników postępowania, w tym ustaleń oraz rekomendacji dotyczących sprawy.
3. Członków Komisji powołuje Rektor jednorazowo, ustalając skład odrębnie dla każdego zdarzenia. Komisja ma charakter doraźny.
4. W skład Komisji wchodzi:
 - 1) członek kadry kierowniczej,
 - 2) dwóch przedstawicieli nauczycieli akademickich;
 - 3) przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (fakultatywnie, gdy stroną w konflikcie jest student);
 - 4) przedstawiciel Biura ds. pracowniczych – sekretarz Komisji,
 - 5) przedstawiciel studentów (tylko w odniesieniu do konfliktu, którego stroną jest student),
 - 6) radca prawny (z zastrzeżeniem sytuacji gdy jest on stroną konfliktu).
5. Na pierwszym posiedzeniu członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego i jego zastępcę. W razie nieobecności przewodniczącego Komisji przysługujące mu uprawnienia realizuje jego zastępca.
6. Do Komisji nie może być powołana osoba, która jest stroną prowadzonego postępowania albo pozostaje z jedną ze stron w bliskich relacjach faktycznych lub prawnych, mogących mieć wpływ na stronniczość wobec rozpatrywanej sprawy.

7. Osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszonego mobbingu zobowiązane są do zachowania poufności wszystkich faktów poznanych w toku postępowania, a także do nierozpowszechniania dokumentów dotyczących sprawy.
8. W ciągu 14 dni od powołania Komisji, przewodniczący ustala stan faktyczny i zwołuje posiedzenie, mające na celu ocenę zasadności zgłoszenia o podejrzeniu mobbingu lub dyskryminacji.
9. Zawiadomienie o terminie posiedzenia następuje z co najmniej trzydniowym wyprzedzeniem. W sytuacjach nagłych termin ten może ulec skróceniu.
10. Komisja powinna dokładnie przeanalizować zarzuty i dowody zawarte w złożonej skardze.
11. Niezbędne jest, aby skarżący pracownik, student, uczestnik studiów podyplomowych lub osoba zainteresowana i domniemany sprawca lub sprawcy mobbingu lub dyskryminacji mogli swobodnie wypowiedzieć się przed Komisją.
12. Komisja podejmuje decyzje zwykłą większością głosów.
13. Komisja obraduje na posiedzeniach, z których każdorazowo sporządza protokół według wzoru, stanowiącego załącznik nr 3 do regulaminu.
14. Protokół podpisują wszyscy członkowie Komisji oraz pod każdym z wyjaśnień składanych w sprawie - składająca je osoba.
15. Komisja ma prawo do:
 - a) wglądu w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy;
 - b) wysłuchania stron, których zgłoszenie dotyczy;
 - c) wezwania i wysłuchania innych osób wskazanych przez strony postępowania w charakterze świadków zdarzenia;
 - d) przeprowadzenia dodatkowych działań, które miałyby istotne znaczenie w postępowaniu wyjaśniającym.
16. Po rozpoznaniu zgłoszenia, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do jego zasadności i przygotowuje pisemną opinię w tej sprawie wraz z uzasadnieniem.

§9.

Zamknięcie zgłoszenia zdarzenia o charakterze mobbingu lub dyskryminacji

1. W ciągu 14 dni od zakończenia postępowania, Przewodniczący Komisji przekazuje opinię wraz z uzasadnieniem: Rektorowi, dokonującemu zgłoszenia, domniemanemu sprawcy oraz jego przełożonym. Wzór opinii stanowi załącznik nr 4 do regulaminu.
2. Ze względu na ochronę dóbr osobistych stron biorących udział w postępowaniu przed Komisją, powinno mieć ono charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie powinny być ujawniane publicznie. Publicznie można jedynie ogłosić decyzję podjętą w danej sprawie przez Rektora na podstawie rekomendacji otrzymanych od Komisji.

3. W przypadku ustalenia działań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, w zależności od okoliczności, podjętych ustaleń i skali działania sprawcy lub sprawców, Rektor podejmuje decyzję w przedmiocie:
 - 1) ukarania sprawcy karą porządkową (upomnienie, nagana);
 - 2) wypowiedzenia sprawcy warunków pracy i płacy;
 - 3) skreślenia z listy studentów lub uczestników;
 - 4) rozwiązania ze sprawcą umowy o pracę za wypowiedzeniem;
 - 5) rozwiązania ze sprawcą umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (w przypadku rażących przypadków naruszeń);
 - 6) przeniesienia poszkodowanego pracownika (na jego wniosek lub za jego zgodą) na stanowisko, na którym możliwe będzie pełne wykorzystanie jego umiejętności (jest to szczególnie ważne, jeśli Pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę ze sprawcą mobbingu).
4. Prowadzone przez Komisję postępowanie w sprawie skargi o mobbing lub dyskryminację nie wyłącza możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.
5. Pracodawca nie może zmienić nastawienia do: pracownika, studenta, uczestnika, osoby zainteresowanej tylko dlatego, że będąc ofiarą mobbingu lub dyskryminacji szuka pomocy nie tylko u Pracodawcy, ale i poza zakładem pracy, u specjalistów z zakresu medycyny czy też prawa.

§10.

Upowszechnianie wiedzy o procedurze antymobbingowej

1. Niniejszy Regulamin oraz obowiązujące w Uczelni dobre obyczaje akademickie obejmują wszystkich członków społeczności uczelnianej (pracowników, studentów, uczestników, osoby zainteresowane).
2. Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia dostępu do przepisów dotyczących mobbingu i dyskryminacji wszystkim członkom społeczności uczelnianej (pracownikom, studentom, uczestnikom, osobom zainteresowanym).
3. Niniejszy Regulamin pracodawca udostępnia na stronie internetowej PUZ we Włocławku w zakładkach dostępnych zarówno dla pracowników, studentów, jak i słuchaczy studiów podyplomowych.
4. Kierownicy wszystkich jednostek organizacyjnych Uczelni zobowiązują podległych pracowników do zapoznania się z Regulaminem w terminie 30 dni od dnia jej wprowadzenia.

5. Pracownicy pisemnie potwierdzają zapoznanie się z niniejszą procedurą według wzoru, stanowiącego załącznik nr 1 do regulaminu. Oświadczenie przechowuje się w aktach osobowych pracownika.