

REGULAMIN PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DISKRYMINACJI W UNIWERSYTECIE ZIELONOGÓRSKIM

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Niniejszy regulamin ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w Uniwersytecie Zielonogórskim w Zielonej Górze.

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) **mobbingu** - należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 2) **pracodawcy** - należy przez to rozumieć Uniwersytet Zielonogórski w Zielonej Górze, zwany dalej także Uniwersytetem;
- 3) **pracowniku** - należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy niezależnie od podstawy jego nawiązania (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór) bądź realizującą prace na rzecz Uniwersytetu na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 4) **regulaminie** - należy przez to rozumieć niniejszy regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Zielonogórskim w Zielonej Górze;
- 5) **procedurze antydyskryminacyjnej** – rozumie się przez to zespół zasad określających procedurę przeciwdziałania przejawom dyskryminacji oraz postępowanie w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń;
- 6) **doktorancie** – rozumie się przez to uczestnika studiów doktoranckich, osobę kształcącą się w szkole doktorskiej, bądź też każdą inną osobę, która ma otwarty przewód doktorski na Uniwersytecie;
- 7) **studencie** – rozumie się przez to osobę studiującą na Uniwersytecie na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych magisterskich;
- 8) **uczestniku studiów podyplomowych** - rozumie się przez to osobę kształcącą się na studiach podyplomowych.

ROZDZIAŁ II MOBBING

Prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników

§ 3

Pracodawca obowiązany jest wspierać wszelkie działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Uniwersytetu Zielonogórskim w Zielonej Górze.

§ 4

Jakiegolwiek działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu nie będą tolerowane przez pracodawcę. Zachowania, które zostaną uznane za mobbing, stanowią naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i mogą być podstawą dla pracodawcy do zastosowania środków przewidzianych przepisami prawa pracy.

§ 5

Pracodawca obowiązany jest do podejmowania działań prewencyjnych zapobiegających mobbingowi.

§ 6

Pracodawca obowiązany jest do podejmowania działań w celu wyeliminowania wszelkich zgłoszonych przypadków mobbingu oraz do pomocy osobom pokrzywdzonym wskutek mobbingu.

§ 7.

Każdy pracownik obowiązany jest zapoznać się z treścią regulaminu. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, załącza się do jego akt osobowych do części B.

§ 8

Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub który zaobserwował zjawisko mobbingu, jest uprawniony do zgłoszenia tego faktu do komisji pojednawczej, o której mowa w § 14 ust. 1.

§ 9

Działania prewencyjne mające przeciwdziałać mobbingowi

Pracodawca podejmuje następujące działania prewencyjne mające na celu zapobieganie mobbingowi:

- 1) obowiązkowe zapoznanie wszystkich pracowników z regulaminem przeciwdziałania mobbingowi,
- 2) prowadzenie systematycznych szkoleń z zakresu tematyki mobbingu,
- 3) rozpowszechnianie wśród pracowników materiałów informacyjnych na temat mobbingu.

ROZDZIAŁ III

DYSKRYMINACJA

§ 10

Zasady ogólne

1. Przeciwdziałanie dyskryminacji służy kształtowaniu postaw obywatelskich, jest elementem społecznej odpowiedzialności nauki oraz sprzyja tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach.
2. Uniwersytet Zielonogórski dąży do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich członków wspólnoty Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz innych wskazanych w niniejszym regulaminie osób.
3. Celem wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej jest wspieranie działań przeciwdziałających dyskryminacji oraz ochrona pracowników, studentów, doktorantów, uczestników studiów podyplomowych przed wystąpieniem dyskryminacji oraz w przypadkach wystąpienia tych zjawisk.

§ 11

Definicja działań dyskryminujących

1. Pod pojęciem dyskryminacji rozumie się zachowania naruszające zasadę równego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, tożsamość płciową, wiek, stopień sprawności, stan zdrowia, kolor skóry, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, światopogląd, przynależność związkową, wyznanie, orientację psychoseksualną, status społeczny i ekonomiczny, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Poprzez dyskryminację bezpośrednią - rozumie się sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.
3. Poprzez dyskryminację pośrednią - rozumie się sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, 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.
4. Dyskryminacją nie jest zróżnicowanie w traktowaniu, którego celem jest umożliwienie korzystania z zasobów lub praw osobom lub grupom, które ze względu na cechy psychofizyczne lub tożsamość mają utrudniony do nich dostęp (np. stosowanie alternatywnych form egzaminacyjnych dla osób z różnymi rodzajami

- niepełnosprawności).
5. Za działania dyskryminujące uznaje się w szczególności molestowanie i molestowanie seksualne oraz stosowanie mowy nienawiści.
 6. Pod pojęciem molestowania rozumie się każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
 7. Pod pojęciem molestowania seksualnego rozumie się każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
 8. Pod pojęciem mowy nienawiści rozumie się wypowiedzi, które szerzą, propagują i usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm, homofobię oraz inne formy nietolerancji.

§ 12

Odpowiedzialność prawna za praktyki dyskryminujące

1. Do obowiązków pracowników, studentów, doktorantów i uczestników studiów podyplomowych należy w szczególności:
 - 1) szanowanie godności i dóbr osobistych wszystkich uczestników procesu pracy i edukacji,
 - 2) informowanie Rektora o wszelkich zauważonych na Uniwersytecie lub w najbliższym otoczeniu Uniwersytetu sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji,
 - 3) udział w organizowanych przez Uniwersytet szkoleniach z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.
2. Zachowania stanowiące dyskryminację (w tym molestowanie, molestowanie seksualne i mowę nienawiści) uznaje się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące odpowiedzialnością określoną w kodeksie pracy i w wewnętrznych aktach prawnych stanowiących źródło prawa pracy oraz odpowiedzialnością karną i cywilną, a ponadto, wobec nauczyciela akademickiego, uzasadniające wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w trybie określonym w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
3. Dyskryminację (w tym molestowanie, molestowanie seksualne i mowę nienawiści) uznaje się za czyny uchybiające godności studenta i doktoranta, skutkujące odpowiedzialnością karną i cywilną, a ponadto uzasadniające wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w trybie określonym w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
4. W razie podejrzenia lub stwierdzenia praktyk dyskryminacyjnych, które mogłyby wyczerpywać znamiona czynu zabronionego, Rektor zawiadamia o tym właściwe organy ochrony prawnej.

§ 13

Pełnomocnik ds. Równego Traktowania

1. W celu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji Rektor powołuje Pełnomocnika ds. Równego Traktowania, zwanego dalej Pełnomocnikiem - spośród nauczycieli akademickich posiadających co najmniej stopień doktora oraz dorobek naukowy lub doświadczenie w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami.

2. Do zadań Pełnomocnika należy:

- 1) monitorowanie sytuacji w zakresie równego traktowania, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, wyznanie, orientację seksualną i tożsamość płciową;
- 2) podejmowanie działań zmierzających do eliminacji wszelkich form dyskryminacji oraz nierównego traktowania studentów, doktorantów, uczestników studiów podyplomowych i pracowników Uniwersytetu Zielonogórskiego;
- 3) udzielanie wsparcia osobom pokrzywdzonym, przede wszystkim poprzez udostępnianie informacji o możliwościach uzyskania wsparcia i specjalistycznej pomocy;
- 4) opiniowanie wniosków kierowanych do Uniwersytetu dotyczących równego traktowania;
- 5) przeciwdziałanie wystąpieniu zdarzeń naruszających zasady równego traktowania studentów, doktorantów, uczestników studiów podyplomowych i pracowników Uniwersytetu;
- 6) promowanie postaw zapewniających równe traktowanie studentów, doktorantów, uczestników studiów podyplomowych i pracowników Uniwersytetu;
- 7) współpraca z rzecznikami dyscyplinarnymi i komisjami dyscyplinarnymi działającymi na Uniwersytecie w sprawach określonych w pkt 1;
- 8) prowadzenie rejestru skarg i pism z zakresu działania Pełnomocnika, a także ochrona tajemnic oraz danych osobowych objętych rejestrem.

ROZDZIAŁ IV

KOMISJA POJEDNAWCZA

Komisja

§ 14

1. W celu rozpatrywania spraw związanych z mobbingiem i dyskryminacją Rektor powołuje komisję pojednawczą, zwaną dalej Komisją, w tym Przewodniczącą komisji, liczącą od 5 do 7 osób.
2. Do rozpatrywania poszczególnych spraw Przewodniczący komisji wyznacza skład orzekający w liczbie 3 członków Komisji, w tym przewodniczącego składu orzekającego.
3. Członkiem składu orzekającego Komisji nie może być osoba, która składa skargę ani osoba wskazana w skardze jako sprawca mobbingu lub dyskryminacji.

4. Członkiem składu orzekającego komisji nie może być kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniona jest osoba składająca skargę. Przewodniczący komisji jest zobowiązany wyłączyć ze składu orzekającego osoby, co do których zostaną uprawdopodobnione okoliczności, które mogą budzić wątpliwości co do ich bezstronności.
5. Na wniosek osoby składającej skargę, w posiedzeniach składu orzekającego może uczestniczyć w charakterze obserwatora osoba wskazana przez osobę składającą skargę.
6. Obsługę administracyjną Komisji zapewnia Dział Osobowy.

§ 15

Do zadań Komisji należy w szczególności:

- 1) ustalanie przejawów mobbingu i dyskryminacji w Uniwersytecie,
- 2) przeprowadzanie postępowań w sprawie skarg z zakresu mobbingu, naruszeń zasad równego traktowania i dyskryminacji, na zasadach określonych niniejszym regulaminem,
- 3) przekazywanie Rektorowi informacji i dokumentów koniecznych do wdrożenia środków przewidzianych prawem.

Zgłoszenie mobbingu i dyskryminacji

§ 16

Zgłoszenie mobbingu lub praktyk o charakterze dyskryminacyjnym (w tym noszących znamiona molestowania, molestowania seksualnego lub mowy nienawiści) polega na złożeniu pisemnej skargi do Rektora, który niezwłocznie kieruje ją do Komisji.

§ 17

1. Skarga powinna zawierać co najmniej następujące elementy:
 - 1) imię i nazwisko osoby wnoszącej skargę, zajmowane stanowisko służbowe/kierunek studiów/określenie studiów doktoranckich/studiów podyplomowych, miejsce zamieszkania oraz w razie ustanowienia pełnomocnika – imię i nazwisko oraz miejsce zamieszkania lub adres siedziby pełnomocnika,
 - 2) wskazywać z imienia i nazwiska (jeśli są znane) osobę lub osoby, które według wiedzy wnoszącego skargę są sprawcami mobbingu lub zachowań dyskryminujących,
 - 3) opisywać stan faktyczny,
 - 4) określać, do jakich konkretnie działań lub zaniechań się odnosi,
 - 5) przytoczenie wszelkich istotnych okoliczności i dowodów na ich poparcie,
 - 6) datę oraz podpis osoby wnoszącej skargę lub jej pełnomocnika.
2. Wniesienie skargi lub bycie świadkiem w danej sprawie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Osoba wnosząca skargę może zażądać utajnienia swoich danych osobowych.

§ 18

Skarga może zawierać określenie żądania.

§ 19

Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.

§ 20

Komisja obraduje na posiedzeniach, które zwołuje przewodniczący składu orzekającego pisemnie, za pomocą faksu lub drogą elektroniczną.

§ 21

Komisja rozpoczyna postępowanie nie później niż w ciągu **7 dni** od dnia przekazania skargi przez Rektora.

§ 22

Czynności podejmowane przez Komisję i zasady działania:

- 1) Komisja zobowiązana jest do przekazania skargi do Pełnomocnika celem uzyskania stanowiska Pełnomocnika, który sporządza je w terminie 7 dni od otrzymania skargi od Komisji,
- 2) Komisja jest zobowiązana wysłuchać wszystkie osoby zainteresowane,
- 3) jeżeli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, Komisja wzywa ich na posiedzenie. Świadek podpisuje zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w trakcie postępowania,
- 4) po wysłuchaniu wyjaśnień osoby wnoszącej skargę, osoby wskazanej jako sprawca, ich ewentualnych pełnomocników i zawnioskowanych przez te osoby świadków oraz po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje zwykłą większością głosów decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi.

§ 23

Komisja powinna rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w ciągu **30 dni** od jej wpływu.

§ 24

W razie uzasadnionej potrzeby Komisja ma prawo powołać eksperta zewnętrznego z głosem doradczym.

§ 25

Z postępowania Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie składu orzekającego Komisji i uczestnicy postępowania co do czynności, w których uczestniczyli.

§ 26

Protokół z postępowania Komisji zawiera w szczególności:

- 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania,
- 2) rozstrzygnięcie o zasadności skargi lub jej bezzasadności,
- 3) rekomendacje dotyczące środków prawnych wobec osoby wskazanej jako sprawca mobbingu lub dyskryminacji.

§ 27

Protokół z postępowania Komisji przekazywany jest w terminie trzech dni Rektorowi, osobie wnoszącej skargę i osobie wskazanej jako sprawca mobbingu lub dyskryminacji.

§ 28

Dokumentację z postępowania przeprowadzonego przez Komisję przechowuje się w Dziale Osobowym.

§ 29

Na podstawie przekazanego protokołu z postępowania Komisji Rektor podejmuje decyzję w sprawie zastosowania środków przewidzianych przepisami prawa pracy, prawa karnego lub ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w szczególności Rektor w wyniku analizy rekomendacji Komisji:

- 1) kieruje skargę do mediacji - w przypadku, gdy wskutek czynu zaistniał spór pomiędzy osobą wnoszącą skargę a osobą wskazaną jako sprawca;
- 2) przekazuje sprawę Rzecznikowi dyscyplinarnemu ds. nauczycieli akademickich, powołanemu na mocy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, celem wszczęcia postępowania wyjaśniającego (jeżeli ma to zastosowanie);
- 3) rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy (jeżeli ma to zastosowanie);
- 4) przekazuje sprawę Rzecznikowi dyscyplinarnemu do spraw studentów i doktorantów, powołanemu na mocy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, celem wszczęcia postępowania wyjaśniającego (jeżeli ma to zastosowanie);
- 5) nie podejmuje żadnych czynności, w przypadku, gdy czyn nie nosił znamion mobbingu lub dyskryminacji lub gdy czynu nie popełniono;
- 6) zawiadamia właściwe organy, gdy czyn ma znamiona przestępstwa ściganego z urzędu.

§ 30

Osoba wnosząca skargę powinna zostać pouczona przez skład orzekający Komisji o przysługujących jej środkach ochrony prawnej, w szczególności o możliwości skierowania pozwu do sądu.

§ 31

W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub do innej jednostki organizacyjnej lub w inny sposób zapobiega kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

ROZDZIAŁ V

Postanowienia końcowe

§ 32

Procedury wewnętrzne określone regulaminem nie wykluczają i nie umniejszają uprawnień osób poszkodowanych do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu mobbingu i dyskryminacji na drodze sądowej bez przeprowadzenia procedury określonej niniejszym regulaminem.

§ 33

Wszystkie osoby dopuszczone do działań w przypadku zgłoszenia mobbingu lub dyskryminacji zobowiązane są do zachowania poufności odnośnie wszystkich faktów poznanych w trakcie i w związku z prowadzonymi działaniami. Dane zawarte w dokumentach stanowią dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa oraz wewnętrznych aktach prawnych Uniwersytetu.

Imię.....

Nazwisko.....

Stanowisko.....

Jednostka organizacyjna

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałam/em się z treścią Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Zielonogórskim i zobowiązuję się do przestrzegania zasad z niego wynikających.

Data

Podpis.....