

## PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDISKRYMINACYJNA Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Głogowie

### Postanowienia ogólne

#### § 1

1. Relacje między wszystkimi członkami wspólnoty akademickiej Uczelni oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej.
2. W celu zapobiegania wszelkim działaniom niepożądanym, w tym mobbingowi i dyskryminacji oraz nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu i kształceniu, wprowadza się w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Głogowie niniejszą Procedurę antymobbingową i antydyskryminacyjną i zobowiązuje się wszystkie osoby studiujące i osoby zatrudnione stanowiące społeczność akademicką Uczelni do zapoznania się z jej treścią i bezwzględnego jej przestrzegania.

#### § 2

Ilekroć w Procedurze antymobbingowej i antydyskryminacyjnej jest mowa o:

- 1) Procedurze – rozumie się przez to Procedurę antymobbingową i antydyskryminacyjną Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Głogowie;
- 2) mobbingu – rozumie się przez działania lub zachowania dotyczące pracownika/studenta lub skierowane przeciwko pracownikowi/studentowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika/studenta, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej/edukacyjnej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika/studenta, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników/grupy studenckiej;
- 3) dyskryminacji – rozumie się sytuację, w której człowiek ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, jest traktowany mniej korzystnie niż byłby traktowany inny człowiek w porównywalnej sytuacji. W tym obszarze mieści się:
  - a) molestowanie – niepożądane zachowanie stanowiące jeden z przejawów dyskryminacji, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
  - b) molestowanie seksualne – jeden z przejawów dyskryminacji ze względu na płeć obejmujący każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jej godności, w szczególności stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać działania fizyczne, werbalne lub pozawerbalne;

- 4) innych niepożądanych działaniach – rozumie się wszelkie inne działania lub zachowania, które nie noszą znamion mobbingu i dyskryminacji a naruszają zasady współżycia społecznego w Uczelni, godząc tym samym w godność lub inne dobra osobiste osób ze społeczności akademickiej;
- 5) Uczelni – rozumie się przez to Państwową Akademię Nauk Stosowanych w Głogowie;
- 6) społeczności akademickiej – rozumie się przez to osoby studiujące (w tym słuchaczy studiów podyplomowych) i osoby zatrudnione w Uczelni bez względu na podstawę zatrudnienia, rodzaj umowy o pracę czy wymiar czasu pracy oraz osoby współpracujące z Uczelnią na podstawie umów cywilnoprawnych lub wolontariatu;
- 7) Rektorze – rozumie się przez to Rektora Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Głogowie.

### Prawa i obowiązki społeczności akademickiej

#### § 3.

1. Rektor jest zobowiązany podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, zmierzające do przeciwdziałania (zapobiegania) mobbingowi i dyskryminacji w społeczności akademickiej.
2. Rektor jest zobowiązany do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa działań, zmierzających do usunięcia skutków społecznych mobbingu i dyskryminacji, w szczególności pomocy osobom poszkodowanym w wyniku tych działań lub zachowań.
3. Działania, o których mowa w ust. 1-2 niniejszego paragrafu, Rektor może realizować przy wykorzystaniu dostępnych, zgodnych z przepisami prawa środków sankcyjnych wobec sprawców nieetycznych działań lub zachowań.

#### § 4.

1. Każda osoba ze społeczności akademickiej, która uważa, że stała się ofiarą mobbingu, dyskryminacji lub działań niepożądanych ma prawo żądać podjęcia przez Rektora działań zmierzających do zaprzestania tych procesów, a także usunięcia ich skutków.
2. Każda osoba ze społeczności akademickiej, która posiada lub poweźmie informację o zdarzeniach noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub innych działań niepożądanych może zgłosić skargę.
3. Bezpodstawne pomawianie o mobbing, dyskryminację lub inne działania niepożądane jest niedopuszczalne i może spotkać się z reakcją przewidzianą przepisami prawa.
4. Działania odwetowe wobec osób, które dokonują zgłoszenia stanowią działania niepożądane i są zabronione.

### Postępowanie antymobbingowe i antydyskryminacyjne

#### § 5.

Każdej osobie ze społeczności akademickiej, która sądzi, że stosowano wobec niej działania lub zachowania o charakterze mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania i/lub molestowania seksualnego przysługuje prawo do dokonania zgłoszenia do Rektora.

## § 6.

1. Zgłoszenie powinno być sporządzone na piśmie, opatrzone datą i własnoręcznie podpisane przez osobę dokonującą zgłoszenia.
2. Zgłoszenie powinno zawierać:
  - 1) wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznanych przez zgłaszającego za przejaw mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania i/lub molestowania seksualnego wraz ze szczegółowym opisem konkretnych sytuacji i okoliczności w których w ocenie zgłaszającego miały one miejsce,
  - 2) wskazanie okresu, w którym miały miejsce zgłaszane działania lub zachowania,
  - 3) wskazanie osobę obwinianą o stosowanie zgłaszanych działań lub zachowań,
  - 4) wskazanie ewentualnych świadków zgłaszanych działań lub zachowań,
  - 5) wskazanie ewentualnych pozostałych dowodów potwierdzających zaistnienie zgłaszanych działań lub zachowań.
3. Zgłoszenia należy składać w Biurze Rektora w zamkniętej kopercie z dopiskiem „Rektor” lub przesłać na adres Uczelni z dopiskiem „Rektor”.
4. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane.
5. Wzór zgłoszenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.

## § 7.

1. W sytuacji, gdy Rektor poweźmie informacje o mobbingu, dyskryminacji, nierównym traktowaniu, molestowaniu lub molestowaniu seksualnym z innego, niż określone w § 6 ust. 1, wiarygodnego źródła, może on z własnej inicjatywy wszcząć postępowanie wyjaśniające.
2. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy Rektora, osoba zgłaszająca przekazuje zgłoszenie do rozpatrzenia Radzie Uczelni.

## § 8.

1. Postępowanie w sprawie o mobbing, dyskryminację, nierówne traktowanie, molestowanie i/lub molestowanie seksualne prowadzi Komisja powołana przez Rektora.
2. Rektor powołuje 3 osobową Komisję w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia.
3. W skład Komisji wchodzi osoby możliwie najbardziej neutralne dla sprawy (niezwiązane podległością służbową, zależnością w dziale, na kierunku lub rodzinie czy towarzysko).
4. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie.
5. Obrady Komisji mają charakter niejawni. Komisja rozpatruje zgłoszenie z zachowaniem zasad bezstronności.
6. Członkowie Komisji zobowiązani są do zachowania poufności co do wszystkich informacji powziętych w związku z prowadzonym postępowaniem wyjaśniającym. W tym celu podpisują stosowne oświadczenie stanowiące załącznik nr 2 do Procedury.
7. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji mogą zawierać dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

8. W sytuacji, gdy w celu wprowadzenia działań naprawczych Rektor powołuje się na treści rekomendacji, zobowiązany jest do pełnej anonimizacji danych zawartych w rekomendacji.

#### § 10.

1. Pierwsze posiedzenie Komisji zwołuje Rektor w terminie 14 dni od dnia jej powołania.
2. Z każdego posiedzenia Komisji sporządza się protokół, podpisywany przez przewodniczącego i wszystkich obecnych na posiedzeniu członków. Dla celów zapewnienia poprawności i rzetelności protokołowania, wyjaśnienia składane ustnie przez Strony i/lub świadków mogą być nagrywane.
3. W ramach postępowania wyjaśniającego Komisja wzywa i wysłuchuje osobę której dotyczy zgłoszenie oraz może zadawać jej pytania. Komisja może także wzywać i wysłuchać inne osoby mające informacje o sprawie, zadawać im pytania oraz zapoznawać się z niezbędnymi dokumentami.
4. Postępowanie wyjaśniające Komisji powinno zakończyć się w ciągu dwóch miesięcy.
5. Komisja wydaje rozstrzygnięcie, w której wskazuje, czy zaistniałe działania lub zaniechania mają charakter dyskryminujący lub mobbingowy.
6. Komisja może również rekomendować wdrożenie środków naprawczych, takich jak w szczególności:
  - 1) skierowanie sprawcy dyskryminacji na obowiązkowy udział w szkoleniach/warsztatach antydyskryminacyjnych i antymobbingowych;
  - 2) rekomendacja przeszkolenia z przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi pracowników lub przełożonych danej komórki organizacyjnej;
  - 3) przeniesienie pracownika (pokrzywdzonego lub sprawcy) na inne stanowisko lub do innej komórki organizacyjnej;
  - 4) zmiany z zakresu toku studiów studenta pokrzywdzonego dyskryminacją, w szczególności: zmiana grup zajęciowych, zmiana egzaminatora, możliwość powtórzenia egzaminu, możliwość warunkowego zaliczenia przedmiotu;
  - 5) zmiany z zakresu toku studiów studenta będącego sprawcą dyskryminacji, w szczególności: zakaz uczęszczania na zajęcia prowadzone przez osobę będącą ofiarą dyskryminacji, zakaz zapisywania się na egzamin do osoby będącej ofiarą dyskryminacji, zakaz uczęszczania na zajęcia, w których bierze udział ofiara dyskryminacji,
  - 6) przekazanie sprawy do rzecznika dyscyplinarnego zgodnie z przepisami ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
7. Komisja przekazuje rozstrzygnięcie wraz z uzasadnieniem Rektorowi oraz stronom postępowania wyjaśniającego w formie pisemnej, w terminie 3 dni roboczych od daty sporządzenia uzasadnienia rozstrzygnięcia Komisji. Strony postępowania wyjaśniającego potwierdzają fakt otrzymania pisemnego rozstrzygnięcia wraz z uzasadnieniem własnoręcznym podpisem.

8. Po zapoznaniu się z rozstrzygnięciem Komisji, Rektor podejmuje decyzje co do dalszych działań w sprawie.
9. W sytuacji, gdy zgłoszenie dotyczy Rektora, przewodniczący Komisji przekazuje rozstrzygnięcie Radzie Uczelni, która ma możliwość odniesienia się do ustaleń i podejmuje decyzje co do dalszych działań w sprawie.

#### Postanowienia końcowe

#### § 11

1. Z uwagi na charakter zgłoszeń dotyczących mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania oraz molestowania seksualnego, nie udostępnia się stronom postępowania i świadkom materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania wyjaśniającego (w tym treści wyjaśnień stron i świadków) oraz protokołów z posiedzeń Komisji.
2. Procedury określone w niniejszym Regulaminie nie wykluczają możliwości dochodzenia przez osoby roszczeń na drodze sądowej.
3. W celu ułatwienia członkom społeczności akademickiej zapoznania się z treścią Procedury – zostanie ona opublikowana na stronie internetowej Uczelni oraz na podmiotowej stronie Biuletynu Informacji Publicznej.

ZGŁOSZENIE DZIAŁAŃ NIEPOŻĄDANYCH  
W PAŃSTWOWEJ AKADEMII NAUK STOSOWANYCH W GŁOGOWIE

1. Dane personalne osoby zgłaszającej działanie niepożądane	
imię i nazwisko	
stanowisko/kierunek/rok	
2. Dane kontaktowe osoby zgłaszającej działanie niepożądane	
nr telefonu komórkowego	
adres e-mail	
3. Dane kontaktowe osoby, wobec której skierowane są zarzuty działań niepożądanych	
imię i nazwisko	
stanowisko	
relacja/zależność	
4. Opis sprawy: fakty osadzone w czasie oraz skutki tych faktów	
Fakty:	Skutki:

5. Załączenie ewentualnych dowodów zaistniałych faktów (np. e-maile od osoby, wobec której wniesiono zgłoszenie)	
dowód nr 1	
dowód nr 2	
6. Ewentualne propozycje rozwiązania sytuacji, którą rekomenduje osoba zgłaszająca	
Propozycja rozwiązania	
7. Wskazanie osób, które mogą potwierdzić zaistniałą sytuację	
imię i nazwisko osoby oraz dane kontaktowe	

.....  
data

.....  
podpis osoby zgłaszającej

Załącznik nr 2  
do Procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(miejscowość i data)

.....  
(stanowisko)

### Zobowiązanie do zachowania w poufności

Niniejszym zobowiązuję się do zachowania w poufności, tj. w szczególności do nie rozpowszechniania, w jakiegokolwiek formie, jakichkolwiek uzyskanych informacji, wiadomości i materiałów, do których będę miał(a) dostęp w związku z postępowaniem wyjaśniającym. Zobowiązanie to obowiązuje zarówno w czasie trwania umowy o pracę, jak i po jej wygaśnięciu.

Zobowiązanie dotyczy zgłoszenia z dnia....., w sprawie .....

.....  
(podpis pracownika )