

**POLITYKA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDISKRYMINACYJNA
UNIwersYTETU HUMANISTYCZNO – PRZYRODNICZEGO
IM. JANA DŁUGOSZA W CZĘSTOCHOWIE**

Rozdział I – Postanowienia ogólne

§ 1

Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna, zwana dalej Polityką, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w Uniwersytecie Humanistyczno-Przyrodniczym im. Jana Długosza w Częstochowie zwanym dalej Uczelnią. Jej celem jest zapewnienie bezpiecznego, pozbawionego dyskryminacji środowiska dla wszystkich uczestników życia akademickiego.

§ 2

Ilekroć w Polityce jest mowa o:

- 1) Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej – należy przez to rozumieć Komisję powoływaną przez Rektora do rozpatrywania skarg członków wspólnoty akademickiej o mobbing i dyskryminację,
- 2) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące członka wspólnoty akademickiej, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu członka wspólnoty akademickiej, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej lub społecznej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie członka wspólnoty akademickiej, izolowanie go lub wyeliminowanie ze wspólnoty akademickiej,
- 3) dyskryminacji – należy przez to rozumieć dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także – w przypadku pracowników – w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów kodeksu pracy oraz ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy; formą dyskryminacji jest również molestowanie, w tym molestowanie seksualne a także każde inne niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci członka wspólnoty akademickiej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
- 4) członkach wspólnoty akademickiej – należy przez to rozumieć pracowników, studentów, doktorantów oraz uczestników studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia.

Rozdział II – Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

§ 3

1. Rektor oraz osoby pełniące funkcje kierownicze zobowiązani są do podejmowania wszelkich dozwolonych przepisami prawa działań, w tym działań opisanych w poniższej polityce, w celu zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji w Uczelni-

2. Rektor oraz osoby pełniące funkcje kierownicze prowadzą aktywną działalność przeciwko mobbingowi i dyskryminacji w Uczelni, polegającą w szczególności na podejmowaniu działań zapobiegawczych mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji, promujących postawy i zachowania pożądane, zgodne z zasadami współżycia społecznego oraz obowiązującymi przepisami prawa.

3. Rektor zobowiązany jest podjąć działania opisane w niniejszej procedurze w każdym przypadku dokonania pisemnego zgłoszenia o wystąpieniu mobbingu lub dyskryminacji. Rektor podejmuje działania wskazane w procedurze również w każdym przypadku otrzymania informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu lub dyskryminacji z innego wiarygodnego źródła niż otrzymane pisemne zgłoszenie.

§ 4

1. Prawa i obowiązki członków wspólnoty akademickiej:

- a) każdy członek wspólnoty akademickiej, który stał się ofiarą mobbingu lub/i dyskryminacji, ma prawo żądać od Rektora podjęcia działań zmierzających do zaprzestania mobbingu lub/i dyskryminacji oraz wyjaśnienia i anulowania przyczyn i skutków występowania takiego zjawiska,
- b) poza działaniami podejmowanymi w obrębie Uczelni każdy członek wspólnoty akademickiej ma prawo dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów,
- c) każdy członek wspólnoty akademickiej, który ma informację o przypadkach mobbingu lub/i dyskryminacji, jest uprawniony do dokonania zgłoszenia tego faktu Rektorowi,
- d) bezpodstawne pomawianie o mobbing lub/i dyskryminację jest zabronione.

2. W sytuacjach wskazanych w ust. 1 pkt „a” i „b” niniejszego paragrafu każdy członek wspólnoty akademickiej może wystąpić z pisemną skargą do Rektora.

3. Skarga powinna zawierać w szczególności: informacje, jakie konkretne zachowania lub działania zgłaszający uznał za mobbing lub dyskryminację, krótki opis niepożądanych zachowań oraz ewentualne dowody, wskazanie świadków opisywanych zdarzeń, wskazanie osoby, która w opinii zgłaszającego dopuściła się mobbingu lub dyskryminacji, wskazanie ofiary, datę i podpis zgłaszającego.

4. Członek wspólnoty akademickiej wnoszący skargę powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

5. Pierwszy etap wyjaśnienia kwestii mobbingu lub/i dyskryminacji polega na postępowaniu wyjaśniającym, podczas którego Rektor wysłuchuje relacji osoby poszkodowanej oraz domniemanego sprawcy mobbingu lub/i dyskryminacji.

6. W przypadku braku skuteczności postępowania wyjaśniającego, Rektor przekazuje sprawę do Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej.

7. Ostatni etap to postępowanie formalne zgodnie z zasadami, określonymi w § 5 – § 6.

§ 5

1.-Rektor niezwłocznie powołuje w drodze zarządzenia Komisję Antymobbingową i Antydyskryminacyjną, zwaną dalej Komisją, której zadaniem jest szczegółowe wyjaśnienie zasadności skargi.

2. Komisja składa się z czterech członków.

3. W skład Komisji wchodzi: w przypadku zgłoszenia dotyczącego pracownika Uczelni - przedstawiciel Rektora, po jednym przedstawicielu Związków Zawodowych

działających w Uczelni i wskazany przez wnoszącego skargę pracownik Uczelni, w przypadku zgłoszenia dotyczącego innego członka wspólnoty akademickiej – przedstawiciel Rektora oraz osoby wskazane przez kierownika jednostki organizacyjnej, w której miał miejsce przypadek mobbingu lub dyskryminacji.

4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.

5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego członka wspólnoty akademickiej i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu lub/i dyskryminacji oraz przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego oraz dowodowego, Komisja podejmuje decyzję co do zasadności złożonej skargi. Decyzja zapada zwykłą większością głosów w głosowaniu tajnym.

6. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest szczegółowy protokół zawierający dokładne ustalenie stanu faktycznego, wyjaśnienia stron konfliktu i zebrany materiał dowodowy, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania. Protokół Komisja przekazuje niezwłocznie Rektorowi.

7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

8. W sprawach nieuregulowanych w Polityce do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

§ 6

1. W razie uznania złożonej skargi dotyczącej mobbingu lub/i dyskryminacji za zasadną Rektor podejmuje również inne działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i mające na celu przeciwdziałania ich powstawaniu w przyszłości.

2. Sprawcy mobbingu lub/i dyskryminacji podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie pracy.

3. Odpowiedzialność ponoszą również osoby, które bezpodstawnie pomawiają innych o mobbing lub/i dyskryminację.

4. Wszystkie osoby, które biorą udział w postępowaniu dotyczącym danej sprawy o mobbing lub/i dyskryminację, zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku podjętych działań.

§ 7

W ramach realizacji Polityki Antymobbingowej I Antydyskryminacyjnej Rektor dodatkowo powołuje Pełnomocnika ds. Równego Traktowania, którego zadaniem jest monitorowanie i wdrażanie systemowych działań o charakterze prewencyjnym i edukacyjnym służących realizacji Polityki.