

Zarządzenie Nr 95/2019
Rektora Państwowej Uczelni Zawodowej
im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu
z dnia 16 października 2019 roku

w sprawie *Procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Państwowej Uczelni Zawodowej im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu*

Na podstawie art 23 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 poz. 1668 z późn. zm.), art. 94 pkt 2b, art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.) oraz § 53 Regulaminu Pracy Państwowej Uczelni Zawodowej im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu

zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam następującą *Procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Państwowej Uczelni Zawodowej im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu*:

1. Zakres stosowania

Niniejsza Procedura określa zasady i sposób postępowania w procesie przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w Państwowej Uczelni Zawodowej im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu (dalej jako „PUZ w Tarnobrzegu” lub „Uczelnia”) i ma zastosowanie do wszystkich członków społeczności akademickiej Uczelni.

2. Zasady ogólne

1. Wszelki mobbing, dyskryminacja, oraz zachęcanie do nich w miejscu pracy jest zabronione.
2. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami społeczności Uczelni, w tym między przełożonymi i podwładnymi oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej.
3. Kierownicy jednostek organizacyjnych i jednostek administracji oraz bezpośredni przełożeni pracowników przeciwdziałają zachowaniom mającym cechy mobbingu i dyskryminacji i reagują na ich przejawy.
4. Bezpodstawne pomawianie o mobbing jest zabronione i może być również przedmiotem postępowania uregulowanego niniejszym zarządzeniem.

3. Definicje używanych pojęć

Użyte w zarządzeniu określenia oznaczają:

- 1) **Mobbing** - działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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) **Dyskryminacja** - każde nierówne traktowanie osoby w sytuacji porównywalnej z inną osobą, gdzie motywem nierównego traktowania jest w szczególności jedna lub kilka z wymienionych cech: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznawana religia, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminacją ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się działania bezpośrednie lub pośrednie.
- 3) **Mediator** - osoba pierwszego kontaktu, której zadaniem jest monitorowanie, zapobieganie oraz rozpatrywanie na etapie mediacyjnym spraw spornych na tle zjawisk mobbingu lub dyskryminacji w PUZ w Tarnobrzegu.
- 4) **Zainteresowany** – pracownik, student PUZ w Tarnobrzegu, który uznaje, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji.

4. Tryby postępowania

1. Postępowanie w sprawie przeciwdziałania w Uczelni zjawiskom mobbingu i dyskryminacji oraz eliminowania ich skutków realizuje się w dwóch etapach:
 - 1) mediacyjnym;
 - 2) formalnym.
2. W etapie mediacyjnym stosuje się postępowanie mediacyjne, celem którego jest polubowne rozwiązanie sporu lub konfliktu. Uгода stron sporu lub konfliktu kończy postępowanie na etapie mediacyjnym bez następstwa etapu formalnego.

5. Organy antymobbingowe i antydyskryminacyjne

1. W celu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji i ich skutkom, w Uczelni powołuje się:
 - 1) Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji - każdorazowo w określonej sprawie oraz
 - 2) Mediatora - na czas określony nie dłużej jednak niż do końca kadencji Rektora.
2. Mediator powinien posiadać wiedzę i doświadczenie w zakresie prawa pracy, w tym problematyki przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji, posiadać nieposzlakowaną opinię w miejscu pracy oraz uznane doświadczenie w rozwiązywaniu konfliktów. Mediatora powołuje Rektor spośród pracowników Uczelni.
3. Osoba powołana na Mediatora nie może być organem wymienionym w § 10 ust 2. i § 11 ust. 3 Statutu Uczelni oraz pełnić funkcji kierowniczych określonych w § 14 Statutu Uczelni.

6. Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji

1. Rozpatrywanie spraw przez Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, zwaną dalej „Komisją”, odbywa się z zachowaniem zasad:
 - 1) bezzwłoczności;
 - 2) poufności;
 - 3) bezstronności.
2. Komisja składa się z 3 członków, w tym przedstawiciela: studentów Uczelni (jeżeli sprawa dotyczy stosowania dyskryminacji wobec studenta), przedstawiciela pracowników niebędących nauczycielami akademickimi oraz przedstawiciela nauczycieli akademickich. Członków Komisji powołuje Rektor, wskazując przewodniczącego Komisji.
3. Członkowie Komisji powinni posiadać wiedzę i doświadczenie w zakresie prawa pracy, w tym problematyki przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji.
4. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik każdej jednostki organizacyjnej Uczelni obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.
5. Osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszonego mobbingu obowiązane są do zachowania poufności, co do wszystkich faktów poznanych w ich toku, a także do nie kopiowania ani nie rozpowszechniania dokumentów dotyczących sprawy.

7. Postępowanie wstępne

1. Każdy zainteresowany ma możliwość zgłoszenia skargi do Mediatora jako osoby pierwszego kontaktu, służącej zainteresowanemu wsparciem i pomocą.
2. Każda oficjalna skarga do Mediatora o wystąpieniu mobbingu lub dyskryminacji powinna zawierać:
 - 1) opis działań lub zachowań w tym zaniechań, które zdaniem zainteresowanego stanowią mobbing lub dyskryminację,
 - 2) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem zainteresowanego są winnymi mobbingu lub zachowań nierównościowych/dyskryminacyjnych,
 - 3) wskazanie dowodów uprawdopodobniających, wystąpienie działań lub zachowań, w tym zaniechań które zdaniem zainteresowanego stanowią mobbing lub dyskryminację, oraz że przedstawione przez zainteresowanego działania lub zachowania, w tym zaniechania mają lub miały miejsce w ostatnim czasie, nie krótszym niż jeden miesiąc.
3. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.

8. Czynności podejmowane przez Mediatora (postępowanie mediacyjne)

1. Mediator obowiązany jest do:

- 1) rozpoznania sprawy, przeprowadzenia spotkania z zainteresowanym i ewentualnego zakwalifikowania jej do etapu formalnego - w ciągu 14 dni od dnia wpłynięcia oficjalnej skargi,
- 2) służenia stronom sporu lub konfliktu pomocą we wzajemnej komunikacji, w określeniu interesów i kwestii do dyskusji oraz w dojściu do porozumienia;
- 3) przedstawienia stosownej informacji dotyczącej funkcjonowania regulacji obowiązujących w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji na terenie Uczelni,
- 4) podjęcia próby rozwiązania problemu w jak najmniej stresujący dla uczestników sposób,
- 5) dołożenia wszelkich starań, aby strony konfliktu zgodziły się na przeprowadzenie mediacji,
- 6) przeprowadzenia mediacji, które mają charakter poufny,
- 7) zaproponowania stronom sposobu rozwiązania problemu,
- 8) w przypadku pomyślnie zakończonego postępowania mediacyjnego - przygotowania i doprowadzenia do podpisania przez strony ugody (porozumienia),
- 9) przygotowania dokumentu o toku przeprowadzenia sprawy kończącego etap mediacyjny (w czterech egzemplarzach po jednym egzemplarzu dla zainteresowanego, dla osoby/osób której/ych dotyczy zarzut, Rektora oraz do akt sprawy), który jest niezbędny do rozpoczęcia procesu na etapie formalnym w przypadku niepodpisania ugody (porozumienia),
- 10) niezwłocznego przekazania dokumentacji Przewodniczącemu Komisji powołanej przez Rektora indywidualnie do rozstrzygnięcia danej sprawy w celu wszczęcia postępowania formalnego.

9. Czynności podejmowane przez Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji (postępowanie formalne)

1. W ciągu 30 dni od powołania Komisji, Przewodniczący ustala stan faktyczny i ocenia czy uprawdopodobnione zostało podejrzenie mobbingu lub dyskryminacji.
2. Do Komisji nie może być powołana osoba, która jest stroną prowadzonego postępowania albo pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku faktycznym lub prawnym, że istnieje podejrzenie, iż wynik sprawy mógłby mieć wpływ na jego prawa i obowiązki.
3. Komisja obraduje na posiedzeniach. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
4. W obradach Komisji może brać udział Radca Prawny (Adwokat) zatrudniony przez Uczelnię.
5. Komisja jest upoważniona do:
 - 1) wglądu w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy,
 - 2) wysłuchania dokonującego zgłoszenia oraz obwinionego o mobbing,

- 3) wezwania i wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadkowie zdarzeń,
 - 4) przeprowadzenia innych działań, które miałyby istotne znaczenie w postępowaniu wyjaśniającym.
6. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Komisja zwykłą większością głosów, podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia i przygotowuje pisemną opinię w tej sprawie wraz z uzasadnieniem.

10. Zamknięcie postępowania przed Komisją

W ciągu 14 dni od zakończenia postępowania Przewodniczący Komisji przekazuje opinię wraz z uzasadnieniem Rektorowi, dokonującemu zgłoszenia, domniemanemu sprawcy oraz jego przełożonym.

11. Upowszechnianie wiedzy o procedurze antymobbingowej

1. Pracownicy Uczelni pisemnie potwierdzają zapoznanie się z niniejszym zarządzeniem. Wzór oświadczenia stanowi załącznik do zarządzenia.
2. Oświadczenia, o których mowa w ust.1, włączane są do akt osobowych pracowników.
3. Pracownicy podejmujący pracę po dniu wejścia w życie niniejszego zarządzenia składają oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 najpóźniej w dniu podjęcia pracy.

12. Postanowienia końcowe

Niniejszą Procedurę udostępnia się na stronie internetowej Uczelni.

§ 2

Traci moc Zarządzenie Rektora Nr 16/2018 z dnia 30 kwietnia 2018 roku w sprawie wprowadzenia *Procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu.*

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR
prof. ucz. dr hab. Paweł Maciaszczyk

*Załącznik do zarządzenia Rektora nr 95/2019
z dnia 16 października 2019 r.*

.....
imię i nazwisko

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/am się z procedurą przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji wprowadzoną w Państwowej Uczelni Zawodowej im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu zarządzeniem Rektora nr 95/2019 z dnia 16 października 2019 r.

Tarnobrzeg, dnia

.....
podpis