

Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w
Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie

Zasady i definicje

§ 1

1. Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie prowadzi wewnętrzną politykę mającą na celu przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji oraz molestowaniu seksualnemu w stosunku do pracowników, doktorantów oraz studentów.
2. Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu, zwany dalej Regulaminem, ustala zasady przeciwdziałania tym zjawiskom w Uczelni.
3. 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) Dyskryminacja – należy przez to rozumieć zachowania naruszające zasadę równego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.
 - 3) Molestowaniu seksualnym – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na takie zachowanie mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
 - 4) Pełnomocniku Rektora ds. bezpieczeństwa osobistego pracowników, studentów i doktorantów – należy przez to rozumieć osobę powołaną przez Rektora, której zadaniem jest zbieranie danych na temat wszelkich ewentualnych przejawów mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego oraz podejmowanie działań związanych z zapobieganiem i badaniem tych zdarzeń, zwany dalej Pełnomocnikiem;
 - 5) Pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę oraz osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy w UP w Lublinie;

- 6) Pracodawcy – należy przez to rozumieć Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie;
 - 7) Osobie zainteresowanej – należy przez to rozumieć każdą osobę, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego i każdą osobę mobbowaną, dyskryminowaną lub molestowaną seksualnie;
 - 8) Mediacji – należy przez to rozumieć działania podejmowane przez Madiatora, podczas których wskazuje osobom zainteresowanym możliwe sposoby polubownego rozwiązania problemu;
 - 9) Mediatorze – należy przez to rozumieć psychologa działającego jako osoba trzecia w celu polubownego rozwiązania zaistniałego sporu;
 - 10) Komisji Antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany przez Rektora w celu rozpatrywania zgłoszeń o mobbingu, dyskryminacji i molestowaniu seksualnym;
 - 11) Składzie orzekającym – należy przez to rozumieć organ składający się z minimum 3 osób Komisji Antymobbingowej, w tym Pełnomocnika zajmującym się konkretnym przypadkiem mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego;
 - 12) Zgłoszeniu – należy przez to rozumieć zgłoszenie zaistnienia przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego dokonane przez pracownika, studenta lub doktoranta, w tym ofiarę lub świadka mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.
 - 13) Procedurze – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin;
4. W sytuacji, gdy podstawowe definicje Regulaminu mają zastosowanie do stażystów, wolontariuszy, studentów, doktorantów stosuje się definicje dyskryminacji, molestowania seksualnego i mobbingu przyjęte w ustawie Kodeks Pracy.

§ 2

1. Osoby mobbujące, dopuszczające się molestowania seksualnego lub dyskryminacji w celu osiągnięcia korzyści, podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa powszechnie obowiązującego w Polsce.
2. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1 podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne.

Prawa i obowiązki

§ 3

1. Do podstawowych obowiązków Uczelni w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu należą:

- 1) przestrzeganie zasad wynikających z przepisów prawa pracy;
- 2) poszanowanie godności osobistej pracownika, doktoranta, studenta;
- 3) poszanowanie przekonań światopoglądowych i politycznych pracownika, doktoranta, studenta;
- 4) stosowanie obiektywnych ocen wyników pracy, umiejętności, kompetencji i doświadczenia zawodowego pracowników;
- 5) poszanowanie prawa pracowników, doktorantów oraz studentów do tworzenia i przynależności do organizacji uprawnionych do reprezentowania ich interesów;
- 6) przeciwdziałanie stosowaniu obraźliwego języka;
- 7) przeciwdziałanie psychicznemu, fizycznemu i seksualnemu dręczeniu pracowników;
- 8) prowadzenie zakładki na witrynie internetowej Uczelni oraz adresu e-mail: skrzynka.zaufania@up.lublin.pl na który kierować można pytania związane z problematyką mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

§ 4

1. Do podstawowych obowiązków pracownika w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu należą:

- 1) podjęcie wszelkich starań aby zjawisko mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego nie występowało w Uczelni;
- 2) rozwiązywanie konfliktów z innymi pracownikami bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu;
- 3) niewykorzystywanie posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie pracy w celach innych niż, te dla których zostały udostępnione;
- 4) reagowanie na zauważone przejawy mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego i zgłaszanie tych zdarzeń zgodnie z obowiązującą procedurą.

2. Strony zobowiązują się rozstrzygać wszelkie kwestie sporne, w pierwszej kolejności w drodze mediacji.

Organy Antydyskryminacyjne i Antymobingowe

§ 5

1. W celu przeciwdziałania i sankcjonowania mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie powołuje się:

1) Pełnomocnika Rektora ds. bezpieczeństwa osobistego pracowników, studentów i doktorantów;

2) Komisję Antymobbingową.

2. Pełnomocnik Rektora ds. bezpieczeństwa osobistego pracowników, studentów i doktorantów jest powołany przez Rektora.

3. Pełnomocnikiem, o którym mowa w ust. 2 może być osoba:

1) zatrudniona w UP w Lublinie na podstawie umowy o pracę;

2) w stosunku, do której nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego;

3) ciesząca się zaufaniem innych pracowników;

4) posiadająca wykształcenie prawnicze, administracyjne lub legitymująca się ukończonymi studiami podyplomowymi, kursami specjalistycznymi z zakresu zagadnień niniejszego Regulaminu.

4. Do zadań Pełnomocnika Rektora ds. bezpieczeństwa osobistego pracowników, studentów i doktorantów należy:

1) przewodniczenie Komisji Antymobbingowej;

2) pełnienie dyżuru w ustalonych dniach i godzinach w siedzibie Uczelni;

3) obsługiwanie adresu e-mail: skrzynka.zaufania@up.lublin.pl

4) przyjmowanie zgłoszeń;

5) dokonywanie wstępnej oceny zgłoszeń oraz prowadzenie wstępnych rozmów z osobami zgłaszającymi przypadki mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego;

6) składanie Rektorowi corocznych raportów z prowadzonej działalności;

7) inicjowanie postępowania mediacyjnego.

5. Bezpośredni nadzór nad działalnością Pełnomocnika sprawuje Rektor.

§ 6

1. Komisja Antymobbingowa składa się z 5 osób, w tym z Przewodniczącego. Członków Komisji powołuje Rektor zarządzeniem, jednorazowo do rozpatrzenia konkretnego przypadku.

2. Członkiem Komisji Antymobbingowej może być osoba:

1) zatrudniona w UP w Lublinie na podstawie umowy o pracę;

2) w stosunku, do której nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

3. Członkowie Komisji powinni być przeszkoleni z zakresu przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.

4. Do zadań Komisji należy:

1) ustalanie przejawów mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego;

2) formułowanie propozycji zapobiegania i usuwania skutków mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, a także rozwiązywanie sporów i zażegnanie konfliktów, po uprzednim zebraniu wszystkich informacji koniecznych do ustalenia stanu faktycznego.

5. Zebrania Komisji zwołuje Przewodniczący.

6. Do rozpatrzenia konkretnego przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego Przewodniczący wyznacza osobowy skład orzekający, w którym wskazuje sekretarza.

7. Z każdego zebrania składu orzekającego sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników.

8. Na wniosek Komisji z głosem doradczym mogą brać udział w pracach Komisji np. psycholog, radca prawny, adwokat, przedstawiciele związków zawodowych działających w Uczelni.

Procedura w przypadku wystąpienia mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego

§ 7

1. Każde zgłoszenie winno być wniesione do Pełnomocnika z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszającej. Zgłoszenia może dokonać osoba niebędąca osobą zainteresowaną.

Sprawy anonimowe nie będą rozpatrywane.

2. Pełnomocnik wstępnie analizuje zgłoszenie i w przypadku, gdy dokonała go inna osoba niż osoba zainteresowana, niezwłocznie przeprowadza z nią rozmowę. Po przeprowadzeniu rozmowy lub rozmów, Pełnomocnik proponuje osobom zainteresowanym ugodowe rozwiązanie problemu w drodze mediacji, którą prowadzi Mediator.

3. W przypadku odrzucenia przez strony możliwości mediacji zaproponowanej przez Mediatora lub jej niepowodzenia, Pełnomocnik kieruje sprawę do Komisji Antymobbingowej, o czym niezwłocznie zawiadamia na piśmie zainteresowane strony.

§ 8

1. Zadaniem składu orzekającego jest ustalenie faktów i ocena czy doszło do mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, ustalenie winnych i ofiar zdarzenia, a także sposobu rozstrzygnięcia konfliktu.

2. Skład orzekający powinien wysłuchać wszystkie osoby zainteresowane i umożliwić im pełną swobodę wypowiedzi.

3. Każdy z członków składu orzekającego zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków.

4. W przypadku wątpliwości co do oceny konkretnego przypadku, skład orzekający

może zasięgać porad ekspertów zewnętrznych.

5. Jeśli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, skład orzekający wzywa ich. Każdy świadek jest wysłuchiwany przy obecności wszystkich zainteresowanych osób, pod nieobecność innych świadków.

§ 9

1. W toku postępowania skład orzekający ustala czy i jakie działania interwencyjne należy podjąć wobec sprawcy lub ofiary mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

2. Interwencja może odbywać się za pomocą dostępnych środków lub środków uzgodnionych z osobami zainteresowanymi, w tym także przy pomocy Mediatora – po wyrażeniu zgody osób zainteresowanych. Spotkanie odbywa się poza zebraniem składu orzekającego. Mediator sporządza notatkę ze spotkania i przedkłada ją składowi orzekającemu.

3. Po zakończeniu postępowania Komisja sporządza protokół wraz z ustalonym stanem faktycznym, który podpisują wszyscy członkowie składu orzekającego biorącego udział w rozpatrzeniu sprawy.

4. Protokół jest doręczany Rektorowi oraz wszystkim osobom zainteresowanym.

5. W przypadku stwierdzenia wystąpienia mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, Komisja przedkłada Rektorowi sprawozdanie z wnioskami końcowymi w tej sprawie.

6. Ofiara mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego ma prawo wnosić o przeniesienie jej do innego miejsca pracy w ramach struktury organizacyjnej pracodawcy.

7. W związku z danym przypadkiem mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego skład orzekający może zaproponować dodatkowe środki prewencyjne, jakie powinien podjąć pracodawca w celu zapobiegania podobnym zdarzeniom w przyszłości.

Postanowienia końcowe

§ 10

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem seksualnym zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów powziętych w toku prac i w związku z nimi.

2. Z wyłączeniem osób zainteresowanych, którym na ich żądanie wydaje się kopie wnioskowanych dokumentów, Pełnomocnik ani członkowie Komisji nie mogą kopiować w celu udostępnienia lub rozpowszechniania jakichkolwiek dokumentów dotyczących danego przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

3. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji mogą zawierać wrażliwe dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej przepisami prawa.

§ 11

Postanowienia Regulaminu mają także zastosowanie w stosunku do stażystów i wolontariuszy odbywających staż i wolontariat w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie.