

## **POLITYKA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDISKRYMINACYJNA UNIwersytetu PRZYRODNICZEGO W POZNANIU**

### **I. Słownik pojęć**

#### **§ 1**

Używane w Polityce terminy oznaczają:

- 1) **Mobbing** – działania lub zachowania dotyczące członków Wspólnoty Uniwersytetu lub skierowane przeciwko członkowi Wspólnoty Uniwersytetu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie ze Wspólnoty Uniwersytetu;
- 2) **Dyskryminacja** – dyskryminacja bezpośrednia (traktowanie w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż innych) lub pośrednia (pozornie neutralne działania, które stwarzają niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystną sytuację dla jednostek lub grup), w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 3) **Molestowanie, w tym molestowanie seksualne** – forma dyskryminacji przejawiająca się niepożądanym zachowaniem, w tym niepożądanym zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności stworzenie wobec tej osoby zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
- 4) **Pracodawca** – Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, zwany dalej „UPP”, reprezentowany przez Rektora;
- 5) **Wspólnota Uniwersytetu** – nauczycielki i nauczyciele akademicki, doktorantki i doktoranci, studentki i studenci, pracowniczki i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, a także uczestniczki i uczestnicy innych form kształcenia prowadzonego przez UPP;

- 6) **Komisja ds. Równego Traktowania** – doraźne ciało kolegialne powoływane przez Rektora do rozpatrywania skarg członków Wspólnoty Uniwersytetu w sprawach o mobbing i dyskryminację;
- 7) **Komisja Odwoławcza** – Komisja ds. Równego Traktowania powołana przez Rektora w odpowiedzi na odwołanie strony lub stron postępowania;
- 8) **Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania** – osoba powołana w oparciu o zarządzenie Rektora, do którego zadań należy działalność na rzecz członków Wspólnoty Uniwersytetu narażonych na nierówne traktowanie, zwany dalej „Pełnomocnikiem”;
- 9) **Centrum Wsparcia i Rozwoju UPP** – jednostka utworzona w oparciu o zarządzenie Rektora, której zadaniem jest reagowanie na pojawiające się potrzeby członków Wspólnoty Uniwersytetu w różnych obszarach aktywności, w tym w zakresie interwencji w sytuacjach trudnych i kryzysowych, rozwijania umiejętności i kompetencji społecznych oraz wsparcia psychologicznego, zwana dalej „CWR”;
- 10) **Procedura mediacyjna** – poufny i nieformalny proces rozwiązywania sporów w oparciu o dobrowolne porozumienie stron przy udziale mediatora;
- 11) **Mediator** – osoba zaakceptowana przez strony procesu mediacyjnego ułatwiająca porozumiewanie się stron;
- 12) **Komisje Dyscyplinarne** – Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli Akademickich, Komisja Dyscyplinarna dla Studentów, Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna dla Studentów, Komisja Dyscyplinarna dla Doktorantów oraz Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna dla Doktorantów, których tryb wyboru i skład określa statut UPP;
- 13) **Strony postępowania** – osoba, która wniosła skargę, osoba wskazana w skardze jako ofiara oraz osoba, co do której zachodzi podejrzenie, że dopuściła się mobbingu lub dyskryminacji.

## **II. Zasady postępowania w razie zaistnienia mobbingu lub dyskryminacji**

### **1. Procedura skargi**

#### **§ 2**

1. Członek Wspólnoty Uniwersytetu, który uznał, że został poddany mobbingowi, działaniu o charakterze dyskryminacyjnym, w tym molestowaniu z uwzględnieniem molestowania seksualnego, może wystąpić ze skargą do Pełnomocnika.
2. Skarga może być złożona na wskazany na stronach internetowych adres e-mail lub listownie w kopercie adresowanej na imię i nazwisko Pełnomocnika, z dopiskiem

„Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania”, za pośrednictwem Kancelarii Ogólnej UPP.

3. Skarga, o której mowa w ust. 1 i 2, powinna zawierać:
  - 1) opis działań lub zachowań przełożonych lub współpracowników, które zdaniem skarżącego noszą znamiona mobbingu lub dyskryminacji, w tym molestowania z uwzględnieniem molestowania seksualnego;
  - 2) wskazanie z imienia i nazwiska osoby/osób, które zdaniem skarżącego są sprawcami mobbingu lub dyskryminacji, w tym molestowania z uwzględnieniem molestowania seksualnego;
  - 3) przytoczenie ewentualnych dowodów na poparcie przedstawionych okoliczności;
  - 4) datę oraz własnoręczny podpis wnoszącego skargę.
4. Pełnomocnik, w oparciu o złożoną skargę, w ciągu 30 dni zmierza do ustalenia stanu faktycznego, tj. czasu i miejsca oraz częstotliwości i okoliczności zdarzenia/zdarzeń, zbiera dowody w sprawie, przygotowuje opinię i zalecenia.
5. Pełnomocnik w ramach postępowania wyjaśniającego może zwracać się bezpośrednio do odpowiednich osób w celu uzyskania niezbędnych dla wyjaśnienia sprawy dokumentów oraz informacji.
6. Pełnomocnik może, jeśli tego wymaga sytuacja, zaproponować wsparcie specjalistów z CWR dla stron objętych skargą.
7. Opinie i zalecenia Pełnomocnika kierowane są do Rektora i stron objętych skargą.
8. Rektor w oparciu o przygotowaną opinię i zalecenia w ciągu 14 dni roboczych może podjąć działania naprawcze, uruchomić procedurę mediacyjną lub powołać Komisję ds. Równego Traktowania.
9. Pełnomocnik monitoruje, wspiera merytorycznie i raportuje Rektorowi ustalenia, będące rezultatem podjętych działań, procedury mediacyjnej lub prac Komisji ds. Równego Traktowania.

## **2. Procedura mediacyjna**

### § 3

1. Procedurę mediacyjną inicjuje Pełnomocnik lub Rektor, którzy mogą prowadzić działania związane z procedurą mediacyjną również za pośrednictwem jednego z członków CWR.
2. Pełnomocnik lub członek CWR kontaktuje się ze stronami postępowania w celu ustalenia osoby mediatora i uzyskania zgody na uczestnictwo w procedurze.
3. Mediator, w ciągu 14 dni roboczych, podejmuje się organizacji procedury mediacyjnej.

4. Mediator sprawuje opiekę nad procedurą mediacyjną oraz jest odpowiedzialny za monitorowanie, raportowanie i przestrzeganie warunków ugody.
5. Warunki ugody, podpisane przez strony postępowania oraz mediatora, kończą procedurę mediacyjną.
6. Warunki ugody są przestrzegane i egzekwowane przez UPP.
7. Warunki ugody przekazywane są Rektorowi bez konieczności raportowania przebiegu całej procedury mediacyjnej.
8. Procedura mediacyjna ma charakter poufny.
9. Pełnomocnik wspiera mediatora w realizacji i monitorowaniu warunków ugody.
10. W przypadku braku ugody Rektor powołuje w ciągu 14 dni roboczych Komisję ds. Równego Traktowania.

### **3. Komisja ds. Równego Traktowania**

#### **§ 4**

1. W skład Komisji wchodzi trzy osoby:
  - 1) Pełnomocnik lub członek zespołu CWR,
  - 2) dwóch członków Komisji Dyscyplinarnych powołanych przez przewodniczących tych Komisji na wniosek Rektora.
2. Przewodniczący Komisji może wnioskować do Rektora o powołanie w skład Komisji radcy prawnego bez prawa głosu.
3. Członkiem Komisji nie może być osoba wnosząca skargę ani osoba podana w skardze jako domniemany sprawca mobbingu lub dyskryminacji, w tym molestowania z uwzględnieniem molestowania seksualnego.
4. Komisja wybiera przewodniczącego spośród członków Komisji Dyscyplinarnych.
5. Za zgodą Komisji, w tym w odpowiedzi na wnioski składane przez strony postępowania do przewodniczącego Komisji, w posiedzeniu mogą wziąć udział osoby trzecie.
6. Komisja powinna przeprowadzić postępowanie wyjaśniające w przedmiocie wniesionej skargi w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia jej otrzymania.
7. Termin rozpatrywania skargi, o którym mowa w ust. 6 może być wydłużony o kolejne 60 dni za zgodą Rektora, po uprzednim złożeniu w tym zakresie wniosku wraz z uzasadnieniem przez przewodniczącego Komisji.
8. Strony postępowania lub członkowie Komisji mogą wystąpić z wnioskiem do Rektora o wyłączenie członka Komisji w przypadku pojawienia się okoliczności poddających w wątpliwość jego bezstronność w danej sprawie.

9. Rektor decyduje o zasadności wniosku, o którym mowa w ust. 8 oraz ewentualnym odwołaniu i powołaniu nowego członka Komisji.
10. Przewodniczący Komisji odpowiada za organizację prac Komisji, w tym powiadamianie stron postępowania, świadków, zabezpieczenie dowodów, sali posiedzeń.
11. Rektor zobowiązany jest do zapewnienia miejsca posiedzeń Komisji oraz zwolnienia z bieżących obowiązków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, wszystkich osób uczestniczących w postępowaniu.
12. Przewodniczący Komisji w ramach postępowania wyjaśniającego może zwracać się bezpośrednio do odpowiednich osób w celu uzyskania niezbędnych dla wyjaśnienia sprawy dokumentów oraz informacji.
13. Komisja, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, podejmuje decyzję zwykłą większością głosów w głosowaniu jawnym przez wszystkich jej członków.
14. Pełnomocnik lub członek CWR sporządza protokół końcowy, który podpisują wszyscy członkowie Komisji.
15. Członek Komisji, który nie zgadza się z podjętym rozstrzygnięciem w sprawie skargi, może zażądać zamieszczenia w treści protokołu końcowego zdania odrębnego wraz z uzasadnieniem.
16. Protokół końcowy przedkłada się Rektorowi wraz ze wszystkimi dowodami i uzasadnieniem decyzji.
17. Komisja przekazuje protokół końcowy dla każdej ze stron postępowania.
18. Komisja może formułować rekomendacje dla Rektora co do dalszego postępowania wobec stron.
19. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a członkowie Komisji oraz wszystkie osoby uczestniczące w postępowaniu zobowiązane są do zachowania poufności w zakresie wszystkich działań objętych postępowaniem.
20. Osoby uczestniczące w postępowaniu są informowane o obowiązku zachowania poufności przez Przewodniczącego Komisji, a podpisane oświadczenia w tym zakresie dołącza się do akt postępowania.

#### **4. Odwołanie**

##### **§ 5**

1. Strona postępowania może odwołać się od decyzji Komisji ds. Równego Traktowania.
2. Odwołanie, o którym mowa w ust. 1, składa się do Rektora w ciągu 14 dni od dnia uzyskania pisemnej informacji o decyzji Komisji ds. Równego Traktowania.
3. Rektor w terminie 14 dni od dnia złożenia odwołania powołuje Komisję Odwoławczą.

4. Przy tworzeniu Komisji Odwoławczej przepisy § 4 stosuje się odpowiednio, z zastrzeżeniem konieczności powołania innych członków Komisji Dyscyplinarnych od już wybranych.
5. Decyzja Komisji Odwoławczej zamyka ostatecznie postępowanie skargowe.

## **VI. Kary i środki zaradcze**

### **§ 6**

1. Rektor może podjąć skuteczne działania zabezpieczające interesy osoby skarżącej, w tym skuteczne ograniczenie niepożądanych zachowań związanych z mobbingiem lub dyskryminacją, w tym molestowaniem, z uwzględnieniem molestowania seksualnego, oraz zachowań mających na celu zastraszanie i wpływanie na osobę poszkodowaną w związku z uruchomieniem procedury skargi.
2. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy/sprawców Rektor może zastosować karę upomnienia, nagany, zmienić albo rozwiązać stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy albo usunąć studenta, doktoranta lub uczestnika innych form kształcenia odpowiednio ze studiów, Szkoły Doktorskiej, innych form kształcenia prowadzonego przez UPP w oparciu o rozstrzygnięcie Komisji ds. Równego Traktowania.
3. Rektor może zobowiązać sprawcę mobbingu lub zachowań dyskryminacyjnych, w tym molestowania z uwzględnieniem molestowania seksualnego, do podjęcia działań naprawczych.
4. Rektor może, w porozumieniu z poszkodowanym, przenieść pracownika na inne stanowisko pracy lub zmienić grupę lub tryb studiów poszkodowanego studenta.