

# **POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI, MOBBINGOWI I MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU W PAŃSTWOWEJ UCZELNI STANISŁAWA STASZICA W PILE**

## **Rozdział I Postanowienia ogólne**

### **§ 1**

1. Polityka przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Państwowej Uczelni Stanisława Staszica w Pile, zwana dalej „Polityką”, ma na celu ustalenie zasad przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego w Uczelni.
2. Polityka dotyczy każdego członka społeczności Uczelni, a w szczególności pracowników, studentów i osoby wykonujące dzieło i prace zlecone na rzecz Uczelni.

### **§ 2**

Określenia użyte w Polityce oznaczają:

- 1) **Komisja** – Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w Państwowej Uczelni Stanisława Staszica w Pile, powołana przez rektora;
- 2) **poszkodowany** – członek społeczności Uczelni poddany działaniom lub zachowaniom noszącym znamiona dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
- 3) **pracownik** – osoba, która jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę oraz osoba wykonująca dzieło lub prace zlecone na rzecz Uczelni.

### **§ 3**

**Dyskryminacją** jest nierówne traktowanie w zakresie:

- 1) nawiązania i rozwiązania stosunku pracy;
- 2) przyjęcia na studia i skreślenia z listy studentów;
- 3) warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- 4) warunków studiowania, w szczególności uzyskiwania i weryfikowania osiągnięcia efektów uczenia się, oraz dostępu do świadczeń dla studentów;

– w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz ze względu na studiowanie w trybie stacjonarnym albo niestacjonarnym.

#### § 4

**Mobbing** to działania lub zachowania dotyczące członka społeczności Uczelni lub skierowane przeciwko niemu, a polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu członka społeczności Uczelni, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie członka społeczności Uczelni, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu.

#### § 5

1. **Molestowaniem seksualnym** jest każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności członka społeczności Uczelni i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery
2. **Molestowaniem seksualnym** jest każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci członka społeczności Uczelni, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności członka społeczności Uczelni, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
3. **Molestowaniem seksualnym** jest także takie zastosowanie instrumentów prawem dopuszczalnych, które ze względu na sposób i formę korzystania z przyznanych kompetencji narusza godność członka społeczności Uczelni i stwarza wobec niego zastraszającą, wrogą, poniżającą, upokarzającą lub uwłaczającą atmosferę

#### § 6

1. Kierownik Działu Kadr i Spraw Socjalnych jest zobowiązany do przedstawienia wszystkim pracownikom przy podpisywaniu umowy o pracę informacji o tym czym jest dyskryminacja, mobbing i molestowanie seksualne.
2. Pracownik składa na piśmie podpisane i opatrzone datą oświadczenie, w którym stwierdza, że zapoznał się z treścią Polityki.
3. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 2. Kierownik Działu Kadr i Spraw Socjalnych dołącza do akt osobowych pracownika.
4. Kierownik Działu Kadr i Spraw Socjalnych jest zobowiązany do przeprowadzania szkoleń z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy wśród pracowników Uczelni.
5. Kierownicy katedr są odpowiedzialni za przekazanie studentom prowadzonych w katedrze kierunków informacji o tym czym jest dyskryminacja, mobbing i molestowanie seksualne.

### Rozdział II

#### Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu

#### § 7

W Uczelni nie są tolerowane żadne działania ani zachowania noszące znamiona dyskryminacji, mobbingu ani molestowania seksualnego, a rektor, prorektorzy i kanclerz

podejmą wszelkie możliwe kroki do przeciwdziałania takim działaniom i zachowaniom oraz eliminowania zaistniałych zagrożeń.

### **§ 8**

1. Każdy poszkodowany, a także osoba będąca świadkiem działań lub zachowań noszących znamiona dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego, a odnoszących się do innego członka społeczności, jest uprawniony do złożenia pisemnej skargi do rektora za pośrednictwem:
  - 1) kierownika Działu Kadr i Spraw Socjalnych – w przypadku pracowników;
  - 2) prorektora właściwego ds. studenckich – w przypadku studentów.
2. Skarga, o której mowa w ust. 1, powinna zawierać następujące elementy:
  - 1) opis działań lub zachowań noszących znamiona dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
  - 2) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem skarżącego są odpowiedzialne za opisane działania lub zachowania, o których mowa w pkt. 1;
  - 3) własnoręczny podpis skarżącego i datę złożenia wniosku.
3. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.
4. Każda osoba, która ma wgląd w skargę, jest zobowiązana do zachowania w tajemnicy danych skarżącego i poszkodowanego oraz osób wymienionych w ust. 2 pkt 2.

## **Rozdział III**

### **Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu**

### **§ 9**

1. Skargę, o której mowa w § 8, osoby wymienione w § 8 ust. 1 pkt 1 i 2, przekazują Komisji, jednocześnie powiadamiając rektora.
2. Członkiem Komisji nie może być poszkodowany, ani osoba, o której mowa w § 8. ust. 2 pkt 2. W takim przypadku rektor powołuje do konkretnej sprawy w drodze zarządzenia inną osobę.

### **§ 10**

1. Komisja rozpatruje skargę, o której mowa w § 8, w sposób obiektywny i bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 14 dni roboczych od przekazania jej Komisji.
2. W celu rozpatrzenia skargi Komisja wysłuchuje wyjaśnień poszkodowanego, skarżącego, domniemych sprawców dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego oraz świadków tych działań. Wyjaśnienia te są składane indywidualnie, tylko w obecności członków Komisji.
3. Osoby wymienione w ust. 2 mogą także składać dowody rzeczowe na poparcie swoich tez.

### **§ 11**

1. Komisja z każdego postępowania sporządza protokół, podpisany przez wszystkich jej członków obecnych przy rozpatrywaniu skargi, o której mowa w § 8.
2. Protokół, o którym mowa w ust. 1, zawiera w szczególności:

- 1) wskazanie osoby, o której mowa w § 8 ust. 2 pkt 2, skarżącego, poszkodowanego oraz świadków;
  - 2) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku postępowania;
  - 3) wskazanie czy potwierdziły się zarzuty zawarte w skardze;
  - 4) proponowane środki prawne wobec sprawców dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego.
3. Odpis protokołu, o którym mowa w ust. 1, jest przekazywany skarżącemu, poszkodowanemu, osobie, o której mowa w § 8 ust. 2 pkt 2, oraz rektorowi w ciągu 3 dni roboczych od zakończenia postępowania.
  4. Odpisy protokołu są przechowywane w aktach osobowych osoby składającej skargę i poszkodowanego oraz osób, o których mowa w § 8 ust. 2 pkt 2.
  5. Dokumentację z postępowania, wraz z oryginałem protokołu, gromadzi Dział Kadr i Spraw Socjalnych.

## **§ 12**

1. Protokół, o którym mowa w § 11, może stanowić podstawę do złożenia przez rektora wniosku o wszczęcie postępowania wyjaśniającego przez właściwego rzecznika dyscyplinarnego.
2. W razie uznania przez Komisję skargi za zasadną, rektor może wobec sprawców dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego w miejscu pracy środki prawne przewidziane w Kodeksie pracy.
3. Sprawcy dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego mogą zostać ukarani karami porządkowymi w Regulaminie pracy Państwowej Uczelni Stanisława Staszica w Pile, z wyłączeniem kar pieniężnych.
4. W rażących przypadkach dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego w miejscu pracy, rektor może rozwiązać ze sprawcami stosunek pracy za wypowiedzeniem.
5. W miarę możliwości, rektor przeniesie poszkodowanego, na jego wniosek lub za jego zgodą na inne stanowisko pracy lub podejmie inne działania przeciwko bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcami dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego.

## **§ 13**

1. Zabrania się podejmowania jakichkolwiek działań przeciwko osobie, która złożyła skargę, o której mowa w § 8, także w przypadku, gdy wskazane w niej zarzuty nie potwierdziły się.
2. Działania, o których mowa w ust. 1 mogą zostać uznane za przejaw dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Nie jest działaniem noszącym znamiona dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego złożenie skargi na skarżącego, który notorycznie składa skargi, których zarzuty nie potwierdzają się, jeśli skarga dotyczy tych działań.

## **Rozdział IV**

### **Postanowienia końcowe**

#### **§ 14**

1. Bezpośredni przełożeni pracowników są odpowiedzialni za podjęcie starań:
  - 1) zapobiegających występowaniu działań lub zachowań noszących znamiona dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
  - 2) zmierzających do jak najszybszego eliminowania działań lub zachowań noszących znamiona dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego, które miały już miejsce.
2. Bezpośredni przełożeni pracowników są odpowiedzialni za kształtowanie przyjaznego środowiska pracy.
3. Kierownicy katedr są zobowiązani za podjęcie odpowiednich działań, o których mowa w ust. 1 i 2 także wobec studentów.

#### **§ 15**

1. Wprowadzenie Polityki nie pozbawia członków społeczności Uczelni do dochodzenia swoich roszczeń na drodze sądowej.
2. Działania Komisji nie stoją w sprzeczności z działalnością rzeczników dyscyplinarnych, ani komisji dyscyplinarnych i odwoławczych komisji dyscyplinarnych.
3. Postępowanie Komisji nie musi poprzedzać działań rzeczników dyscyplinarnych, ani komisji dyscyplinarnych lub odwoławczych komisji dyscyplinarnych w sprawach dotyczących działań lub zachowań noszących znamiona dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego.