



POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI W UNIWERSYTECIE GDAŃSKIM

§ 1.

1. W Uniwersytecie Gdańskim mobbing i dyskryminację uznaje się za zjawiska wysoce naganne, godne potępienia, których wszelkie przejawy nie są tolerowane.
2. Każdy pracownik powinien przeciwstawiać się mobbingowi i dyskryminacji oraz wspierać działania mające na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami.
3. Szczególny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, ciąży na osobach pełniących funkcje kierownicze.

§ 2.

1. Przedmiotem niniejszej Polityki jest uregulowanie zasad postępowania w przypadku podejrzenia, że w miejscu pracy mają miejsce sytuacje stanowiące przejaw mobbingu lub dyskryminacji.
2. Niniejsza Polityka ma na także na celu realizację obowiązku Uczelni przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, w szczególności poprzez podejmowanie działań zmierzających do zapobiegania niepożądanym zachowaniom, które mogłyby zostać uznane za mobbing lub dyskryminację.
3. W Uniwersytecie promuje się polubowne metody rozwiązywania konfliktów.

§ 3.

Użyte w niniejszej polityce określenia oznaczają:

- 1) Pracodawca – Uniwersytet Gdański;
- 2) Pracownik – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj zawartej umowy;
- 3) Mobbing – zgodnie z art. 94³ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) oznacza 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;

- 4) Dyskryminacja – sytuacja, kiedy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez 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, wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się w szczególności różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:
- a) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - b) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - c) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
- Za przejaw dyskryminowania uważa się także:
- d) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
 - e) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).
- 5) Rzecznik – Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi lub jego Zastępca;
- 6) Komisja – organ powoływany doraźnie przez Rektora do rozpatrzenia skargi o mobbing lub dyskryminację.

§ 4.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi lub dyskryminacji i ponosi odpowiedzialność wynikającą z przepisów prawa w razie wystąpienia tego rodzaju nieprawidłowości w procesie pracy.

§ 5.

Do obowiązków pracowników, które są związane z zapobieganiem mobbingowi i dyskryminacji należą w szczególności:

- 1) powstrzymanie się od działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu lub stanowiących przejaw dyskryminowania;
- 2) poszanowanie godności i dóbr osobistych wszystkich uczestników procesu pracy;
- 3) stosowanie we wzajemnych stosunkach zasad współzycia społecznego, kultury i etyki obowiązujących w miejscu pracy oraz zasad życzliwości i uprzejmości gwarantujących porządek i zachowanie dobrego samopoczucia oraz zdrowia psychicznego;
- 4) informowanie pracodawcy o wszelkich zauważonych w miejscu pracy przejawach mobbingu, a także o sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji bądź konflikcie pomiędzy uczestnikami procesu pracy;
- 5) czynny udział w organizowanych przez Pracodawcę szkoleniach mieszczących się w obszarze niniejszej polityki, jak również przestrzeganie zasad postępowania określonych poniżej.

§ 6.

1. Pracownik, który stwierdzi, że może być ofiarą mobbingu lub dyskryminacji powinien skrupulatnie odnotowywać wszelkie przejawy mobbingu lub dyskryminacji (dzień, godzina, sposób), a także świadków zdarzenia (jeżeli są) oraz przechowywać te dane na potrzeby ewentualnego postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez Pracodawcę bądź toczącego się przed sądem.
2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1 powinien pamiętać, że w sprawach związanych z mobbingiem lub dyskryminacją ciężar dowodu spoczywa na Pracowniku, zatem osoba, która podejrzewa, iż względem niej podejmowane są działania o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, winna wskazać zaistnienie konkretnych faktów, oznak mobbingu lub dyskryminacji oraz osoby odpowiedzialne za te działania.
3. Pracownikowi, który w jego przekonaniu stał się ofiarą mobbingu lub dyskryminacji, przysługuje prawo złożenia do Rektora pisemnej skargi, która powinna spełniać następujące wymogi:
 - 1) opisywać stan faktyczny sprawy;
 - 2) określać, jakie konkretne działania, czy zachowania przełożonych lub współpracowników są zdaniem pracownika mobbingiem lub dyskryminacją;
 - 3) wskazać z imienia i nazwiska osobę lub osoby, które zdaniem pracownika są sprawcami mobbingu lub dyskryminacji;
 - 4) zawierać uzasadnienie i przytaczać dowody potwierdzające, że przedstawione działania lub zachowania rzeczywiście mają lub miały miejsce;
 - 5) skarga powinna być nadto opatrzona datą i własnoręcznie podpisana przez zgłaszającego pracownika (skargi anonimowe pozostaną bez rozpoznania).
4. Skargi, o których mowa w ust. 3 należy kierować do Rektora, który niezwłocznie przekazuje sprawę Rzecznikowi celem jej dalszego procedowania.
5. Rzecznika, o którym mowa w ust. 4 powołuje Rektor na okres kadencji odpowiadającej kadencji władz Uniwersytetu spośród pracowników posiadających co najmniej stopień naukowy doktora. Na wniosek Rzecznika Rektor może powołać Zastępcę Rzecznika.

6. Rzecznik po wstępnym formalnym zbadaniu lub wysłuchaniu stron skargi może:
 - 1) zdecydować o przeprowadzeniu mediacji, która ma na celu wyjaśnienie i ugodowe zakończenie sprawy oraz ewentualne zapobieżenie podobnym sytuacjom na przyszłość;
 - 2) zgłosić do Rektora wniosek o powołanie Komisji, jeśli mediacja nie powiodła się lub istnieje prawdopodobieństwo, iż mobbing lub dyskryminacja miały miejsce.
7. Z czynności o których mowa w ust. 6 sporządza się protokół i raport, które następnie Rzecznik przekazuje Rektorowi.
8. Rektor na wniosek Rzecznika niezwłocznie powołuje Komisję wyjaśniającą i przekazuje jej do rozpoznania skargę Pracownika wraz z pozostałymi aktami sprawy.
9. W skład Komisji wchodzi:
 - 1) co najmniej dwóch przedstawicieli nauczycieli akademickich;
 - 2) przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
 - 3) przedstawiciel Biura Prawnego;
 - 4) przedstawiciel Biura Kadr – sekretarz Komisji.W skład Komisji nie może wchodzić pracownik składający skargę ani żadna z osób wskazanych w skardze jako sprawca, współsprawca lub świadek mobbingu lub dyskryminacji
10. Celem prac Komisji jest pełne wyjaśnienie problemu określonego w złożonej skardze oraz przedstawienie Rektorowi wyników postępowania, w tym ustaleń oraz rekomendacji dotyczących sprawy.

§ 7.

1. Pierwsze posiedzenie Komisji odbywa się na wniosek i w terminie wyznaczonym przez Rektora.
2. Na pierwszym posiedzeniu członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
3. Zawiadomienie o terminie posiedzenia następuje z co najmniej trzydniowym wyprzedzeniem. W sytuacjach nagłych termin ten może ulec skróceniu.
4. Komisja powinna dokładnie przeanalizować zarzuty i dowody zawarte w złożonej skardze. Na posiedzeniu Komisja wysłuchuje Rzecznika lub jego Zastępcę w celu uzyskania informacji o przebiegu mediacji.
5. Niezbędne jest, aby skarżący pracownik i domniemany sprawca lub sprawcy mobbingu lub dyskryminacji mogli swobodnie wypowiedzieć się przed Komisją.
6. W postępowaniu Komisja podejmuje zwykłą większością głosów.

§ 8.

1. Do obowiązków Komisji związanych z rozpatrzeniem skargi należą:
 - 1) przeprowadzanie rozmów wyjaśniających z każdą ze stron konfliktu;
 - 2) wysłuchanie wskazanych w skardze świadków mobbingu lub dyskryminacji;
 - 3) dokładne zbadanie i wyjaśnienie wszelkich okoliczności objętych skargą;
 - 4) analiza przedstawionych dowodów.
2. W razie ujawnienia przez Komisję przypadku mobbingu należy szczegółowo ustalić:
 - 1) o co chodzi w danym sporze;

- 2) jak przebiega konflikt;
 - 3) jakie grupy biorą udział w konflikcie;
 - 4) jak wygląda rozkład sił między stronami konfliktu;
 - 5) czy strony dążą do rozwiązania konfliktu;
 - 6) czy konflikt ma zasięg ograniczony, czy też z czasem rozszerza się;
 - 7) jakie są ramy czasowe powstałego konfliktu;
 - 8) na jakim etapie rozwoju jest konflikt.
3. W razie ujawnienia przez Komisję przypadku dyskryminacji należy szczegółowo ustalić zakres i przyczyny dyskryminacji.
 4. Osoby, które mają składać wyjaśnienia przed Komisją nie mogą przebywać w pomieszczeniu, w którym odbywa się posiedzenie w czasie, gdy przesłuchiwane są inne osoby.
 5. Z przeprowadzonego postępowania Komisja sporządza protokół, obejmujący:
 - 1) ustalenia faktyczne;
 - 2) wyjaśnienia wysłuchiwanym osobom;
 - 3) dowody w sprawie;
 - 4) wskazanie podjętej przez Komisję decyzji poprzez stwierdzenie, czy zarzuty zawarte w skardze okazały się w ocenie Komisji uzasadnione;
 - 5) wskazanie propozycji konsekwencji, jakie powinny zostać przez Pracodawcę wyciągnięte w stosunku do sprawcy lub sprawców;
 - 6) inne propozycje działań.Protokół podpisują wszyscy członkowie Komisji oraz pod każdym z wyjaśnień składanych w sprawie – składająca je osoba.

§ 9.

1. Ze względu na ochronę dóbr osobistych stron biorących udział w postępowaniu przed Komisją, ma ono charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawniane publicznie. Można ogłosić publicznie decyzję podjętą w konkretnej sprawie przez Rektora, na podstawie rekomendacji otrzymanych od Komisji.
2. W przypadku ustalenia działań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, w zależności od okoliczności, podjętych ustaleń i skali działania sprawcy lub sprawców, Rektor podejmuje decyzję w przedmiocie:
 - 1) ukarania sprawcy karą porządkową (upomnienie, nagana);
 - 2) wypowiedzenia sprawcy warunków pracy i płacy;
 - 3) rozwiązania ze sprawcą umowy o pracę za wypowiedzeniem;
 - 4) rozwiązania ze sprawcą umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (w przypadku rażących przypadków naruszeń);
 - 5) przeniesienia poszkodowanego pracownika (na jego wniosek lub za jego zgodą) na stanowisko, na którym możliwe będzie pełne wykorzystanie jego umiejętności (jest to szczególnie ważne, jeśli Pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę ze sprawcą mobbingu).

§ 10.

Schemat postępowania w przypadku podejrzenia mobbingu lub dyskryminacji w Uniwersytecie Gdańskim stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.

§ 11.

Prowadzone przez Komisję postępowanie w sprawie skargi o mobbing lub dyskryminację nie wyłącza możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.

§ 12.

1. Niniejsza Polityka oraz obowiązujące w Uczelni dobre obyczaje akademickie obejmują wszystkich pracowników.
2. Pracownik będący ofiarą mobbingu lub dyskryminacji ma prawo poszukiwać pomocy nie tylko u Pracodawcy, ale i poza zakładem pracy, u specjalistów z zakresu medycyny czy też prawa.
3. Pracownik potwierdza fakt zapoznania się z Polityką poprzez złożenie oświadczenia według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do niniejszej Polityki. Oświadczenie przechowuje się w aktach osobowych pracownika.

Załączniki:

1. Schemat postępowania w przypadku podejrzenia mobbingu lub dyskryminacji w UG
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Polityką