

Polityka antymobbingowa Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

Postanowienia ogólne

§ 1

1. W celu wspierania działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między członkami Wspólnoty Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, opartych na wzajemnym szacunku i tolerancji, wprowadza się „Politykę antymobbingową Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach”.
2. Polityka antymobbingowa określa działania zapobiegające mobbingowi i sytuacjom go generującym, a także działania interwencyjne w przypadku podejrzenia lub zaistnienia zjawiska mobbingu.
3. Polityka antymobbingowa stanowi część polityki dotyczącej równego traktowania w Uniwersytecie.

§ 2

1. Podstawę prawną wprowadzenia niniejszej polityki antymobbingowej stanowi art. 94³ kodeksu pracy w zw. z art. 147 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
2. Postanowienia niniejszej polityki antymobbingowej mają zastosowanie do osób zatrudnionych w Uniwersytecie.
3. Ilekroć w niniejszej polityce mowa jest o:
 - 1) bezpośrednim przełożonym – oznacza to bezpośredniego przełożonego w rozumieniu postanowień Regulaminu pracy;
 - 2) formularzu zgłoszeniowym - oznacza to Kartę zgłoszenia naruszeń w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach, której wzór stanowi Załącznik nr 1 do Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych określającego procedurę zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następczych wprowadzonego zarządzeniem nr 168 Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 1 grudnia 2022 r. w sprawie ustalenia Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych określającego procedurę zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następczych, z późn. zm. (dalej jako „Regulamin zgłoszeń wewnętrznych”);
 - 3) klubie – oznacza to Klub Antymobbingowy Związku Nauczycielstwa Polskiego (ZNP) w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach;
 - 4) komisji – oznacza to komisję antymobbingową powołaną przez rektora do rozpatrywania skarg dotyczących mobbingu;

- 5) komisji ds. równości i różnorodności - oznacza to komisję, o której mowa w załączniku do zarządzenia nr 173 Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 7 grudnia 2022 r. w sprawie wprowadzenia statutu Komisji ds. równości i różnorodności;
- 6) komisji interwencji – oznacza to Komisję Interwencji działającą w ramach Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach;
- 7) mobbingu – oznacza to 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;
- 8) ofierze mobbingu – oznacza to zarówno podwładnego, jak i przełożonego, a także współpracownika;
- 9) osobie koordynującej – oznacza to osobę koordynującą w rozumieniu Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych;
- 10) pełnomocniku/czce rektora ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu - oznacza to osobę, która w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach służy wsparciem w sytuacji doświadczania molestowania seksualnego lub bycia świadkiem takiej sytuacji;
- 11) Planie Równości Płci – oznacza to Plan Równości Płci stanowiący załącznik do zarządzenia nr 212 Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 7 grudnia 2021 r. w sprawie ustalenia Planu Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach;
- 12) polityce antymobbingowej – oznacza to niniejszą Politykę antymobbingową Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach;
- 13) regulaminie pracy – oznacza to regulamin pracy Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach;
- 14) rektorze – oznacza to Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach,
- 15) rzeczniku praw i wartości akademickich – oznacza to organ Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach powołany na podstawie § 39 statutu;
- 16) Uniwersytecie – oznacza to Uniwersytet Śląski w Katowicach;
- 17) ustawie – oznacza to ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

§ 3

1. W Uniwersytecie nie są tolerowane żadne zachowania noszące znamiona mobbingu ani żadne inne zachowania naruszające godność pracownika, zasadę równego traktowania w zatrudnieniu lub naruszające zasady współżycia społecznego.

2. Wobec pracowników dopuszczających się niewłaściwych lub nagannych zachowań będą wyciągane konsekwencje przewidziane w przepisach prawa oraz polityce antymobbingowej.

Przeciwdziałanie mobbingowi

§ 4

Polityka przeciwdziałania mobbingowi jest realizowana poprzez:

- 1) przeprowadzanie akcji informacyjnych wśród pracowników, a zwłaszcza osób pełniących funkcje kierownicze,
- 2) organizowanie przez Uniwersytet szkoleń mających na celu podnoszenie świadomości dotyczącej przeciwdziałania mobbingowi oraz innych podobnym zjawiskom prowadzącym do naruszenia godności pracownika lub zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności dyskryminacji i molestowania w miejscu pracy,
- 3) szybkie reagowanie na konflikty i zachowania, w szczególności takie jak zastraszanie, nękanie, ośmieszanie, izolowanie, ignorowanie, upokarzanie pracownika i inne działania naruszające godność pracownika, zasadę równego traktowania w zatrudnieniu lub zasady współżycia społecznego, zanim nabiorą one znamion mobbingu,
- 4) rozwiązywanie konfliktów i wyjaśnianie ich przyczyn, aby nie doprowadzać do ich eskalacji i powstania mobbingu, w szczególności poprzez zastosowanie polubownych metod załatwiania sporów,
- 5) wyciąganie konsekwencji wobec osób dopuszczających się niewłaściwych zachowań w miejscu pracy w celu eliminowania zjawisk mogących przerodzić się w mobbing,
- 6) udzielanie wsparcia pracownikom, którzy zgłoszą występowanie niewłaściwych zachowań w miejscu pracy lub wystąpią o udzielenie pomocy w rozwiązaniu konfliktu, w szczególności poprzez zapewnienie pomocy psychologa lub mediatora;
- 7) zastosowanie wszelkich innych środków skierowanych na wczesne ostrzeżenie o możliwości wystąpienia zjawiska mobbingu.

§ 5

1. Władze Uniwersytetu, rzecznik praw i wartości akademickich, kierownicy jednostek organizacyjnych Uniwersytetu oraz bezpośredni przełożeni pracowników przeciwdziałają i zapobiegają wszelkim zachowaniom mającym cechy mobbingu i reagują na jego przejawy.

2. W Uniwersytecie działają klub oraz komisja interwencji, które udzielają wszystkim pracownikom Uniwersytetu informacji, pomocy prawnej oraz interweniują w sprawach dotyczących mobbingu.
3. W celu zapobiegania mobbingowi i innym niewłaściwym zjawiskom w miejscu pracy rektor współpracuje z działającymi w Uniwersytecie związkami zawodowymi, w szczególności z klubem i komisją interwencji.

§ 6

1. W promowanie polityki antymobbingowej zaangażowana jest komisja ds. równości i różnorodności, która monitoruje wdrażanie zasad równego traktowania i poszanowania różnorodności w Uniwersytecie, w szczególności prowadzonej w tym względzie polityki, w tym implementacji Planu Równości Płci.
2. Pełnomocnik(czka) ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu współpracuje z podmiotami mającymi na celu zapobieganie mobbingowi i promowanie polityki antymobbingowej.
3. Społeczny inspektor pracy podejmując działania w zakresie analizowania warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględnia założenia polityki antymobbingowej.

Skarga

§ 7

1. Pracownikowi, który podejrzewa lub uważa, że stał się ofiarą mobbingu, przysługuje prawo złożenia skargi do rektora, rzecznika praw i wartości akademickich lub komisji antymobbingowej.
2. Skargę należy składać w formie pisemnej za pośrednictwem osoby koordynującej za pomocą formularza zgłoszeniowego, o którym mowa w § 2 ust. 3 pkt 2.
3. Bez względu na sposób złożenia, skarga powinna być podpisana i opatrzona datą oraz zawierać w szczególności:
 - 1) wskazanie pracownika podejrzanego o dopuszczenie się niewłaściwych działań lub zachowań;
 - 2) szczegółowy opis okoliczności oraz określenie czasu i miejsca zdarzeń;
 - 3) ewentualne dowody oraz wskazanie świadków zdarzeń.
4. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.
5. Podmioty, do których skierowano skargę oraz osoba koordynująca mogą zażądać uzupełnienia skargi w terminie 14 dni. Brak uzupełnienia skargi we wskazanym terminie skutkuje pozostawieniem skargi bez rozpoznania.

§ 8

1. Rektor lub rzecznik praw i wartości akademickich mogą skierować sprawę do komisji antymobbingowej w celu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego również bez pisemnej skargi pracownika.
2. Przed skierowaniem sprawy do komisji antymobbingowej, rektor lub rzecznik praw i wartości akademickich mogą zaproponować polubowne metody rozwiązania sporu, w szczególności mediację.
3. Do komisji antymobbingowej nie mogą być kierowane sprawy, w których zostało wszczęte postępowanie dyscyplinarne lub w których komisja dyscyplinarna wydała orzeczenie.
4. W przypadku potwierdzenia mobbingu przez komisję antymobbingową, rektor może skierować sprawę do rzecznika dyscyplinarnego.

Komisja antymobbingowa

§ 9

1. Komisja antymobbingowa liczy nie mniej niż dziesięciu i nie więcej niż piętnastu członków powoływanych przez rektora na okres jego kadencji.
2. W skład komisji wchodzi nie mniej niż:
 - 1) czterech przedstawicieli nauczycieli akademickich;
 - 2) dwóch przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
 - 3) po jednym przedstawicielu działających w Uniwersytecie związków zawodowych;
 - 4) dwóch przedstawicieli rektora.
3. Członkowie komisji będący przedstawicielami związków zawodowych są wskazywani przez związki zawodowe, a pozostałych powołuje rektor.
4. Członek komisji powinien wykazywać się kompetencjami i wiedzą w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz zapobiegania niepożądanym zjawiskom w zatrudnieniu.
5. Członkiem komisji nie może być osoba, która została uznana za sprawcę mobbingu lub została ukarana karą dyscyplinarną.
6. Członkowie komisji nie mogą ponosić negatywnych konsekwencji związanych z pracami komisji realizującej prawny obowiązek Uniwersytetu w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

§ 10

1. Skargi pracownika nie może rozpatrywać członek komisji, w stosunku do którego zachodzą wątpliwości co do jego bezstronności, w szczególności jeśli pozostaje

z pracownikiem składającym skargę lub pracownikiem wskazanym w skardze jako osoba podejrzana o dopuszczenie się mobbingu w stosunku prawnym lub faktycznym uzasadniającym te wątpliwości.

2. Członek komisji ma obowiązek niezwłocznie poinformować pozostałych członków komisji o wszelkich okolicznościach mogących mieć wpływ na jego bezstronność lub obiektywizm.
3. Członkowie komisji mają obowiązek zachowania poufności w zakresie informacji, które uzyskali w związku z postępowaniem wyjaśniającym.

§ 11

1. Na pierwszym posiedzeniu członkowie komisji wybierają spośród swojego grona przewodniczącego i dwóch zastępców przewodniczącego oraz uchwalają wewnętrzny regulamin pracy komisji.
2. Wewnętrzny regulamin komisji określa między innymi zasady przydzielania spraw poszczególnym składom oraz szczegółowy tryb postępowania przed komisją.
3. Członkowie komisji korzystają ze zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas poświęcony na wykonanie zadań wynikających z udziału w pracach komisji.
4. Obsługę administracyjną komisji prowadzi pracownik wyznaczonej przez rektora jednostki administracji ogólnouczelnianej, który protokołuje jej posiedzenia i sporządza notatki z wysłuchania stron i świadków oraz gromadzi i przechowuje dokumentację.
5. Notatki i protokoły podpisuje przewodniczący lub jego zastępca.
6. Dokumentacja zgromadzona w trakcie postępowania wyjaśniającego przechowywana jest przez okres trzech lat, licząc od daty podjęcia rozstrzygnięcia, a po tym terminie jest archiwizowana zgodnie z przyjętymi w Uniwersytecie procedurami.

Postępowanie wyjaśniające

§ 12

Komisja przeprowadza postępowanie wyjaśniające na podstawie skargi złożonej przez pracownika lub w przypadku przekazania jej sprawy do wyjaśnienia przez rektora lub rzecznika praw i wartości akademickich.

§ 13

1. Komisja prowadzi postępowanie wyjaśniające w składzie nie mniejszym niż pięcioosobowy, w którym uczestniczą przedstawiciele związków zawodowych.

2. Przebieg postępowania wyjaśniającego ma charakter poufny, także po jego zakończeniu.
3. Komisja dąży do wszechstronnego wyjaśnienia sprawy.
4. Postępowanie wyjaśniające powinno zakończyć się w ciągu trzech miesięcy od otrzymania skargi albo przekazania komisji sprawy przez rektora lub rzecznika praw i wartości akademickich i może być przedłużone jedynie w uzasadnionych przypadkach.

§ 14

1. Komisja wysłuchuje strony postępowania, tj. pracownika składającego skargę oraz pracownika podejrzanego o dopuszczenie się mobbingu lub innych niewłaściwych zachowań oraz świadków przez nich wskazanych.
2. Świadek może być powołany na wniosek stron oraz z inicjatywy członków komisji.
3. W uzasadnionych przypadkach komisja ma prawo skonfrontować zeznania stron postępowania wyjaśniającego.
4. Członkowie komisji są uprawnieni do zadawania stronom i świadkom pytań, do badania dokumentów, a także do podejmowania innych czynności w celu wyjaśnienia okoliczności objętych postępowaniem wyjaśniającym.
5. W uzasadnionych przypadkach komisja może zaproponować stronom przekazanie sprawy do mediacji.

§ 15

1. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego komisja sporządza opinię końcową dotyczącą zasadności skargi oraz wyników postępowania wyjaśniającego, którą podpisują wszyscy członkowie składu prowadzącego postępowanie wyjaśniające.
2. Opinia może zawierać rekomendacje dla rektora dotyczące sposobu przeciwdziałania i wyeliminowania mobbingu.
3. Członkowie składu prowadzącego postępowanie wyjaśniające mogą dołączyć do opinii odrębne stanowiska.
4. Komisja przekazuje opinię rektorowi oraz rzecznikowi praw i wartości akademickich.
5. Rektor przekazuje opinię komisji stronom postępowania wyjaśniającego.

§ 16

1. W przypadku stwierdzenia przez komisję mobbingu rektor podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu się, a także do udzielenia pomocy i wsparcia pracownikowi, który stał się ofiarą mobbingu.

2. Rektor może przenieść pracownika, który stał się ofiarą mobbingu, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiec bezpośrednim kontaktom ofiary ze sprawcą mobbingu.
3. W przypadku, o którym mowa w ustępie 1 rektor stosuje wobec sprawcy mobbingu sankcje przewidziane w przepisach prawa pracy, a ponadto może skierować sprawę do rzecznika dyscyplinarnego zgodnie z § 8 ust. 4.

Postanowienia końcowe

§ 17

1. Bezpośredni przełożony jest zobowiązany do zapoznania pracowników z zasadami określonymi w polityce antymobbingowej.
2. Przepisy polityki antymobbingowej nie wykluczają możliwości dochodzenia przez pracownika uprawnień i roszczeń na innej drodze, w tym sądowej.

Przepis przejściowy

§ 18

Do postępowań wyjaśniających wszczętych i niezakończonych w momencie wejścia w życie polityki antymobbingowej stosuje się postanowienia dotychczasowej polityki antymobbingowej stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu pracy stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 117 Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 13 września 2019 roku, ze zm. (tekst jednolity w załączniku nr 3 do zarządzenia nr 200 Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 22 listopada 2021 r.).