

Wewnętrzna polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji w Uniwersytecie Rzeszowskim

§ 1

1. W Uniwersytecie Rzeszowskim obowiązuje wewnętrzna polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji, zgodna z obowiązującymi standardami kontroli zarządczej.
2. Jej celem jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu, dyskryminacji i korupcji, wypracowanie „zdrowego” środowiska wewnętrznego jak i zewnętrznego (interesariusze) uczelni, poprzez budowanie pozytywnych relacji wśród całej społeczności akademickiej, opartych na wzajemnym szacunku, tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.

§ 2

3. Użyte w zarządzeniu zwroty, każdorazowo oznaczają:
 - 1) pracodawca – Uniwersytet Rzeszowski;
 - 2) pracownik – osoba pozostająca w stosunku pracy z Uniwersytetem Rzeszowskim, bez względu na charakter zawartej umowy;
 - 3) mobbing – 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;
 - 4) dyskryminacja – każde nierówne traktowanie osoby w sytuacji porównywalnej z inną osobą, gdzie motywem nierównego traktowania jest w szczególności jedna lub kilka z wymienionych cech: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznawana religia, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
 - 5) korupcja:

- a) działanie polegające na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu przez jakąkolwiek osobę bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści osobie pełniącej funkcję publiczną dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji;
- b) polegający na żądaniu lub przyjmowaniu przez osobę pełniącą funkcję publiczną bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji;
- c) popełniany w toku działalności gospodarczej, w szczególności działalności statutowej, obejmującej realizację zobowiązań względem władzy (instytucji) publicznej, polegający na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu, bezpośrednio lub pośrednio, osobie kierującej jednostką niezaliczaną do sektora finansów publicznych lub pracującą w jakimkolwiek charakterze na rzecz takiej jednostki, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub na rzecz jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania, które narusza jej obowiązki i stanowi społecznie szkodliwe odwzajemnienie;
- d) popełniany w toku działalności gospodarczej realizację zobowiązań względem władzy (instytucji) publicznej, polegający na żądaniu lub przyjmowaniu bezpośrednio lub pośrednio przez osobę kierującą jednostką niezaliczaną do sektora finansów publicznych lub pracującą w jakimkolwiek charakterze na rzecz takiej jednostki, jakichkolwiek nienależnych korzyści lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania, które narusza jej obowiązki i stanowi społecznie szkodliwe odwzajemnienie.
- 6) rzecznik akademicki – osoba powołana do wspierania stosowania praw i wartości akademickich oraz pomocy w polubownym rozwiązywaniu sporów;
- 7) komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji – organ doradczy Rektora, który rozpatruje i opiniuje skargi złożone przez członków wspólnoty Uniwersytetu Rzeszowskiego w szczególności w zakresie mobbingu, staffingu, molestowania i korupcji;
- 8) komisja ds. równego traktowania – organ doradczy Rektora, która rozpatruje i opiniuje skargi złożone przez członków wspólnoty Uniwersytetu Rzeszowskiego w zakresie dyskryminacji;

9) Biuro ds. równego traktowania – jednostka organizacyjna wspierająca administracyjnie działania Rzecznika akademickiego, Pełnomocnika i Komisję ds. mobbingu i korupcji oraz Pełnomocnika i Komisję ds. równego traktowania.

§3

1. Pracodawca nie akceptuje żadnych działań zabronionych przez nadrzędne akty prawne, a wszelkie ich przejawy, w szczególności dotyczące mobbingu, dyskryminacji i korupcji lub zachęcanie do nich w miejscu pracy są zabronione i podlegają karom, określonym w odrębnych przepisach.
2. Każdy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania zakazu stosowania mobbingu, dyskryminacji i korupcji oraz czynnego przeciwstawiania się ich występowaniu.
3. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu, dyskryminacji lub korupcji oraz pochodnych, a także bezpodstawne pomawianie o ww. czyny jest zabronione i może również stać się przedmiotem postępowania uregulowanego niniejszym zarządzeniem.

§4

1. Pracownik zobowiązany jest złożyć pisemne oświadczenie, stanowiące załącznik nr 1 do niniejszej polityki, o zapoznaniu się z przepisami Regulaminu Pracy oraz wprowadzonej wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji.
2. Dział Spraw Osobowych, każdorazowo przy zatrudnianiu nowych pracowników zapoznaje ich z obowiązującymi przepisami i procedurami, jednocześnie pobierając oświadczenie wymienione w §4 ust. 1.
3. Oświadczenie pracownika, pozostaje w jego aktach osobowych.

§5

4. Uniwersytet Rzeszowski inicjuje aktywne działania interwencyjne, przeciwdziałające mobbingowi, dyskryminacji i korupcji poprzez:
 - 1) wprowadzenie powszechnych, systematycznych działań edukacyjnych i szkoleń, przy wsparciu jednostek rządowych mających na celu podniesienie świadomości w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz korupcji, a także wypracowanie odpowiedniego klimatu organizacyjnego, sprzyjającego zasadom fair play w miejscu pracy;

- 2) udostępnianie pracownikom materiałów informacyjnych, budujących kompetencje w obszarze umiejętności społecznych;
 - 3) monitorowanie problematyki mobbingu, dyskryminacji i korupcji poprzez wprowadzenie tzw. systemu wczesnego ostrzegania polegającego na anonimowych ankietach, przeprowadzanych okresowo wśród pracowników;
 - 4) uświadamianie pracowników i podmiotów współpracujących o wadze zgłaszania naruszeń oraz nieetycznych zachowań.
5. Władze rektorskie oraz dyrektorzy i kierownicy jednostek, a także bezpośredni przełożeni podległych pracowników, przeciwdziałają zachowaniom mobbingu, molestowania, dyskryminacji i korupcji, poprzez wypracowanie dojrzałych i społecznie akceptowalnych zachowań w dziedzinie efektywnej komunikacji i polubownego rozwiązywania konfliktów, których celem jest wyeliminowanie poczucia lęku przed ewentualnym zgłoszeniem nadużycia.

§ 6

1. W celu przeciwdziałania mobbingowi i korupcji oraz ich skutkom w Uniwersytecie Rzeszowskim, Rektor powołuje zarządzeniem Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji w stałym składzie, na czas trwania jego kadencji.
2. Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji współpracuje z Rzecznikiem akademickim oraz Pełnomocnikiem ds. równego traktowania.
3. W skład Komisji wchodzi:
 - 1) pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji;
 - 2) mediator;
 - 3) przedstawiciel nauczycieli akademickich;
 - 4) przedstawiciel pracowników administracyjnych;
 - 5) wskazana przez Rektora osoba (głos doradczy), której wiedza, umiejętności i doświadczenie są przydatne podczas przeprowadzenia postępowania.
4. W przypadku gdy Komisja zajmuje się skargą złożoną przez doktoranta/studenta lub dotyczącą doktoranta/studenta w skład Komisji Rektor może powołać przedstawicieli Samorządu Doktorantów UR lub Samorządu Studentów UR na czas procedowania tej skargi.

5. Przed rozpoczęciem postępowania przed Komisją jej przewodniczący wraz z osobą wnoszącą sprawę sprawdzają czy sprawa nie może być rozwiązana polubownie z pomocą rzecznika akademickiego lub poprzez mediację prowadzoną przez mediatora, będącego członkiem Komisji.
6. W przypadku pomyślnie zakończonego postępowania mediacyjnego, przygotowanie i doprowadzenie do podpisania przez strony ugody (po jednym egzemplarzu dla Rektora, stron biorących udział w postępowaniu oraz przewodniczącego Komisji - akta sprawy). W postępowaniu mediator stosuje właściwe przepisy ustawy z dnia z dnia 17 listopada 1964r. - Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1805).
7. O ile sprawa nie została zakończona polubownie z pomocą rzecznika akademickiego lub za pomocą mediacji Komisja podejmuje postępowanie formalne.
8. Postępowanie polega na ustaleniu stanu faktycznego i ocenie wystąpienia zjawiska mobbingu, molestowania lub korupcji, wgląd w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy, wezwanie i wysłuchanie skarżącego oraz obwinionego o mobbing, molestowanie lub korupcję.
9. Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji pełni funkcję przewodniczącego Komisji, który czuwa nad prawidłowym przebiegiem każdego posiedzenia. Przewodniczący przedstawia Rektorowi w ciągu 14 dni od zakończenia postępowania wyjaśniającego, opinię w tej sprawie wraz z uzasadnieniem oraz propozycją trybu odpowiedzialności.
10. Członkiem Komisji nie może być osoba, której skarga dotyczy oraz osoba pozostająca w stosunku bezpośredniej nadrzędności i podległości służbowej wobec osoby, której skarga dotyczy.
11. W przypadku, gdy postępowanie dotyczy któregoś z członków Komisji, w jego miejsce niezwłocznie powoływany jest inny pracownik wskazany przez Rektora.
12. Powołany przez Rektora skład osobowy zobowiązany jest do rozpatrywania spraw z zachowaniem zasad:
 - 1) bezzwłoczności;
 - 2) poufności;
 - 3) bezstronności.
13. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, dyrektor lub kierownik każdej jednostki organizacyjnej UR, zobowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia

posiadanych dokumentów oraz udzielenia szczegółowych informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.

14. Przewodniczący zwołuje Komisję w terminie do 21 dni roboczych od dnia złożenia przez pracownika skargi wraz z dowodami potwierdzającymi zaistniałe zdarzenie.

15. Strony sprawy zostają wezwane na piśmie lub w formie elektronicznej do uczestnictwa w posiedzeniu Komisji, celem złożenia wyjaśnień i przedstawienia dowodów.

16. Przewodniczący i członkowie Komisji przed każdym posiedzeniem składają stosowne oświadczenie, zgodne z załącznikiem nr 2 do niniejszej polityki.

17. Każde posiedzenie Komisji odnotowane jest każdorazowo na liście obecności.

18. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji (obecni na posiedzeniu).

19. Dokumentacja dotycząca każdego, indywidualnego postępowania, przechowywana jest przez Komisję przez okres czterech lat, od daty zakończenia postępowania.

20. Dokumentacja, bez względu na formę jej utrwalenia, objęta jest tajemnicą zawodową.

21. Znajdujące się w aktach postępowania wyjaśniającego dane osobowe wszystkich stron, podlegają ochronie przewidzianej dla danych osobowych.

§ 7

1. W celu przeciwdziałania dyskryminacji pracowników wspólnoty uniwersyteckiej oraz ich skutkom w Uniwersytecie Rzeszowskim, Rektor powołuje zarządzeniem Komisję ds. równego traktowania w stałym składzie, na czas trwania jego kadencji.

2. Pełnomocnik ds. równego traktowania współpracuje z Rzecznikiem akademickim oraz Pełnomocnikiem ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji.

3. Komisja jest w szczególności odpowiedzialna za:

- 1) politykę antydyskryminacyjną uczelni;
- 2) formalne postępowanie dotyczące dyskryminacji lub niewłaściwego traktowania;
- 3) implementację Planu Równości Płci.

3. W skład Komisji wchodzi:

- 1) pełnomocnik ds. równego traktowania;
- 2) nie mniej niż po jednym przedstawicielu z każdego kolegium;
- 3) przedstawiciel Biura Równości;
- 4) inne osoby wskazane przez Rektora.

4. W sytuacji gdy Komisja zajmuje się skargą złożoną przez studenta lub dotyczącą doktoranta lub studenta w skład Komisji Rektor może powołać przedstawicieli Samorządu Doktorantów UR lub Samorządu Studentów UR na czas procedowania tej skargi.
5. Przed rozpoczęciem postępowania przed Komisją jej przewodniczący wraz z osobą wnoszącą sprawę czy sprawa nie może być rozwiązana polubownie z pomocą rzecznika akademickiego lub poprzez mediację prowadzonej przez mediatora wskazanego przez rzecznika akademickiego.
6. W przypadku pomyślnie zakończonego postępowania mediacyjnego, przygotowanie i doprowadzenie do podpisania przez strony ugody (po jednym egzemplarzu dla Rektora, stron biorących udział w postępowaniu oraz przewodniczącego Komisji - akta sprawy). W postępowaniu mediator stosuje właściwe przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964r. - Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1805).
6. O ile sprawa nie została zakończona polubownie z pomocą rzecznika akademickiego lub za pomocą mediacji Komisja podejmuje postępowanie formalne.
8. Postępowanie polega na ustaleniu stanu faktycznego i ocenie wystąpienia zjawiska, dyskryminacji lub niewłaściwego traktowania, wgląd w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy, wezwanie i wysłuchanie skarżącego oraz obwinionego o dyskryminację lub niewłaściwe traktowanie.
9. Pełnomocnik ds. równego traktowania pełni funkcję przewodniczącego Komisji, który czuwa nad prawidłowym przebiegiem każdego posiedzenia. Przewodniczący przedstawia Rektorowi w ciągu 14 dni od zakończenia postępowania wyjaśniającego, opinię w tej sprawie wraz z uzasadnieniem oraz propozycją trybu odpowiedzialności.
10. Członkiem Komisji nie może być osoba, której skarga dotyczy oraz osoba pozostająca w stosunku bezpośredniej nadrzędności i podległości służbowej wobec osoby, której skarga dotyczy.
11. W przypadku, gdy postępowanie dotyczy któregoś z członków Komisji, w jego miejsce niezwłocznie powoływany jest inny pracownik wskazany przez Rektora.
12. Powołany przez Rektora skład osobowy zobowiązany jest do rozpatrywania spraw z zachowaniem zasad:
 - 1) bezzwłoczności;
 - 2) poufności;
 - 3) bezstronności.

13. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, dyrektor lub kierownik każdej jednostki organizacyjnej UR, zobowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia szczegółowych informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.
14. Przewodniczący zwołuje Komisję w terminie do 21 dni roboczych od dnia złożenia przez pracownika skargi wraz z dowodami potwierdzającymi zaistniałe zdarzenie.
15. Strony sprawy zostają wezwane na piśmie lub w formie elektronicznej do uczestnictwa w posiedzeniu Komisji, celem złożenia wyjaśnień i przedstawienia dowodów.
16. Przewodniczący i członkowie Komisji przed każdym posiedzeniem składają stosowne oświadczenie, zgodne z załącznikiem nr 2a do niniejszej polityki.
17. Każde posiedzenie Komisji odnotowane jest każdorazowo na liście obecności.
18. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji (obecni na posiedzeniu).
19. Dokumentacja dotycząca każdego, indywidualnego postępowania, przechowywana jest przez Komisję przez okres czterech lat, od daty zakończenia postępowania.
20. Dokumentacja, bez względu na formę jej utrwalenia, objęta jest tajemnicą zawodową.
21. Znajdujące się w aktach postępowania wyjaśniającego dane osobowe wszystkich stron, podlegają ochronie przewidzianej dla danych osobowych.

§ 8

1. Każdy członek wspólnoty uniwersyteckiej Uniwersytetu Rzeszowskiego ma możliwość zwrócenia się do Rzecznika akademickiego z prośbą o pomoc w nieformalnym rozwiązaniu sprawy.
2. Prowadzenie sprawy przez Rzecznika akademickiego, lub udział w mediacji nie ogranicza w żaden sposób członka wspólnoty uniwersyteckiej z możliwości złożenia skargi do Rektora za pośrednictwem Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji lub Komisji ds. równego traktowania.
3. Każdy członek wspólnoty uniwersyteckiej Uniwersytetu Rzeszowskiego ma możliwość złożenia skargi do Rektora za pośrednictwem Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji lub Komisji ds. równego traktowania.

4. Skarga do Rektora za pośrednictwem Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji lub Komisji ds. równego traktowania wnoszona jest na piśmie, wyłącznie zgodnie z załącznikiem nr 3 do niniejszej polityki oraz jej zapisami wraz z dowodami potwierdzającymi zaistniałe zdarzenie.
5. Skargę anonimową, niepodpisaną przez członka wspólnoty akademickiej lub wniesioną w postaci innej niż załącznik nr 3 do niniejszej polityki, zawierającą brak dowodów potwierdzających zaistniałe zdarzenie Komisja pozostawia się bez rozpoznania.
6. Prowadzone przez Komisję postępowanie nie ogranicza w żaden sposób członka wspólnoty uniwersyteckiej z możliwości dochodzenia ochrony prawnej na podstawie odrębnych przepisów, w tym wstąpienia na drogę sądową.

REKTOR
Uniwersytetu Rzeszowskiego

Prof. dr hab. Sylwester Czopek

Rzeszów, dnia

OŚWIADCZENIE

Ja niżej podpisana/y

.....

... zatrudniona/y w Uniwersytecie Rzeszowskim

..... (nazwa jednostki organizacyjnej UR) oświadczam,

że zapoznałam/łem się z Regulaminem Pracy oraz Wewnętrzną polityką przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji w UR i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
czytelny podpis pracownika

.....
imię i nazwisko członka Komisji

Rzeszów, dn.....

OŚWIADCZENIE

W związku z powołaniem mnie w skład Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji w UR, rozpatrującą skargę złożoną w dniu dotyczącą wystąpienia zjawiska mobbingu/korupcji*, złożoną przez

..... (imię i nazwisko) pracownika

..... (nazwa jednostki organizacyjnej UR)

oświadczam, że:

- nie pozostaję / pozostaję* w stosunku bezpośredniej nadrzędności i podległości służbowej wobec ww. osoby, której skarga dotyczy;

- nie jestem/ jestem* małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – żadnej z osób, których postępowanie dotyczy, ani nie pozostaję z nimi w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do mojej bezstronności;

- zobowiązuję się zachować w tajemnicy wszelkie informacje uzyskane w związku z prowadzonym postępowaniem.

.....
czytelny podpis członka Komisji

* niepotrzebne skreślić

.....
imię i nazwisko członka Komisji

Rzeszów, dn.....

OŚWIADCZENIE

W związku z powołaniem mnie w skład Komisji ds. równego traktowania w UR,
rozpatrującą skargę złożoną w dniu dotyczącą wystąpienia zjawiska
dyskryminacji, złożoną przez

..... (imię i nazwisko) pracownika

..... (nazwa jednostki organizacyjnej UR)

oświadczam, że:

- nie pozostaję / pozostaję* w stosunku bezpośredniej nadrzędności i podległości służbowej
wobec ww. osoby, której skarga dotyczy;

- nie jestem/ jestem* małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia
włącznie – żadnej z osób, których postępowanie dotyczy, ani nie pozostaję z nimi w takim stosunku
prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do mojej bezstronności;

- zobowiązuję się zachować w tajemnicy wszelkie informacje uzyskane w związku
z prowadzonym postępowaniem.

.....
czytelny podpis członka Komisji

* niepotrzebne skreślić

Rzeszów, dnia

Wpłynęło do Komisji dnia

Numer skargi

Imię i nazwisko osoby przyjmującej skargę

**ZGŁOSZENIE SKARGI W SPRAWIE WYSTĄPIENIA ZJAWISKA
MOBBINGU/DYSKRYMINACJI/KORUPCJI**

I. Dane osoby zgłaszającej:

1. imię i nazwisko

2. Nazwa jednostki organizacyjnej UR

3. Dane kontaktowe:

- numer telefonu

- e mail

- adres do korespondencji

II. Kiedy zachowanie o charakterze mobbingu/dyskryminacji/korupcji wystąpiło?

.....

III. Proszę wskazać osobę/osoby (imię nazwisko i stanowisko służbowe), wobec której występuje domniemanie dopuszczenia się działań lub zachowań mających znamiona mobbingu/dyskryminacji/korupcji -

.....

IV. Proszę szczegółowo opisać zachowania, czynności, aktywności, które miały miejsce wobec Pani/Pana z uwzględnieniem częstotliwości ich występowania

.....

.....

V. Dokumenty, dowody oraz dane ewentualnych świadków zdarzenia:

.....

.....

.....
czytelny podpis
pracownika