

Przedmiotowy program

informacyjny

(mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie seksualne)



1. Deklaracja

Nasza uczelnia kieruje się zasadą „zero tolerancji” dla jakichkolwiek form związanych z zachowaniami niepożądanymi. Każda osoba we wspólnocie Uczelni, bez względu na rodzaj, kierunek studiów, stanowisko, ma prawo do nauki i pracy w atmosferze szacunku i bezpieczeństwa.

2. Cele programu

- a. Zapobieganie występowaniu mobbingu i dyskryminacji, nierównemu traktowaniu, molestowaniu seksualnemu.
- b. Informacja i edukacja studentów i pracowników w zakresie niniejszej problematyki.
- c. Zapewnienie jasnych i bezpiecznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości.
- d. Szybkie i sprawiedliwe rozwiązywanie konfliktów.

3. Kluczowe pojęcia

a. 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, pochodzenie etniczne, światopogląd, wyznanie, religia, orientacja seksualna, przynależność związkowa, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

b. molestowanie – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

c. molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się elementy fizyczne, werbalne, pozawerbalne – działania bezpośrednie lub pośrednie;

d. mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii, poniżaniu, ośmieszaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;

e. osoba dokonująca zgłoszenia – pracownik, współpracownik, student, uczestnik studiów podyplomowych ANS (PWSZ) w Koninie, który uznał, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji.

f. działania Odwetowe: Zakaz wyciągania jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec osoby, która zgłosiła problem lub wspiera ofiarę.

4. Środki Prewencyjne

a. webinaria, warsztaty: dla nauczycieli, studentów, administracji (tematyka warsztatów publikowana na stronie uczelni).

b. ankiety satysfakcji: minimum raz w roku przeprowadzana jest anonimowa ankieta dotycząca satysfakcji – pracownicy, studenci ankieta jakości kształcenia.

c. wewnętrzne przepisy, dane pełnomocnika, tematyka webinariów, warsztatów dostępna jest na stronie www.

5. Procedura

1. Osoba, która uznała, że została poddana dyskryminacji, molestowaniu, mobbingowi albo nierównemu traktowaniu oraz jest lub była świadkiem takich działań, powinna zgłosić ten fakt pisemnie do rektora, w formie skargi.

2. Skarga powinna zawierać:

1) przedstawienie stanu faktycznego, a w szczególności wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznanych przez osobę zgłaszającą za dyskryminację, molestowanie albo mobbing, datę lub okres, którego te działania lub zachowania dotyczą,

2) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym również wskazanie świadków,

3) wskazanie sprawcy lub sprawców dyskryminacji, molestowania albo mobbingu,

4) datę złożenia skargi i własnoręczny podpis osoby zgłaszającej.

3. Skarga anonimowa lub niepodpisana nie podlega rozpatrywaniu.

6. Postępowanie

1. Rektor, w terminie 5 dni roboczych od otrzymania skargi o dyskryminację, mobbing lub molestowanie przekazuje sprawę do Komisji, która ustala stan faktyczny i ocenia, czy doszło do wskazanego zdarzenia.

2. Rozpatrywanie spraw przez Komisję odbywa się z zachowaniem zasad: 1) bezwzględności; 2) poufności; 3) bezstronności.

3. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik każdej jednostki organizacyjnej i jednostki administracji obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji związanych z prowadzoną przez Komisję sprawą.

4. Osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszonej dyskryminacji, mobbingu lub molestowania obowiązane są do zachowania poufności, co do wszystkich faktów poznanych w ich toku, a także do nie kopiowania ani nie rozpowszechniania dokumentów dotyczących sprawy. Dane zawarte w dokumentach mogą stanowić wrażliwe dane osobowe i podlegają ochronie danych osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami.

7. Decyzja:

Przed wydaniem opinii Przewodniczący Komisji zawiadamia o wynikach postępowania i przedstawia dokonującemu zgłoszenia, domniemanemu sprawcy oraz jego przełożonym zebrane materiały celem zapoznania się i ustosunkowania się do ich treści w terminie 14 dni od ich otrzymania. Postępowanie przed Komisją kończy się wydaniem opinii wraz z uzasadnieniem, którą Przewodniczący Komisji przekazuje w terminie 14 dni rektorowi. Jeśli zarzuty się potwierdzą, pracodawca podejmuje działania dyscyplinarne.

8. Konsekwencje

Wobec sprawcy mogą zostać zastosowane kary przewidziane prawem.

9. Pomoc dla Poszkodowanych

a. Pełnomocnik rektora ds. przeciwdziałania dyskryminacji pełni rolę osoby pierwszego kontaktu, którego zadaniem jest wsparcie oraz pomoc pracownikom i studentom w przypadkach dyskryminacji, molestowania i mobbingu na terenie Uczelni.

b. Zorganizowanie pomocy prawnej i psychologicznej dla osób poszkodowanych działaniem noszącym znamiona dyskryminacji, molestowania lub mobbingu, przy współdziałaniu eksperta zewnętrznego.