

Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji i Molestowaniu Seksualnemu w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku

§1

1. Niniejszy Regulamin ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku.
2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - 1) Komisji – należy przez to rozumieć Komisję Antymobbingową Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku,
 - 2) Mobbingu – należy przez to rozumieć 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,
 - 3) Molestowaniu seksualnym – należy przez to rozumieć dyskryminowanie ze względu na płeć, jest to także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika: na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,
 - 4) Dyskryminacja – bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej,
 - 5) Pracodawcy – należy przez to rozumieć Uniwersytet Medyczny w Białymstoku,
 - 6) Pracownika – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy niezależnie od podstawy jego nawiązania,

7) Regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji i Molestowaniu Seksualnemu w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku.

§2

1. Pracodawca obowiązany jest wspierać wszelkie działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku.
2. Pracodawca podejmuje starania, aby środowisko pracy Uczelni wolne było od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno ze strony przełożonych jak i innych pracowników.
3. Pracodawca nie akceptuje mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji ani żadnych innych form przemocy psychicznej i fizycznej.
4. Zachowania, które zostaną uznane za mobbing lub molestowanie seksualne bądź dyskryminację stanowią naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i mogą być podstawą dla pracodawcy do ukarania pracownika.
5. Pracodawca obowiązany jest do działań interwencyjnych w celu wyeliminowania wszelkich zgłoszonych przypadków mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji, oraz do pomocy ofiarom mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji.

§3

1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, molestowaniu seksualnemu bądź dyskryminacji, lub który zaobserwował zjawisko mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji może zgłosić ten fakt w formie pisemnej skargi do Komisji Antymobbingowej Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku powołanej przez Rektora.
2. Skarga powinna zawierać: imię, nazwisko, stanowisko, nazwę jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik, przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres którego dotyczy, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, wskazanie sprawcy/ów oraz ofiary mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji, datę oraz podpis osoby zgłaszającej.
3. Skargi anonimowe nie podlegają rozpatrzeniu.

4. Bezpodstawne pomówienie o mobbing, molestowanie seksualne bądź dyskryminację jest zabronione i stanowi naruszenie dyscypliny pracy.

§4

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing, molestowanie seksualne bądź dyskryminację prowadzi powołana przez Rektora Komisja Antymobbingowa.
2. Do zadań i czynności podejmowanych przez Komisję należy w szczególności:
 - 1) wyjaśnianie sytuacji zgłoszonych przez pracowników jako formy niedozwolonego traktowania przez pracodawcę, współpracowników lub podwładnych w miejscu pracy, w tym mobbing, molestowanie seksualne bądź dyskryminację:
 - wysłuchanie wszystkich zainteresowanych osób,
 - wezwanie na posiedzenie świadków, jeśli zaistnieje taka potrzeba,
 - po przeprowadzeniu wszystkich niezbędnych czynności Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi, w przypadku równej liczby głosów decydujący głos ma przewodniczący,
 - 2) przedstawianie pracodawcy opinii na temat oceny zgłoszonych sytuacji konfliktowych,
 - 3) wnioskowanie w sprawie wprowadzenia rozwiązań służących kształtowaniu pozytywnych relacji interpersonalnych.
3. Komisja obraduje na posiedzeniach, które zwołuje Przewodniczący, wybrany spośród członków komisji na pierwszym posiedzeniu.
4. Komisja powinna rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 30 dni od jej wpływu.
5. Z postępowania Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie komisji i uczestnicy postępowania. Protokół zawiera w szczególności:
 - opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania,
 - decyzję o zasadności lub bezzasadności skargi,
 - proponowane środki prawne wobec sprawcy mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji,
 - ewentualnie proponowane rozwiązania służące wyeliminowaniu nieprawidłowości w przyszłości.
6. Protokół z posiedzenia Komisji przekazywany jest Rektorowi, składającemu skargę, osobie wskazanej jako sprawca, oraz osobie będącej ofiarą mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji.

7. Rektor, po zapoznaniu się z protokołem podejmuje stosowne działania wobec sprawcy mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji oraz podejmuje działania prewencyjne.

§5

1. Procedury wewnętrzne określone Regulaminem nie wykluczają i nie umniejszają uprawnień pracownika do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji na drodze sądowej.
2. Wszystkie osoby dopuszczone do działań interwencyjnych w przypadku mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji zobowiązane są do zachowania poufności odnośnie wszystkich faktów poznanych w trakcie i w związku z prowadzonymi działaniami. Dane zawarte w dokumentach mogą stanowić wrażliwe dane osobowe i podlegają ochronie danych osobowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Rektor

prof. dr hab. Jacek Nikliński