

**Polityka zapobiegania i przeciwdziałania
dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu
w Politechnice Świętokrzyskiej**

[Przepisy wprowadzające]

§ 1. 1. Wprowadza się Politykę zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w Politechnice Świętokrzyskiej, zwaną dalej Polityką.

2. Celem Polityki jest określenie procedur przeciwdziałania oraz postępowania w sytuacji wystąpienia zjawisk dyskryminacji, mobbingu i molestowania, a także w ramach zapobiegania ich wystąpieniu wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami, studentami i doktorantami Politechniki Świętokrzyskiej.

3. Regulacje Polityki dotyczące mobbingu odnoszą się do pracowników, studentów i doktorantów, których prawa są zagrożone lub zostały naruszone. Polityka nie wyłącza stosowania przepisów dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników, studentów i doktorantów oraz innych przepisów prawa powszechnego, w szczególności ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny.

4. W celu ochrony dóbr osobistych pracowników, studentów i doktorantów wnoszących o obronę ich praw oraz osób obwinianych przed zniesławieniem, wszelkie procedury prowadzone w ramach Polityki, w szczególności przetwarzanie dokumentacji, posiedzenia Komisji, zeznania świadków, przetwarzanie danych osobowych itp., powinny być prowadzone zgodnie z procedurami wewnętrznymi, z zachowaniem najwyższych standardów etycznych i dochowaniem poufności pozyskanych informacji w toku załatwiania skarg.

[Słownik]

§ 2. 1. Ilekroć w Polityce jest mowa o:

- 1) **Dyskryminacji** – rozumie się przez to nierówne traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika, dostępu i przebiegu procesu edukacyjnego studenta lub doktoranta na Uczelni, w tym dostępu i przebiegu programów, konkursów i innych przedsięwzięć dedykowanych dla studentów lub doktorantów, których organizatorem, współorganizatorem lub partnerem jest Uczelnia, niezależnie od źródeł finansowania, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej jak i pośredniej, w tym również:
 - a) niepożądane działanie lub zaniechanie działania, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, studenta lub doktoranta, i stworzenie wobec niego

zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (**molestowanie**),

- b) niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, studenta lub doktoranta, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, na które mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (**molestowanie seksualne**),
- c) działanie lub zaniechanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, procesie edukacyjnym oferowanym przez Uczelnię, w tym dostępie lub przebiegu przedsięwzięć dedykowanych przez Uczelnię dla pracowników, studentów i doktorantów lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

2) Studencie - rozumie się przez to łącznie odpowiednio studenta lub doktoranta (chyba, że z Polityki wyraźnie wynika inaczej) wszystkich form studiów, studiów doktoranckich i Szkoły Doktorskiej;

3) Mobbingu – rozumie się przez to działania, zaniechania lub inne zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, a także odpowiednio - skierowane do Studenta w procesie edukacyjnym oferowanym przez Uczelnię, w tym dostępie lub przebiegu przedsięwzięć dedykowanych przez Uczelnię dla pracowników, Studentów, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika lub Studenta, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników – a w stosunku do Studenta z grona Studentów;

4) Komisji do spraw zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu, zwanej dalej także Komisją – rozumie się przez to opiniodawczo-doradcze ciało kolegialne powoływane przez Rektora do:

- a) badania i wyjaśniania wszystkich okoliczności spraw zgłaszanych w skargach dotyczących dyskryminacji, mobbingu i molestowania,
- b) zapobiegania, przeciwdziałania i monitorowania ww. zjawisk w Politechnice Świętokrzyskiej;

5) Pracodawcy, Uczelni, PŚk – rozumie się przez to Politechnikę Świętokrzyską;

6) Pracowniku – rozumie się przez to osobę fizyczną zatrudnioną w Politechnice Świętokrzyskiej;

7) Przełożonym – rozumie się przez to osobę kierującą pracą innych osób zgodnie z kodeksem pracy, a w przypadku studentów osobę kierującą daną formą kształcenia;

8) Członkach wspólnoty Uczelni - rozumie się przez to pracowników, doktorantów i studentów Politechniki Świętokrzyskiej.

2. Indywidualne decyzje wydane w oparciu o obiektywne kryteria ustalone dla danej grupy i określone w wewnętrznych aktach prawnych nie stanowią dyskryminacji w myśl niniejszej Polityki.

**[Przeciwdziałanie przez Uczelnię
dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu]**

§ 3. 1. Politechnika Świętokrzyska nie toleruje jakiegokolwiek działań lub zachowań będących dyskryminacją, mobbingiem lub molestowaniem.

2. Uczelnia podejmuje wszelkie przewidziane przepisami prawa, zasadami współżycia społecznego i normami etycznymi działania, by środowisko akademickie Uczelni było wolne od dyskryminacji, mobbingu oraz innych form przemocy psychicznej wobec członka wspólnoty, zarówno ze strony przełożonych jak i innych członków wspólnoty. W szczególności Uczelnia podejmuje odpowiednie działania interwencyjne oraz udziela niezbędnej pomocy ofiarom dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania, w tym seksualnego.

3. Zobowiązuje się kierujących pionami, dziekanów, dyrektorów naukowych dyscyplin, kierowników jednostek organizacyjnych, kierowników zespołów, przewodniczących ciał kolegialnych i inne osoby, kierujące pracownikami i studentami do podjęcia szczególnych starań w celu zapewnienia środowiska Uczelni wolnego od mobbingu oraz dyskryminacji.

[Prawa i obowiązki członka wspólnoty Uczelni]

§ 4. 1. Zakazuje się członkom wspólnoty Uczelni działań lub zaniechań noszących cechy dyskryminacji, mobbingu i molestowania oraz wzywa do przeciwdziałania ich stosowaniu przez inne osoby w środowisku, w szczególności w sposób określony w § 15 ust. 3.

2. Każdy członek wspólnoty Uczelni, który czuje się ofiarą dyskryminacji, mobbingu lub molestowania lub był świadkiem tego typu zachowań, ma prawo żądać podjęcia przez Uczelnię działań zmierzających do wyeliminowania tych zjawisk, zniwelowania ich skutków oraz zastosowania przewidzianych przez przepisy prawa sankcji wobec osób dopuszczających się danego naruszenia.

3. Bezpodstawne pomawianie o dyskryminację, mobbing lub molestowanie jako godzące w szczególnie chronione dobra osobiste członka wspólnoty jest zabronione i może stać się powodem wszczęcia odrębnego postępowania przeciwko pomawiającemu, w tym postępowania dyscyplinarnego.

[Odpowiedzialność za dyskryminację i mobbing]

§ 5. 1. Osoby dopuszczające się dyskryminacji, mobbingu lub molestowania podlegają odpowiedzialności przewidzianej przez obowiązujące przepisy prawa, a w szczególności odpowiedzialności dyscyplinarnej wynikającej z przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny.

2. Stosowanie dyskryminacji, mobbingu lub molestowania oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do takich działań, jak również akceptowanie jego przejawów może być uznane w konkretnych okolicznościach za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i skutkować sankcjami przewidzianymi w przepisach prawa, w tym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

[Podmioty odpowiedzialne za realizację Polityki]

§ 6. 1. W celu realizacji zapisów Polityki w Uczelni działa:

- 1) Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania w Politechnice Świętokrzyskiej, zwany dalej także Pełnomocnikiem Rektora,
- 2) Komisja do spraw zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu, zwana dalej także Komisją;
- 3) strona internetowa <https://tu.kielce.pl/start/uczelnia/rowne-traktowanie/> oraz adres poczty elektronicznej dyskryminacja@tu.kielce.pl w domenie internetowej tu.kielce.pl dla spraw określonych w niniejszej Polityce i zarządzana merytorycznie przez Pełnomocnika Rektora.

2. Zasady powoływania Pełnomocnika Rektora, okres jego powołania i zakres zadań określa odrębne zarządzenie oraz wydane na jego podstawie pełnomocnictwo.

[Komisja do spraw zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu]

§ 7. 1. Rektor powołuje na czteroletnią kadencję, z dniem 1 stycznia roku następującego po wyborze na Rektora, Komisję do spraw zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu.

2. Komisja rozpatruje sprawy indywidualne w powoływanych przez Przewodniczącego Komisji składach orzekających, zgodnie z postanowieniami § 14.

3. W celu zapewnienia sprawności prowadzonych przed Komisją postępowań i ograniczenia kręgu osób uprawnionych do posiadania informacji o danym postępowaniu, sprawy wszczęte i nie zakończone przed upływem kadencji Komisji są prowadzone przez dany skład orzekający Komisji w dotychczasowym składzie do zakończenia postępowania.

4. Komisja jest niezależna od władz Uczelni i jakichkolwiek nacisków. Wszelkie próby wpływania na postępowanie Komisji wiążą się z wszczęciem stosownego postępowania wyjaśniającego.

[Powołanie Komisji]

§ 8. 1. Rektor powołuje do składu Komisji, spośród członków wspólnoty Uczelni, za ich zgodą, osoby o nieposzlakowanej opinii i spełniające najwyższe standardy etyczne:

- 1) Przewodniczący – Pełnomocnik Rektora do spraw Równego Traktowania w Politechnice Świętokrzyskiej;

Członkowie:

- 2) dwóch reprezentantów pracowników – nauczycieli akademickich;
- 3) dwóch reprezentantów pracowników – niebędących nauczycielami akademickimi;
- 4) dwóch reprezentantów studentów;
- 5) dwóch reprezentantów doktorantów.

2. Kandydatów na reprezentantów pracowników przedstawiają Rektorowi:

- 1) dziekani – jedną osobę spośród nauczycieli akademickich i jedną spośród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
- 2) kanclerz – dwie osoby spośród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

3. Wyboru reprezentantów studentów i doktorantów dokonują organy uchwałodawcze odpowiednio Samorządu Studentów i Doktorantów.

4. Dziekani i Kanclerz proponując kandydatów do Komisji oraz Samorzady Studentów i Doktorantów dokonując wyboru swoich reprezentantów zwracają szczególną uwagę na spełnianie przez nich najwyższych standardów etycznych.

5. Rektor w drodze zarządzenia powołuje do Komisji osoby spośród kandydatów zaproponowanych przez dziekanów i kanclerza oraz osoby wskazane przez Samorzady: Studentów i Doktorantów i wskazuje spośród reprezentantów pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 2-3, Zastępcę Przewodniczącego Komisji. Zastępca pełni obowiązki Przewodniczącego określone w niniejszej Polityce w razie jego nieobecności.

6. Rektor przed powołaniem Komisji konsultuje kandydatury z Przewodniczącymi działającymi w Uczelni komisji dyscyplinarnych, kierownikiem Działu Kadrowo-Płacowego, a w przypadku studentów i doktorantów odpowiednio z właściwym Prorektorem lub Dyrektorem Szkoły Doktorskiej. Opinia ww. osób nie jest wiążąca, natomiast informacja o niezatartym orzeczeniu dyscyplinarnym lub karnym dyskwalifikuje danego kandydata. W takim wypadku Rektor zwraca się do właściwego samorządu o wskazanie innej osoby.

7. Osoby powołane do Komisji, przed przystąpieniem do pracy, mają obowiązek zapoznać się przepisami prawa powszechnego i wewnętrznego obejmującego swym zakresem tematykę Polityki, oraz materiałami szkoleniowymi. Członkowie Komisji są zobowiązani do stałego podnoszenia swoich kompetencji w przedmiotowym zakresie. Przewodniczący Komisji – Pełnomocnik Rektora, w uznanej przez siebie formie udziela stosownych informacji i organizuje szkolenia. Pełnomocnik Rektora może wystąpić do Rektora o pokrycie kosztów odpowiednich szkoleń.

[Wygaśnięcie kadencji i odwołanie członka komisji]

§ 9. 1. Mandat członka Komisji, z zastrzeżeniem ust. 5, wygasa w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy bez względu na formę rozwiązania i jego przyczynę, lub utraty statusu studenta albo doktoranta, rezygnacji z pełnienia funkcji w Komisji lub odwołania.

2. Rektor odwołuje członka Komisji w przypadku:

- 1) niemożności sprawowania obowiązków członka Komisji trwającej co najmniej 60 dni, w szczególności spowodowanej niezdolnością do pracy lub nauki (np. z powodu choroby lub urlopu);
- 2) stwierdzenia naruszenia przez członka Komisji obowiązku zachowania poufności, o którym mowa w § 1 ust. 4;
- 3) stwierdzenia naruszenia przez członka Komisji obowiązków pracowniczych, w szczególności w zakresie zakazu dyskryminacji oraz mobbingu;
- 4) wszczęcia przeciwko członkowi Komisji postępowania dyscyplinarnego lub karnego.

3. W przypadkach wygaśnięcia mandatu członka Komisji:

- 1) Rektor niezwłocznie wzywa uprawnione podmioty do wskazania nowego kandydata na członka Komisji, § 8 ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio;
- 2) Przewodniczący powołuje do składu orzekającego członka Komisji z grupy tożsamej dla członka którego mandat wygasł lub który został odwołany, a w przypadku niemożności uzupełnienia składu orzekającego - zawiesza postępowanie, do czasu powołania nowego członka Komisji.

4. Postępowanie z udziałem nowego członka składu orzekającego jest kontynuowane, chyba że ze względu na szczególne okoliczności sprawy Przewodniczący zarządzi prowadzenie postępowania od początku. Przewodniczący przed podjęciem decyzji o prowadzeniu postępowania od początku bierze pod uwagę dobro Stron i rzetelność postępowania.

5. Status Przewodniczącego Komisji jest bezpośrednio związany z posiadaniem statusu Pełnomocnika Rektora.

6. Kadencja wszystkich członków Komisji kończy się z ostatnim dniem czteroletniej kadencji Komisji, niezależnie od chwili powołania poszczególnych członków, z zastrzeżeniem wynikającym z § 7 ust. 3.

[Wyłączenie członka składu orzekającego z udziału w sprawie]

§ 10. 1. Członek Komisji jest zobowiązany niezwłocznie zgłosić Przewodniczącemu wszelkie okoliczności mogące skutkować brakiem jego bezstronności przy rozpatrywaniu określonej sprawy.

2. Przewodniczący wyłącza ze składu orzekającego prowadzącego dane postępowanie, członka, który jest Stroną postępowania bądź zostaną uprawdopodobnione okoliczności poddające w wątpliwość jego bezstronność w określonej sprawie. § 9 ust. 3 pkt 2 i ust. 4 stosuje się odpowiednio.

3. W przypadku gdy na skutek wyłączenia członków składu orzekającego z udziału w sprawie i niemożności uzupełnienia go ograniczenia wynikające z § 8 ust. 1 nie mają zastosowania. Rektor na wniosek Przewodniczącego powołuje do składu orzekającego w danej sprawie, reprezentanta danej grupy spośród kandydatów pierwotnie zgłoszonych zgodnie z § 8 ust. 2. W przypadku przedstawicieli studentów lub doktorantów członek składu orzekającego wybierany jest przez właściwy organ uchwałodawczy danego samorządu.

[Prawa członków Komisji]

§ 11. 1. Członkom Komisji – pracownikom, Rektor na czas pracy w Komisji udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a czas pracy w ramach Komisji wlicza się do czasu pracy członka Komisji.

2. Członkom Komisji – studentom na czas pracy w Komisji przysługuje zwolnienie z zajęć dydaktycznych.

3. Przewodniczący planując pracę Komisji bierze pod uwagę uzasadnione wnioski członków, w szczególności studentów co do terminów posiedzeń. Przewodniczący czyni starania by praca w Komisji nie wpływała negatywnie na dostęp do procesu dydaktycznego studenta.

4. Rektor zapewnia Komisji odpowiednie warunki lokalowe oraz niezbędną do jej funkcjonowania obsługę, w tym w szczególności biurową i prawną.

[Zadania Komisji]

§ 12. Do zadań Komisji należy w szczególności:

- 1) rozpatrywanie skarg członków wspólnoty dotyczących dyskryminacji i mobbingu;
- 2) prowadzenie mediacji pomiędzy zwaśnionymi stronami;
- 3) monitorowanie występowania zjawisk dyskryminacji i mobbingu w Uczelni, w szczególności poprzez przeprowadzanie co najmniej raz w roku anonimowej ankiety w tym zakresie wśród członków wspólnoty;

- 4) sporządzanie i przedstawianie Rektorowi raportu z wyników przeprowadzonych ankiet, zawierającego omówienie ujawnionych w ramach ankiet problemów dotyczących dyskryminacji i mobbingu, propozycje ich rozwiązania i zapobiegania zjawiskom mobbingu oraz dyskryminacji w przyszłości;
- 5) przedstawianie co najmniej raz w roku pisemnej opinii odnośnie właściwego wykonywania polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.

[Organizacja pracy Komisji]

§ 13. 1. Pracami Komisji kieruje jej Przewodniczący.

2. Przewodniczący reprezentuje Komisję, odbiera osobiście wszelką korespondencję, podpisuje podjęte przez Komisję uchwały, protokoły z posiedzeń i wszelkie inne pisma.

3. Przewodniczący występuje o nadanie członkom Komisji właściwych uprawnień, w szczególności do przetwarzania danych osobowych, informacji poufnych itp.

4. Osoby bez aktualnych uprawnień o których mowa w ust. 3 są zawieszane z mocy prawa w pracach Komisji, a Przewodniczący niezwłocznie podejmuje stosowne działania.

5. Posiedzenia Komisji w sprawach określonych w § 12 pkt 1 są protokołowane, a za zgodą Stron mogą być rejestrowane audio lub video. Przetwarzanie nagrań zarejestrowanych posiedzeń muszą być zgodne z Polityką ochrony danych osobowych.

6. Posiedzenia mogą być przeprowadzane przy użyciu środków komunikacji elektronicznej, zapewniających w szczególności transmisję posiedzenia w czasie rzeczywistym między jego uczestnikami, oraz wielostronną komunikację w czasie rzeczywistym, w ramach której uczestnicy posiedzenia mogą wypowiadać się w jego toku.

7. Uchwały na posiedzeniach o których mowa w ust. 6 podejmowane są przy użyciu dedykowanego w tym celu uczelnianego systemu do głosowania.

8. Rektor w drodze zarządzenia określi wzory dokumentacji pracy Komisji, w szczególności uchwał i protokołów.

[Składy orzekające Komisji]

§ 14. 1. Komisja obraduje w pełnym składzie dla załatwienia spraw określonych w § 12 pkt 3-5.

2. Przewodniczący wyznacza 3 osobowy skład orzekający (z zastrzeżeniem pkt 4, dla którego powołuje się skład 5 osobowy), do rozpatrywania skargi członka wspólnoty dotyczącej dyskryminacji lub mobbingu, z tym że:

- 1) dla skarg, w których zarówno skarżącym jak i obwinianym jest pracownik Uczelni, właściwa jest Komisja w składzie:
 - a) Przewodniczący,
 - b) reprezentant pracowników,
 - c) reprezentant pracowników;
- 2) dla skarg, w których jedną ze stron jest pracownik a drugą student, lub obie strony są studentami właściwa jest Komisja w składzie:
 - a) Przewodniczący,
 - b) reprezentant pracowników,
 - c) reprezentant studentów;

- 3) dla skarg, w których jedną ze stron jest pracownik a drugą doktorant, lub obie strony są doktorantami właściwa jest Komisja w składzie:
 - a) Przewodniczący,
 - b) reprezentant pracowników,
 - c) reprezentant doktorantów;
- 4) dla skarg, w których jedną ze stron jest student, a drugą doktorant, w tym doktorant prowadzący zajęcia ze studentami, właściwa jest Komisja w składzie:
 - a) Przewodniczący,
 - b) dwóch reprezentant pracowników
 - c) reprezentant studentów,
 - d) reprezentant doktorantów.
3. Wyznaczeni do składu orzekającego przedstawiciele pracowników powinni reprezentować grupę odpowiadającą stronie skarżącej i obwinianej.
4. Przewodniczący powołując skład orzekający do rozpatrzenia danej sprawy bierze z urzędu pod uwagę przepisy § 10 – zasady wyłączenia członka z udziału w postępowaniu.

[Wszczęcie postępowania – skarga członka wspólnoty]

§ 15. 1. Członek wspólnoty Uczelni, który uznał, że został poddany dyskryminacji lub mobbingowi może zgłosić ten fakt na ręce Przewodniczącego Komisji w formie skargi:

- 1) na piśmie;
- 2) na dedykowany adres poczty elektronicznej Przewodniczącego nadany z adresu zarejestrowanego w domenie Uczelni tu.kielce.pl.

2. Zgłoszenie o którym mowa w ust. 1 i 3 może zostać również dokonane osobiście Przewodniczącemu. Przewodniczący zapewnia zgłaszającemu warunki do poufnej i spokojnej wypowiedzi i sporządza stosowny protokół.

3. Członek wspólnoty Uczelni, który jest lub był świadkiem zachowań, określonych w § 2 ust. 1 pkt 1 lub 3 Polityki, w trosce o dobro członków wspólnoty Uczelni powinien zgłosić ten fakt zgodnie z ust. 1 lub 2.

4. Organy Uczelni lub pracownicy, którzy otrzymali skargę wskutek jej niewłaściwego zaadresowania zobowiązane są do niezwłocznego i bezpośredniego pouczenia skarżącego o trybie zgłaszania skargi, a jeśli nie jest to możliwe do niezwłocznego przekazania skargi Przewodniczącemu Komisji. Treść nieprawidłowo zaadresowanej skargi jest poufna i podlega tajemnicy korespondencji.

§ 16. 1. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, w miarę możliwości dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, wskazanie osoby będącej ofiarą dyskryminacji lub mobbingu oraz jego sprawcę lub sprawców.

2. Zgłaszający powinien własnoręcznie podpisać skargę lub protokół, o którym mowa w § 15 ust. 2 i opatrzyć ją datą. Pismo wniesione za pośrednictwem poczty elektronicznej zgodnie z § 15 ust. 1 pkt 2 uważa się za podpisane, o ile nie zachodzi oczywista niezgodność treści z adresem nadawcy.

3. Na podstawie skarg anonimowych Komisja nie wszczyna postępowania wyjaśniającego, jednak może podjąć inne działania, mające na celu pozyskanie bardziej szczegółowych informacji dotyczących zgłoszonych w ten sposób naruszeń lub zarekomendować Rektorowi podjęcie działań,

mających na celu podniesienie wiedzy i świadomości pracowników na temat zagadnienia, którego skarga dotyczy.

4. Przewodniczący nadaje niezwłocznie bieg prawidłowo wniesionej skardze. W przypadku wątpliwości, stosownie do okoliczności sprawy, Przewodniczący zwraca się do skarżącego w dowolnej formie o uzupełnienie treści skargi. Przewodniczący sporządza na tą okoliczność stosowną notatkę.

5. Stosownie do okoliczności podniesionych w skardze Przewodniczący niezwłocznie zwraca się do właściwych jednostek Uczelni o zabezpieczenie materiałów dowodowych, np. nagrań monitoringu.

[Postępowanie mediacyjne]

§ 17. 1. W sprawach drobnych nieporozumień i innych sporów, w szczególności naruszających zasady współżycia społecznego, a nie dotyczących oczywistego złamania przez obwinianego przepisów kodeksu pracy, karnego lub cywilnego, Przewodniczący Komisji przed wszczęciem postępowania przed Komisją, nakłania strony do porozumienia się w drodze mediacji.

2. W przypadku wyrażenia przez obie strony zgody na mediację, Przewodniczący lub wyznaczony przez niego ze składu Komisji mediator (lub dwóch mediatorów), na którego obie strony wyraziły zgodę prowadzi postępowanie mediacyjne.

3. Postępowanie mediacyjne jest trybem niesformalizowanym, w którym mediator działając w zaufaniu stron, które wyraziły zgodę na mediację, może podejmować wszelkie zgodne z zasadami współżycia społecznego, dobrymi obyczajami i zasadami etyki działania zmierzające do pogodzenia się zwaśnionych stron i osiągnięcia rezultatu „wygrany – wygrany”.

4. Postępowanie mediacyjne kończy się zawarciem ugody, którą podpisują obie strony i mediator, przy czym formalne podpisanie dokumentu ugody nie jest niezbędne do uznania że strony pogodziły się. W takim przypadku mediator sporządza stosowny protokół, wskazując czy doszło do zawarcia ugody, i zawiadamia Przewodniczącego o porozumieniu się stron.

5. Jeżeli w ciągu 30 dni Strony nie osiągną porozumienia w drodze mediacji, na wniosek mediatora Przewodniczący kieruje sprawę pod obrady Komisji. Mediacja za zgodą obu Stron może być przedłużona o kolejne 30 dni, o ile nie zagraża to przekroczeniem istotnych dla danego postępowania terminów wynikających z przepisów prawa powszechnego lub interesom Stron.

6. Wszelkie ustalenia, materiały i zeznania w postępowaniu mediacyjnym objęte są tajemnicą i w przypadku niedojścia do porozumienia, bez zgody obu Stron nie mogą zostać wykorzystane w postępowaniu przed Komisją.

7. W sytuacji nieosiągnięcia przez Strony porozumienia w drodze mediacji, mediator przekazuje na ręce Przewodniczącego stosowne zawiadomienie i w zależności od decyzji Stron, o której mowa w ustępie poprzedzającym:

- 1) niszczy dokumentację powstałą w toku postępowania mediacyjnego (wszelkie oryginalne dokumenty pochodzące od danej strony są jej zwracane) lub
- 2) przekazuje Przewodniczącemu kompletną dokumentację zakończonego postępowania mediacyjnego.

[Postępowanie przed Komisją]

§ 18. 1. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a posiedzenia Komisji są tajne.

2. Strony postępowania zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich informacji powziętych w związku z udziałem w postępowaniu przed Komisją.

3. Członkowie Komisji zobowiązani są do zachowania poufności co do wszystkich informacji powziętych w związku ze sprawowaną przez nich funkcją.

4. Osoby, o których mowa w ust. 2 i 3 zobowiązane są do złożenia oświadczenia, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności. Oświadczenia przechowuje Przewodniczący Komisji.

§ 19. 1. Przewodniczący Komisji niezwłocznie po otrzymaniu skargi i ewentualnym jej uzupełnieniu zgodnie z § 16 ust. 4:

1) zawiadamia Rektora o wpłynięciu skargi,

2) zwołuje posiedzenie Komisji w składzie określonym w § 14 ust. 2-4 - właściwym dla podmiotów postępowania określonych w skardze.

3) wzywa strony postępowania do stawienia się przed Komisją we wskazanym terminie i miejscu.

2. Strony postępowania mogą wyznaczyć po jednym mężu zaufania biorącym udział w postępowaniu jako gwarancji jego jawności i przejrzystości. Mąż zaufania nie może mieć żadnego związku ze sprawą. Mąż zaufania biorący udział w posiedzeniach nie może być świadkiem. Mąż zaufania bierze udział w rozpatrywaniu skargi w charakterze publiczności, ale może wносить do Przewodniczącego Komisji skargi i wnioski dotyczące procedowania sprawy.

3. Komisja powinna dążyć do przeprowadzenia postępowania w przedmiocie wniesionej skargi w terminie nie dłuższym niż 60 dni od dnia jej otrzymania. W zależności od skomplikowania i okoliczności sprawy termin może być przedłużony. Przewodniczący zawiadamia o powyższym Rektora.

4. Komisja na każdym etapie rozpatrywania skargi, w szczególności podejmując decyzję o przedłużeniu postępowania bierze pod uwagę przepisy prawa powszechnego dotyczące bezwzględnych terminów rozpatrywania spraw, w szczególności terminów zawitych i przedawnienia.

§ 20. 1. Stronami postępowania przed Komisją są odpowiednio:

1) osoba, która wniosła skargę;

2) osoba, która zgodnie ze skargą jest ofiarą dyskryminacji lub mobbingu;

3) osoba, co do której zachodzi podejrzenie, że dopuściła się dyskryminacji lub mobbingu.

2. Komisja dokonuje oceny zasadności zgłoszonej skargi, w szczególności na podstawie:

1) wysłuchania stron postępowania;

2) przeprowadzenia postępowania dowodowego, w tym wysłuchania ewentualnych świadków, analizy korespondencji elektronicznej, nagrań z monitoringu i innych istotnych dla sprawy dokumentów.

3. Komisja w ramach postępowania wyjaśniającego może zwracać się bezpośrednio do odpowiednich jednostek Uczelni w celu uzyskania niezbędnych dla wyjaśnienia sprawy dokumentów oraz informacji.

4. Po zakończeniu postępowania Komisja zwykłą większością głosów podejmuje uchwałę co do zasadności rozpatrywanej skargi oraz ewentualną rekomendacją odnośnie:

- 1) zastosowania przewidzianych przez prawo środków wobec osoby uznanej za winną zarzucanego mu mobbingu lub dyskryminacji;
- 2) działań w celu zapobieżenia występowaniu podobnych zjawisk w przyszłości. przyszłości.

5. Członek Komisji, który nie zgadza się z podjętym rozstrzygnięciem w sprawie skargi, może żądać zamieszczenia w treści uchwały zdania odrębnego.

6. Uchwała, o której mowa w ust. 4 oraz zdanie odrębne, o którym mowa w ust. 5 wymagają uzasadnienia, które należy sporządzić nie później niż w terminie 14 od daty podjęcia uchwały.

7. Przewodniczący Komisji niezwłocznie po sporządzeniu uchwały z uzasadnieniem oraz zdania odrębnego z uzasadnieniem, jeśli je zgłoszono, przekazuje je Rektorowi.

[Decyzja Rektora]

§ 21. Rektor na podstawie uchwały wraz z uzasadnieniem oraz zdania odrębnego z uzasadnieniem, jeśli je zgłoszono, o których mowa w § 20 ust. 7 w przypadku uznania skargi za zasadną, stosuje wobec sprawcy mobbingu lub dyskryminacji, lub molestowania odpowiednie środki przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa pracy oraz podejmuje stosowne działania w celu wyeliminowania zjawisk będących przyczyną mobbingu lub dyskryminacji, lub molestowania i zapobieżenia ich ponownemu wystąpieniu w przyszłości.

[Przechowywanie i archiwizacja]

§ 22. Terminy i zasady archiwizacji dokumentacji o której mowa w niniejszej Polityce określa zarządzenie w sprawie określenia Instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwum zakładowego Politechniki Świętokrzyskiej z siedzibą w Kielcach.

[Obsługa administracyjna]

§ 23.1. Rektor na wniosek Pełnomocnika może wyznaczyć pracownika do obsługi administracyjnej Komisji – sekretarza Komisji. Sekretarz bierze udział w posiedzeniach Komisji, sporządza podpisywany przez Sekretarza i Przewodniczącego protokół oraz projekty pism Komisji.

2. Sekretarz Komisji zobowiązany jest do zachowania poufności co do wszystkich informacji powziętych w związku ze sprawowaną funkcją. Przewodniczący dopełnia wszelkich formalności związanych z dopuszczeniem Sekretarza do prac Komisji, w szczególności w zakresie przetwarzania danych osobowych.

3. W przypadku niewyznaczenia sekretarza lub jego nieobecności, obowiązki sekretarza na posiedzeniu pełni wyznaczony przez Przewodniczącego członek Komisji.

[Postanowienia końcowe]

§ 24. 1. Przepisy Polityki w żadnym stopniu nie wykluczają i nie pozbawiają członka wspólnoty Uczelni prawa do dochodzenia roszczeń na mocy odrębnych przepisów prawa.

2. Polityka przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w Politechnice Świętokrzyskiej wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia opublikowania w intranecie Uczelni

zarządzenia Rektora w sprawie wprowadzenia Polityki zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w Politechnice Świętokrzyskiej.

3. Rektor do dnia wejścia w życie Polityki wyda zarządzenie, o którym mowa w § 13 ust. 8.