

**Положення про Внутрішню політику протидії
мобінгу та дискримінації
у відносинах між працівниками та студентами
Познанської академії медичних та прикладних наук
імені князя Мєшка I**

**Предмет Внутрішньої політики боротьби з мобінгом та
дискримінацією**

§ 1

Положення Внутрішньої політики боротьби з мобінгом та дискримінацією (далі також «Документ») визначає принципи **протидії мобінгу та дискримінації (включаючи сексуальні домагання)** у Познанській академії медичних та прикладних наук імені князя Мєшка I (далі «Університет»).

Глосарій

§ 2

Щоразу, коли в Документі йдеться про:

- 1. Внутрішню політику боротьби з мобінгом та дискримінацією або Документ** – під цим слід розуміти як усі принципи, прийняті Університетом, що визначають порядок протидії мобінгу, прояви дискримінації так і провадження у разі таких інцидентів.
- 2. Мобінг** – під цим слід розуміти дії і поведінку щодо студента або спрямовані проти студента, що полягають у постійних та тривалих переслідуваннях або залякуванні студента, що призводять до зниження оцінки його навчальння, спричиняють або спрямовані на приниження чи висміювання студента, ізоляцію його або виключення його зі студентської групи та, як наслідок, з університетської спільноти.
- 3. Дискримінація** – під цим слід розуміти нерівне ставлення в сфері укладання та розірвання навчального договору, умов навчання, просування

по службі та доступу до навчально-тренувальних матеріалів з метою покращення якості результатів навчання, зокрема за ознакою статі, віку, інвалідності, раси, релігії чи віросповідання, національності, політичних переконань, членства в профспілці, етнічного походження, віросповідання, сексуальної орієнтації, а також за формою навчання, як у формі прямої, так і непрямой дискримінації, включаючи:

- а) небажану поведінку, метою або наслідком якої є порушення гідності студента та створення залякувальної, ворожой, принизливої, образливої або образливої атмосфери щодо нього (переслідування);
- б) небажану поведінку сексуального характеру або пов'язану зі статтю студента, метою або наслідком якої є порушення гідності студента, зокрема створення залякувальної, ворожой, принизливої, зневажливої або образливої атмосфери щодо студента, яка може включати фізичні, вербальні або невербальні елементи (сексуальні домагання);
- с) дії, що полягають у спонуканні іншої особи до порушення принципу рівного ставлення під час навчання або у наказі до порушення цього принципу.

4. Комітет з питань мобінгу та дискримінації щодо студентів або **Комітет** – це колегіальний орган, призначений ректором для розгляду скарг на мобінг та дискримінацію, а також для протидії та запобігання мобінгу та дискримінації в Університеті відповідно до умов, викладених у цьому Положенні.

5. Університет – це Познанська академія медичних та прикладних наук імені князя Мешка І.

6. Працівник – це адміністративний працівник Університету та викладачі, які проводять заняття.

7. Студент – це особа (чоловік чи жінка), яка навчається за Угодою про навчання, незалежно від форми навчання, галузі навчання або курсу навчання.

Мета Документа

§ 3

Метою запровадження цього Документа є підтримка діяльності, що сприяє позитивним стосункам між співробітниками Університету та студентами, а також захист студентів від мобінгу та дискримінації в приміщеннях

Університету або у зв'язку з місцем реалізації Навчальної програми, а також у випадках, коли такі явища мають місце.

Права та обов'язки Університету та Студента

§ 4

1. Ректор вживає всіх заходів, передбачених чинним законодавством, для забезпечення того, щоб академічна спільнота була вільна від мобінгу, дискримінації та інших форм психологічного насильства щодо студентів, як з боку керівників, так і інших співробітників Університету.
2. Ректор зобов'язаний, зокрема:
 - а) вживати всіх заходів, передбачених законодавством, для запобігання мобінгу та дискримінації та усунення соціальних наслідків мобінгу та дискримінації в університетській спільноті, включаючи, зокрема, відповідні втручання;
 - б) надавати необхідну допомогу жертвам дискримінації, мобінгу та сексуальних домагань.
3. Працівники, які обіймають керівні посади в Університеті, зобов'язані докладати особливих зусиль для забезпечення навчального середовища, вільного від мобінгу та дискримінації.
4. Усі члени університетської спільноти зобов'язані утримуватися від участі в діях, що становлять мобінг або дискримінацію, та протидіяти їх використанню особами у студентській спільноті.
5. Кожен студент, який вважає себе жертвою мобінгу або дискримінації, має право вимагати від Ректора вжиття заходів для усунення цих явищ, пом'якшення їх наслідків та застосування санкцій, передбачених законом, до осіб, які вчиняють порушення.
6. Безпідставні звинувачення у мобінгу або дискримінації забороняються.

Відповідальність за мобінг, дискримінацію та сексуальні домагання

§ 5

1. Особи, які вчиняють мобінг або дискримінацію, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством, зокрема положеннями Трудового кодексу, Кримінального кодексу та Цивільного кодексу.
2. Використання мобінгу або дискримінації, створення ситуацій, що заохочують такі дії, а також прийняття їх проявів може за певних обставин вважатися порушенням основних обов'язків працівника та призвести до санкцій, передбачених законом, включаючи звільнення з трудових відносин без попередження.

3. Принципи відповідальності щодо осіб, які вчиняють мобінг або дискримінацію, описані у пунктах 1 та 2 вище, також відповідно застосовуються до осіб, які висувають необґрунтовані звинувачення у мобінгу або дискримінації щодо інших.

Протидія мобінгу, дискримінації та сексуальним домаганням

§ 6

1. Будь-які дії чи поведінка, що становлять собою мобінг або дискримінацію, не будуть терпітися або приховуватися Ректором жодним чином.
2. Ректор проводить активну політику проти мобінгу та дискримінації в Університеті та у зв'язку з освітою, яка полягає, зокрема, у вживанні таких заходів:
 - а) профілактичні заходи, спрямовані на протидію мобінгу та дискримінації, зокрема шляхом впровадження інформаційної політики та постійного моніторингу соціальних відносин між членами університетської спільноти;
 - б) регулярна співпраця з Радою студентського самоврядування шляхом постійного контакту з Головою Правління Ради студентського самоврядування та організації щомісячних зустрічей з членами вищезгаданої ради;**
 - с) заходи втручання, спрямовані на негайне усунення мобінгу або дискримінації, усунення його наслідків, запобігання таким явищам у майбутньому та застосування відповідних санкцій до осіб, винних у таких діях.

Комітет з питань мобінгу та дискримінації

§ 7

1. Протягом п'яти робочих днів з моменту подання скарги на дії, що становлять мобінг або дискримінацію, Ректор призначає антимобінговий комітет, далі - Комітет, для з'ясування обставин справи та оцінки обґрунтованості скарги.
2. Комітет складається з трьох членів.
3. До складу Комітету входять:
 - а) представник Ради студентського самоврядування,**
 - б) представник відділу кадрів,**
 - с) представник університетської адміністрації.**
4. Членом Комітету, зазначеного у пункті 3 пункті а вище, може бути особа:
 - а) працевлаштовані в університеті за трудовим договором або на іншій безстроковій основі, або чий трудові відносини за трудовим договором або на іншій підставі закінчуються щонайменше через три роки після їх призначення до складу Комітету;

- b) проти яких наразі не проводиться і не проводилося провадження щодо мобінгу чи дискримінації;
 - c) **представник Ради студентського самоврядування від факультету студента, який подає скаргу про мобінг або дискримінацію.**
5. Ректор зобов'язаний виключити члена Комітету з участі в певному провадженні, якщо цей член Комісії є стороною провадження або якщо підтверджено обставини, що ставлять під сумнів його неупередженість у певному питанні. Замість виключеного члена Комітету Ректор тимчасово призначає нового члена Комітету.
 6. Обов'язки Комітету включають, зокрема:
 - a) проведення медіації у відповідних випадках скарг щодо мобінгу та дискримінації;
 - b) отримання та розгляд скарг щодо мобінгу та дискримінації.
 7. Умови праці підлягають праву на винагороду, а час роботи в Комітеті включається до робочого часу члена Комітету. Право на винагороду не поширюється на членів Ради студентського самоврядування.
 8. Роботодавець зобов'язаний забезпечити Комітету належне приміщення та послуги, необхідні для його діяльності, включаючи, зокрема, офісне та юридичне забезпечення.
 9. Голову Комітету призначає Ректор відповідним наказом після подання скарги щодо дій, що становлять мобінг або дискримінацію.
 10. Засідання Комітету веде Голова, призначений Ректором.
 11. На кожному засіданні Комітету складається протокол, який підписується всіма членами Комітету.

Порядок дій у разі мобінгу або дискримінації

§ 8.

Студенти, які вважають, що вони постраждали від мобінгу або дискримінації та є або були свідками такої поведінки, повинні письмово повідомити про цей факт у формі скарги Ректору.

1. Скарга повинна містити виклад фактів, докази, що підтверджують обставини, якщо це можливо, та особу жертви мобінгу або дискримінації, а також особу(и) винуватця(ів).
2. Скаржник повинен особисто підписати та датувати скаргу.
3. Ректор не розпочинатиме розслідування на підставі анонімних скарг; однак, він або вона може вжити інших заходів для отримання більш детальної інформації щодо повідомлених порушень або для підвищення обізнаності серед персоналу та студентів щодо питання, якого стосується скарга.
4. Комітет має бути сформований та провести розслідування скарги не пізніше ніж через 30 днів з моменту її отримання.

5. Сторонами пояснювального провадження є особа, яка подала скаргу, особа, яка, згідно зі скаргою, є жертвою мобінгу або дискримінації, та особа, яку підозрюють у вчиненні мобінгу або дискримінації.
6. В рамках пояснювального провадження Комітет оцінює обґрунтованість поданої скарги, зокрема на основі:
 - а) заслуховування сторін провадження;
 - б) проведення слухання з надання доказів, включаючи заслуховування будь-яких свідків та аналіз документів, що стосуються справи.
7. В рамках пояснювального провадження Комітет може безпосередньо звертатися до відповідних органів для отримання документів та інформації, необхідних для з'ясування питання.
8. Після завершення пояснювального провадження Комітет простою більшістю голосів приймає рішення щодо обґрунтованості скарги, що розглядається.
9. Протокол засідання Комітету підписується всіма його членами та сторонами провадження.
10. Член Комітету, який не згоден з рішенням, прийнятим щодо скарги, може вимагати включення до протоколу окремої думки.
11. Рішення, зазначене у пункті 10, та окрема думка, зазначена у пункті 12, потребують обґрунтування, яке має бути підготовлено не пізніше 14 днів з дати звіту.
12. Негайно після підготовки обґрунтування рішення та будь-якої окремої думки Комітет надсилає Ректору протокол засідання Комітету разом із обґрунтуваннями, зазначеними вище, та будь-якими рекомендаціями щодо:
 - а) застосування заходів, передбачених законом, до особи, яка вчинила мобінг або дискримінацію;
 - б) дій щодо запобігання подібним явищам у майбутньому.
13. Якщо скаргу буде визнано обґрунтованою, Засновник, на прохання Ректора, вживе відповідних заходів до особи, яка вчинила мобінг або дискримінацію, як це передбачено чинним трудовим законодавством. Ректор вживе відповідних заходів для усунення явищ, що спричиняють мобінг або дискримінацію, та запобігання їх повторенню в майбутньому.
14. На прохання потерпілого студента, та в межах можливостей, Засновник, на прохання Ректора, може перевести Працівника на іншу посаду або вжити інших заходів для запобігання прямому контакту між потерпілим студентом та особою, яка вчинила мобінг.
15. У питаннях, не врегульованих у Документі, до провадження в Комісії відповідно застосовуються положення Цивільного процесуального кодексу.

Конфіденційність

§ 9

1. Проведення в Комітеті є конфіденційним, а засідання Комітету є таємними.
2. Сторони проведення зобов'язані зберігати конфіденційність усієї інформації, отриманої у зв'язку з їхньою участю в проведенні в Комітеті.
3. Члени Комітету зобов'язані зберігати конфіденційність усієї інформації, отриманої у зв'язку з виконанням своїх обов'язків.
4. Особи, зазначені у пунктах 2 та 3 цього розділу, зобов'язані подати декларацію про конфіденційність. Декларація поміщається до особових справ цих осіб.
5. Персональні дані, отримані під час роботи Комітету, захищаються відповідно до чинного законодавства.

Прикінцеві положення

§ 10

1. Ректор докладатиме зусиль для забезпечення регулярного навчання працівників у сфері протидії мобінгу та дискримінації.
2. Кожен працівник зобов'язаний ознайомитися з політикою боротьби з мобінгом та дискримінацією.
3. Декларація працівника про ознайомлення з політикою боротьби з мобінгом та дискримінацією додається до особової справи працівника.
4. Шаблон декларації працівника про ознайомлення зі змістом політики боротьби з мобінгом та дискримінацією додається як Додаток 1 до політики боротьби з мобінгом та дискримінацією.
5. Ці внутрішні процедури жодним чином не виключають і не позбавляють працівника права пред'являти претензії відповідно до окремих положень законодавства.
6. Внутрішня політика боротьби з мобінгом та дискримінацією для студентів набирає чинності через 14 днів після її доведення до відома працівників та студентів у спосіб, затверджений ректором.

м.Познань, року

ДЕКЛАРАЦІЯ

Я, нижчепідписаний/на, цим заявляю, що ознайомився/лась з Внутрішньою політикою боротьби з мобінгом та дискримінацією Познанської академії медичних та прикладних наук імені князя Мешка I та зобов'язуюся дотримуватися її положень протягом періоду роботи/співпраці з Університетом.

.....

підпис