

**Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji
w Państwowej Wyższej Szkole Filmowej, Telewizyjnej i Teatralnej
im. Leona Schillera w Łodzi**

*(zwanej dalej **Pracodawcą lub Uczelnią**),*

§ 1

1. Niniejsza procedura ma na celu ochronę pracowników przed mobbingiem i dyskryminacją. Procedura obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych przez Uczelnię.
2. Procedurę stosuje się odpowiednio do wszystkich członków wspólnoty Uczelni jako szkoły wyższej, w tym do studentów, doktorantów oraz osób współpracujących z Uczelnią na podstawie umów cywilnoprawnych.

§ 2

1. Mobbing stanowią wszelkie 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.
2. Przejawianie zachowań stanowiących mobbing jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracownika, dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego.
3. Dyskryminacją jest nierówne traktowanie członków wspólnoty Uczelni opisane w Kodeksie Etyki obowiązującym w Uczelni.
4. W Uczelni niedopuszczalna jest dyskryminacja z powodu płci, rasy, pochodzenia narodowego i etnicznego, religii i przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, warunków zatrudnienia, zarówno w publicznej jak i prywatnej sferze życia społecznego.

§ 3

Uczelnia w celu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji podejmuje w szczególności następujące czynności:

- 1) udostępniania informację o przepisach i procedurach antymobbingowych i antydyskryminacyjnych;
- 2) organizuje okresowe szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi lub dyskryminacji;
- 3) udostępniania materiały informacyjne i wskazówki dotyczące postępowania w razie zauważenia przejawów mobbingu lub dyskryminacji;
- 4) zapewnienia wsparcie osobom, które stały się ofiarami mobbingu lub dyskryminacji– rodzaj wsparcia będzie każdorazowo zależał od okoliczności przypadku oraz oceny potrzeb osoby poszkodowanej;
- 5) powołuje Komisję, której zadania są określone w § 4 niniejszej procedury;
- 6) stosuje przewidziane prawem pracy sankcje względem osób dopuszczających się zachowań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji.

§ 4

1. W celu realizacji postanowień niniejszej procedury Uczelnia powołuje Komisję antymobbignową i antydyskryminacyjną (dalej: Komisja).
2. Rektor powołuje Komisję w składzie:
 - 1) Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania dyskryminacji,
 - 2) przedstawiciele pracowników spośród osób rekomendowanych przez dziekanów oraz Kanclerza Uczelni,
 - 3) przedstawiciel studentów rekomendowany przez Samorząd Studentów,
 - 4) przedstawiciel doktorantów rekomendowany przez Samorząd Doktorantów.
3. Do zadań Komisji należą:
 - 1) przyjmowanie zgłoszeń o wystąpieniu mobbingu, dyskryminacji,
 - 2) dokonywanie wstępnej oceny zgłoszeń oraz podejmowanie decyzji o dalszym postępowaniu w sprawie,
 - 3) składanie corocznych raportów ze swej działalności Rektorowi, obejmujących m.in. informacje o wszystkich zakończonych i trwających postępowaniach, w okresie, za który raport jest składany.
4. Członek Komisji, po otrzymaniu zgłoszenia, o którym mowa w § 5 pkt 1 niniejszej procedury, niezwłocznie przekazuje je pozostałym członkom Komisji. Komisja bez zbędne zwłoki rozpoczyna postępowanie wyjaśniające w sprawie, której dotyczy zgłoszenie.
5. W każdym przypadku Komisja przedstawia Rektorowi wyniki zakończonego postępowania wyjaśniającego. Celem prac Komisji jest przedstawienie Rektorowi wyników postępowania, w tym ustaleń oraz rekomendacji dotyczących sprawy.
6. Komisja ma prawo zwrócić się o wyjaśnienia lub informacje związane z prowadzonym postępowaniem do każdego pracownika oraz członka wspólnoty Uczelni. Każdy ma obowiązek udzielania wyjaśnień i informacji, o których mowa w zdaniu pierwszym.
7. Członkiem Komisji nie może być osoba, której zgłoszenie dotyczy. W przypadku gdy zgłoszenie dotyczy członka Komisji, Rektor wyznacza w miejsce wyłączonego członka inną bezstronna osobę.
8. Członkowie Komisji zobowiązani są do zachowania w poufności informacji powziętych w związku z pełnioną funkcją, w szczególności członkowie Komisji nie mogą bez zgody zgłaszającego ujawniać jakichkolwiek informacji.
9. W toku postępowania należy zapewnić zgłaszającemu poczucie bezpieczeństwa oraz możliwość wstępnej analizy zgłaszanego zdarzenia, która nie jest jednoznaczna z wniesieniem skargi oraz, w szczególności na wniosek zgłaszającego, unikanie w trakcie postępowania bezpośredniej konfrontacji osób uczestniczących w zdarzeniu, nieujawnianie nazwiska osoby zgłaszającej, o ile zachowanie tej tajemnicy jest możliwe na wstępnym etapie postępowania.
10. Rekomendacje i wnioski Komisji nie stanowią decyzji administracyjnej i nie zastępują postępowania dyscyplinarnego.
11. Rekomendacje i wnioski komisji mogą stanowić podstawę zgłoszenia zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa na podstawie art. 304 kodeksu postępowania karnego.

§ 5

1. Każdy, kto poweźmie informację bądź uzasadnione przypuszczenie o wystąpieniu mobbingu w miejscu pracy lub dyskryminacji jest uprawniony do zgłoszenia tej

okoliczności powołanemu przez Rektora pełnomocnikowi ds. przeciwdziałania dyskryminacji. Zgłoszenie może dotyczyć zdarzenia, które dotyczy zgłaszającego lub innej osoby, może być ono dostarczone osobiście lub za pośrednictwem poczty elektronicznej.

2. Zgłoszenie powinno zawierać imię i nazwisko osoby dokonującej zgłoszenia, opis okoliczności, które zgłaszający uznaje za przejaw mobbingu lub dyskryminacji, imiona i nazwiska świadków.

§ 6

Postępowanie przed Komisją:

- 1) Pierwsze posiedzenie Komisji w danej sprawie odbywa się na wniosek i w terminie wyznaczonym przez pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji;
- 2) Przewodniczącym posiedzenia Komisji jest pełnomocnik ds. przeciwdziałania dyskryminacji. W razie nieobecności przewodniczącego Komisji przysługujące mu uprawnienia realizuje jego zastępca;
- 3) Zawiadomienie o terminie posiedzenia następuje z co najmniej trzydniowym wyprzedzeniem. W sytuacjach nagłych termin ten może nie zostać zachowany;
- 4) Z posiedzenia Komisji sporządza się protokół. Protokół z posiedzenia zawiera w szczególności porządek posiedzenia, listę obecności członków Komisji, treść podjętych ustaleń, treść przeprowadzonych czynności. Protokół sporządza wyznaczony członek Komisji;
- 5) Po zakończeniu posiedzenia protokół podpisują wszyscy obecni na posiedzeniu członkowie Komisji;
- 6) Komisja powinna dokładnie przeanalizować zarzuty i dowody zawarte w złożonej skardze;
- 7) Zarówno pokrzywdzony jak i domniemany sprawca mają możliwość swobodnego wypowiedzenia się przed Komisją;
- 8) Komisja podejmuje ustalenia zwykłą większością głosów;
- 9) Do obowiązków Komisji związanych z rozpatrzeniem skargi należy przeprowadzenie rozmów wyjaśniających z każdą ze stron konfliktu, wysłuchanie wskazanych świadków zdarzenia, zbadanie wszelkich okoliczności, analiza przedstawionych dowodów;
- 10) W razie ujawnienia przez Komisję przypadku mobbingu należy szczegółowo ustalić zakres sporu oraz przebieg konfliktu;
- 11) W razie ujawnienia przez Komisję przypadku dyskryminacji należy szczegółowo ustalić zakres dyskryminacji, przyczyny i kryteria dyskryminacji.

§ 7

1. Z przeprowadzonego postępowania Komisja sporządza protokół obejmujący ustalenia faktyczne, wyjaśnienia wysłuchanych osób, dowody w sprawie, wnioski, czy zarzuty okazały się uzasadnione, wskazanie propozycji dalszego postępowania.
2. Protokół podpisują członkowie Komisji, oraz osoby składające wyjaśnienia.

§ 8

1. Względem pracowników dopuszczających się zachowań o charakterze mobbingu Pracodawca może stosować wszelkie przewidziane prawem działania, w tym w szczególności stosować sankcje określone w Kodeksie pracy, m. in.:
 - 1) wypowiedzenie umowy o pracę;

- 2) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeśli zachowanie pracownika stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych;
 - 3) stosowanie kar porządkowych;
 - 4) pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności materialnej za szkodę wyrządzoną Pracodawcy w związku z dopuszczeniem się mobbingu.
2. Względem nauczycieli akademickich dodatkowo może być prowadzone postępowanie dyscyplinarne,
 3. Względem studentów i doktorantów może być prowadzone postępowanie dyscyplinarne.