



# BIULETYN PRAWNY

## UNIwersYTETU MIKOŁAJA KOPERNIKA W TORUNIU

Rok 2024; poz. 292

### ZARZĄDZENIE Nr 145

Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

z dnia 29 sierpnia 2024 r.

#### **Polityka przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu**

Na podstawie § 52 ust. 3 uchwały Nr 37 Senatu UMK z dnia 16 kwietnia 2019 r. Statut Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2024 r. poz. 10)

**z a r z ą d z a s i ę**, co następuje:

*Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, przestrzegając obowiązujących w Polsce oraz Unii Europejskiej standardów poszanowania i ochrony przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka oraz uwzględniając ich doniosłość dla kształtowania przyjaznej atmosfery współdziałania i rozwoju wszystkich grup tworzących środowisko uniwersyteckie, wprowadza Politykę przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym.*

*Godność każdej osoby realizującej swe aspiracje, wykonującej zadania w ramach działalności i na rzecz Uniwersytetu, jest wartością chronioną i krzewioną na Uniwersytecie w szczególności poprzez zapewnienie środowiska pracy, kształcenia i nauki wolnego od wszelkich zachowań mogących tę godność naruszać.*

#### **Rozdział 1** **Przepisy ogólne**

##### § 1

Celem Polityki przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, zwanej dalej „Polityką”, jest:

- 1) wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji we wspólnocie uniwersyteckiej;
- 2) dążenie do rozwoju środowiska uniwersyteckiego wolnego od mobbingu, nierównego traktowania i innych zachowań niepożądanych, w szczególności poprzez działania prewencyjne, interwencyjne i wspierające.

## § 2

1. Politykę stosuje się do osób należących do wspólnoty uniwersyteckiej, realizujących zadania na rzecz Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.
2. Do osób należących do wspólnoty uniwersyteckiej, realizujących zadania w ramach działalności leczniczej na rzecz samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, dla którego podmiotem tworzącym jest Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, stosuje się odpowiednie przepisy obowiązujące w tym zakładzie.

## § 3

1. Polityka określa prawa i obowiązki osób należących do wspólnoty uniwersyteckiej w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym.
2. Polityka określa także obowiązujące na Uniwersytecie zasady:
  - 1) promowania działań mających na celu zapewnienie poszanowania godności oraz dóbr osobistych osób należących do wspólnoty uniwersyteckiej;
  - 2) prowadzenia działań interwencyjnych w celu zapobiegania i przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym;
  - 3) zawiadamiania o zachowaniach, które mogą zostać zakwalifikowane jako mobbing, nierówne traktowanie lub inne zachowania niepożądane;
  - 4) podejmowania działań interwencyjnych i prowadzenia postępowania wyjaśniającego, zwykłego lub komisyjnego, w przypadku uzasadnionego podejrzenia lub wystąpienia mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych;
  - 5) działania pełnomocnika do spraw przeciwdziałania mobbingowi oraz pełnomocnika do spraw równego traktowania, a także komisji wyjaśniającej sprawę dotyczące mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych;
  - 6) stosowania przewidzianych prawem konsekwencji w stosunku do osób należących do wspólnoty uniwersyteckiej, którzy dopuścili się mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych;
  - 7) udzielania pomocy i wsparcia osobom należącym do wspólnoty uniwersyteckiej, w związku ze skutkami mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych;
  - 8) dokonywania okresowej oceny Polityki.

## § 4

1. Podstawę prawną Polityki stanowią:
  - 1) art. 11<sup>1</sup>-11<sup>3</sup>, art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3c</sup> i art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465), zwanej dalej „ustawą Kodeks pracy”;
  - 2) ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2023 r. poz. 970), zwana dalej „ustawą o wdrożeniu niektórych przepisów UE”, z zastrzeżeniem art. 2 ust. 2 tejże ustawy;
  - 3) § 6 pkt 14 i 15, § 8 pkt 10 zarządzenia Nr 166 Rektora UMK z dnia 4 listopada 2019 r. Regulamin Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2023 r. poz. 251);
  - 4) zarządzenie Nr 30 Rektora UMK z dnia 24 lutego 2022 r. w sprawie wprowadzenia Planu na rzecz równości płci dla Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na lata 2022-2026 (Biuletyn Prawny UMK z 2022 r. poz. 56).
2. Akty prawne, których przepisy stanowią podstawę prawną Polityki, są udostępnione na stronie internetowej Uniwersytetu, poświęconej zapobieganiu mobbingowi, nierównemu traktowaniu i działaniom niepożądanym.

1. Ilekroć w Polityce jest mowa o:
  - 1) **mobbingu** – rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii (psychicznym lub fizycznym) 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, zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 ustawy Kodeks pracy;
  - 2) **nierównym traktowaniu** – rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań, zgodnie z ustawą Kodeks pracy oraz ustawą o wdrożeniu niektórych przepisów UE;
  - 3) **innych zachowaniach niepożądanych** – rozumie się przez to zachowania niepożądane inne niż określone w pkt 1-2, w szczególności przybierające formę nękania lub prześladowania za pomocą wyzwisk, sarkazmu, dokuczania i nieuzasadnionej krytyki, rozpowszechniania nieprawdziwych informacji, cyberprzemocy, groźby zastosowania lub faktycznego stosowania przemocy fizycznej, często związane z nadużyciem władztwa, powodujące lub mające na celu podważenie lub umniejszenie kompetencji i umiejętności, upokorzenie, oczernienie, naruszenie godności lub stwarzające wrogie środowisko, zakłócające pracę lub studiowanie poprzez wywoływanie stresu, niepokoju, strachu lub choroby;
  - 4) **wspólnocie uniwersyteckiej** – rozumie się przez to pracowników, doktorantów i studentów Uniwersytetu;
  - 5) **pracownika** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na Uniwersytecie na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, zgodnie z art. 2 ustawy Kodeks pracy;
  - 6) **doktorancie** – rozumie się przez to doktoranta Uniwersytetu kształcącego się w szkole doktorskiej zgodnie z Regulaminem szkoły doktorskiej Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu lub odbywającego studia doktoranckie zgodnie z Regulaminem studiów doktoranckich Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu;
  - 7) **studencie** – rozumie się przez to studenta Uniwersytetu odbywającego studia, zgodnie z Regulaminem studiów Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu;
  - 8) **Uniwersytecie lub pracodawcy** – rozumie się przez to Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu;
  - 9) **właściwym pełnomocniku rektora** – rozumie się przez to pełnomocnika do spraw przeciwdziałania mobbingowi lub pełnomocnika do spraw równego traktowania.
2. Użyte w Polityce, odpowiednio do powszechnie obowiązujących przepisów prawa, nazwy osobowe w rodzaju męskim, określające przynależność do grupy społecznej, zawodowej, zajmowane stanowisko lub pełnioną funkcję, odnoszą się również do rodzaju żeńskiego lub nieokreślonego, zgodnie z kierunkiem zmian w języku polskim, zmierzających do symetrii leksykalnej w zakresie nazw osobowych.

## **Rozdział 2**

### **Prawa i obowiązki wspólnoty uniwersyteckiej**

#### § 6

1. Osoby należące do wspólnoty uniwersyteckiej mają prawo do tego, aby ich godność i dobra osobiste były szanowane w miejscu pracy, kształcenia i nauki.
2. Osoby należące do wspólnoty uniwersyteckiej mają prawo do tego, aby wykonywać pracę, kształcić się lub prowadzić działalność badawczo-naukową w środowisku wolnym od mobbingu, nierównego traktowania i innych zachowań niepożądanych.

#### § 7

1. Mobbing, nierówne traktowanie i inne zachowania niepożądane są zakazane na Uniwersytecie.
2. Każda osoba należąca do wspólnoty uniwersyteckiej zobowiązana jest do:
  - 1) szanowania godności i dóbr osobistych innych osób;
  - 2) powstrzymywania się od wszelkich przejawów mobbingu, nierównego traktowania i innych zachowań niepożądanych;
  - 3) zapoznania się z Polityką i przestrzegania jej przepisów.
3. Każda osoba należąca do wspólnoty uniwersyteckiej zapoznaje się z Polityką:
  - 1) pracownik – w Dziale Spraw Pracowniczych lub Dziale Spraw Pracowniczych CM, co potwierdza poprzez złożenie oświadczenia, zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia, które przechowywane jest w aktach osobowych;
  - 2) doktorant i student – poprzez system USOS, co potwierdza elektronicznie w systemie.

#### § 8

W sprawach dotyczących mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych na Uniwersytecie w imieniu pracodawcy działa rektor bezpośrednio lub poprzez właściwego pełnomocnika rektora.

#### § 9

Osoby należące do wspólnoty uniwersyteckiej, w szczególności osoby pełniące funkcje kierownicze i ich zastępcy, kierownicy jednostek organizacyjnych i komórek administracji oraz przewodniczący samorządu doktorantów, samorządu studentów i ich zastępcy, zobowiązani są do bieżącej współpracy i udzielania wszelkiej pomocy rektorowi i właściwemu pełnomocnikowi rektora oraz komisjom i zespołowi, o których mowa w Polityce, w sprawach dotyczących mobbingu, nierównego traktowania i innych zachowań niepożądanych na Uniwersytecie.

## **Rozdział 3**

### **Pełnomocnicy rektora**

#### § 10

1. Rektor powołuje pełnomocnika do spraw przeciwdziałania mobbingowi oraz pełnomocnika do spraw równego traktowania.
2. Pełnomocnicy, o których mowa w ust. 1, są właściwi również w sprawach innych zachowań niepożądanych.
3. Rektor powołuje pełnomocników, o których mowa w ust. 1, spośród osób należących do wspólnoty uniwersyteckiej, posiadających nieposzlakowaną opinię oraz kwalifikacje

specjalistyczne lub doświadczenie albo znaczącą wiedzę odpowiednio w zakresie problematyki mobbingu lub nierównego traktowania i innych zachowań niepożądanych.

#### § 11

1. Do zadań pełnomocnika rektora do spraw przeciwdziałania mobbingowi należy podejmowanie działań zmierzających do realizacji Polityki, w szczególności zapobieganie oraz eliminowanie przejawów mobbingu i innych zachowań niepożądanych.
2. Pełnomocnik rektora do spraw przeciwdziałania mobbingowi realizuje swe zadania poprzez:
  - 1) opiniowanie wewnętrznych aktów prawnych Uniwersytetu;
  - 2) występowanie do właściwych władz Uniwersytetu z inicjatywą wydania nowych lub zmiany obowiązujących wewnętrznych aktów prawnych;
  - 3) koordynowanie działań prewencyjnych;
  - 4) monitorowanie przejawów mobbingu;
  - 5) przyjmowanie zgłoszeń dotyczących mobbingu;
  - 6) prowadzenie zwykłego postępowania wyjaśniającego w sprawach, których przedmiotem jest mobbing;
  - 7) wyrażanie pisemnego stanowiska na temat mobbingu oraz formułowanie zaleceń w celu jego wyeliminowania.

#### § 12

1. Do zadań pełnomocnika rektora do spraw równego traktowania należy podejmowanie działań zmierzających do realizacji Polityki, w szczególności zapobieganie nierównemu traktowaniu oraz eliminowanie wszelkich przejawów dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, narodowość, religię lub wyznanie, światopogląd, poglądy polityczne, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, sytuację osobistą lub rodzinną, oraz innych zachowań niepożądanych.
2. Pełnomocnik rektora do spraw równego traktowania realizuje swe zadania poprzez:
  - 1) opiniowanie wewnętrznych aktów prawnych Uniwersytetu;
  - 2) występowanie do właściwych władz Uniwersytetu z inicjatywą wydania nowych lub zmiany obowiązujących wewnętrznych aktów prawnych;
  - 3) koordynowanie działań prewencyjnych;
  - 4) monitorowanie przejawów nierównego traktowania;
  - 5) przyjmowanie zgłoszeń dotyczących nierównego traktowania;
  - 6) prowadzenie zwykłego postępowania wyjaśniającego w sprawach nierównego traktowania;
  - 7) wyrażanie pisemnego stanowiska na temat nierównego traktowania oraz formułowanie zaleceń w celu jego wyeliminowania.

#### § 13

Pełnomocnik rektora do spraw przeciwdziałania mobbingowi oraz pełnomocnik rektora do spraw równego traktowania współpracują w szczególności z pełnomocnikiem rektora do spraw bezpieczeństwa, rzecznikiem akademickim oraz rzecznikami i komisjami dyscyplinarnymi do spraw studentów, doktorantów i nauczycieli akademickich, a także z jednostkami organizacyjnymi Uniwersytetu.

#### § 14

Do dnia 30 października każdego roku właściwy pełnomocnik rektora przekazuje rektorowi sprawozdanie ze swojej działalności za miniony rok akademicki.

## § 15

Obsługę administracyjno-biurową i organizacyjną pracy rektora, pełnomocnika rektora do spraw przeciwdziałania mobbingowi, pełnomocnika rektora do spraw równego traktowania oraz komisji prowadzących komisyjne postępowania wyjaśniające, o których mowa w Polityce, prowadzą Dział Spraw Pracowniczych lub Dział Spraw Pracowniczych CM.

## **Rozdział 4** **Działania prewencyjne**

### § 16

W celu zapobiegania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym podejmowane są na Uniwersytecie następujące działania prewencyjne dla osób należących do wspólnoty uniwersyteckiej:

- 1) szkolenia;
- 2) konsultacje;
- 3) działania promocyjne;
- 4) badania.

### § 17

Obowiązkowe szkolenia dotyczące mobbingu, nierównego traktowania i innych zachowań niepożądanych oraz Polityki prowadzone są dla wszystkich osób należących do wspólnoty uniwersyteckiej w ramach szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, których zasady odbywania określa odrębne zarządzenie.

### § 18

1. Niezależne od szkoleń, o których mowa w § 17, obowiązkowe szkolenie z zakresu Polityki prowadzone jest dla kadry kierowniczej Uniwersytetu w związku z objęciem funkcji lub stanowiska.
2. Szkolenie dla kadry kierowniczej Uniwersytetu odbywają:
  - 1) rektor;
  - 2) osoby pełniące funkcje kierownicze i ich zastępcy;
  - 3) kierownicy jednostek organizacyjnych i ich zastępcy;
  - 4) kierownicy komórek administracji i ich zastępcy;
  - 5) przewodniczący rady Uniwersytetu.
3. Szkolenie dla kadry kierowniczej Uniwersytetu przeprowadza się nie później niż w ciągu 6 miesięcy od objęcia przez daną osobę funkcji lub stanowiska.
4. Szkolenie dla kadry kierowniczej Uniwersytetu zapewnia pracodawca.
5. Szkolenie dla kadry kierowniczej Uniwersytetu odbywa się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z uczestnictwem w szkoleniu pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
6. Odbycie szkolenia dla kadry kierowniczej Uniwersytetu udokumentowane jest podpisem uczestnika na liście obecności.

### § 19

1. Konsultacje prowadzone są w celu przedstawienia informacji na temat mobbingu, nierównego traktowania i innych zachowań niepożądanych oraz Polityki.
2. Konsultacje prowadzi właściwy pełnomocnik rektora.

3. Zgłoszenia potrzeby przeprowadzenia konsultacji może dokonać każda osoba należąca do wspólnoty uniwersyteckiej.
4. Zgłoszenia można dokonać w dowolnej formie, w szczególności telefonicznie lub pocztą elektroniczną.

#### § 20

1. Działania promocyjne organizowane są w celu propagowania wspólnoty uniwersyteckiej wolnej od mobbingu, nierównego traktowania i innych zachowań niepożądanych.
2. Działania promocyjne organizowane są w formie:
  - 1) paneli dyskusyjnych, seminariów lub warsztatów;
  - 2) opracowania i zamieszczania materiałów informacyjnych w publikatorach uniwersyteckich, w tym na stronie internetowej Uniwersytetu, poświęconej zapobieganiu mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym oraz w mediach społecznościowych.
3. Panele dyskusyjne, seminaria lub warsztaty odbywają się, w szczególności w ramach działalności Uniwersyteckiego Ośrodka Wsparcia i Rozwoju Osobistego.
4. Opracowanie i zamieszczanie materiałów informacyjnych w publikatorach uniwersyteckich odbywa się w ramach zadań realizowanych przez Dział Promocji i Komunikacji UMK oraz Dział Promocji i Komunikacji CM.

#### § 21

1. Badania przeprowadzane są w celu monitorowania problemu mobbingu, nierównego traktowania i innych zachowań niepożądanych na Uniwersytecie.
2. Badania wśród pracowników przeprowadzane są w szczególności na podstawie zarządzenia Nr 210 Rektora UMK z dnia 24 października 2023 r. w sprawie procedury badania satysfakcji pracowników na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2023 r. poz. 379).
3. Badania wśród studentów i doktorantów przeprowadzane są w szczególności na podstawie zarządzenia Nr 254 Rektora UMK z dnia 18 listopada 2020 r. w sprawie procedury badania satysfakcji studentów i uczestników studiów podyplomowych na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2020 r. poz. 412).

#### § 22

Osoba fizyczna świadcząca usługi na rzecz Uniwersytetu na podstawie umowy cywilnoprawnej zobowiązuje się wraz z zawarciem umowy do zapoznania się z Polityką i przestrzegania odpowiednich jej postanowień.

### **Rozdział 5 Działania interwencyjne**

#### § 23

W celu przeciwdziałania zgłoszonym przypadkom mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych podejmowane są na Uniwersytecie działania interwencyjne w formie zwykłego lub komisyjnego postępowania wyjaśniającego.

## § 24

1. Zawiadomienie o wystąpieniu mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych, zwane dalej „zawiadomieniem”, składa się do rektora lub właściwego pełnomocnika rektora.
2. W przypadku, gdy zawiadomienie dotyczy rektora składa się je do przewodniczącego rady Uniwersytetu.
3. W przypadku, gdy zawiadomienie zostało złożone pracownikowi pełniącemu funkcję kierowniczą lub kierownikowi jednostki organizacyjnej albo komórki administracji, informują oni o tym fakcie niezwłocznie rektora lub właściwego pełnomocnika rektora w celu ustalenia dalszego trybu postępowania. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

## § 25

1. Zawiadomienie może być złożone w dowolnej formie.
2. Zawiadomienie powinno zawierać: wskazanie osoby pokrzywdzonej, wskazanie osoby, której zarzuca się mobbing, nierówne traktowanie lub inne zachowania niepożądane, opis stanu faktycznego oraz – w miarę możliwości – dowody na poparcie okoliczności wskazanych w opisie stanu faktycznego.
3. Osoba zawiadamiająca podaje w zawiadomieniu swoje dane kontaktowe.
4. W przypadku zawiadomienia anonimowego nie podejmuje się działań interwencyjnych, a mogą zostać podjęte działania prewencyjne.
5. Zawiadomienie anonimowe, na podstawie którego nie można zidentyfikować wystąpienia na Uniwersytecie mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych pozostawia się bez rozpoznania.

## § 26

Jeżeli w zawiadomieniu wskazano na okoliczności uzasadniające podjęcie działań przez inne podmioty, w szczególności pełnomocnika do spraw bezpieczeństwa lub rzecznika akademickiego, właściwy pełnomocnik rektora przekazuje zawiadomienie według właściwości, informując o tym osobę zawiadamiającą.

## § 27

Wszystkie osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zawiadomienia o mobbingu, nierównym traktowania lub innych zachowaniach niepożądanych na Uniwersytecie, zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku, a także nie mogą kopiować i rozpowszechniać dokumentów dotyczących sprawy.

### **5.1. Zwyczajne postępowanie wyjaśniające**

## § 28

1. Właściwy pełnomocnik rektora dokonuje oceny zasadności zawiadomienia.
2. Zawiadomienie, które właściwy pełnomocnik rektora uzna za nieuzasadnione, pozostawia się bez rozpoznania.



## § 29

1. Uznając zawiadomienie za uzasadnione właściwy pełnomocnik rektora wszczyna niezwłocznie zwykłe postępowanie wyjaśniające, zwane dalej „postępowaniem wyjaśniającym”.
2. Właściwy pełnomocnik rektora informuje o wszczęciu postępowania wyjaśniającego osobę pokrzywdzoną oraz osobę, której zarzuca się mobbing, nierówne traktowanie lub inne zachowania niepożądane, zwane dalej „uczestnikami postępowania”.
3. W przypadku, gdy zawiadomienie złożyła osoba inna niż pokrzywdzona, właściwy pełnomocnik rektora informuje o wszczęciu postępowania wyjaśniającego również osobę zawiadamiającą.
4. Uwzględniając grupę wspólnoty uniwersyteckiej, do której należą uczestnicy postępowania, właściwy pełnomocnik rektora informuje o wszczęciu postępowania wyjaśniającego odpowiedniego dziekana, dyrektora szkoły doktorskiej lub kanclerza.

## § 30

1. W celu wyjaśnienia sprawy właściwy pełnomocnik rektora bada dowody załączone do zawiadomienia oraz przeprowadza rozmowy z uczestnikami postępowania.
2. Właściwy pełnomocnik rektora może gromadzić i badać inne dowody niż załączone do zawiadomienia oraz może przeprowadzać rozmowy z osobami mającymi informacje w sprawie.
3. Stawiennictwo na rozmowę w ramach postępowania wyjaśniającego jest obowiązkowe.
4. Właściwy pełnomocnik rektora informuje osobę, której zarzuca się mobbing, nierówne traktowanie lub inne zachowania niepożądane o istocie stawianych zarzutów oraz poucza o zakazie podejmowania działań odwetowych.
5. Właściwy pełnomocnik rektora informuje osobę zawiadamiającą o odpowiedzialności prawnej z tytułu pomówienia o mobbing, nierówne traktowanie lub inne zachowania niepożądane.
6. Uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz, w miarę możliwości, przedstawiać dowody.
7. W przypadku, gdy uczestnik postępowania nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, właściwy pełnomocnik rektora, mając na uwadze wyniki całego postępowania, może fakty te uznać za przyznane.

## § 31

1. Właściwy pełnomocnik rektora sporządza protokół z przebiegu postępowania wyjaśniającego.
2. Protokół z przebiegu postępowania wyjaśniającego zawiera:
  - 1) wskazanie przeprowadzonych czynności wyjaśniających;
  - 2) ustalenia i wnioski wynikające z postępowania;
  - 3) rekomendacje, co do sposobu załatwienia sprawy;
  - 4) podpis właściwego pełnomocnika rektora.
3. Właściwy pełnomocnik rektora przekazuje protokół z przebiegu postępowania wyjaśniającego rektorowi oraz doręcza kopię protokołu uczestnikom postępowania.

## § 32

Postępowanie wyjaśniające powinno zostać zakończone w ciągu miesiąca od dnia wpłynięcia zawiadomienia, a w uzasadnionych przypadkach może być ono przedłużone, jednak nie dłużej niż o kolejny miesiąc.

## 5.2. Komisyjne postępowanie wyjaśniające

### § 33

1. W przypadku gdy wymaga tego stopień skomplikowania sprawy wskazanej w zawiadomieniu, właściwy pełnomocnik rektora przedstawia rektorowi rekomendację wszczęcia komisyjnego postępowania wyjaśniającego.
2. Rekomendację wszczęcia komisyjnego postępowania wyjaśniającego właściwy pełnomocnik rektora przedstawia rektorowi nie później niż w ciągu 14 dni od wpłynięcia zawiadomienia.
3. Komisyjne postępowanie wyjaśniające przeprowadza się również, gdy zawiadomienie o mobbingu, nierównym traktowaniu lub innych zachowaniach niepożądanych dotyczy rektora. W takim przypadku, określone w Polityce kompetencje rektora w zakresie komisyjnego postępowania wyjaśniającego, wykonuje przewodniczący rady Uniwersytetu.

### § 34

1. Niezwłocznie po otrzymaniu rekomendacji rektor podejmuje decyzję o wszczęciu komisyjnego postępowania wyjaśniającego lub o rozpatrzeniu zawiadomienia w innym trybie.
2. O podjętej decyzji rektor informuje uczestników postępowania, właściwego pełnomocnika rektora oraz, odpowiedniego ze względu na grupę wspólnoty uniwersyteckiej, do której należą uczestnicy postępowania, dziekana, dyrektora szkoły doktorskiej lub kanclerza.

### § 35

1. Komisyjne postępowania wyjaśniające prowadzą komisje, których członkowie powoływani są z listy osób należących do wspólnoty uniwersyteckiej, posiadających nieposzlakowaną opinię oraz kwalifikacje specjalistyczne lub doświadczenie albo znaczącą wiedzę w zakresie problematyki mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych.
2. Wpis na listę, o której mowa w ust. 1, następuje na podstawie zgłoszenia kandydatów przez:
  - 1) dziekanów – wyznaczają po dwóch nauczycieli akademickich oraz po jednym pracowniku niebędącym nauczycielem akademickim z każdego wydziału;
  - 2) kanclerza oraz zastępcę kanclerza ds. Collegium Medicum – wyznaczają po pięciu pracowników administracji z części toruńskiej oraz z części bydgoskiej Uniwersytetu;
  - 3) rektora oraz prorektora ds. Collegium Medicum – wyznaczają po trzech pracowników z jednostek pozawydziałowych w części toruńskiej oraz w części bydgoskiej Uniwersytetu;
  - 4) przewodniczącego samorządu studenckiego – wyznacza po dwóch studentów z każdego wydziału;
  - 5) przewodniczącego samorządu doktorantów – wyznacza po jednym doktorancie z każdej szkoły doktorskiej.
3. Zgłoszenie wymaga pisemnej zgody kandydata.
4. Kandydatów zgłasza się do rektora.
5. Listę, o której mowa w ust. 1, ogłasza rektor w drodze obwieszczenia.

### § 36

1. Komisyjne postępowanie wyjaśniające przeprowadza komisja w składzie co najmniej 3-osobowym.
2. Komisję powołuje rektor w drodze zarządzenia.
3. W przypadku, gdy sprawa dotyczy molestowania lub molestowania seksualnego co najmniej połowę składu komisji stanowią osoby tej samej płci, co płeć osoby pokrzywdzonej.
4. Powołanie do składu komisji wymaga uprzedniej zgody danej osoby na udział w pracach komisji.

5. W skład komisji nie mogą wchodzić:
- 1) osoby będące uczestnikami postępowania wyjaśniającego i ich bezpośredni przełożeni a w przypadku sprawy dotyczącej studenta lub doktoranta – odpowiednio dziekan lub dyrektor szkoły doktorskiej;
  - 2) osoby zatrudnione w jednostce organizacyjnej lub komórce administracji, której dotyczy zawiadomienie;
  - 3) osoby należące do wspólnoty uniwersyteckiej, wobec których, ze względu na ich stosunek prawny lub faktyczny z osobami określonymi w pkt 1 i 2, zostanie uprawdopodobnione istnienie okoliczności, które mogą wywołać wątpliwości co do ich bezstronności w pracach komisji.

#### § 37

1. Powołując komisję rektor wyznacza jej przewodniczącego, odpowiedzialnego za organizację pracy komisji.
2. Przewodniczący komisji w ramach organizacji jej pracy w szczególności:
  - 1) ustala terminarz oraz porządek obrad posiedzeń komisji;
  - 2) kieruje posiedzeniami komisji;
  - 3) zaprasza na posiedzenia komisji osoby składające wyjaśnienia.
3. Pracownikowi powołanemu do składu komisji, rektor może przyznać jednorazowo dodatek zadaniowy.

#### § 38

1. Komisja pracuje na posiedzeniach.
2. Przewodniczący komisji może zapraszać na jej posiedzenia ekspertów spośród osób należących do wspólnoty uniwersyteckiej.
3. Posiedzenia komisji wyjaśniającej odbywają się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z uczestnictwem w posiedzeniu komisji wyjaśniającej pracownik Uniwersytetu zachowuje prawo do wynagrodzenia.
4. Na czas udziału w posiedzeniu komisji wyjaśniającej pracownikowi Uniwersytetu udziela się zwolnienia od pracy, a doktorantowi lub studentowi usprawiedliwia się nieobecność na zajęciach dydaktycznych, jeżeli zgodnie z planem zajęcia odbywają się w godzinach posiedzenia komisji.

#### § 39

Do komisyjnego postępowania wyjaśniającego i komisji stosuje się odpowiednio przepisy § 30-31, dotyczące zwykłego postępowania wyjaśniającego i właściwego pełnomocnika rektora.

#### § 40

Komisyjne postępowanie wyjaśniające powinno zostać zakończone w ciągu dwóch miesięcy od dnia wpłynięcia zawiadomienia, a w uzasadnionych przypadkach może być ono przedłużone, jednak nie dłużej niż o kolejny miesiąc.

### **5.3. Rozstrzygnięcie sprawy będącej przedmiotem postępowania wyjaśniającego**

#### § 41

1. Rozstrzygając sprawę będącą przedmiotem zwykłego lub komisyjnego postępowania wyjaśniającego, na podstawie ustaleń danego postępowania, rektor może zdecydować w szczególności o:

- 1) przeprowadzeniu szkoleń w jednostce organizacyjnej, komórce administracji lub w określonej grupie wspólnoty uniwersyteckiej, w której wystąpiły mobbing, nierówne traktowanie lub inne zachowania niepożądane.
  - 2) dokonaniu zmian kadrowych lub organizacyjnych w celu zapobiegania występowaniu mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych;
  - 3) zastosowaniu sankcji wobec sprawcy mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych;
2. Rektor rozstrzyga sprawę będącą przedmiotem postępowania wyjaśniającego nie później niż w ciągu 30 dni od dnia przekazania protokołu przez pełnomocnika rektora lub przewodniczącego komisji.
  3. O rozstrzygnięciu sprawy będącej przedmiotem postępowania wyjaśniającego rektor niezwłocznie informuje uczestników postępowania, właściwego pełnomocnika rektora oraz, ze względu na grupę wspólnoty uniwersyteckiej, do której należą uczestnicy postępowania, odpowiedniego dziekana, dyrektora szkoły doktorskiej lub kanclerza, a w przypadku komisyjnego postępowania wyjaśniającego – również przewodniczącego komisji.
  4. Rozstrzygnięcie rektora kończy dane postępowanie wyjaśniające.

## **Rozdział 6**

### **Działania wspierające**

#### § 42

Uniwersytet zapewnia pomoc i wsparcie każdej osobie należącej do wspólnoty uniwersyteckiej, wobec której dopuszczono się lub która w inny sposób doświadczyła skutków mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych, w szczególności pomoc psychologiczną i prawną w ramach działalności Uniwersyteckiego Ośrodka Wsparcia i Rozwoju Osobistego, Kopernikańskiego Ośrodka Integracji oraz właściwych pełnomocników rektora, a także wsparcie materialne w ramach posiadanych środków, w tym na działalność socjalną.

## **Rozdział 7**

### **Okresowa ocena Polityki**

#### § 43

1. Polityka podlega okresowej ocenie nie rzadziej niż raz na dwa lata.
2. O terminie dokonywania oceny Polityki decyduje rektor, po zasięgnięciu opinii związków zawodowych, samorządu doktorantów oraz samorządu studenckiego.

#### § 44

1. Oceny Polityki dokonuje zespół oceniający powołany przez rektora w drodze zarządzenia.
2. W skład zespołu oceniającego wchodzi:
  - 1) przedstawiciel rektora;
  - 2) przedstawiciel senatu Uniwersytetu;
  - 3) wspólny przedstawiciel zakładowych organizacji związkowych funkcjonujących na Uniwersytecie;
  - 4) przedstawiciel samorządu doktorantów;
  - 5) przedstawiciel samorządu studenckiego;
  - 6) wspólny przedstawiciel komisji wyjaśniających, powołanych w okresie objętym oceną;
  - 7) dyrektor Uniwersyteckiego Ośrodka Wsparcia i Rozwoju Osobistego;
  - 8) pracownik właściwy ds. zarządzania zasobami ludzkimi;
  - 10) kierownik Działu Spraw Pracowniczych;
  - 11) kierownik Działu Spraw Pracowniczych CM;

- 15) specjalista ds. BHP i Ppoż.;
- 16) radca prawny.
3. Na pierwszym posiedzeniu członkowie zespołu oceniającego wybierają ze swego składu przewodniczącego oraz sekretarza.

#### § 45

W związku z oceną Polityki rektor zobowiązuje dziekanów, dyrektorów pozawydziałowych jednostek organizacyjnych, kanclerza i zastępcę kanclerza ds. Collegium Medicum do przygotowania pisemnych raportów dotyczących mobbingu, nierównego traktowania i innych zachowań niepożądanych w podległej im bezpośrednio grupie wspólnoty uniwersyteckiej.

#### § 46

1. Zespół oceniający przygotowuje pisemną ocenę Polityki zawierającą analizę okresu objętego oceną, wnioski oraz rekomendacje w celu zwiększenia skuteczności przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym na Uniwersytecie.
2. Ocena Polityki przekazywana jest rektorowi niezwłocznie po jej przygotowaniu.

#### § 47

1. Rektor podaje do wiadomości wspólnoty uniwersyteckiej informację dotyczącą wniosków i rekomendacji zawartych w ocenie Polityki.
2. Zmian Polityki dokonuje rektor w drodze zarządzenia.

### **Rozdział 8 Przepisy przejściowe i końcowe**

#### § 48

Do postępowań wewnętrznych w sprawach dotyczących mobbingu lub nierównego traktowania wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia oraz do komisji powołanych do prowadzenia tych postępowań, stosuje się przepisy zarządzeń uchylanych niniejszym zarządzeniem.

#### § 49

1. W terminie do dnia 31 stycznia 2025 r. zobowiązuje się:
  - 1) kierowników jednostek organizacyjnych i komórek administracji do:
    - a) zapoznania podległych pracowników z niniejszym zarządzeniem,
    - b) przekazania odpowiednio do Działu Spraw Pracowniczych lub Działu Spraw Pracowniczych CM podpisanych przez podległych pracowników oświadczeń, potwierdzających zapoznanie się z przepisami zarządzenia i zobowiązujących do ich przestrzegania, zgodnie z § 7 ust. 3 pkt 1;
  - 2) dyrektorów szkół doktorskich oraz dziekanów do umożliwienia doktorantom oraz studentom:
    - a) zapoznania się z niniejszym zarządzeniem w systemie USOS,
    - b) złożenia w systemie USOS oświadczeń, potwierdzających zapoznanie się z przepisami zarządzenia i zobowiązujących do ich przestrzegania, zgodnie z § 7 ust. 3 pkt 2;
  - 3) dyrektora Uniwersyteckiego Centrum Informatycznego do zweryfikowania systemu USOS w celu umożliwienia realizacji czynności, o których mowa w pkt 2;

- 4) osoby wskazane w § 35 ust. 2 do zgłoszenia kandydatów do komisji prowadzących komisyjne postępowania wyjaśniające w sprawach dotyczących mobbingu, nierównego traktowania lub innych zachowań niepożądanych na Uniwersytecie – kandydatów zgłasza się do kierowników odpowiednio Działu Spraw Pracowniczych lub Działu Spraw Pracowniczych CM.
2. Pracodawca zweryfikuje obowiązujące na Uniwersytecie wzory umów cywilnoprawnych zgodnie z § 22.

#### § 50

Tracą moc:

- 1) zarządzenie Nr 13 Rektora UMK z dnia 11 lutego 2016 r. w sprawie wewnętrznej polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2016 r. poz. 54);
- 2) zarządzenie Nr 209 Rektora UMK z dnia 12 października 2021 r. w sprawie postępowania w przypadkach naruszenia zasady równego traktowania Na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu ((Biuletyn Prawny UMK z 2021 r. poz. 350).

#### § 51

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 29 sierpnia 2024 r.

**R E K T O R**

**prof. dr hab. Andrzej Sokala**