

Zarządzenie
Rektora Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego
w Krakowie
nr ZR/03/05/2026

z dnia 08 maja 2026 r.

**Zarządzenie w sprawie Polityki Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego w
Krakowie w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz innym
niepożądanym zachowaniom**

Na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz.U. 2024 poz. 1571), zwanej dalej „PSWiN”, oraz § 11 Statutu Uniwersytetu Andrzej Frycza Modrzewskiego w Krakowie, zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Niniejszym przyjmuje się Politykę Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz innym niepożądanym zachowaniom.
2. Polityka Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz innym niepożądanym zachowaniom stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.
2. Zarządzenie podlega ogłoszeniu zgodnie z przyjętymi w UAFM zasadami, a ponadto każdy kierownik jednostki organizacyjnej UAFM zobligowany jest do jego przekazania podległym sobie pracownikom.

Rektor

/ wersja podpisana do wglądu w Biurze Rektora /

dr hab. Radosław Wiśniewski, prof. UAFM

POLITYKA UNIWERSYTETU ANDRZEJA FRYCZA MODRZEWSKIEGO W KRAKOWIE W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI ORAZ INNYM NIEPOŻĄDANYM ZACHOWANIOM

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1 Definicje pojęć

Ilekroć w Polityce jest mowa o:

1. **Polityce** – należy przez to rozumieć Politykę przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji w tym molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w pracy i studiowaniu przyjętą przez Uniwersytet Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie, zwany dalej Uczelnią lub UAFM,
2. **Pracownik** – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z Uczelnią w stosunku pracy. Postawienia dotyczące pracownika odnoszą się także do każdej innej osoby zatrudnionej, niezależnie od podstawy prawnej świadczenia pracy (zatrudnienia) czy też do osoby świadczącej usługi na rzecz Uczelni.
3. **Student** – należy przez to rozumieć osobę studiującą w Uczelni. Postanowienia dotyczące studenta odnoszą się także do każdej innej osoby studiującej, w tym studentki oraz innej osoby.
4. **Przemocy w pracy lub w trakcie studiowania** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania naruszające dobra osobiste członka wspólnoty akademickiej, w szczególności godność, zdrowie, nietykalność cielesną lub wolność, w tym zachowania o charakterze dyskryminacyjnym, molestowanie, molestowanie seksualne oraz inne niepożądane zachowania. Przemoc może mieć charakter zarówno jednorazowy, jak i powtarzalny, przy czym w przypadku mobbingu konieczne jest spełnienie przesłanek określonych w Kodeksie pracy.
5. **Mobbingu** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące Pracownika, spełniające przesłanki określone w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, polegające w szczególności na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W odniesieniu do Studentów pojęcie mobbingu stosuje się odpowiednio, z uwzględnieniem charakteru relacji występujących w środowisku akademickim.
6. **Molestowaniu** – rozumie się przez to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub innych dóbr osobistych Pracownika lub Studenta i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery w związku z nieakceptowalnym kryterium dyskryminacyjnym (przykładowo: płeć, wiek, niepełnosprawnością, rasą, religią, narodowością, przekonaniami politycznymi, przynależnością związkową, pochodzeniem etnicznym, wyznaniem, orientacją

seksualną, zatrudnieniem na czas określony lub nieokreślony, zatrudnieniem w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy).

7. **Molestowaniu seksualnym** – rozumie się przez to niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci Pracownika lub Studenta, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
8. **Dyskryminacji** – rozumie się przez to nierówne traktowanie członka wspólnoty akademickiej Uczelni w sytuacjach porównywalnych z inną osobą, gdzie motywem nierównego traktowania jest w szczególności jedna lub kilka z wymienionych cech jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznawana religia, orientacja seksualna.
9. **Dyskryminacji pośredniej** – rozumie się przez to takie działania, które tworzą nierówny podział ról w ramach określonej grupy, skutkujący odmiennym rozłożeniem obowiązków, praw i możliwości. Może to doprowadzić do odmiennego traktowania wybranej osoby lub osób w porównaniu z innymi znajdującymi się w analogicznej sytuacji.
10. **Innym niepożądanym zachowaniu** – rozumie się przez to każde nieetyczne zachowanie krzywdzące członka wspólnoty akademickiej Uczelni inne niż mobbing, takie jak w szczególności przemoc fizyczna lub psychiczna, nękanie, prześladowanie, dokuczanie, rozpowszechnianie krzywdzących i nieprawdziwych informacji, nadużywanie władzy, nieuzasadniona krytyka, tworzenie przykrej atmosfery, podważanie kompetencji, poniżanie, naruszanie godności. Takie zachowania, które wywołują strach, poczucie zagrożenia, stres w szczególności podczas pracy jak i w trakcie zajęć czy egzaminów lub zaliczeń.
11. **Komisji ds. Mobbingu, Dyskryminacji oraz innych Niepożądanych Zachowań lub Komisja** - rozumie się przez to kolegialny organ powołany przez Uczelnię w celu zweryfikowania zasadności skargi złożonej przez Pracownika lub Studenta. Komisja jest zobowiązana do wszechstronnego zbadania okoliczności wskazanych w skardze, w tym poprzez przesłuchanie domniemanych: sprawcy i ofiary Przemocy, Mobbingu, Dyskryminacji, Molestowania czy Molestowania Seksualnego a także innych świadków.

§ 2

Cele Polityki

1. Niniejsza Polityka określa prawa i obowiązki Uczelni związane z zapobieganiem i przeciwdziałaniem mobbingowi, dyskryminacji i wszelkim innym niepożądanym zachowaniom, a także prawa i obowiązki Pracowników i Studentów związane z przeciwdziałaniem zjawisku Przemocy w pracy lub studiowaniu.
2. Głównymi celami niniejszej Polityki są:
 - 1) promowanie postaw i zachowań zgodnych z zasadami współżycia społecznego, wspieranie działań nakierowanych na budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych w środowisku akademickim
 - 2) zapewnienie bezpiecznego i wolnego od dyskryminacji i mobbingu środowiska pracy oraz warunków studiowania
 - 3) upowszechnianie wśród Pracowników i Studentów Uczelni informacji o ich prawach i obowiązkach związanych z zapobieganiem Przemocy,
 - 4) prowadzenie szkoleń poświęconych podnoszeniu kompetencji antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, w tym szkoleń dla kadry kierowniczej w celu wykształcenia umiejętności diagnozowania, reagowania i zapobiegania niepożądanym zjawiskom,

- 5) każdy, kto uzna, że doświadczył dyskryminacji, molestowania, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań, a także każdy kto zaobserwował w Uczelni przejawy dyskryminacji, w tym jakąkolwiek formę molestowania, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań, powinien zgłosić ten fakt do Komisji ds. mobbingu, dyskryminacji i innych niepożądanych zachowań, zgodnie z procedurą określoną w niniejszym dokumencie.

Rozdział II

Prawa i obowiązki Uczelni, Pracowników oraz Studentów

§ 3

Prawa i obowiązki Uczelni

1. Uczelnia zobowiązuje się do podejmowania działań ukierunkowanych na stworzenie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy i studiowania, w którym respektuje się indywidualność i wyjątkowość każdego Pracownika i Studenta.
2. Uczelnia każdemu członkowi wspólnoty akademickiej możliwość poinformowania Uczelni o wszelkich przejawach Przemocy zaistniałej na Uczelni. Postanowienia niniejszej Polityki stosuje się odpowiednio (z uwzględnieniem charakteru relacji wiążącej osobę zatrudnioną z Uczelnią)
3. Uczelnia celem przeciwdziałania Przemocy zobowiązuje się do podjęcia środków prewencyjnych, takich jak:
 - 1) stosowanie monitoringu wizyjnego,
 - 2) bieżąca współpraca z ochroną budynku, w którym jest zlokalizowana siedziba Uczelni,
 - 3) informowanie Pracowników i Studentów o obowiązujących przepisach dotyczących walki z różnymi formami Przemocy, a także o zasadach określonych w niniejszej Polityce,
 - 4) organizowanie szkoleń dotyczących przeciwdziałania Przemocy,
 - 5) organizowanie wykładów i seminariów dotyczących Przemocy, Dyskryminacji, Mobbingu, Molestowania i Molestowania Seksualnego jak i wartości etycznych związanych z danym kierunkiem studiów i zasad obowiązujących w danym zawodzie,
 - 6) przeprowadzanie cyklicznych ewaluacji wśród Pracowników i Studentów – celem wykrycia i zidentyfikowania ewentualnych nieprawidłowości czy konieczności wdrożenia zmian,
 - 7) działalność psychologa, który udziela konsultacji i pomocy Pracownikom oraz Studentom.
 - 8) działalność Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami oraz Pełnomocnika Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami, które realizują szeroki zakres pomocy skierowany do studentów z niepełnosprawnością, poprzez indywidualne traktowanie każdej osoby i wspieranie jej w realizowaniu specjalnych potrzeb – w szczególności celem przeciwdziałania dyskryminacji czy przemocy wobec osób z niepełnosprawnością.

§ 4

Prawa i obowiązki Pracowników

1. Pracownicy współdziałają z Uczelnią w tworzeniu bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy, wolnego od mobbingu, dyskryminacji oraz innych niepożądanych zachowań.
2. Do obowiązków Pracowników należy w szczególności:
 - 1) przestrzeganie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy,

- 2) traktowanie współpracowników, Studentów oraz innych osób z poszanowaniem ich godności i innych dóbr osobistych,
 - 3) powstrzymywanie się od zachowań mogących stanowić Przemoc lub inne niepożądane zachowania,
 - 4) informowanie Uczelni o przypadkach Przemocy lub ich podejrzeniu, z zachowaniem zasad określonych w niniejszej Polityce.
3. Przeciwdziałanie Przemocy stanowi w szczególności obowiązek osób pełniących funkcje kierownicze, które są zobowiązane do podejmowania działań zapobiegających występowaniu niepożądanych zjawisk oraz do niezwłocznego reagowania na ich przejawy. Pracownicy są zobowiązani do udziału w cyklicznych szkoleniach dotyczących przeciwdziałania różnym formom Przemocy w pracy, a także do informowania Uczelni o wszelkich znanych im przypadkach Przemocy w pracy czy też podejrzeniu takich zachowań.
 4. Przeciwdziałanie Przemocy w pracy jest szczególnym obowiązkiem osób sprawujących funkcje kierownicze, menedżerskie, a także ich zastępców. Osoby te są zobowiązane do promowania przyjaznego miejsca pracy, bieżącego monitorowania relacji interpersonalnych, niezwłocznego rozwiązywania wszelkich potencjalnych konfliktów pomiędzy Pracownikami a także do niezwłocznego reagowania na wszelkiego rodzaju niepożądane zachowania.
 5. Pracownicy mogą zostać zobowiązani do wzięcia udziału w Komisji ds. Mobbingu, Dyskryminacji oraz Niepożądanych Zachowań w charakterze świadków i są zobligowani do przekazania wyczerpujących i prawdziwych informacji na temat badanych okoliczności. Pracownikom uczestniczącym w postępowaniu prowadzonym przez Komisję udziela się zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas udziału w postępowaniu.
 6. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki w czasie wykonywania pracy na rzecz Uczelni, także w trakcie podróży służbowych, jak i w drodze do pracy czy z pracy. Dodatkowo Uczelnia oczekuje od Pracowników zachowania profesjonalnych relacji ze współpracownikami, klientami i kontrahentami Uczelni również poza miejscem i czasem wykonywania pracy na rzecz Uczelni szczególnie w sytuacji, gdy Pracownicy się identyfikują z Uczelnią (posługują jej nazwą czy logo) np. na konferencji, w tym w czasie wydarzeń integracyjnych organizowanych przez Uczelnię.
 7. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki niezależnie od miejsca wykonywania pracy na rzecz Uczelni. Postanowienia Polityki mają zastosowanie do Pracowników korzystających z możliwości wykonywania pracy w formie zdalnej.
 8. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki nie tylko w stosunku do współpracowników, ale też w stosunku do klientów, kontrahentów, pracowników podmiotów trzecich (w tym pracowników tymczasowych), a także każdej osoby nawiązującej współpracę z Uczelnią, w tym w ramach umów cywilnoprawnych, przykładowo praktykantów, wolontariuszy, zleceniobiorców, osób samozatrudnionych.
 9. Pracownicy są zobowiązani do zapoznania się z treścią Polityki oraz złożenia stosownego oświadczenia w formie pisemnej lub elektronicznej. Wzór oświadczenia stanowi **Załącznik nr 1** do niniejszej Polityki. Oświadczenie jest przechowywane w aktach osobowych Pracowników.
 10. Pracownicy narażeni na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia (przykładowo w związku z wtargnięciem agresywnego napastnika do miejsca wykonywania pracy) mają prawo powstrzymać się od wykonywania pracy. Pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego zawiadomienia przełożonego o pojawieniu się zagrożenia dla ich życia i zdrowia, a także o powstrzymaniu się od wykonywania pracy.

11. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, Pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
12. Pracownik nie poniesie jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia na zasadach określonych w ust. 10 lub 11 powyżej. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas oddalenia się z miejsca zagrożenia.
13. Pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego poinformowania Uczelni, a także organów ochrony bezpieczeństwa obywateli o bezpośrednim zagrożeniu dla zdrowia i życia występującym w miejscu świadczenia pracy.

§ 5

Prawa i Obowiązki Studentów

1. Przeciwdziałanie Przemocy w trakcie realizacji procesów kształcenia stanowi jeden z podstawowych obowiązków Studentów, w tym Studentów, którzy odbywają Erasmus. Studenci są zobowiązani do wspomagania Uczelni w kreowaniu przyjaznego środowiska studiowania. Do obowiązków Studentów należy traktowanie każdego studenta oraz pracownika Uczelni z szacunkiem i z poszanowaniem jego podstawowych dóbr osobistych, w szczególności godności, wolności i zdrowia, a także do reagowania na wszelkie zachowania stanowiące potencjalne naruszenie obowiązujących standardów zachowania.
2. Studenci są zobowiązani do informowania Uczelni o wszelkich znanych im przypadkach Przemocy.
3. Przeciwdziałanie Przemocy w trakcie studiowania jest szczególnym obowiązkiem osób sprawujących funkcje w samorządzie studenckim, a także reprezentujących studentów (starosta roku, Rzecznik Praw Studenta, itp.). Osoby te są zobowiązane do promowania przyjaznego miejsca studiowania, bieżącego monitorowania relacji interpersonalnych, niezwłocznego rozwiązywania wszelkich potencjalnych konfliktów pomiędzy Studentami, a także do niezwłocznego reagowania na wszelkiego rodzaju agresywne zachowania.
4. Studenci mogą zostać zobowiązani do wzięcia udziału w Komisji ds. Mobbingu, Dyskryminacji oraz Niepożądanych Zachowań w charakterze świadków i są zobligowani do przekazania wyczerpujących i prawdziwych informacji na temat badanych okoliczności. Studentom uczestniczącym w postępowaniu prowadzonym przez Komisję udziela się zwolnienia z obowiązku realizacji zajęć na czas udziału w postępowaniu.
5. Studenci są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki w czasie realizacji zajęć na Uczelni, ale także w trakcie wyjazdów studenckich oraz innych spotkań związanych ze studiowaniem na Uczelni
6. Studenci są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki nie tylko w stosunku do innych studentów, ale też w stosunku do pracowników Uczelni oraz w stosunku do klientów, kontrahentów Uczelni, a także każdej osoby nawiązującej współpracę z Uczelnią, w tym w ramach umów cywilnoprawnych, przykładowo praktykantów, wolontariuszy, zleceniobiorców, osób samozatrudnionych.
7. Studenci są zobowiązani do zapoznania się z treścią Polityki.

Rozdział III

Zgłaszanie przejawów Przemocy

§ 6

1. Każdemu członkowi wspólnoty akademickiej przysługuje prawo do skorzystania z dostępnych w Uczelni środków, w tym dochodzenia swoich praw na podstawie niniejszej Polityki.
2. Każdemu członkowi wspólnoty Uczelni przysługuje w szczególności prawo do zgłoszenia Przemocy do:
 - a) Rzecznika Akademickiego;
 - b) Kierownika Biura Kadr i Płac Uczelni lub jego zastępcy;
 - c) Rzecznika Praw Studenta.
3. Pracownik, który uważa, że stał się obiektem dyskryminacji, mobbingu lub innego niepożądanego zachowania, może ten fakt zgłosić bezpośrednio do przełożonego lub kierownika jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony. W takiej sytuacji przełożony lub kierownik przekazuje sprawę do Rzecznika Akademickiego lub do Rektora, który każdorazowo powołuje Komisję ds. mobbingu, dyskryminacji oraz innych niepożądanych zachowań.
4. Każdemu członkowi wspólnoty Uczelni przysługuje prawo do złożenia formalnej skargi za pośrednictwem Rzecznika Akademickiego lub za pomocą dedykowanego kanału zgłoszeń wskazanego przez Uczelnię.
5. Rzecznik Akademicki dokonuje wstępnej analizy zgłoszenia oraz – w zależności od jego charakteru – podejmuje działania mediacyjne albo przekazuje sprawę do Rektora, który, każdorazowo powołuje Komisję ds. mobbingu, dyskryminacji oraz innych niepożądanych zachowań. Każdy członek wspólnoty Uczelni ma prawo skorzystać z możliwości rozwiązania konfliktu na drodze mediacji akademickiej.
6. Zastosowanie polubownych metod rozwiązywania konfliktów i sporów nie ogranicza w żaden sposób prawa członka wspólnoty do dochodzenia swoich praw w inny sposób.
7. Zgłoszenie podejrzenia mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych dokonane z zachowaniem zasad i trybu przewidzianych w niniejszej Polityce, nie może stanowić uzasadnienia dla niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób czy też do rozwiązania umowy, bez należytego wyjaśnienia sprawy.
8. Skarga może zostać złożona w formie pisemnej, w tym z wykorzystaniem formularza zgłoszeniowego rozpowszechnionego przez Uczelnię, który stanowi **Załącznik nr 2** do niniejszej Polityki.
9. Zabronione jest podejmowanie jakichkolwiek działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłosiły przypadki Przemocy, uczestniczyły w postępowaniu wyjaśniającym lub wspierały osobę zgłaszającą.
10. Przez działania odwetowe rozumie się w szczególności wszelkie działania lub zaniechania powodujące lub mogące powodować nieuzasadnione pogorszenie sytuacji zawodowej lub edukacyjnej osoby, o której mowa w ust. 1, w tym w szczególności:
 - 1) pogorszenie warunków zatrudnienia lub studiowania,
 - 2) pominięcie przy awansie, ocenie, przydziale obowiązków lub zaliczeniu,
 - 3) wywieranie presji, zastraszanie, izolowanie lub nękanie,
 - 4) podejmowanie działań zmierzających do podważenia wiarygodności zgłaszającego,
 - 5) inne działania wywołujące negatywne konsekwencje w związku ze zgłoszeniem.
11. W przypadku powzięcia informacji o działaniach odwetowych Uczelnia podejmuje niezwłocznie działania mające na celu ich przerwanie oraz zapewnienie ochrony osobie dotkniętej tymi działaniami.
12. Osoby dopuszczające się działań odwetowych podlegają odpowiedzialności na zasadach przewidzianych w przepisach prawa oraz regulacjach wewnętrznych Uczelni.
13. Postanowienia niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio do Pracowników, Studentów oraz innych osób związanych z Uczelnią.

Rozdział IV
Podmioty wykonujące zadania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym niepożądanym zachowaniom.

§ 7
Rzecznik Akademicki

1. Powołuje się w Uczelni instytucję Rzecznika Akademickiego, zwanego dalej „Rzecznikiem”.
2. Celem powołania Rzecznika jest pomoc w przestrzeganiu w Uczelni równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałanie wszelkim innym formom dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, wyznanie, religię, niepełnosprawność czy orientację seksualną.
3. Rzecznik promuje wysokie standardy etyczne, pomaga studentom i pracownikom Uczelni w rozwiązywaniu sporów i konfliktów z zastosowaniem metod polubownych.
4. Szczegółowe zadania Rzecznika określa odrębne zarządzenie Rektora.
5. Rzecznik ma obowiązek przyjąć i wysłuchać każdą zainteresowaną osobę, z wyłączeniem spraw ostatecznie rozstrzygniętych w trybie Statutu Uczelni lub innych przepisów obowiązujących w Uczelni.
6. Rzecznik akademicki jest w sposób szczególny zobowiązany do zachowania poufności i nie może ujawniać informacji, które uzyskał w związku z pełnieniem swojej funkcji żadnemu podmiotowi, bez zgody osoby, od której je uzyskał.
7. Podjęcie czynności przez Rzecznika następuje:
 - 1) po zgłoszeniu się ze sprawą przez zainteresowanego studenta lub pracownika,
 - 2) na wniosek Rektora,
 - 3) na wniosek jednostki organizacyjnej Uczelni,
 - 4) z własnej inicjatywy.
8. W wyniku podjętej czynności, Rzecznik przeprowadza rozmowy wyjaśniające z osobami, które zgłosiły podejrzenie mobbingu, dyskryminacji lub innego niepożądanego zachowania.
9. Jeśli sprawa powierzona Rzecznikowi jest możliwa do rozstrzygnięcia na drodze mediacji, podejmuje czynności z tym związane oraz czuwa nad ich prawidłową organizacją, w przeciwnym razie kieruje sprawę do Rzecznika dyscyplinarnego lub Komisji ds. Mobbingu, Dyskryminacji oraz innego Niepożądanego Zachowania.
10. Jeżeli sprawa, z którą zgłoszono się do Rzecznika, leży poza jego kompetencjami, Rzecznik wskazuje osobie zainteresowanej odpowiednią instytucję powołaną do zajmowania się tego rodzaju sprawami.

§ 8
Rzecznik Praw Studenta

1. Rzecznik Praw Studenta w Uczelni w obszarze Polityki:
 - 1) pełni rolę niezależnego wsparcia studentów, w szczególności w zakresie naruszeń ich praw,
 - 2) współpracuje z jednostkami organizacyjnymi Uczelni w zakresie budowania przyjaznego Studentom środowiska, wolnego od uprzedzeń, mobbingu oraz innych form dyskryminacji czy niepożądanych zachowań,

- 3) prowadzi w środowisku studenckim kampanie informacyjne na rzecz przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji i mobbingu.
2. Do kompetencji Rzecznika należy przyjmowanie od studentów skarg dotyczących wszelkich przejawów dyskryminacji, mobbingu, przemocy psychicznej i innych niepożądanych zachowań.
3. Osoba zgłaszająca otrzymuje od Rzecznika pomoc w zrozumieniu swoich praw oraz dostępnych procedur.
4. Rzecznik może okazać pomoc w zakresie:
 - 1) przygotowania formalnej skargi,
 - 2) towarzyszenia osobie zgłaszającej w dalszym dochodzeniu jej praw w toku formalnym,
 - 3) skierowania do specjalisty (prawnika lub psychologa).
 - 4) skierowania do Rzecznika Akademickiego.

§ 9

Centrum Doskonałości Dydaktycznej

1. Centrum Doskonałości Dydaktycznej (dalej „CDD”) prowadzi działania na rzecz adaptacji i poczucia bezpieczeństwa studentów poprzez projektowanie dydaktyki włączającej (*inclusive teaching*), uczenie umiejętności prowadzenia zajęć w grupach zróżnicowanych kulturowo i językowo, budowania bezpiecznej przestrzeni do dyskusji, unikania uprzedzeń w procesie oceniania.
2. CDD organizuje cykliczne szkolenia i warsztaty poświęcone problematyce dyskryminacji i mobbingu w ramach, których uczy właściwych reakcji na zjawiska agresji, ukrytych uprzedzeń, mobbingu w warunkach specyfiki środowiska akademickiego.
3. CDD wspólnie z psychologiem organizuje konsultacje dla osób, które doświadczyły dyskryminacji oraz różnych form przemocy.
4. Tworzy wytyczne dla prowadzących zajęcia jak reagować na mowę nienawiści czy mikroagresję na zajęciach.
5. W zakresie działań promujących wizerunek Uczelni wolnej od dyskryminacji i wszelkich form przemocy, współpracuje z organizacjami społecznymi, zaprasza ekspertów i praktyków, organizuje konferencje naukowe, uczestniczy w międzynarodowych sieciach dotyczących dydaktyki i równości.

§ 10

Komisja ds. Mobbingu, Dyskryminacji oraz innych Niepożądanych Zachowań

1. Komisja ds. Mobbingu, Dyskryminacji oraz innych Niepożądanych Zachowań jest organem kolegialnym powoływanym przez Rektora do rozpoznania konkretnej sprawy, po uprzednim przekazaniu zgłoszenia przez Rzecznika Akademickiego lub inny uprawniony podmiot. Komisja nie przyjmuje zgłoszeń bezpośrednio – jej zadaniem jest wyłącznie rozpoznanie sprawy oraz wydanie stanowiska i rekomendacji.
2. Informacja o zgłoszeniu skargi jest przekazana osobie, której zgłoszenie dotyczy.
3. Decyzja o składzie Komisji zostaje podjęta przez Rektora Uczelni. W skład Komisji zostają powołani:
 - 1) Rzecznik Akademicki – przewodniczący.
 - 2) Rzecznik Praw Studenta.
 - 3) Kierownik Biura Kadr i Płac.
 - 4) Kierownik CDD.
 - 5) Inny przedstawiciel Pracowników lub Studentów wybrany do reprezentowania ich interesów.

- 6) Zewnętrzny doradca Uczelni, np. prawnik lub psycholog, specjalista w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.
4. Funkcje przewodniczącego pełni osoba o uznanym autorytecie wskazana przez Rektora.
5. W skład Komisji nie może zostać powołana osoba, której zachowania dotyczy skarga, jej bezpośredni przełożony ani podwładny. W skład Komisji nie może zostać również powołana osoba zgłaszająca skargę, w tym domniemana ofiara Przemocy, a także osoba wskazana jako świadek Przemocy.
6. Członkowie Komisji, powinni dysponować podstawową wiedzą, odpowiednio w zakresie problematyki nierównego traktowania, dyskryminacji lub mobbingu.
7. Przed rozpoczęciem pracy w Komisji, członkowie odbywają szkolenie, odpowiednio z zakresu dyskryminacji i mobbingu w środowisku akademickim, z wyłączeniem osób, które zajmują się tą tematyką.
8. Uczelnia zastrzega sobie prawo do niepowołania w skład Komisji osób, co do których zachodzi uzasadnione podejrzenie braku bezstronności.
9. Uczelnia zachowuje prawo do odwołania członka Komisji, gdy dalsze sprawowanie tej funkcji nie jest możliwe, w szczególności z powodu niezdolności do pracy lub ustania praw Studenta członka Komisji, naruszenia obowiązku zachowania poufności, pojawienia się okoliczności świadczących o braku bezstronności członka Komisji Wyjaśniającej. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w szczególności na podstawie uzasadnionego wniosku domniemanej ofiary lub domniemanego sprawcy Przemocy.
10. Do obsługi Komisji, Rektor wyznacza pracownika administracji, w charakterze sekretarza Komisji.
11. Uczelnia zobowiązuje się między innymi do udostępnienia pomieszczeń i infrastruktury technicznej potrzebnych do przeprowadzenia postępowania w sprawie.

Rozdział V

Procedura działania Komisji ds. Mobbingu, Dyskryminacji oraz innych Niepożądanych Zachowań

§ 11

Postępowanie wyjaśniające

1. Postępowanie wyjaśniające rozpoczyna się od wpłynięcia formalnej skargi i ma na celu dokonanie wstępnej analizy zgłoszenia, zrozumienia jej istoty, kwalifikacji sprawy, oceny podstaw do dalszego postępowania.
2. Postępowanie wyjaśniające prowadzą osoby wskazane przez przewodniczącego Komisji spośród jej członków. Wskazany jest udział osoby z wykształceniem prawniczym.
3. Postępowanie wyjaśniające jest prowadzone w sposób gwarantujący zarówno domniemanej ofierze, jak i domniemanemu sprawcy bezstronność, poufność oraz obiektywizm.
4. Fakty ustalone w trakcie postępowania wyjaśniającego nie mogą zostać ujawnione publicznie, w tym Pracownikom zatrudnionym przez Uczelnię, Studentom, a także osobom trzecim.
5. Postępowanie wyjaśniające powinno zakończyć działania w terminie 30 dni kalendarzowych od daty wpłynięcia skargi. Postępowanie wyjaśniające może zostać przedłużone wyłącznie w uzasadnionych okolicznościach, w szczególności w związku z nieobecnością świadków, zawłością sprawy czy też ujawnieniem istotnych nowych okoliczności uniemożliwiających zakończenie postępowania wyjaśniającego w terminie wskazanym w zdaniu poprzedzającym.
6. Postępowanie wyjaśniające kończy się wydaniem decyzji w zakresie:

- 1) skierowania sprawy na posiedzenie do Komisji ds. Mobbingu, Dyskryminacji oraz innych Niepożądanych Zachowań;
- 2) przekazania sprawy – za zgodą osoby zgłaszającej - do właściwej jednostki organizacyjnej Uczelni, która może służyć pomocą w rozwiązaniu problemu skierowania sprawy do właściwego Rzecznika Dyscyplinarnego;
- 3) przekazania do Rzecznika Akademickiego w celu zorganizowania i przeprowadzenia mediacji, jeśli sprawa dotyczy konfliktu;
- 4) odrzucenia czy oddalenia skargi wraz uzasadnieniem.

§ 12

Postępowanie przed Komisją ds. Mobbingu, Dyskryminacji oraz innych Niepożądanych Zachowań

1. Celem postępowania przed Komisją jest wyrażenie stanowiska wobec zgłoszonej skargi oraz przekazanie Rektorowi Uczelni opinii i rekomendacji co do działań następczych.
2. W toku postępowania, Komisja kierując się dążeniem do wyczerpującego ustalenia stanu faktycznego sprawy, ma prawo do:
 - 1) wglądu do wszystkich dokumentów, niezbędnych do wyjaśnienia sprawy,
 - 2) wezwania w charakterze świadków wszystkich osób posiadających wiedzę na temat okoliczności wskazanych w skardze,
 - 3) przeprowadzenia innych czynności, które mogą mieć istotne znaczenie dla wyjaśnienia sprawy.
3. Przesłuchania są zorganizowane w sposób zapewniający poufny charakter postępowania. Członkowie Komisji, a także wszystkie osoby zaangażowane w postępowanie są zobowiązani do złożenia oświadczenia o poufności.
4. Osoba podejrzana o mobbing lub inne niepożądane zachowanie, wobec której wniesiono skargę, ma prawo wglądu do wszystkich dokumentów niezbędnych do wyjaśnienia sprawy. Prawo takie odpowiednio posiada także osoba zgłaszająca skargę. Czynności te dokonywane są w obecności sekretarza Komisji.
5. Posiedzenia Komisji są protokołowane i mają charakter tajny.
6. Z każdego posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji.
7. Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów. W przypadku równej ilości głosów decydujący jest głos przewodniczącego Komisji.

§ 13

Zakończenie postępowania przed Komisją

1. Postępowanie Komisji w sprawie kończy się przygotowaniem pisemnej opinii, która powinna zawierać:
 - 1) ustalenia faktyczne,
 - 2) ocenę czynu,
 - 3) uzasadnienie,
 - 4) rekomendację co do podjęcia dalszych działań.
2. Opinia powinna być sporządzona i podpisana przez wszystkich członków Komisji oraz przekazana Rektorowi w ciągu 14 dni od zamknięcia postępowania.
3. Rekomendacja Komisji w przypadku ustalenia, że pracownik dopuścił się mobbingu, dyskryminacji lub innego niepożądanego zachowania może polegać na wnioskowaniu o:
 - 1) zobowiązanie pracownika do udziału w szkoleniach oraz warsztatach antymobbingowych i antydyskryminacyjnych,

- 2) skierowanie sprawy do rzecznika dyscyplinarnego,
 - 3) zobowiązanie pracownika do przeprosin,
 - 4) przeniesienie na inne stanowisko w ramach struktury organizacyjnej Uczelni,
 - 5) pozbawienie sprawowanej funkcji,
 - 6) rozwiązanie umowy o pracę lub umowy cywilno-prawnej.
4. W przypadku gdy postępowanie przed Komisją zakończyło się ustaleniem, że student dopuścił się mobbingu, dyskryminacji lub innego niepożądanego zachowania, Komisja może rekomendować do Rektora podjęcie czynności, które mogą polegać na:
 - 1) zobowiązaniu studenta do udziału w szkoleniach oraz warsztatach antymobbingowych i antydyskryminacyjnych,
 - 2) zobowiązaniu studenta do przeprosin lub wyrażenia skruchy w innej ustalonej i zaakceptowanej formie,
 - 3) skierowaniu sprawy do rzecznika dyscyplinarnego.
 5. Uczelnia przechowuje akta sprawy przez okres określony odrębnymi regulacjami wewnętrznymi.

§ 14

Działania następcze

1. Uczelnia zobowiązuje się do podjęcia adekwatnych działań w przypadku wykrycia przejawów Przemocy, niezależnie od stanowiska piastowanego przez sprawcę Przemocy.
2. Uczelnia jest uprawniona w szczególności do rozwiązywania umów zawartych ze sprawcami Przemocy. W przypadku groźniejszych przejawów Przemocy, których dopuszczenie się może wyczerpywać znamiona przestępstwa, Uczelnia zastrzega sobie prawo do poinformowania kompetentnych organów ścigania przestępstw.
3. Uczelnia zastrzega sobie prawo do zaproponowania ofierze lub sprawcy Przemocy w pracy przeniesienia do innej jednostki Uczelni lub też zmiany ich stanowiska pracy, po otrzymaniu ich zgody.
4. Uczelnia może zdecydować się także na zobowiązanie sprawców Przemocy do publicznego przeproszenia ofiar, a także do podjęcia innych działań następczych.

Rozdział VI

Postępowanie w sprawach zachowań nieetycznych w relacji student-wykładowca w szczególności podczas weryfikacji efektów uczenia się

§ 15

1. Niniejszy paragraf określa zasady postępowania w sytuacjach konfliktowych, w szczególności związanych z:
 - 1) weryfikacją efektów uczenia się (zaliczenia, egzaminy, oceny, kolokwia),
 - 2) zachowaniami nieetycznymi ze strony nauczycieli akademickich wobec studentów,
 - 3) zachowaniami nieetycznymi ze strony studentów w toku procesu kształcenia.
2. Przez zachowanie nieetyczne rozumie się w szczególności:
 - 1) wypowiedzi lub działania o charakterze seksistowskim, rasistowskim, dyskryminującym ze względu na płeć, rasę, narodowość, wyznanie, religię, orientację seksualną, niepełnosprawność lub inne cechy chronione,
 - 2) sugerowanie lub warunkowanie oceny wynikiem niezwiązanym z wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami studenta,
 - 3) zachowania mobbingowe lub przemocowe – psychiczne, werbalne lub fizyczne,

- 4) naruszanie godności osobistej uczestników procesu kształcenia.
3. Student, który doświadczył lub był świadkiem nieetycznego zachowania nauczyciela akademickiego – w tym w szczególności wyczerpujące znamiona niniejszej Polityki m.in. w zakresie mobbingu, dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego czy też zachowań:
 - 1) seksistowskich, rasistowskich lub dyskryminujących uwag lub komentarzy,
 - 2) jawnego lub domniemanego warunkowania oceny względami niezwiązanymi z efektami uczenia się,
 - 3) innych form dyskryminacji lub naruszenia godności
- ma prawo zgłosić sprawę w trybie przewidzianym w niniejszej Polityce.
4. Nauczyciel akademicki, który stwierdził lub zaobserwował nieetyczne zachowanie studenta – w tym w szczególności:
 - 1) nieuczciwości akademickiej w toku weryfikacji efektów uczenia się (ściąganie, korzystanie z niedozwolonych pomocy, podstawienie innej osoby),
 - 2) plagiatu lub naruszenia praw autorskich w pracach, projektach lub innych opracowaniach,
 - 3) seksistowskich, rasistowskich, dyskryminujących lub obraźliwych zachowań wobec innych studentów lub pracowników Uczelni,
 - 4) innych zachowań naruszających godność, bezpieczeństwo lub prawa innych uczestników procesu kształcenia,
- ma obowiązek podjąć działania przewidziane w niniejszej Polityce i zgłosić sprawę do Rzecznika Akademickiego czy Rzecznika Dyscyplinarnego do Spraw Studentów.

§ 16

Ochrona przed działaniami odwetowymi

1. Uczelnia gwarantuje studentom ochronę przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi ze strony nauczyciela akademickiego w związku ze złożonym zgłoszeniem.
2. Wszelkie działania mogące stanowić represję wobec zgłaszającego (np. nieuzasadnione obniżenie oceny, utrudnianie zaliczenia) podlegają niezwłocznemu zbadaniu przez Rzecznika Akademickiego.
3. W przypadku stwierdzenia działań odwetowych Rzecznik Akademicki występuje do Rektora z wnioskiem o pilne podjęcie środków zaradczych.

§ 17

Postępowanie nauczyciela akademickiego w razie stwierdzenia nieuczciwości w trakcie egzaminu oraz niepożądanych zachowań studenta

1. W przypadku stwierdzenia nieuczciwości akademickiej w toku egzaminu lub zaliczenia nauczyciel akademicki:
 - 1) odnotowuje zdarzenie w protokole egzaminacyjnym lub sporządza notatkę służbową zawierającą opis zdarzenia, datę, godzinę i miejsce oraz imię i nazwisko studenta (lub inne dane identyfikujące),
 - 2) zabezpiecza dostępne dowody zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych,
 - 3) może zdecydować o przerwaniu studentowi egzaminu lub zaliczenia i odnotowuje ten fakt w protokole,
 - 4) informuje studenta o stwierdzonym naruszeniu i jego konsekwencjach.

2. W przypadku stwierdzenia zachowań dyskryminujących, rasistowskich, seksistowskich lub naruszających godność innych osób:
 - 1) nauczyciel akademicki niezwłocznie reaguje, wyraźnie wskazując, że takie zachowanie jest niedopuszczalne i sprzeczne z wartościami oraz regulaminem Uczelni,
 - 2) w razie potrzeby przerywa zajęcia lub usuwa osobę z Sali,
 - 3) sporządza notatkę służbową i dba o zabezpieczenie zeznań ewentualnych świadków,
 - 4) przekazuje sprawę do właściwych osób na Uczelni, w szczególności do dziekana.

Rozdział VII

Postanowienia końcowe

§ 18

1. Niniejsza Polityka została wprowadzona na czas nieokreślony.
2. Polityka została podana do wiadomości Pracowników i Studentów poprzez udostępnienie w BIP Uczelni.
3. Uczelnia zastrzega sobie prawo do zmiany lub uzupełnienia postanowień Polityki.
4. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką mają zastosowanie przepisy prawa pracy, prawa o szkolnictwie wyższym i nauce oraz prawa cywilnego.
5. Rzecznik Akademicki prowadzi rejestr spraw dotyczących mobbingu, dyskryminacji oraz innych niepożądanych zachowań.
6. Rejestr spraw zawiera w szczególności:
 - 1) identyfikator sprawy,
 - 2) datę wpływu zgłoszenia,
 - 3) informację o przedmiocie sprawy w zakresie niepozwalającym na identyfikację osób,
 - 4) status sprawy,
 - 5) datę zakończenia postępowania.
7. Rejestr spraw nie zawiera danych osobowych stron postępowania, z wyjątkiem przypadków, w których jest to niezbędne do realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa.
8. Dane osobowe związane ze zgłoszeniem oraz przebiegiem postępowania są przetwarzane i przechowywane wyłącznie w dokumentacji indywidualnej sprawy, z dostępem ograniczonym do osób upoważnionych.
9. Prowadzenie rejestru odbywa się z zachowaniem zasad ochrony danych osobowych, w szczególności zasady minimalizacji danych, poufności oraz ograniczenia dostępu.
10. Biuro Kadr i Płac każdorazowo przy zatrudnianiu nowych pracowników zobowiązane jest do zapoznania ich z Polityką Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz innym niepożądanym zachowaniom.
11. Kierownicy wszystkich jednostek organizacyjnych Uczelni mają obowiązek zapoznać podległych pracowników z Polityką Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz innym niepożądanym zachowaniom.
12. Dziekani wszystkich wydziałów Uczelni podczas spotkań organizacyjnych ze studentami rozpoczynającymi studia są zobowiązani poinformować ich o Polityce.

Załączniki:

- Załącznik nr 1 Oświadczenie jest przechowywane w aktach osobowych Pracowników.
- Załącznik nr 2 Formularz zgłoszenia

Załącznik nr 1 do Polityki Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz innym niepożądanym zachowaniom

OŚWIADCZENIE

Ja niżej podpisany/a.....zatrudniony/a
w Uniwersytecie Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie, oświadczam, że
zapoznałem/am się z Polityką Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie w
zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz innym niepożądanym
zachowaniom i zobowiązuję się do jej postanowień.

Kraków, dnia.....
(czytelny podpis pracownika)

....., dnia

.....
(imię i nazwisko składającego zgłoszenie)

.....
(stanowisko)

.....
(komórka organizacyjna/ wydział/ kierunek – dot. studenta)

WZÓR

ZGŁOSZENIE

O PODEJRZENIU STOSOWANIA MOBBINGU, DYSKRYMINACJI, MOLESTOWANIA, MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO CZY INENGO NIEPOŻĄDANEGO ZACHOWANIA

1. Dane osoby podejrzanej o stosowanie mobbingu czy innego niepożądanego zachowania

.....
.....

2. Dane osoby, wobec której stosowany jest mobbing czy inne niepożądane zachowanie

.....
.....

3. Opis konkretnych działań lub zachowań, które wskazują na stosowanie mobbingu czy innego niepożądanego zachowania (w tym czas i miejsce zdarzeń).

.....
.....

4. Dowody na potwierdzenie przedstawionego stanu faktycznego (np. dokumenty, świadkowie, nagrania, screany, maile).

.....
.....

5. Opis skutków niepożądanych działań lub zachowań.*

.....
.....

6. Opis czynności podjętych w celu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu czy innych niepożądanych działań przez osobę wymienioną w pkt. 2.*

.....
.....

.....
(podpis)

* informacje fakultatywne