

*Załącznik do zarządzenia nr 46/2022
Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu
z dnia 24 lutego 2022 roku*

**POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA ZJAWISKOM NIEPOŻĄDANYM –
MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU
W UNIWERSYTECIE PRZYRODNICZYM WE WROCŁAWIU**

**Wrocław
2022**

Postanowienia ogólne

§ 1

Celem przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w środowisku pracy wprowadza się Politykę przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym – mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu.

Definicje

§ 2

Ilekcroć w Polityce przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym – mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu jest mowa o:

- 1) **polityce przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym – mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu (zwanej dalej również „polityką”)** – należy przez to rozumieć niniejszą politykę, która określa zasady przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym – mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu oraz zasady postępowania w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń;
- 2) **zjawiskach niepożądanych** – należy przez to rozumieć mobbing, dyskryminację i molestowanie seksualne;
- 3) **mobbingu** – należy przez to rozumieć działanie lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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;
- 4) **molestowaniu seksualnym** – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo jego upokorzenie (na zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy);
- 5) **dyskryminacji** – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie w zakresie warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia

kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym również:

- a) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie),
- b) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 6) **doraźnej komisji ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym, zwanej dalej również „komisją”** – należy przez to rozumieć doraźną komisję powoływaną przez rektora do rozpatrywania skarg o mobbing, dyskryminację i molestowanie seksualne;
- 7) **pracodawcy** – należy przez to rozumieć Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu (zwanym dalej również UPWr);
- 8) **pracownika** – należy przez to rozumieć osobę pozostającą w stosunku pracy z UPWr bez względu na formę tego stosunku;
- 9) **rzeczniku ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom oraz wdrażania działań naprawczych, zwanym dalej również „rzecznikiem”** – należy przez to rozumieć osobę wyznaczoną do realizacji zadań związanych z przeciwdziałaniem zjawiskom niepożądanym.

Cel polityki przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym – mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu

§ 3

1. Priorytetowym celem wprowadzenia polityki przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym – mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu właściwych relacji wewnątrz wspólnoty uczelni i przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym.
2. Pracodawca podejmuje wszelkie starania, by środowisko pracy było wolne od zjawisk niepożądanych.

3. Zobowiązuje się pracowników pełniących funkcje kierownicze i zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych do podjęcia szczególnych starań, aby środowisko pracy było wolne od zjawisk niepożądanych.
4. Zobowiązuje się pracowników wszystkich szczebli w strukturze do niepodejmowania działań noszących znamiona zjawisk niepożądanych.
5. Zarówno inicjowanie wystąpienia zjawisk niepożądanych, jak i akceptowanie ich przejawów może być uznane w konkretnych okolicznościach za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i skutkować sankcjami przewidzianymi w przepisach prawa.
6. Jakiegokolwiek działania lub zachowania noszące znamiona zjawisk niepożądanych nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.
7. Pracownicy zobowiązani są do niepodejmowania działań noszących znamiona zjawisk niepożądanych i do przeciwdziałania im.
8. Stwarzanie sytuacji zachęcających do podejmowania działań noszących znamiona zjawisk niepożądanych stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i norm etycznych.
9. Bezpodstawne pomawianie o podejmowanie działań noszących znamiona zjawisk niepożądanych jest zabronione.

Przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym

§ 4

Pracodawca jest zobowiązany podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania polegające w szczególności na:

- 1) promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach wewnątrz wspólnoty uczelni;
- 2) upowszechnianiu wiedzy na temat zjawisk niepożądanych oraz:
 - a) metod zapobiegania ich występowaniu,
 - b) podnoszeniu świadomości nt. konsekwencji wystąpienia zjawisk niepożądanych,
 - c) szkoleniach, których tematyka obejmuje zagadnienia związane z przeciwdziałaniem zjawiskom niepożądanym;

3) monitorowaniu problematyki zjawisk niepożądanych i stosowaniu niniejszej polityki w praktyce.

Skarga

§ 5

1. Członkowie wspólnoty uczelni, którzy doświadczyli zjawisk niepożądanych, zobowiązani są zgłosić ten fakt pisemnie pocztą tradycyjną na adres:

Rzecznik ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom

oraz wdrażania działań naprawczych

Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu

ul. Norwida 25, 50-375 Wrocław

lub drogą elektroniczną na adres: **rzecznik.nieprawidlowosci@upwr.edu.pl**

bądź bezpośrednio do rzecznika ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom oraz wdrażania działań naprawczych.

2. Skarga powinna zawierać:

1) przedstawienie stanu faktycznego, a w szczególności wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznanych za zjawisko/-a niepożądane,

2) datę lub okres wystąpienia zjawiska/- niepożądanego/-ych,

3) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym również wskazanie świadków,

4) wskazanie osoby lub osób, która/-e dopuściła/-y się zaistnienia zjawiska/- niepożądanego/-ych.

3. Skarga anonimowa lub niepodpisana przez pracownika nie podlega rozpoznaniu.

4. Po wpłynięciu skargi dot. zaistnienia zjawiska/- niepożądanego/-ych, jej weryfikacji pod względem formalnym dokonuje rzecznik ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom oraz wdrażania działań naprawczych.

5. Celem odebrania wstępnych wyjaśnień, prowadzących do prawidłowego zakwalifikowania skargi oraz udzielenia niezbędnych informacji związanych z procedurą rozpoznania skargi, rzecznik organizuje spotkanie ze skarżącym.

6. Po spotkaniu rzecznik, w razie uzasadnionego podejrzenia wystąpienia zjawisk niepożądanych, wnioskuję do rektora o powołanie doraźnej komisji ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym celem rozpoznania konkretnej sprawy bądź o skierowanie sprawy do rektorskiej komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji celem analizy i wypracowania rekomendacji, opinii o charakterze ogólnym, które zostają przekazane do Rektora przez komisję lub w razie konieczności wyrażenia opinii w sprawie naruszenia zasad postępowania etycznego o skierowanie sprawy do komisji do spraw postępowania etycznego pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu. W konkretnej sprawie może powstać potrzeba skierowania sprawy do więcej niż jednej z ww. komisji.

7. Po wpłynięciu skargi rzecznik może wnioskować do rektora o podjęcie działań mających na celu zabezpieczenie prawidłowego toku rozpoznania sprawy oraz zapobieżenie ewentualnym dalszym naruszeniom.

8. W sytuacji zaistnienia zjawiska niepożądanego doraźna komisja ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym ustala zasadność skargi w zakresie stwierdzenia wystąpienia zjawiska mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

9. W sytuacji, gdy źródłem skargi jest konflikt pracowniczy nie noszący znamion zjawisk niepożądanych rzecznik podejmuje działania mające na celu wyeliminowanie konfliktu, w tym m.in. kieruje strony do mediacji.

Powołanie i skład doraźnej komisji ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym

§ 6

1. Rektor, w terminie 10 dni roboczych od daty otrzymania wniosku od rzecznika ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom oraz wdrażania działań naprawczych lub z właszej inicjatywy, powołuje doraźną komisję ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w składzie:

- 1) dwie osoby wyznaczone przez rektora spośród pracowników będących nauczycielami akademickimi,
- 2) jedna osoba wyznaczona przez rektora spośród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
- 3) po jednym przedstawicielu każdego ze związków zawodowych działających na uczelni,
- 4) pracownik Działu Kadr i Płac.

2. W pracach zespołu z głosem doradczym (bez prawa głosu) może uczestniczyć rzecznik ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom oraz wdrażania działań naprawczych bądź radca prawny zatrudniony w uczelni.

3. Członkiem komisji nie może być:

- 1) skarżący pracownik,
- 2) pracownik oskarżany o działania mobbingowe, dyskryminację lub molestowanie seksualne,
- 3) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest skarżący pracownik,
- 4) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik oskarżany o działania mobbingowe, dyskryminację lub molestowanie seksualne,
- 5) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – osoby, której postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności.

4. W przypadku, kiedy w skardze jako sprawca wskazany jest rektor, pełnomocnik kieruje wnioskiem o powołanie komisji do przewodniczącego Rady Uczelni UPWr. Członkowie komisji powołanej przez przewodniczącego Rady Uczelni UPWr nie składają oświadczenia zgodnie z załącznikiem nr 4 do niniejszej polityki.

5. Członkowie doraźnej komisji ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym, na pierwszym posiedzeniu, wybierają spośród siebie przewodniczącego, który kieruje pracami komisji.

6. Kandydat na członka doraźnej komisji przed jego wyborem na członka doraźnej komisji składa w Dziale Kadr i Płac oświadczenie – zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 4 do niniejszej polityki.

7. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 6, zostaje dołączone do dokumentacji z prac komisji.
8. W przypadku złożenia przez kandydata oświadczenia wskazującego na brak bezstronności, o którym mowa w ust. 6, nie zostaje on powołany w skład komisji.
9. W przypadku, gdy skarżący pracownik lub pracownik oskarżony o podejmowanie działań noszących znamiona zjawisk niepożądanych, złoży oświadczenie o braku bezstronności jednego z członków komisji po jego powołaniu, przewodniczący komisji rozważa przedstawione argumenty i w przypadku uznania ich za zasadne, występuje do rektora z wnioskiem o zmianę składu komisji.

Przebieg prac doraźnej komisji ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym

§ 7

1. Komisja obraduje na posiedzeniach zwoływanych przez przewodniczącego. Z posiedzeń komisji sporządza się protokół, który podpisany jest przez przewodniczącego i wszystkich obecnych członków komisji.
2. Komisja może obradować w niepełnym składzie, jednak posiedzenia komisji mogą się odbywać w składzie nie mniejszym niż 3 osobowym.
3. Posiedzenia komisji mogą odbywać się w siedzibie Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu bądź za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej przy wykorzystaniu ogólnodostępnych dla pracowników uczelni narzędzi teleinformatycznych.
4. Decyzje komisji, co do stwierdzenia wystąpienia zjawisk niepożądanych bądź ich braku, podejmowane są zwykłą większością głosów. W przypadku równej liczby głosów rozstrzyga głos przewodniczącego komisji. W głosowaniu dla jego ważności musi uczestniczyć co najmniej 3 członków komisji w przypadku zawiadomienia wszystkich członków komisji o terminie głosowania.
5. W sytuacji, gdy w trakcie prac komisji wybrani członkowie komisji nie będą mogli pozostać w jej składzie, komisja może kontynuować swoją pracę mającą na celu wyjaśnienie sprawy pod warunkiem pozostania w niej co najmniej 3 członków.
6. Posiedzenia komisji oraz całość dokumentacji z prac komisji są tajne.

7. Członkowie komisji w przypadku nieuczestniczenia w obradach komisji, zobligowani są przedstawić przewodniczącemu komisji, w formie pisemnej lub za pomocą poczty e-mail, usprawiedliwienie swojej nieobecności.
8. Komisja rozpoczyna procedowanie niezwłocznie po jej powołaniu.
9. Postępowanie przed komisją ma charakter niejawnny. Komisja rozpatruje skargę z zachowaniem zasad bezstronności oraz ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku postępowania informacje.
10. W celu wyjaśnienia zasadności skargi komisja ma prawo wysłuchania osoby skarżącej i osoby wskazanej jako sprawcy mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, a także świadków. W tym celu komisja ma prawo wzywać strony i świadków do osobistego stawiennictwa. Wezwania wysyła się drogą mailową. W przypadku nieusprawiedliwienia nieobecności, niestawienia się przed komisją na kolejne wezwanie, albo odmowy stawienia się przed komisją, przewodniczący powiadomi o tym fakcie rektora.
11. Zakończenie postępowania powinno nastąpić w terminie do 3 miesięcy od dnia złożenia skargi. W szczególnie uzasadnionych przypadkach komisja może przedłużyć termin zakończenia postępowania, o czym przewodniczący zawiadamia strony postępowania.
12. Rektor udziela członkom komisji zwolnienia od pracy na czas niezbędny do przeprowadzenia postępowania, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
13. Obsługę administracyjną i organizacyjną posiedzeń komisji zapewni Dział Kadr i Płac.
14. Pracownikowi Działu Kadr i Płac, oddelegowanemu do obsługi komisji, zostanie powierzona funkcja jej sekretarza.
15. Pracownicy Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu mają obowiązek udostępnić na wniosek przewodniczącego komisji dokumenty i udzielić niezbędnych informacji w celu ustalenia okoliczności rozpatrywanej skargi.
16. Zeznania stron za ich zgodą mogą być rejestrowane na urządzeniach nagrywających.
17. Członkowie komisji powinni zostać przeszkoleni w zakresie przeciwdziałania mobbingu, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.
18. Członkowie komisji, na podstawie pisemnego oświadczenia (stanowiącego załącznik nr 2 do niniejszej polityki), zobowiązani są do zachowania poufności co do wszystkich

informacji powziętych w związku z uczestnictwem w pracach komisji. Czas poświęcony na uczestnictwo w posiedzeniach komisji wlicza się do czasu pracy.

19. Dane osobowe przetwarzane w trakcie prac komisji podlegają ochronie zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa. Upoważnienie do przetwarzania danych osobowych członków doraźnej komisji ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym stanowi załącznik nr 3 do niniejszej polityki.

20. Pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia komisji odpowiednich warunków lokalowych oraz materiałów biurowych niezbędnych do jej prac.

21. Do zadań komisji należy w szczególności:

- 1) wszczynanie postępowań wyjaśniających w przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego na skutek zgłoszenia dokonanego przez pracownika,
- 2) sporządzenie protokołu (raportu) po zakończeniu postępowania wyjaśniającego w przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

22. Komisja ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym dokonuje oceny zasadności zgłoszonej skargi, w szczególności poprzez:

- 1) wysłuchanie osoby, której zgłoszenie dotyczy, a także osoby, która zgłoszenie wniosła,
- 2) wysłuchanie osoby, co do której zachodzi podejrzenie, że dopuściła się działania noszącego znamiona zjawiska niepożądanego,
- 3) wysłuchanie świadków,
- 4) zapoznanie się ze wszelkimi innymi dowodami, jeśli mogą się one przyczynić do wyjaśnienia sprawy.

23. Przewodniczący komisji przekazuje niezwłocznie do rektora podpisany przez członków komisji protokół po zakończeniu prac. W przypadku, gdy oskarżonym jest rektor, protokół przekazywany jest do przewodniczącego Rady Uczelni UPWr.

24. Doraźna komisja ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w protokole kończącym postępowanie w sprawie podejrzenia mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego rekomenduje pracodawcy podjęcie środków mogących przyczynić się do zapobiegania przypadkom mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego w przyszłości.

25. Na podstawie zgromadzonego materiału, w tym uzyskanych opinii w sprawie, rektor podejmuje decyzję w sprawie zgłoszonej skargi. Decyzja w sprawie jest ostateczna.

26. W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania przyczyn występującego zjawiska mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

27. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego pracodawca stosuje środki prawne przewidziane w kodeksie pracy oraz przepisach wewnętrznych.

28. Po zakończeniu postępowania i wydaniu decyzji rektor zawiadamia skarżącego oraz oskarżonego o ustaleniach komisji, a także podjętej decyzji w zakresie stwierdzenia lub braku stwierdzenia mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

29. Jeżeli komisja ustali, że pracownik UPWr dopuścił się działania noszącego znamiona zjawiska niepożądanego, zawiadamia go o tym na piśmie po zakończeniu postępowania komisji.

30. Sprawca mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego może być dodatkowo pozbawiony uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych.

31. W rażących przypadkach mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego pracodawca może rozwiązać ze sprawcą mobbingu, molestowania seksualnego, dyskryminacji stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

32. W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy, lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

Rzecznik ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom oraz wdrażania działań naprawczych

§ 8

1. Zadania związane z przeciwdziałaniem zagrożeniom związanym z zaistnieniem zjawisk niepożądanych realizuje rzecznik ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom oraz wdrażania działań naprawczych.

2. Rzecznik ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom oraz wdrażania działań naprawczych raportuje wyniki swoich działań w formie kwartalnych raportów, bezpośrednio przekazywanych do rektora.

3. W przypadku powstania zagadnienia na skutek indywidualnego zgłoszenia lub poczynienia ustaleń przez komisję lub rzecznika, wymagających analizy pod kątem naruszenia zasad postępowania etycznego przez pracownika Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu, rzecznik zwraca się do Rektora UPWr o przekazanie sprawy do komisji ds. etycznego postępowania pracowników UPWr, celem jej rozpoznania.

4. Rzecznik ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom oraz wdrażania działań naprawczych odpowiada za:

1) zapewnienie spójności i kompletności działań w obszarze przeciwdziałania zagrożeniom związanym z zaistnieniem zjawisk niepożądanych;

2) koordynację identyfikacji, analizy i oceny ryzyka zaistnienia zjawisk niepożądanych;

3) monitorowanie zgodności działania pracowników z zasadami zapisanymi w niniejszej polityce;

4) monitorowanie zmian przepisów w obszarze mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego w kraju i za granicą,

5) wsparcie funkcjonowania doraźnych komisji ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w zakresie zadośćuczynienia zasadom wskazanym w niniejszej polityce;

6) nadzorowanie opracowania, wdrażania i stosowania niniejszej polityki oraz zapewnianie jej aktualności, dostępności i integralności;

7) rekomendowanie rektorowi działań i rozwiązań będących odpowiedzią na zidentyfikowane ryzyka zaistnienia zjawisk niepożądanych;

8) udzielanie informacji rektorowi na temat działań podejmowanych w kierunku przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym;

9) zapewnienie organizowania szkoleń mających na celu podnoszenie świadomości wśród przedstawicieli wspólnoty uczelni z zakresu przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym;

10) udział w opracowywaniu, w uzgodnieniu z rektorem, mechanizmów kontrolnych umożliwiających eliminację lub ograniczenie ryzyka wystąpienia zjawisk niepożądanych.

Rektorska komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji

§ 9

1. Rektorska komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji została powołana w celu zapewnienia równego traktowania na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu.

2. Działalność komisji ma charakter opiniodawczo-doradczy.

3. Do zadań Rektorskiej komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji należy:

1) współpraca z rzecznikiem ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom i wdrażania działań naprawczych;

2) wyrażanie opinii w zakresie przekazanym do konsultacji przez rektora w obszarze równego traktowania;

3) wspieranie wspólnoty uczelni we wdrażaniu procedur antydyskryminacyjnych;

4) zgłaszanie rekomendacji w zakresie zmian w aktach prawnych obowiązujących na UPWr.

4. Sposób działania Rektorskiej komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji określa Regulamin stanowiący załącznik nr 5 do niniejszej polityki.

Postanowienia końcowe

§ 10

1. Dział Kadr i Płac przy zatrudnianiu nowych pracowników zobowiązany jest do zapoznania ich z niniejszą polityką najpóźniej w dniu wskazanym jako termin rozpoczęcia pracy. Oświadczenie o zapoznaniu się z Polityką przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym – mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu stanowi załącznik nr 1 do niniejszej polityki.

2. Zobowiązuje się kierowników wszystkich jednostek organizacyjnych Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do zapoznania podległych pracowników z niniejszą polityką w terminie 30 dni od daty jej wejścia w życie.
3. Niniejsza polityka w żadnym stopniu nie wyklucza i nie pozbawia pracownika prawa do dochodzenia roszczeń na mocy odrębnych przepisów prawa.