

ZARZĄDZENIE Nr 110/2013
Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego
z dnia 24 czerwca 2013 r.

w sprawie polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Wrocławskim

Na podstawie art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) oraz § 6 ust. 15 Regulaminu pracy Uniwersytetu Wrocławskiego ustala się *politykę antymobbingową* w Uniwersytecie Wrocławskim.

§ 1. 1. Celem ustalenia *polityki antymobbingowej* w Uniwersytecie Wrocławskim jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu oraz wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Uniwersytetu Wrocławskiego.

2. Przez mobbing rozumie się działania 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.

§ 2.1. Pracodawca podejmuje starania, aby środowisko pracy Uniwersytetu Wrocławskiego było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno ze strony przełożonych jak i innych pracowników.

2. Pracodawca nie akceptuje mobbingu ani żadnych innych form przemocy psychicznej.

3. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.

§ 3.1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może zgłosić ten fakt pisemnie Rektorowi, w formie skargi.

2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres którego dotyczy, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Pracownik składający skargę podpisuje ją i opatruje datą. Nie podlegają rozpatrzeniu skargi anonimowe lub bez podpisu pracownika.

§ 4.1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Rektor lub osoby powołane przez Rektora. Obsługę administracyjną w tym zakresie prowadzi Dział Kadr.

2. Rozpatrzenie skargi następuje w ciągu 30 dni kalendarzowych od dnia jej złożenia. Odpowiedź na skargę wysyłana jest na wskazany w niej adres.

3. W przypadku uznania skargi za zasadną pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powstawaniu w przyszłości.

§ 5. Stosowanie mobbingu, stwarzanie sytuacji do jego stosowania oraz zachęcanie innych do takich zachowań uznawane jest za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 6. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.



prof. dr hab. Marek Bojarski
REKTOR