

Wewnętrzna polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, korupcji i innym zachowaniom niepożądanym w Uniwersytecie Rzeszowskim

Rozdział 1 Przepisy ogólne

§ 1

1. W Uniwersytecie Rzeszowskim (dalej: dalej: Uniwersytet, UR, lub Uczelnia), zgodnie z obowiązującymi w Polsce oraz Unii Europejskiej standardami poszanowania i ochrony godności człowieka oraz tradycyjnymi wartościami akademickimi, obowiązuje *Wewnętrzna polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, korupcji i innym zachowaniom niepożądanym* (dalej: *Polityka*), mająca zastosowanie do wszystkich osób należących do wspólnoty Uczelni.
2. Uniwersytet dokłada starań, by cała wspólnota uczelni była bezpieczna, a każdy jej członek mógł pracować lub studiować w atmosferze równości, tolerancji i poszanowania godności osobistej.
3. Uniwersytet nie akceptuje żadnych działań zabronionych przez nadrzędne akty prawne, a wszelkie ich przejawy, w szczególności dotyczące mobbingu, dyskryminacji, korupcji i innych zachowań niepożądanych lub zachęcanie do nich są zabronione i podlegają karom, określonym w odrębnych przepisach.
4. Każda osoba należąca do wspólnoty Uniwersytetu ma obowiązek:
 - 1) szanowania godności i dóbr osobistych innych osób;
 - 2) powstrzymywania się od mobbingu, dyskryminacji i korupcji i innych zachowań niepożądanych lub zachęcania do nich;
 - 3) czynnego przeciwstawiania się mobbingowi, dyskryminacji i korupcji i innym zachowaniom niepożądanym;
 - 4) zapoznania się z niniejszą Polityką i przestrzegania jej przepisów.
5. Władze rektorskie oraz dziekani i kierownicy jednostek, a także bezpośredni przełożeni podległych pracowników mają obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, korupcji i innym zachowaniom niepożądanym poprzez zaangażowanie się w realizację niniejszej Polityki, życzliwą komunikację z podwładnymi, dążenie do polubownego rozwiązywania konfliktów, a także wyeliminowanie poczucia lęku przed ewentualnym zgłoszeniem nadużycia.

§ 2

1. Użyte w zarządzeniu zwroty, każdorazowo oznaczają:
 - 1) pracodawca – Uniwersytet Rzeszowski;

- 2) pracownik – pracownik Uniwersytetu w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko, a także osoba świadcząca pracę lub usługi na podstawie umów cywilnoprawnych;
- 3) student - osoba studiująca na UR na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych studiów magisterskich;
- 4) doktorant - uczestnik studiów doktoranckich w UR, osoba przyjęta i kształcąca się w Szkole Doktorskiej;
- 5) uczestnik studiów podyplomowych lub innych form kształcenia;
- 6) członkowie wspólnoty uczelni – wszyscy pracownicy, studenci i doktoranci UR;
- 7) mobbing (w tym staffing) – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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;
- 8) dyskryminacja – każde nierówne traktowanie członka wspólnoty uczelni w sytuacji porównywalnej z inną osobą, gdzie motywem nierównego traktowania jest w szczególności jedna lub kilka z wymienionych cech: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznawana religia, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 9) korupcja:
 - a) działanie polegające na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu przez jakąkolwiek osobę bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści osobie pełniącej funkcję publiczną dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji;
 - b) polegający na żądaniu lub przyjmowaniu przez osobę pełniącą funkcję publiczną bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji;
 - c) popełniany w toku działalności gospodarczej, w szczególności działalności statutowej, obejmującej realizację zobowiązań względem władzy (instytucji) publicznej, polegający na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu, bezpośrednio lub pośrednio, osobie kierującej jednostką niezaliczaną do sektora finansów publicznych lub pracującej w jakimkolwiek charakterze na rzecz takiej jednostki, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub na rzecz jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania, które narusza jej obowiązki i stanowi społecznie szkodliwe odwzajemnienie;
 - d) popełniany w toku działalności gospodarczej realizację zobowiązań względem władzy (instytucji) publicznej, polegający na żądaniu lub przyjmowaniu bezpośrednio lub pośrednio przez osobę kierującą jednostką

niezaliczaną do sektora finansów publicznych lub pracującą w jakimkolwiek charakterze na rzecz takiej jednostki, jakichkolwiek nienależnych korzyści lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania, które narusza jej obowiązki i stanowi społecznie szkodliwe odwzajemnienie.

10) inne zachowania niepożądane – każde nieetyczne zachowanie krzywdzące członka wspólnoty uczelni inne niż mobbing, i korupcja, wywołujące stres, niepokój, strach lub chorobę, w szczególności: przemoc fizyczna lub psychiczna, nękanie, prześladowanie, dokuczanie, nieuzasadniona krytyka, rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji, nadużywanie władzy, podważanie lub umniejszenie kompetencji i umiejętności, upokarzanie, naruszenie godności lub tworzenie wrogiej atmosfery.

§3

1. Pracownik zobowiązany jest złożyć pisemne oświadczenie, stanowiące załącznik nr 1 do niniejszej polityki, o zapoznaniu się z przepisami Regulaminu Pracy oraz Polityki.
2. Dział Spraw Osobowych, każdorazowo przy zatrudnianiu nowych pracowników zapoznaje ich z obowiązującymi przepisami i procedurami, jednocześnie pobierając oświadczenie wymienione w §3 ust. 1.
3. Oświadczenie pracownika, pozostaje w jego aktach osobowych.

§ 4

Nieformalna ścieżka zgłoszeń i formalna skarga

1. Każdemu członkowi wspólnoty akademickiej UR przysługuje prawo do skorzystania z dostępnych w Uniwersytecie środków, w tym dochodzenia swoich praw na podstawie niniejszej Polityki. Każdemu członkowi wspólnoty uczelni przysługuje w szczególności:
 - 1) prawo do złożenia nieformalnego zgłoszenia do Rzecznika akademickiego lub szukania rozwiązania na drodze mediacji akademickich (§ 5 Polityki);
 - 2) prawo do złożenia formalnej skargi do Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji (§ 6 oraz Rozdział 3 Polityki).
2. Uniwersytet Rzeszowski w sposób szczególny promuje rozwiązywanie konfliktów i sporów we wspólnocie uniwersytetu z zastosowaniem metod polubownych (§ 5 Polityki).
3. Zastosowanie polubownych metod rozwiązywania konfliktów i sporów nie ogranicza w żaden sposób prawa członka wspólnoty do dochodzenia swoich praw w inny sposób.
4. Zgłoszenie podejrzenia mobbingu, dyskryminacji i korupcji 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.
5. Pomawianie o mobbing, dyskryminację, korupcję i inne zachowania niepożądane jest zabronione.

Rozdział 2

Podmioty wykonujące zadania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, korupcji i innym zachowaniom niepożądanym

§ 5

Rzecznik akademicki

1. Rzecznik akademicki, powołany przez Rektora UR na czas trwania kadencji władz UR, działa w oparciu zasady *International Ombuds Association* (IOA): niezależności, bezstronności, nieformalności i poufności.
2. 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.
3. Rzecznik akademicki odpowiada za nieformalną ścieżkę zgłoszeń w Uniwersytecie Rzeszowskim, a podstawowymi celami jego działania są wspieranie stosowania praw i wartości akademickich oraz rozwiązywanie konfliktów i sporów we wspólnocie uniwersytetu z zastosowaniem metod polubownych.
4. Zadania Rzecznika akademickiego i sposób ich wykonywania określa szczegółowo odrębne zarządzenie Rektora UR.
5. Rzecznik akademicki czuwa nad prawidłową organizacją mediacji akademickich w Uniwersytecie Rzeszowskim. Rzecznik akademicki nie może być równocześnie mediatorem w rozumieniu Zarządzenia nr 150/2023 Rektora UR z dnia 24.10.2023 r. w sprawie mediacji akademickich.
6. Rzecznik akademicki prowadzi działania następcze określone w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych wprowadzonej odrębnym zarządzeniem Rektora UR.
7. Rzecznik akademicki ma obowiązek stałego podnoszenia swoich kompetencji.
8. Do dnia 31 stycznia każdego roku Rzecznik przekazuje Rektorowi UR pisemne sprawozdanie ze swojej działalności w poprzednim roku kalendarzowym.

§ 6

Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi, korupcji i innym zachowaniom niepożądanym

1. Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi, korupcji i innym zachowaniom niepożądanym (zwana dalej: Komisją ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji) powołuje Rektor UR na czas trwania kadencji władz UR w składzie:
 - 1) Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi, korupcji i innym zachowaniom niepożądanym (dalej: Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji), który kieruje jej pracami;
 - 2) nie mniej niż troje przedstawicieli nauczycieli akademickich;
 - 3) przedstawiciel pozostałych pracowników.

2. Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji rozpatruje i opiniuje formalne skargi złożone przez członków wspólnoty Uniwersytetu Rzeszowskiego w zakresie mobbingu, korupcji i innych zachowań niepożądanych, przeciwko innym członkom wspólnoty Uniwersytetu Rzeszowskiego.
3. W przypadku gdy Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji zajmuje się skargą złożoną przez doktoranta lub studenta lub dotyczącą doktoranta lub studenta w skład Komisji Rektor powołuje przedstawiciela Samorządu Doktorantów UR lub Samorządu Studentów UR na czas procedowania tej skargi.
4. Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji ma obowiązek stałego podnoszenia swoich kompetencji.
5. Członkowie Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji biorą udział w szkoleniu prowadzonym przez Rzecznika akademickiego dwa razy w czasie trwania kadencji.
6. Do dnia 31 stycznia każdego roku Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji przekazuje Rektorowi UR pisemne sprawozdanie ze swojej działalności oraz działalności Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji w poprzednim roku kalendarzowym przy zachowaniu zasady poufności.

§ 7

Komisja ds. równego traktowania

1. Komisję ds. równego traktowania powołuje Rektor UR na czas trwania kadencji władz UR w składzie:
 - 1) pełnomocnik ds. równego traktowania, który kieruje jej pracami;
 - 2) nie mniej niż czworo przedstawicieli nauczycieli akademickich;
 - 3) przedstawiciel pozostałych pracowników.
2. Komisja ds. równego traktowania odpowiada za:
 - 1) kształtowanie polityk z zakresu różnorodności, równości, bezpieczeństwa i inkluzywności Uniwersytetu Rzeszowskiego;
 - 2) dbanie o implementację oraz w razie potrzeby nowelizację niniejszej Polityki;
 - 3) realizację aktualnego planu równości płci i innych obowiązujących polityk i planów;
 - 4) organizację powszechnych, systematycznych działań edukacyjnych, szkoleń i spotkań informacyjnych oraz przygotowywanie materiałów informacyjnych dla członków wspólnoty uczelni;
 - 5) monitorowanie sytuacji w UR w zakresie różnorodności, równości, bezpieczeństwa i inkluzywności, a tym także zapobiegania mobbingowi, dyskryminacji, korupcji i innym zachowaniom niepożądanym poprzez zbieranie i analizę stosownych danych statystycznych, prowadzenie konsultacji i badań wewnętrznych oraz publikację ich wyników;
 - 6) doradzanie władzom akademickim w zakresie różnorodności, równości, bezpieczeństwa i inkluzywności.
3. Pełnomocnik ds. równego traktowania ma obowiązek organizowania konsultacji otwartych dla wszystkich członków wspólnoty uczelni.

4. Pełnomocnik ds. równego traktowania ma obowiązek stałego podnoszenia swoich kompetencji.
5. Członkowie Komisji ds. równego traktowania biorą udział w szkoleniu prowadzonym przez Rzecznika akademickiego dwa razy w czasie trwania kadencji.
6. Do dnia 31 stycznia każdego roku Pełnomocnik ds. równego traktowania przekazuje Rektorowi UR pisemne sprawozdanie ze swojej działalności oraz działalności Komisji ds. równego traktowania w poprzednim roku kalendarzowym przy zachowaniu zasady poufności.

§ 8

Biuro ds. równego traktowania

1. Biuro ds. równego traktowania wspiera administracyjnie pracę Rzecznika akademickiego, Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji, Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji, Pełnomocnika ds. równego traktowania i Komisji ds. równego traktowania oraz Pełnomocnika ds. ochrony małoletnich.
2. Na wniosek Rzecznika akademickiego Rektor powołuje konsultantów Biura ds. równego traktowania służących swoją wiedzą i umiejętnościami w określonym zakresie podmiotom wymienionym w § 8 ust. 1.
3. Bieżący nadzór organizacyjny nad pracą Biura ds. równego traktowania sprawuje Rzecznik akademicki.
4. Pracownicy Biura ds. równego traktowania mają obowiązek stałego podnoszenia swoich kompetencji.

§ 9

Wsparcie

Uniwersytet Rzeszowski zapewnia Rzecznikowi akademickiemu, Pełnomocnikowi ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji oraz Pełnomocnikowi ds. równego traktowania potrzebne wsparcie finansowe, administracyjne, organizacyjne, prawne, informatyczne oraz wsparcie w zakresie ochrony danych osobowych w wykonywaniu ich obowiązków.

Rozdział 3

Postępowanie przed Komisją ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji

§ 10

Skarga do Komisji

1. Przed złożeniem skargi do Rektora za pośrednictwem Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji każdy członek wspólnoty uczelni ma prawo do spotkania i konsultacji z Pełnomocnikiem Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji.
2. Skarga do Rektora za pośrednictwem Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji wnoszona jest na piśmie, zgodnie z zapisami niniejszej polityki wraz z dowodami potwierdzającymi zaistniałe zdarzenie (załącznik nr 3 do niniejszej polityki).

3. Skargę anonimową oraz skargę złożoną przeciwko podmiotowi, który nie należy do wspólnoty Uniwersytetu Rzeszowskiego Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji pozostawia się bez rozpoznania.
4. Jeśli skarga jest niepodpisana, nie zawiera dowodów potwierdzających zaistniałe zdarzenie lub zawiera inne braki uniemożliwiające wszczęcie postępowania Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji wzywa składającego skargę do uzupełnienia braków w terminie 7 dni pod rygorem pozostawienia skargi bez rozpoznania.
5. Prowadzone przez Komisję postępowanie nie ogranicza w żaden sposób członka wspólnoty uniwersyteckiej z możliwości dochodzenia ochrony prawnej na podstawie odrębnych przepisów, w tym wstąpienia na drogę sądową.

§ 11

Postępowanie wstępne

1. Przed rozpoczęciem postępowania przed Komisją Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji ocenia czy sprawa może być rozwiązana polubownie z pomocą Rzecznika akademickiego lub poprzez mediację zgodnie z zasadami określonymi przez odrębne zarządzenia Rektora UR i informuje o tym skarżącego proponując polubowny sposób rozwiązania sprawy. Jeśli w terminie 7 dni od dnia poinformowania skarżącego, skarżący nie wyraził zgody na mediację, sprawa podlega rozpoznaniu przez Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji.
2. W przypadku podjęcia działań przez Rzecznika akademickiego w trybie, o którym mowa w ust. 1, po ich zakończeniu zawiadamia on o tym fakcie Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji.
3. W przypadku przeprowadzenia postępowania mediacyjnego zakończonego ugodą, mediator akademicki powiadamia o tym fakcie Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji.

§ 12

Postępowanie wyjaśniające przed Komisją ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji

1. O ile sprawa nie została zakończona w trybie, o którym mowa w § 11 ust. 2 lub 3, Komisja wszczyna postępowanie wyjaśniające.
2. Postępowanie wyjaśniające ma na celu ustalenie czy zaistniało zdarzenie mobbingu, korupcji lub innego zachowania niepożądanego, a następnie sformułowanie i przekazanie Rektorowi UR opinii dotyczącej przedmiotu zgłoszenia oraz rekomendacji dotyczącej możliwych dalszych działań.
3. Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji zwołuje Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji w terminie nie później niż 21 dni roboczych od dnia zakończenia postępowania wstępnego (§ 11 ust. 1), a jeśli ten tryb nie odbył się, od dnia prawidłowego złożenia przez członka wspólnoty uczelni skargi wraz z dowodami potwierdzającymi zaistniałe zdarzenie.

4. Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji zobowiązana jest do rozpatrywania spraw z zachowaniem zasad:
 - 1) neutralności;
 - 2) poufności;
 - 3) bezstronności.
5. W toku prowadzonego postępowania, w celu ustalenia stanu faktycznego, Komisja ma prawo:
 - 1) wglądu we wszystkie dokumenty, niezbędne do wyjaśnienia sprawy;
 - 2) wysłuchania wyjaśnień osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby, której sprawa dotyczy;
 - 3) wysłuchania osób wskazanych przez zgłaszającego oraz osobę, której sprawa dotyczy, jako świadków zdarzeń;
 - 4) przeprowadzenia innych czynności, które mają istotne znaczenie w postępowaniu przed Komisją.
6. Jeśli w toku postępowania osoba, która złożyła skargę lub której skarga dotyczy, utraci status pracownika Uniwersytetu, studenta lub doktoranta, Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji umarza postępowanie ze względu na jego bezprzedmiotowość i informuje o tym osobę, która złożyła skargę.
7. Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji czuwa nad prawidłowym przebiegiem posiedzeń Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji, które przebiegają w trybie niejawnym.
8. Na posiedzenia Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji zapraszany jest Rzecznik akademicki w charakterze obserwatora, który zobowiązany jest do zachowania poufności.
9. Z postępowania wyjaśniającego wyłączany jest członek Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji, którego skarga dotyczy lub pozostający w stosunku bezpośredniej nadrzędności i podległości służbowej wobec osoby, której skarga dotyczy.
10. W przypadku, gdy postępowanie dotyczy któregoś z członków Komisji, w jego miejsce niezwłocznie powoływany jest inny pracownik wskazany przez Rektora.
11. Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji oraz członkowie Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji przed każdym posiedzeniem składają stosowne oświadczenie, zgodne z załącznikiem nr 2 do niniejszej Polityki.
12. Z każdego posiedzenia sporządza się listę obecności oraz protokół, który podpisują wszyscy obecni na posiedzeniu członkowie Komisji.

§ 13

Zakończenie postępowania przed Komisją ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji

1. Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji kończy postępowanie wyjaśniające w terminie trzech miesięcy od dnia złożenia przez członka wspólnoty uczelni skargi.
2. W uzasadnionych przypadkach Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji może przedłużyć postępowanie o kolejne trzy miesiące.

3. Przewodniczący w ciągu 14 dni od zakończenia postępowania wyjaśniającego:
 - 1) przedstawia Rektorowi pisemną opinię w sprawie będącej przedmiotem postępowania wraz z uzasadnieniem oraz rekomendacjami.
 - 2) informuje zainteresowane strony o przekazaniu opinii do Rektora nie ujawniając jej treści.
4. Dokumentacja dotycząca każdego, indywidualnego postępowania, przechowywana jest przez Biuro ds. równego traktowania przez okres czterech lat, od daty zakończenia postępowania.
5. Dokumentacja, bez względu na formę jej utrwalenia, objęta jest tajemnicą zawodową i przechowywana w Biurze ds. równego traktowania.
6. Znajdujące się w aktach postępowania wyjaśniającego dane osobowe wszystkich stron, podlegają ochronie przewidzianej dla danych osobowych.

§ 14

Działania Rektora po otrzymaniu opinii Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji

1. Rektor UR po zapoznaniu się z opinią Komisji może zdecydować o:
 - 1) zobowiązaniu do udziału w stosownym szkoleniu wskazane osoby lub grupy osób;
 - 2) dokonaniu zmian kadrowych lub organizacyjnych;
 - 3) nałożeniu kary porządkowej lub dyscyplinarnej;
 - 4) poleceniu odpowiedniemu rzecznikowi dyscyplinarnemu prowadzenia postępowania wyjaśniającego i w razie istnienia podstaw rozpoczęcie procedury dyscyplinarnej;
 - 5) rozwiązaniu stosunku pracy lub o rozwiązaniu umowy w przypadku umów cywilnoprawnych;
 - 6) podjęciu innych działań.
2. Rektor UR, w ciągu miesiąca od otrzymania opinii Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji, informuje pisemnie o ewentualnych dalszych czynnościach podjętych w sprawie zgłaszającego skargę, osobę obwinioną, Rzecznika akademickiego oraz samą Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji.
3. Rektor monitoruje realizację działań następczych.
4. Rektor może o ewentualnych dalszych czynnościach podjętych w sprawie poinformować inne osoby, w szczególności bezpośredniego przełożonego pracownika, kierownika kierunku, na którym studiuje student lub Dyrektora Szkoły Doktorskiej.
5. Rozstrzygnięcie Rektora kończy postępowanie wyjaśniające.

Rozdział 4

Postanowienia końcowe

§ 15

Okresowa ocena Polityki

1. Komisja ds. równego traktowania oraz Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji spotykają się nie rzadziej niż raz w roku na wspólnym posiedzeniu, na które zapraszany jest także Rzecznik akademicki, w celu omówienia współpracy pomiędzy podmiotami wykonującymi zadania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, korupcji i innym zachowaniom niepożądanym.
2. Polityka podlega okresowej ocenie przez Komisję ds. równego traktowania nie rzadziej niż raz podczas kadencji władz uniwersyteckich.
3. Dokonując okresowej oceny Polityki Komisja ds. równego traktowania bierze pod uwagę opinie związków zawodowych, samorządu studentów, samorządu doktorantów, Komisji ds. mobbingu i korupcji oraz Rzecznika akademickiego.
4. Pisemne wnioski z przeprowadzonej okresowej oceny Komisja ds. równego traktowania przedstawia Rektorowi.

§ 16

W sprawach nieuregulowanych niniejszym zarządzeniem, mają odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego, Kodeksu postępowania cywilnego a także, ustawy z dnia 3 grudnia 2010 o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2023 poz. 970 z późn. zm.)

REKTOR
Uniwersytetu Rzeszowskiego

Prof. dr hab. n. med. Adam Reich