

[3] WYKAZ SPRAW DO PILNEJ REALIZACJI

1. Uregulowanie zgłaszania spraw pracowniczych, studenckich i doktoranckich w kanałach wewnętrznych Uniwersytetu Łódzkiego.
2. Stworzenie uczelnianej listy mediatorów.
3. Pilna zmiana wzoru skargi dotyczącej mobbingu – biorąc pod uwagę zasadę domniemania niewinności za niewłaściwy należy uznać wymóg jednoznacznego określenia kogoś mobberem, a kogoś mobbowanym oraz równie jednoznaczne stwierdzenie, że wystąpił mobbing; do tego zadaniem Komisji winno być badanie okoliczności pod kątem możliwości wystąpienia mobbingu.
4. Dbłość o spójność, transparentność i przejrzystość procedur, w tym publikację wszystkich informacji na stronach UŁ, z uwzględnieniem składów komisji i zespołów.
5. Postanowienia o czasie postępowań, kierując się zasadą szybkiej i adekwatnej prewencji (wydanie rekomendacji), w tym także określenie terminu dla Rektora na zapoznanie się z opiniami komisji i zespołów i wydanie decyzji, o ile taka jest wymagana w sprawie. Przesyłanie tej informacji do wiadomości składów orzekających.
6. Wprowadzenie zakazu dublowania się w zasiadaniu w Komisji Antymobbingowej i Zespołu ds. Dyskryminacji, a także Komisji Pojednawczej oraz szczególna dbłość o bezstronność członków Zespołów (poprzez konieczność wyłączenia się ze składu w sytuacji podejrzenia występowania związków z pokrzywdzonym albo podejrzanym o naruszenia).
7. Wydzielenie w Rektoracie pomieszczenia na przesłuchania stacjonarne, a w niektórych przypadkach wspieranie RD osobą protokolanta; jest to ważne, ponieważ nierzadko występują sytuacje trudne, grożące niebezpieczeństwem ataku słownego, psychologicznego, czy nawet fizycznego na RD.

Obowiązujący wzór:

(imię i nazwisko wnioskodawcy)

(nr pracownika)

(komórka organizacyjna)

Rektor UŁ/Komisja Antymobbingowa

SKARGA

Zwracam się z prośbą o rozpatrzenie mojej skargi dotyczącej wystąpienia mobbingu w Uniwersytecie Łódzkim.

Pracownikiem mobbingowanym jest,

(imię i nazwisko, komórka organizacyjna)

natomiast pracownikiem dopuszczającym się mobbingu jest

.....

(imię i nazwisko, komórka organizacyjna)

UZASADNIENIE

(opis zachowań/zdarzeń z uwzględnieniem: czasu i miejsca zdarzeń, częstotliwości zdarzeń, okoliczności towarzyszących, świadków zdarzeń lub świadków następstw zdarzeń, ewentualnych dowodów na poparcie przedstawionego opisu zdarzeń)

PRZYKŁADOWA ZMIANA TREŚCI I:

Zwracam się z prośbą o rozpatrzenie mojej skargi dotyczącej zachowań, które oceniam jako przemocowe w środowisku pracy w Uniwersytecie Łódzkim.

Osoba zgłaszająca naruszenia (pracownik):

.....,

(imię i nazwisko, komórka organizacyjna)

Osoba/osoby wskazane jako dopuszczające się określonych naruszeń w środowisku pracy

.....

(imię i nazwisko, komórka organizacyjna)

UZASADNIENIE

(opis zachowań/zdarzeń z uwzględnieniem: czasu i miejsca zdarzeń, częstotliwości zdarzeń, okoliczności towarzyszących, świadków zdarzeń lub świadków następstw zdarzeń, przedstawienie (załączenei) innych dowodów na poparcie przedstawionego opisu zdarzeń)

PRZYKŁADOWA ZMIANA TREŚCI II:

Zwracam się z prośbą o zbadanie sprawy pod kątem możliwości wystąpienia naruszeń w środowisku pracy UŁ. . Sprawa dotyczy działań podejmowanych przez ... wobec ...

Uzasadnienie podejrzenia: