

**Zarządzenie nr RK.021.52.2019**  
**Rektora Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku**  
**z dnia 30 grudnia 2019 r.**  
**w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi,**  
**dyskryminacji i innym działaniom niepożądanym w Wyższej Szkole**  
**Finansów i Zarządzania w Białymstoku**

Na podstawie art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.), art. 94 pkt 2b i 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.) oraz § 76-79 Regulaminu pracy Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku, zarządza się, co następuje:

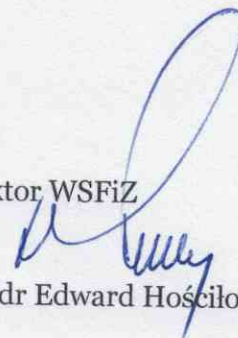
**§ 1**

1. Wprowadza się Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym działaniom niepożądanym w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Białymstoku.
2. Regulamin, o którym mowa w ust. 1 stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

**§ 2**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor WSiFiZ

  
Doc. dr Edward Hościłowicz

**Załącznik do Zarządzenia nr RK.021.52.2019  
Rektora Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku  
z dnia 30 grudnia 2019 roku  
w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi,  
dyskryminacji i innym działaniom niepożądanym w  
Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Białymstoku**

**REGULAMIN  
przeciwdziałania mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych  
w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Białymstoku**

**§ 1  
Zasady ogólne**

1. Regulamin określa zasady i sposób postępowania w procesie przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Białymstoku i ma zastosowanie do wszystkich członków społeczności akademickiej.
2. Wszelki mobbing, dyskryminacja oraz inne zachowania niepożądane, w tym molestowanie i molestowanie seksualne w miejscu pracy są zabronione.
3. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami społeczności Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania, w tym między przełożonymi i podwładnymi, oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej.
4. Kierownicy jednostek organizacyjnych oraz bezpośredni przełożeni pracowników przeciwdziałają zachowaniom mającym cechy mobbingu, dyskryminacji oraz innym zachowaniom niepożądanym i reagują na ich przejawy.
5. Bezpodstawne pomawianie o mobbing, dyskryminację oraz inne zachowania niepożądane jest zabronione i może być również przedmiotem postępowania uregulowanego niniejszym regulaminem.

**§ 2  
Definicje używanych pojęć**

Użyte w regulaminie określenia oznaczają:

- 1) Uczelnia – Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku;
- 2) jednostka organizacyjna – jednostka organizacyjna Uczelni w rozumieniu § 28 Statutu Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku;
- 3) przełożony – przełożony w rozumieniu Regulaminu pracy Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku.
- 4) mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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;
- 5) dyskryminacja – każde nierówne traktowanie osoby 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, status społeczny lub ekonomiczny. Dyskryminacją ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

- 6) zainteresowany – pracownik, student lub słuchacz studiów podyplomowych, który uznaje, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji lub innym zachowaniom niepożądanym.

### **§ 3**

#### **Organy antymobbingowe i antydyskryminacyjne**

W celu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym, a także ich skutkom, w Uczelni powołuje się Komisję ds. Przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym oraz Rzecznika Akademickiego.

### **§ 4**

#### **Komisja ds. Przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym**

1. Rozpatrywanie spraw przez Komisję ds. Przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym, zwaną dalej „Komisją”, odbywa się z zachowaniem zasad:
  - 1) bezzwłoczności;
  - 2) poufności;
  - 3) bezstronności.
2. Komisja liczy od 3 do 5 członków powoływanych na kadencję równą kadencji organów Uczelni, spośród pracowników Uczelni cieszących się nieposzlakowaną opinią. Członków Komisji powołuje i odwołuje Rektor, wskazując przewodniczącego Komisji.
3. Członkostwo w Komisji wygasa:
  - 1) z upływem kadencji;
  - 2) w wyniku rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy;
  - 3) w przypadku odwołania przez Rektora;
  - 4) w przypadku śmierci członka Komisji.
4. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w szczególności w przypadku:
  - 1) złożenia przez członka Komisji rezygnacji z pełnionej funkcji;
  - 2) choroby członka Komisji lub długotrwałego wyjazdu albo innej nieobecności uniemożliwiającej realizację zadań członka Komisji;
  - 3) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego bądź prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej.
5. Członkowie Komisji powinni posiadać wiedzę i doświadczenie w zakresie prawa pracy, w tym problematyki mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym, a także być przeszkoleni przez Inspektora Ochrony Danych Osobowych w zakresie znajomości przepisów i procedur dotyczących ochrony danych osobowych.
6. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa kierownik każdej jednostki organizacyjnej obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych



dokumentów oraz udzielenia informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.

7. Komisja może uchwalić szczegółowy regulamin swojego działania, który podlega zatwierdzeniu przez Rektora.
8. Do dnia 15 lutego każdego roku Komisja przedstawia Rektorowi pisemne sprawozdanie ze swojej działalności.
9. Osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszonego mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych, zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku, a także nie mogą kopiować ani rozpowszechniać dokumentów dotyczących sprawy.
10. W przypadku, gdy przeciwko osobie będącej członkiem Komisji zostanie wszczęte postępowanie karne, karnoskarbowe bądź w sprawie mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych, przed jakimkolwiek organem, ma ona obowiązek niezwłocznie poinformować o tym Przewodniczącą Komisji i powstrzymać się od prac w Komisji do czasu zakończenia postępowania.

## **§ 5**

### **Rzecznik Akademicki**

1. Rzecznika Akademickiego, zwanego dalej „Rzecznikiem”, powołuje i odwołuje Rektor, określając jego zadania.
2. Do zadań Rzecznika należy w szczególności:
  - 1) przyjmowanie i badanie zgłoszeń oraz podejmowanie działań, o których mowa w § 6;
  - 2) zbieranie danych na temat przejawów mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych;
  - 3) zbieranie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądany;
  - 4) podejmowanie inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądany, w tym w zakresie upowszechnienia wiedzy na temat mobbingu w miejscu pracy.
3. Do dnia 15 lutego każdego roku Rzecznik przekazuje Rektorowi raport dotyczący problematyki mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych w Uczelni w roku poprzednim, wraz z wnioskami co do możliwych działań Uczelni w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądany oraz zapobiegania konfliktom w pracy.

## **§ 6**

### **Postępowanie wstępne**

1. Każdy zainteresowany, który uzna, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji lub innym zachowaniom niepożądany jest uprawniony do zgłoszenia tego w formie pisemnej do Rzecznika.
2. Zgłoszenie dotyczące mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądany powinno zawierać w szczególności przedstawienie stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy lub sprawców. Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu.
3. Rzecznik wstępnie bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą.
4. Po zbadaniu sprawy Rzecznik podejmuje dalsze działania:



- 1) po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia mobbingu, dyskryminacji lub innego zachowania niepożądanego Rzecznik niezwłocznie przekazuje sprawę Przewodniczącemu Komisji w celu wszczęcia postępowania, o którym mowa w § 7 ust. 1;
- 2) jeśli przedstawione w zawiadomieniu okoliczności nie wyczerpują wszystkich znamion mobbingu, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych Rzecznik może:
  - a) podjąć próbę polubownego rozstrzygnięcia sporu,
  - b) skierować zgłaszającego, za jego zgodą, do właściwej jednostki Uczelni, która może służyć pomocą w rozwiązaniu problemu,
  - c) uznać zgłoszenie za nieuzasadnione.
5. W przypadku, gdy mobbing, dyskryminacja i inne zachowania niepożądane dotyczą Rzecznika, Rzecznik zgłoszenie składa do Rektora. Przepisy postępowania określone w § 6 stosuje się odpowiednio.

## **§ 7**

### **Czynności podejmowane przez Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym.**

1. W ciągu 14 dni od wpłynięcia sprawy Przewodniczący Komisji wyznacza trzyosobowy Skład Opiniujący Komisji, którego zadaniem jest ustalenie stanu faktycznego i ocena, czy uprawdopodobnione zostało podejrzenie mobbingu, dyskryminacji lub innego zachowania niepożądanego.
2. Do Składu Opiniującego Komisji nie może być powołany członek Komisji, który jest stroną prowadzonego postępowania albo pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku faktycznym lub prawnym, że wynik sprawy mógłby mieć wpływ na jego prawa i obowiązki.
3. Skład Opiniujący Komisji obraduje na posiedzeniach. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
4. Skład Opiniujący Komisji jest upoważniony do:
  - 1) wglądu w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy;
  - 2) wysłuchania dokonującego zgłoszenia oraz obwinionego o mobbing, dyskryminację lub inne zachowanie niepożądane;
  - 3) wezwania i wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadkowie zdarzeń;
  - 4) przeprowadzenia innych działań, które miałyby istotne znaczenie w postępowaniu wyjaśniającym.
5. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Skład Opiniujący Komisji zwykłą większością głosów podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia i przygotowuje pisemną opinię w tej sprawie wraz z uzasadnieniem.

## **§ 8**

### **Zamknięcie postępowania przed Komisją**

W ciągu 14 dni od zakończenia postępowania Przewodniczący Komisji przekazuje opinię Składu Opiniującego Komisji wraz z uzasadnieniem Rektorowi, dokonującemu zgłoszenia, domniemanemu sprawcy oraz jego przełożonym.



**§ 9**  
**Upowszechnianie wiedzy o procedurze antymobbingowej i  
antydiskryminacyjnej**

1. Tekst niniejszego regulaminu zostaje udostępniany pracownikom w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej za pomocą poczty elektronicznej oraz poprzez dostęp do regulaminu w wersji papierowej u kierowników jednostek organizacyjnych Uczelni oraz w Dziale Kadr i Płac.
2. Ponadto zgodnie z postanowieniami Regulaminu pracy Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku, Uczelnia udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji. Pracownik poświadczają własnoręcznym podpisem zapoznanie z tekstem o równym traktowaniu, który to wpina się do akt pracownika.

**10**  
**Postanowienia końcowe**

1. Tekst niniejszego regulaminu zostanie udostępniony na stronie internetowej Uczelni.
2. Regulamin wchodzi w życie z dniem 30.12.2019 roku.

  
REKTOR  
doc. dr Edward Hościłowicz