

ZARZĄDZENIE REKTORA nr 61/2017/2018
z dnia 17 maja 2018 r.
w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki
Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej
w Akademii WSB

Działając na podstawie art.94³ §1, art. 94 pkt 2b Ustawy z dnia 26.06.1974r. Kodeks Pracy (Dz.U.nr 21, poz.94 z 1998 roku – tekst jednolity z późn. zmian.), oraz w związku z § 10 ust. 1 i ust.3 pkt. 2 Statutu Akademii WSB, zarządza się co następuje:

§1

W celu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji wprowadzam Wewnętrzną Politykę Antymobbingową i Antydyskryminacyjną w brzmieniu określonym w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zobowiązuję wszystkich Kierowników działów do zapoznania podległych im pracowników z treścią niniejszego zarządzenia. Treść niniejszego zarządzenia oraz załącznika są jawne i podlegają udostępnieniu studentom i słuchaczom Akademii WSB.

§ 3

Pracownicy podejmujący pracę w Akademii WSB po wejściu w życie niniejszego zarządzenia będą zapoznawani z jego treścią przez pracowników Działu Kadr i Płac.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR



Prof. nadzw. dr Zdzisława Dacko-Pikiewicz

**Załącznik
do zarządzenia Rektora Akademii WSB
nr 61/2017/2018
z dnia 17 maja 2018 r.**

**Wewnętrzna Polityka
Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna
w Akademii WSB**

**Rozdział I
Postanowienia ogólne**

§ 1.

1. Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w Akademii WSB jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu i dyskryminacji. Polityka ta ma zastosowanie zarówno do pracowników Akademii WSB jak też jest deklaracją zasad postępowania dla całej społeczności Akademickiej.
2. W Akademii WSB propaguje się i stosuje się zasadę pełnej tolerancji i poszanowania dla każdego człowieka w duchu humanistycznych wartości, bez względu na pochodzenie, płeć, wiek, wykształcenie, przekonania religijne, przekonania polityczne, stan zdrowia, niepełnosprawność, przynależność etniczną, przynależność związkową, orientację seksualną.

§ 2.

Ilekcroć w Wewnętrznej Polityce jest mowa o:

- 1) **Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej**, zwanej dalej „WPA”, rozumie się przez to zasady przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Akademii WSB,
- 2) **mobbingu** - rozumie się przez to 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;
- 3) **dyskryminacji** – rozumie się przez to nierówne traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia

w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, , a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jak też rozumie się przez to nierówne traktowanie studenta, słuchacza kursanta - w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej jak i pośredniej, w tym również:

- a) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika lub uprawnionego i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie);
 - b) niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika lub uprawnionego, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, bądź uprawnionego w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, na które mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne);
 - c) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 4) **Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej**, zwanej dalej „Komisją” - rozumie się przez to organ kolegialny powoływany w Akademii WSB do rozpatrywania skarg o mobbing oraz dyskryminacje;
- 5) **pracodawcy** - rozumie się przez to Akademię WSB reprezentowaną przez Rektora
- 6) **pracownika** - rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Akademią WSB
- 7) **uprawnionym** – rozumie się przez to każdą osobę potencjalnie dotkniętą dyskryminacją w Akademii WSB, są to członkowie społeczności akademickiej, w tym studenci i słuchacze.

Rozdział II

Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej (WPA)

§ 3.

1. Priorytetowym celem wprowadzenia WPA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji w społeczności Akademii WSB.
2. Uczelnia jako pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy Akademii WSB było wolne od mobbingu, dyskryminacji oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników. Akademia jako Uczelnia podejmuje starania, by środowisko nauki i rozwoju w Akademii WSB było wolne dla każdego członka społeczności

- akademickiej od mobbingu, dyskryminacji oraz innych form przemocy czy nietolerancji.
3. W Akademii WSB nie akceptuje się mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej, bądź przejawów dyskryminacji, bez względu na to czy skierowane są one do pracownika, studenta, słuchacza czy kursanta.
 4. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu oraz dyskryminacji. Zobowiązuje się wszystkich członków społeczności akademickiej do przeciwdziałania stosowania dyskryminacji przez inne osoby.
 5. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu lub dyskryminacji bądź stosowanie mobbingu czy dyskryminacji może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jak też może być podstawą odpowiedzialności dyscyplinarnej – tak pracownika, jak i studenta.
 6. Każdy pracownik czy uprawniony (student, słuchacz, kursant), który czuje się ofiarą mobbingu lub dyskryminacji ma prawo żądać podjęcia przez Akademię WSB działań zmierzających do wyeliminowania tych zjawisk, zniwelowania ich skutków oraz zastosowania przewidzianych przez przepisy prawa sankcji wobec osób dopuszczających się danego naruszenia.
 7. Bezpodstawne pomawianie o mobbing lub dyskryminację jest zabronione.

Rozdział III

Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne

§ 4.

1. Rektor Akademii WS wyznacza spośród pracowników cieszących się autorytetem i zaufaniem osobę upoważnioną do przyjmowania skarg dotyczących zjawiska mobbingu oraz dyskryminacji w Uczelni.
2. Pracownik lub uprawniony, który uzna, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji może fakt ten zgłosić ustnie lub pisemnie, w formie skargi, osobie wyznaczonej przez Rektora, a jeżeli sprawa dotyczy tej osoby, bezpośrednio Rektorowi Akademii WSB.
3. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu lub dyskryminacji. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
4. Osoby dopuszczające się mobbingu lub dyskryminacji podlegają odpowiedzialności przewidzianej przez obowiązujące przepisy prawa, a w szczególności przepisy kodeksu pracy, kodeksu karnego, ustawy prawo o szkolnictwie wyższym oraz kodeksu cywilnego.
5. Stosowanie mobbingu lub dyskryminacji oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do takich

działań, jak również akceptowanie jego przejawów może być uznane w konkretnych okolicznościach za:

- 1) naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i skutkować sankcjami przewidzianymi w przepisach prawa, w tym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia lub udzieleniem kar dyscyplinarnych w trybie i na zasadach określonych kodeksem pracy,
- 2) postępowanie nieetyczne i stanowiące czyn niegodny studenta lub nauczyciela akademickiego, co może aktualizować odpowiedzialność dyscyplinarną – odpowiednio studenta oraz nauczyciela akademickiego.

§ 5.

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing lub/i dyskryminację prowadzi Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna, każdorazowo powoływana przez Rektora do rozpatrzenia danego przypadku.
2. Skład Komisji proponuje Rektorowi osoba, o której mowa w §4 ust.1, pełniąca funkcję przewodniczącego Komisji. Na pisemny wniosek osoby wnoszącej skargę w skład Komisji może być powołany wskazany przez skarżącego pracownik reprezentujący w trakcie postępowania jego interes.
3. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy bezpośrednio lub pośrednio skarga ani kierownik komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony skarżący pracownik.
4. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi.
5. Postępowanie przed Komisją jest prowadzone w sposób zapewniający bezstronność i obiektywizm i ma charakter poufny.
6. Po wysłuchaniu skarżącego oraz obwinionego o stosowanie mobbingu czy dyskryminacji i ewentualnych świadków, oraz rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje Rektorowi Akademii WSB.
7. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Dział Kadr i Płac Akademii WSB, który w szczególności:
 - 1) protokołuje posiedzenia Komisji;
 - 2) gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem, przez okres 3 lat;
 - 3) przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji oraz ocenę zasadności skargi sporządzoną przez Komisję, przez okres 3 lat.
8. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a posiedzenia Komisji są tajne.

9. Strony postępowania zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich informacji powziętych w związku z udziałem w postępowaniu przed Komisją.
10. Członkowie Komisji zobowiązani są do zachowania poufności co do wszystkich informacji powziętych w związku ze sprawowaną przez nich funkcją.
11. Dane osobowe pozyskane w trakcie prac Komisji podlegają ochronie zgodnie zobowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.

§ 6.

W razie uznania skargi za zasadną, Rektor podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 7.

1. Osoba, o której mowa w §4 ust.1 sporządza w terminie do dnia 31 października każdego roku informację dotyczącą funkcjonowania i realizacji WPA za poprzedni rok akademicki i przedkłada ją Rektorowi .
2. Informacja winna zawierać w szczególności ilość podjętych postępowań oraz sposób ich załatwienia, a także ewentualne wnioski dotyczące funkcjonowania i realizacji WPA.
3. Pracodawca raz w roku dokonuje oceny funkcjonowania i realizacji WPA.

REKTOR


Prof. nadzw. dr Zdzisława Dacko-Pikiewicz