



Zarządzenie nr 49
Rektora Wyższej Szkoły Biznesu w Gorzowie Wlkp.
z dnia 12. grudnia 2021 roku

w sprawie: Regulaminu przeciwdziałania dyskryminacji

Na podstawie §23 ust. 1. Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2021r. poz. 478 z późn. zm.), art. 18³ i nast., art. 94³ Kodeksu pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

1. Wprowadza się Regulamin przeciwdziałania dyskryminacji w Wyższej Szkole Biznesu w Gorzowie Wielkopolskim.
2. Regulamin, o którym mowa w ust. 1, stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Regulamin, o którym mowa w § 1, wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników i studentów.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR
WYŻSZEJ SZKOŁY BIZNESU
w Gorzowie Wielkopolskim
.....
dr Anna Czekirda

dr Anna Czekirda

Rektor WSB


ADWOKAT
Krzysztof Kowalski

REGULAMIN
przeciwdziałania dyskryminacji
w Wyższej Szkole Biznesu
w Gorzowie Wielkopolskim

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Pojęcia użyte w Regulaminie przeciwdziałania dyskryminacji, zwanym dalej Regulaminem, oznaczają:
 - 1) Uczelnia – Wyższa Szkoła Biznesu w Gorzowie Wielkopolskim;
 - 2) pracownik – osobę zatrudnioną w Wyższej Szkole Biznesu w Gorzowie Wielkopolskim w ramach stosunku pracy;
 - 3) student – osoba kształcąca się na studiach I stopnia (licencjackich) lub II stopnia (magisterskich) w Wyższej Szkole Biznesu w Gorzowie Wielkopolskim;
 - 4) słuchacz - osoba kształcąca się na studiach podyplomowych w Wyższej Szkole Biznesu w Gorzowie Wielkopolskim;
 - 5) dyskryminacja – nierówne traktowanie w jakimkolwiek zakresie, w szczególności nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz dostępu do kształcenia na prowadzonych przez Uczelnię studiach, w tym ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy albo na umowę cywilnoprawną. Definicję odpowiednio stosuje się w stosunku do studentów i słuchaczy;
 - 6) strona postępowania – osobę wnoszącą skargę lub osobę, przeciwko której skarga została wniesiona;
 - 7) ustawa – ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.).
2. Regulamin określa zasady przeciwdziałania dyskryminacji w Uczelni.

Ogólne zasady wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej

§ 2

1. Priorytetowym celem wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami i/lub studentami i/lub słuchaczami.
2. Uczelnia sprzeciwia się dyskryminacji i nie akceptuje żadnych form przemocy psychicznej lub fizycznej.
3. Uczelnia prowadzi takie działania, by środowisko akademickie było wolne od dyskryminacji oraz innych form przemocy.
4. Wewnętrzna polityka antydyskryminacyjna jest realizowana przez:
 - 1) monitorowanie wszelkich niepożądanych zjawisk i zachowań:
 - a) występujących między pracownikami i/lub studentami i/lub słuchaczami, takich jak: nieporozumienia, rozsiewanie plotek, oszczerstwa,
 - b) nakierowanych na konkretnego pracownika/ studenta/ słuchacza, takich jak: zastraszanie, nękanie, ośmieszanie, izolowanie, ignorowanie, upokarzanie,
 - c) innych naruszających zasady współżycia społecznego zanim nabiorą znamion dyskryminacji;

- 2) szybkie reagowanie i rozwiązywanie konfliktów oraz wyciąganie konsekwencji wobec osób dopuszczających się nagannych zachowań;
- 3) udzielanie wsparcia pracownikom/ studentom/ słuchaczom, którzy zgłoszą występowanie problemów w Uczelni lub zwrócą się z prośbą o pomoc w rozwiązaniu konfliktu;
- 4) zapewnienie pracownikom/ studentom/ słuchaczom możliwości złożenia skargi do władz Uczelni;
- 5) współpracę z Samorządem Studentów działającym na Uczelni.

Obowiązki Uczelni i pracownika/ studenta/ słuchacza w zakresie kształtowania relacji

§ 3

1. Do obowiązków Uczelni w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji należy:
 - 1) przestrzeganie zasad wynikających z przepisów prawa pracy i Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
 - 2) poszanowanie godności osobistej pracownika/ studenta/ słuchacza;
 - 3) poszanowanie przekonań światopoglądowych i politycznych pracownika/ studenta/ słuchacza;
 - 4) stosowanie obiektywnych ocen wyników pracy, umiejętności, kompetencji i doświadczenia pracowników/ studentów/ słuchaczy;
 - 5) poszanowanie prawa pracowników/ studentów/ słuchaczy do tworzenia i przynależności do organizacji uprawnionych do reprezentowania ich interesów;
 - 6) przeciwdziałanie stosowaniu obraźliwego języka i mowy nienawiści;
 - 7) przeciwdziałanie psychicznemu, fizycznemu i seksualnemu dręczeniu pracowników/ studentów/ słuchaczy.
2. Do obowiązków pracownika/ studenta/ słuchacza w zakresie wewnętrznej polityki antidyskryminacyjnej należy:
 - 1) podjęcie wszelkich starań, aby zjawisko dyskryminacji nie występowało w Uczelni;
 - 2) rozwiązywanie konfliktów z innymi pracownikami i/lub studentami, i/lub słuchaczami bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, a także bez szkody dla toku pracy i nauki;
 - 3) niewykorzystywanie posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie pracy w celach innych niż te, dla których zostały one udostępnione;
 - 4) reagowanie na zauważone przejawy dyskryminacji i zgłaszanie tych zdarzeń zgodnie z obowiązującą procedurą;
 - 5) wykorzystywanie dostępnych środków w celu dbałości o własną godność i bezpieczeństwo.
3. Strony powinny dążyć do rozwiązania wszelkich kwestii spornych, w pierwszej kolejności w sposób polubowny, ze szczególnym uwzględnieniem możliwości mediacji we współpracy z Lubuskim Centrum Arbitrażu i Mediacji.

Zachowania o charakterze dyskryminacji

§ 4

1. Za zachowanie dyskryminacyjne uznaje się w szczególności:
 - 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania;
 - 2) zachowanie niepożądane, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika/ studenta/ słuchacza i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie);
 - 3) zachowanie niepożądane o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika/ studenta/ słuchacza, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
 - 4) podżeganie, nawoływanie do przemocy lub nienawiści w formie komunikacji werbalnej lub niewerbalnej, która obejmuje wrogość wobec określonych jednostek lub grup osób wyodrębnionych na podstawie określonych cech, w szczególności płci, wieku,

- niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej;
- 5) różnicowanie sytuacji pracownika/ studenta/ słuchacza z jednej lub kilku przyczyn określonych w definicji, której skutkiem mogłyby być w szczególności:
 - a) odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy lub przyjęcia na studia,
 - b) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia pracownika albo pominięcie go przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - c) stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika/ studenta/ słuchacza z niepełnosprawnością.
 2. Katalog zachowań określony w ust. 1 ma charakter otwarty i nie wyczerpuje wszystkich możliwych sposobów stosowania dyskryminacji.

Odpowiedzialność

§ 5

W stosunku do pracownika/ studenta/ słuchacza, który dopuszcza się zachowań dyskryminujących, rektor podejmuje stosowne działania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Procedury postępowania

§ 6

Pracownik/ student/ słuchacz w przypadku:

- 1) spotkania się z praktyką, którą uzna za zachowanie dyskryminujące,
- 2) powzięcia wiedzy o wystąpieniu dyskryminacji,
- 3) uznania, że doświadczył dyskryminacji, ma prawo do złożenia skargi osobiście, w formie pisemnej potwierdzonej własnoręcznym podpisem lub za pomocą skrzynki mailowej, do Rektora.

Postanowienia końcowe

§ 8

Zobowiązuje się wszystkich pracowników/ studentów/ słuchaczy do zapoznania się z treścią Regulaminu.

§ 9

Procedury określone w niniejszym Regulaminie nie wykluczają możliwości dochodzenia przez pracownika/ studenta/ słuchacza roszczeń na drodze sądowej.