

**Zarządzenie nr 12/2019
z dnia 1 grudnia 2019 r.**

**Rektora Wyższej Szkoły Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych im. prof. Edwarda Lipińskiego
w Kielcach w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi
i molestowaniu seksualnemu w Wyższej Szkole Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych
im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach**

Na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U.2024.1571 t.j.) oraz § 9 ust. 4 pkt 1 Statutu Wyższej Szkoły Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam do stosowania Procedurę przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Wyższej Szkole Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach.

§ 2

Procedura przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Wyższej Szkole Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2020 r.

Kielce, dnia 1 grudnia 2019 r.

REKTOR
Tadeusz Dziekan

Procedura przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Wyższej Szkole Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach

§ 1. Postanowienia ogólne

1. Procedura określa zasady przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego oraz tryby postępowań antymobbingowych, antydyskryminacyjnych oraz przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.
2. Przepisy procedury stosuje się do pracowników, nauczycieli akademickich oraz studentów Wyższej Szkoły Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, zwanej dalej Uczelnią.

§ 2. Cele Procedury

1. Głównym celem procedury jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami, nauczycielami akademickimi oraz studentami Uczelni.
2. Władze Uczelni zobowiązane są podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w niniejszej Procedurze, celem zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą, przez osoby wskazane w ustępie powyżej, jak również w celu przeciwdziałania dyskryminacji pracowników i studentów oraz przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu wyżej wymienionym osób.
3. Władze Uczelni podejmują starania, by środowisko akademickie było wolne od dyskryminacji, mobbingu i zachowań godzących w obyczajność oraz wszelkich innych formy przemocy.
4. Stosowanie mobbingu, dyskryminacji lub zachowań godzących w obyczajność stanowią naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz obowiązków studenta i mogą być podstawą do zastosowania sankcji przewidzianych w przepisach prawa pracy oraz może powodować rozwiązanie umowy o pracę, umowy o świadczenie usług dydaktycznych lub umowy o studiowaniu.

§ 3. Słownik pojęć

Ilekroć w Procedurze jest mowa o:

- 1) mobbingu – należy przez to rozumieć wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, systematycznie powtarzające się działanie lub zachowanie ze strony pracodawcy, przełożonego lub grupy pracowników, dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, w tym mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u pracownika zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Mobbing uznaje się za zjawisko wysoce naganne, godne potępienia, którego wszelkie przejawy nie będą tolerowane w Uczelni;
- 2) dyskryminacji – należy przez to rozumieć bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracownika, odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do



szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności 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 albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jak również przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej;

- 3) molestowaniu seksualnym – należy przez to rozumieć niepożądane zachowania ze strony przełożonego lub innego pracownika oraz takie zachowania ze strony nauczyciela akademickiego w stosunku do studenta, o podtekście seksualnym, w tym żądania lub prośby o przysługi seksualne lub inne zachowania o podtekście seksualnym, wyrażane słownie lub niewerbalnie. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy odrzucenie takich zachowań przez pracownika, do którego są kierowane, wpływa lub może mieć wpływ na decyzje dotyczące jego awansu, zmiany warunków pracy lub płacy, wysokości wynagrodzenia, zakresu zadań, kierowania na szkolenia lub oceny pracy; w przypadku relacji pomiędzy nauczycielem akademickim a studentem dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy odrzucenie takich zachowań przez studenta, do którego są kierowane, wpływa lub może wpływać na decyzje dot. zaliczenia przez studenta przedmiotu lub uzyskanej oceny. Za molestowanie seksualne uważane są również opisane powyżej niepożądane zachowania o podtekście seksualnym, naruszające zasady dobrych obyczajów, jak również zakłócające lub uniemożliwiające wykonywanie obowiązków służbowych, a w przypadku studentów obowiązków studenta, lub stwarzające warunki zastraszenia, wrogości lub poniżenia.
- 4) Komisji do przeprowadzenia postępowania skargowego – należy przez to rozumieć organ pomocniczy, powołany przez pracodawcę – Rektora, w celu wyjaśnienia, czy doszło do mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, a ponadto w celu: zebrania danych o zaistniałym, zgłoszonym zdarzeniu, powoływania świadków, rozpatrywania materiału dowodowego i sporządzania sprawozdania z działania Komisji. Komisja zajmuje się sprawami dotyczącymi mobbingu, dyskryminacji oraz molestowania seksualnego. Zadaniem Komisji jest również wyjaśnianie sytuacji i rekomendowanie działań mających na celu ograniczanie niepożądanych, naruszających zasady współżycia społecznego zachowań, w przypadkach, kiedy zgłoszone zdarzenia mają charakter konfliktu i nie mają, według oceny Komisji, charakteru mobbingu, dyskryminacji lub cech molestowania seksualnego; Komisja jest powoływana doraźnie przez Rektora w sytuacji powzięcia informacji/skargi o możliwych działaniach niepożądanych; jej skład każdorazowo określa Rektor.

§ 4. Obowiązki Uczelni

1. Uczelnia zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym te opisane w procedurze, celem zapobiegania mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy lub w związku z pracą wykonywaną przez pracowników, nauczycieli akademickich oraz przez studentów Uczelni.
2. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, w tym te opisane w procedurze, celem niwelowania skutków społecznych mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, a w szczególności podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom tych zjawisk.
3. Uczelnia jest uprawniona i zobowiązana do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w tym przepisami Kodeksu pracy, działań wobec osób będących sprawcami mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

4. Uczelnia podejmie działania opisane w Procedurze w każdym przypadku dokonania zgłoszenia.

§ 5. Obowiązki pracowników, nauczycieli akademickich, studentów

Do obowiązków pracowników, nauczycieli akademickich i studentów Uczelni należą:

- 1) podjęcie wszelkich starań aby zjawisko mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego nie występowało w Uczelni;
- 2) rozwiązywanie powstałych konfliktów bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, kultury organizacyjnej Uczelni, a także bez szkody dla toku pracy;
- 3) niewykorzystanie posiadanych uprawnień i uzyskanych informacji w celach innych niż te, dla których zostały one udostępnione; reagowanie na zauważone przejawy mobbingu i zgłaszanie tych zdarzeń zgodnie z obowiązującą procedurą.

§ 6. Procedura przyjmowania zgłoszeń

1. Pracownik/nauczyciel akademicki/student, który uznał, że został poddany mobbingowi/dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu może zgłosić ten fakt pisemnie, w formie skargi, do władz Uczelni.
2. Skarga powinna zawierać informacje, jakie działania lub zachowania osoba zgłaszająca uznała za przejaw mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego; dane osoby, która dopuściła się wobec skarżącego działań niepożądanych; datę; podpis osoby zgłaszającej.
3. Nie są rozpatrywane skargi anonimowe.
4. Rektor – pracodawca powołuje Komisję do przeprowadzenia postępowania skargowego, wskazując przewodniczącego i jej skład.
5. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga, jego bezpośredni przełożony, przełożony osoby składającej skargę, małżonek, krewny oraz powinowaty osoby, której postępowanie dotyczy albo osoba pozostająca z nim w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może budzić wątpliwości, co do jej bezstronności.

§ 7. Prace Komisji do przeprowadzenia postępowania skargowego

1. Komisja składa się z trzech członków, w tym przewodniczącego.
2. Do udziału w pracach Komisji mogą być zaproszone, z głosem doradczym, dodatkowe osoby – eksperci wewnętrzni lub zewnętrzni (np. psycholog, prawnik, certyfikowany mediator).
3. Do zadań Komisji należy w szczególności:
 - 1) ustalanie przejawów mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego; w tym zakresie zadaniem Komisji jest przeprowadzenie indywidualnych rozmów wyjaśniających sytuacje opisane w zawiadomieniu, z: osobą zgłaszającą; osobą, której dotyczą zarzuty przedstawione w zawiadomieniu; ze świadkami opisanych w nim zdarzeń;
 - 2) formułowanie propozycji dotyczących zapobiegania mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu i usuwania ich skutków, a także rozwiązywania sporów i ograniczania konfliktów, po uprzednim zebraniu wszystkich informacji koniecznych do oceny faktów;
 - 3) zapewnienie pracodawcy informacji i dokumentów koniecznych do wdrożenia środków organizacyjno-kadrowych, związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu.
4. Celem rozmów wyjaśniających jest stwierdzenie, czy w opisanym w zawiadomieniu przypadku dochodziło do działań/zachowań mających charakter mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego. Każdy z członków Komisji zobowiązany jest do zachowania

obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków. W pierwszej kolejności członkowie Komisji mają obowiązek odebrania szczegółowych informacji od osoby, która złożyła zawiadomienie, celem ewentualnego ich uzupełnienia. Komisja powinna wysłuchać wszystkie osoby zainteresowane i umożliwić im pełną swobodę wypowiedzi. Zapewnienie swobody wypowiedzi uczestników postępowania wyjaśniającego nie oznacza zgody na naruszanie dóbr osobistych osób, których wypowiedzi te dotyczą oraz zasad współżycia społecznego i ogólnie przyjętych zasad kultury wypowiedzi.

5. Jeśli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, Komisja wzywa ich na posiedzenie. Z czynności tej jest sporządzana notatka, która po przeczytaniu powinna być podpisana przez świadka. Świadek podpisuje także zobowiązanie do zachowania w poufności wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w toku przesłuchania.
6. Komisja rozpoczyna pracę niezwłocznie od dnia jej powołania. Uczelnia na własny i wyłączny koszt wyposaża Komisję w środki (w tym pomieszczenie i materiały) konieczne do wykonywania jej zadań.
7. Komisja dokumentuje rozmowy wyjaśniające w formie notatek z rozmów – podpisanych przez wszystkich jej członków oraz osoby udzielające wyjaśnień.
8. Komisja działa z poszanowaniem dóbr osobistych i dobrego imienia osoby składającej zawiadomienie oraz potencjalnych osób odpowiedzialnych i zapewnia bezpieczeństwo danych osobowych wszystkich osób uczestniczących w postępowaniu wyjaśniającym.
9. Komisja powinna rozpatrzyć sprawę w ciągu jednego miesiąca od przystąpienia do pracy. W przypadku spraw szczególnie skomplikowanych lub z przyczyn niezależnych od Komisji, termin wyjaśnienia sprawy może ulec wydłużeniu, o czym Komisja powiadamia pracodawcę i składającego zawiadomienie oraz obwinionego, wskazując równocześnie przewidywany termin rozpatrzenia sprawy.
10. Prace Komisji, spotkania i rozmowy wyjaśniające oraz wszelkie dokumenty związane z wyjaśnianą sytuacją i pracą Komisji mają charakter poufny.

§8 Działania w przypadku uznania skargi za zasadną

1. W przypadku uznania skargi za zasadną Uczelnia podejmie działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i mające na celu przeciwdziałania ich powstawaniu w przyszłości.
2. Reaktor w stosunku do osób dopuszczających się mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego może podjąć działania:
 - 1) przeniesienie pracownika na inne stanowisko,
 - 2) ukaranie karą porządkową,
 - 3) rozwiązanie stosunku pracy,
 - 4) skreślenie z listy studentów,
 - 5) złożenie zawiadomienia do organów ścigania o możliwości popełnienia przestępstwa lub wykroczenia.

§9 Postanowienia końcowe

1. Rektorat prowadzi rejestr spraw ze skarg pracowników, nauczycieli akademickich oraz studentów.
2. Dział kadr każdorazowo, przy zatrudnianiu nowych pracowników, zawierając umowy o świadczenie usług dydaktycznych, zobowiązany jest do zapoznania ich z Procedurą.
3. Studenci zapoznawani są z Procedurą za pośrednictwem Samorządu Studenckiego.


REKTOR
dr Tadeusz Dziekan