

Zarządzenie nr 4/22
Rektora Collegium Witelona Uczelnia Państwowa
z dnia 04 stycznia 2022

w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz molestowaniu w Collegium Witelona Uczelnia Państwowa

Na podstawie art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.) oraz na podstawie art. 23 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.), zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się procedurę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz molestowaniu w Collegium Witelona Uczelnia Państwowa, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Traci moc Zarządzenie nr 23/19 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy z dnia 20 marca 2019 r. w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania mobbingowi w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. Witelona w Legnicy

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR

prof. dr hab. Andrzej Panasiuk

Procedura przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz molestowaniu w Collegium Witelona Uczelnia Państwowa

Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Collegium Witelona Uczelnia Państwowa, zwane dalej „Uczelnią”, stosuje wewnętrzną procedurę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz molestowaniu.
2. Ilekroć w procedurze jest mowa o:
 - 1) mobbingu - należy przez to rozumieć 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, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników,
 - 2) dyskryminacji oznacza to:
 - dyskryminację bezpośrednią - rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
 - dyskryminację pośrednią - rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;
 - 3) molestowaniu lub molestowaniu seksualnym - należy przez to rozumieć formę dyskryminacji przejawiającą się niepożądanym zachowaniem, w tym niepożądanym zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, a zwłaszcza stworzenie wobec tej osoby zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, na które mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,
 - 4) Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej zwanej dalej „Komisją” – oznacza to komisję powołaną przez Rektora do rozpatrzenia zgłoszenia o mobbing, dyskryminację lub molestowanie powołaną przez Prorektora ds. Dydaktyki i Studentów w przypadku o którym mowa w § 8 ust. 2,
 - 5) pracodawcy – należy przez to rozumieć Uczelnię, którą reprezentuje Rektor,
 - 6) pracownikowi – należy przez to rozumieć każdą osobę fizyczną świadczącą w Uczelni pracę na podstawie umowy o pracę - bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko, pełnione funkcje,
 - 7) Rzeczniku Praw Studenta - należy przez to rozumieć osobę powołaną przez Rektora zajmującą się monitorowaniem, zapobieganiem oraz rozpatrywaniem na etapie medacyjnym procesu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz molestowaniu spraw spornych na tle tych zjawisk na Uczelni,
 - 8) studencie - należy przez to rozumieć osobę studiującą w Uczelni oraz słuchacza studiów podyplomowych a także Uniwersytetu Trzeciego Wieku,
 - 9) osobie - należy przez to rozumieć pracownika i studenta,
 - 10) zgłoszeniu - należy przez to rozumieć zawiadomienie złożone na piśmie przez osobę, zgodnie z niniejszą procedurą, który twierdzi, że dotyczą go lub są skierowane przeciwko niemu działania lub zachowania noszące cechy mobbingu, dyskryminacji lub molestowania. Zgłoszenie może być również dokonane przez świadka powyższych działań lub zachowań.

§ 2.

1. Celem wprowadzenia procedury jest wzmocnienie działań przeciwdziałających mobbingowi, dyskryminacji oraz molestowaniu poprzez ochronę pracowników w miejscu pracy i studentów dzięki budowaniu pozytywnych relacji między nimi.
2. Uczelnia sprzeciwia się i nie akceptuje mobbingu, ani żadnych form dyskryminacji oraz molestowania.
3. Uczelnia podejmuje starania, by środowisko pracy oraz studenckie było wolne od mobbingu, dyskryminacji oraz molestowania, a także innych form przemocy zarówno ze strony przełożonych, współpracowników, jak i nauczycieli akademickich i studentów.
4. Stosowanie mobbingu, dyskryminacji i molestowania oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do takich działań może być podstawą do zastosowania wobec pracowników sankcji przewidzianych w przepisach prawa, w szczególności zastosowania kar porządkowych, zmiany warunków pracy i płacy lub rozwiązania umowy o pracę, a wobec studentów sankcji przewidzianych w przepisach prawa, w tym dyscyplinarnych.

Obowiązki Uczelni, pracowników i studentów w zakresie kształtowania relacji pracowniczych i studenckich

§ 3.

1. Uczelnia zobowiązana jest podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, w tym te opisane w procedurze, celem zapobiegania i niwelowania skutków społecznych mobbingu, dyskryminacji, molestowania na Uczelni, w tym w szczególności podejmować działania prewencyjne, aby zapobiegać niepożądanym zjawiskom oraz interwencyjne zmierzające do natychmiastowego wyeliminowania mobbingu, dyskryminacji, molestowania oraz usunięcia ich skutków, a także zapobiegania takich zdarzeń w przyszłości oraz udzielać pomocy ofiarom tych zjawisk.
2. Uczelnia, w każdym przypadku otrzymania zgłoszenia o mobbingu, dyskryminacji lub molestowaniu jest zobowiązana podjąć działania opisane w procedurze.

§ 4.

1. Każda osoba, wobec której stosowany jest mobbing, dyskryminacja lub molestowanie, ma prawo żądać podjęcia przez Uczelnię środków zmierzających do zaprzestania tego zjawiska oraz jego skutków.
2. Każdy z pracowników lub studentów, który posiada lub poweźmie informację o przypadkach mobbingu, dyskryminacji lub molestowaniu, jest uprawniony do dokonania zgłoszenia.
3. Bezpodstawne pomawianie o mobbing, dyskryminację lub molestowanie jest zabronione.
4. Skorzystanie przez pracownika lub studenta z uprawnienia wskazanego w ust. 1 w żaden sposób nie wyłącza jego prawa do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez pracownika lub studenta z takich środków ochrony prawnej nie jest również w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień procedury.

§ 5.

1. Pracownicy Uczelni, bez względu na zajmowane stanowisko/funkcję oraz studenci, zobowiązani są traktować się wzajemnie z godnością i szacunkiem, dbać aby ich słowa lub zachowania nie naruszały dóbr i praw innych osób.
2. Pracownicy oraz studenci obowiązani są do przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji lub molestowania oraz stosowania wewnętrznej polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej poprzez:
 - 1) podejmowanie starań na rzecz stosowania zasad współżycia społecznego w relacjach z innymi pracownikami oraz studentami, w tym poszanowanie ich godności i dóbr osobistych,
 - 2) unikanie stosowania zachowań niepożądanych w Uczelni wobec pracowników, studentów lub innych osób, a w szczególności zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania,
 - 3) reagowanie na zachowania niepożądane osób trzecich, w szczególności zachowania świadczące o mobbingu, dyskryminacji lub molestowaniu i zgłaszanie tych zdarzeń zgodnie z obowiązującą procedurą,
 - 4) niewykorzystywanie posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie pracy i studiów w celach innych niż te, dla których zostały one udostępnione,
 - 5) rozwiązywanie konfliktów z innymi pracownikami i studentami bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, a także bez szkody dla toku pracy i studiów,
 - 6) wykorzystywanie dostępnych środków w celu dbałości o własną godność i bezpieczeństwo.
3. Pracownicy i studenci zobowiązują się rozstrzygać wszelkie kwestie sporne w pierwszej kolejności w sposób polubowny.

Procedury postępowania w przypadku wystąpienia mobbingu, dyskryminacji oraz molestowania

§ 6.

1. Każda osoba, która uzna, że została poddana mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu albo była świadkiem zdarzeń noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, jest uprawniona do złożenia pisemnego zgłoszenia w przypadku:
 - 1) pracownika - bezpośrednio do Rektora, a jeżeli zgłoszenie dotyczy Rektora, pracownik składa je Prorektorowi ds. Dydaktyki i Studentów,
 - 2) studenta - bezpośrednio do Rzecznika Praw Studentów.
2. Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 1 musi zawierać:
 - a) imię i nazwisko osoby, której zarzuca się działania mobbingowe, dyskryminacyjne, molestowania,
 - b) przedstawienie stanu faktycznego, zawierające w szczególności opis działań lub zachowań, które zdaniem zgłaszającego noszą znamiona mobbingu lub dyskryminacji, molestowania,
 - c) wskazanie czasu trwania oraz miejsca niepożądanych zachowań,
 - d) ewentualne skutki niepożądanych zachowań,
 - e) czytelny podpis zgłaszającego oraz datę.
3. Zgłoszenie, oprócz wymaganych elementów wymienionych w ust. 2, może zawierać:
 - a) przytoczenie dowodów potwierdzających, że przedstawione przez zgłaszającego działania lub zachowania miały miejsce, w tym również - w miarę potrzeby - wskazanie świadków,
 - b) opis ewentualnych działań podjętych w celu eliminacji niepożądanych zachowań.

4. Złożenie zgłoszenia nie może być powodem niekorzystnego traktowania osoby zgłaszającej oraz nie może pociągać negatywnych konsekwencji wobec tej osoby.
5. Zgłoszenia anonimowe lub niepodpisane nie będą rozpatrywane.
6. Jeżeli zgłoszenie nie odpowiada wymogom określonym w ust. 2, Uczelnia lub Rzecznik Praw Studenta wzywa zgłaszającego do uzupełnienia braków w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania. W razie uchybienia temu terminowi zgłoszenie pozostawia się bez rozpatrzenia.

§ 7.

1. Proces przeciwdziałania na Uczelni zjawiskom mobbingu, dyskryminacji oraz molestowaniu realizuje się w dwóch etapach:
 - 1) mediacyjnym,
 - 2) formalnym rozpatrywanym przez Komisję Antymobbingową i Antydyskryminacyjną.
2. W etapie mediacyjnym przeprowadza się postępowanie mediacyjne, celem którego jest polubowne rozwiązanie sporu lub konfliktu.
3. Postępowanie na każdym etapie powinno być prowadzone z zachowaniem zasad najwyższej staranności, obiektywizmu i poufności.
4. Postępowanie mediacyjne w przypadku:
 - 1) pracowników przeprowadza Prorektor ds. dydaktyki i studentów,
 - 2) studentów przeprowadza Rzecznik Praw Studenta.
5. Postępowanie mediacyjne polega na:
 - 1) rozpoznaniu sprawy w tym przeprowadzeniu spotkania z zainteresowanymi,
 - 2) podjęciu próby rozwiązania problemu,
 - 3) przygotowania protokołu z każdego przeprowadzonego spotkania,
 - 4) w przypadku pomyślnie zakończonego postępowania mediacyjnego, przygotowania ugody i doprowadzenie do jej podpisania. Ugoda powinna zawierać uzgodnienia stron postępowania w zakresie sposobu rozwiązania konfliktu, ze wskazaniem wzajemnych zobowiązań stron, oraz ewentualny termin ich realizacji.
6. Postępowanie mediacyjne powinno zostać zakończone w terminie 1 miesiąca od dnia zakwalifikowania sprawy do mediacji.
7. W przypadku braku rozstrzygnięcia sporu lub konfliktu w drodze mediacji sprawę kieruje się do rozpatrzenia zgodnie z procedurą określoną w § 8.

Powołanie Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej

§ 8.

1. Rektor, w terminie do 14 dni od dnia otrzymania od osób wskazanych w § 6 ust. 1 zgłoszenia o mobbing, dyskryminacji lub molestowaniu, powołuje Komisję, której zadaniem jest wyjaśnienie, czy zgłoszenie jest zasadne oraz, czy wystąpiło lub występuje zjawisko mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.
2. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy Rektora, Komisję powołuje Prorektor ds. Dydaktyki i Studentów.
3. Komisja składa się z pięciu osób, wybranych z poszczególnych grup pracowniczych, w zależności od tego, którą grupę pracowników reprezentuje wnoszący zgłoszenie.
4. W przypadku pracowników skład Komisji wchodzi:
 - a) czterech przedstawicieli pracowników wskazanych przez pracodawcę,
 - b) przedstawiciel pracowników wskazany przez zakładową organizację związkową.
5. W przypadku gdy zgłoszenie dotyczy studentów w skład komisji wchodzi dwóch studentów wskazanych przez Przewodniczącego Rady Samorządu Studenckiego, Rzecznik Praw Studenta oraz dwóch pracowników Uczelni wskazanych przez Rektora.
6. Członkiem Komisji nie może być:
 - a) zgłaszający mobbing, dyskryminację oraz molestowanie pracownik lub student,
 - b) pracownik lub student wskazany w zgłoszeniu, jako ofiara mobbingu, dyskryminacji lub molestowania,
 - c) pracownik lub student wskazany jako osoba dopuszczająca się działań lub zachowań świadczących o mobbingu, dyskryminacji lub molestowaniu,
 - d) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik posądzony o działania lub zachowania mobbingowe, dyskryminacyjne lub molestowanie,
 - e) osoba będąca współmałżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – osoby, której postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności.
7. Postępowanie Komisji jest tajne.
8. Pierwsze posiedzenie Komisji zwołuje Rektor.
9. Na pierwszym posiedzeniu członkowie Komisji wybierają ze swojego grona przewodniczącego zwykłą większością głosów. Przewodniczący oraz pozostali członkowie Komisji składają oświadczenie według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej procedury.
10. Komisja obraduje na posiedzeniach zwoływanych przez przewodniczącego stosownie do potrzeb prowadzonego postępowania. Z posiedzeń Komisji sporządza się protokół, podpisywany przez przewodniczącego i wszystkich obecnych członków Komisji.
11. Członkowie Komisji działają zgodnie z zasadami:
 - a) niezwłoczności,

- b) poufności,
 - c) bezstronności,
 - d) ukierunkowania na wszechstronne wyjaśnienie stanu faktycznego oraz rozwiązanie problemu.
12. Komisja w toku postępowania wyjaśniającego jest upoważniona do:
 - a) przeglądania dokumentów niezbędnych do wyjaśnienia sprawy,
 - b) wysłuchania zgłaszającego mobbing, dyskryminację lub molestowanie i osoby, której się to zarzuca,
 - c) wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadków zdarzeń,
 - d) przeprowadzenia innych działań, które miałyby istotne znaczenie w postępowaniu wyjaśniającym.
 13. Komisja działa z poszanowaniem dóbr osobistych i dobrego imienia osoby składającej zawiadomienie i potencjalnych osób odpowiedzialnych oraz zapewnia bezpieczeństwo danych osobowych wszystkich osób uczestniczących w postępowaniu wyjaśniającym. Fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawnione publicznie. Świadkowie biorący udział w posiedzeniach Komisji są zobowiązani do zachowania w tajemnicy wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznali się w toku postępowania wyjaśniającego.
 14. Zakończenie postępowania przed Komisją powinno nastąpić nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia powołania Komisji. W uzasadnionych przypadkach Rektor, na wniosek przewodniczącego Komisji, może przedłużyć termin zakończenia postępowania na dalszy czas oznaczony, o czym przewodniczący Komisji powiadamia osoby, których dotyczy postępowanie.
 15. Komisja może uznać zgłoszenie za bezzasadne w przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, przy jednoczesnym stwierdzeniu, że zdarzenie przywołane w zgłoszeniu, choć nie wyczerpuje znamion mobbingu dyskryminacji lub molestowania, jest zdarzeniem nagannym.
 16. Protokół końcowy, sporządzony w formie pisemnej wraz z pozostałą dokumentacją, przewodniczący Komisji najpóźniej w terminie trzech dni roboczych od zakończenia prac Komisji, przekazuje Rektorowi. W przypadku gdy postępowanie dotyczyło Rektora protokół końcowy przewodniczący Komisji przekazuje Radzie Uczelni, która podejmuje dalsze działania w tej sprawie.
 17. W przypadku gdy Komisja uzna skargę za zasadną, Uczelnia wyciąga konsekwencje wobec sprawcy mobbingu, dyskryminacji, molestowania poprzez zastosowanie środków przewidzianych w przepisach prawa pracy, a w przypadku studenta kieruje sprawę na Komisję Dyscyplinarną ds. Studentów oraz podejmuje działania interwencyjne, aby wyeliminować zdarzenia przyczyniające się do powstawania mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.
 18. Postanowienia powyższych przepisów stosuje się odpowiednio w przypadku Komisji powołanej przez Prorektora ds. Dydaktyki i Studentów.

§ 9.

1. Pracownik zgłaszający mobbing, dyskryminację lub molestowanie po zakończeniu postępowania, ma prawo wnosić o przeniesienie go do innego miejsca pracy w ramach Uczelni. Przeniesienie to może polegać na przykład na zmianie pokoju, budynku, miejsca pracy, wydziału lub działu. W uzasadnionych przypadkach może zachodzić konieczność zmiany zakresu obowiązków lub stanowiska pracy na równorzędne. W przypadku skierowania takiego wniosku do Komisji jest on przekazywany do pracodawcy.
2. W przypadku studenta ma on prawo po zakończeniu postępowania zwrócić się z wnioskiem do Rzecznika Praw Studenta o przeniesienie go do innej grupy lub zmianę prowadzącego zajęcia.
3. W związku z danym przypadkiem mobbingu, dyskryminacji lub molestowania na Uczelni Komisja może ustalić dodatkowe środki prewencyjne, jakie powinien podjąć pracodawca, w celu zapobiegania tym zjawiskom w przyszłości.

Postanowienia końcowe

§ 10.

1. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z treścią procedury składając stosowne oświadczenie, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszej procedury.
2. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 dołącza się do akt osobowych pracownika.
3. Każdy student ma obowiązek zapoznać się z niniejszą procedurą, która zostanie zamieszczona na stronie internetowej wydziału.

OŚWIADCZENIE

W związku z powołaniem mnie do **Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej** rozpatrującej zgłoszenie o mobbing, dyskryminację lub molestowanie **oświadczam, że:**

1. nie jestem małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – żadnej z osób, których postępowanie dotyczy, ani nie pozostaję z nimi w stosunku prawnym lub faktycznym takim, że może to budzić wątpliwości co do mojej bezstronności;
2. zachowam w tajemnicy wszelkie informacje uzyskane w związku z prowadzonym postępowaniem.

Legnica, dnia

.....

(czytelny podpis)

Załącznik nr 2 do procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji
oraz molestowaniu w Collegium Witelona Uczelnia Państwowa.

.....
(imię i nazwisko)

.....
(stanowisko)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/-am się z treścią **Procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz molestowaniu w Collegium Witelona Uczelnia Państwowa** i zobowiązuję się do jej przestrzegania.

Legnica, dnia

.....
(podpis pracownika)