

ZARZĄDZENIE NR 1/2020

REKTORA PAŃSTWOWEJ WYŻSZEJ SZKOŁY ZAWODOWEJ W KONINIE

z dnia 10 stycznia 2020 r.

w sprawie przeciwdziałania praktykom dyskryminacji w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Koninie

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.) oraz art. 94 pkt 2b, art.94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.) i § 12 lit. m-n Regulaminu pracy Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Koninie załącznika do zarządzenia nr 69/2019 z dnia 27 sierpnia 2019 r. w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Koninie, mając na względzie fundamentalną dla systemu prawa zasadę równości

zarządza się, co następuje:

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1

1. W Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Koninie wprowadza się procedurę przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji zwaną dalej „procedurą”.
2. Procedura, o której mowa w ust. 1 określa zasady oraz sposób postępowania w procesie przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, molestowania i mobbingu mającą zastosowanie do wszystkich członków wspólnoty (pracowników, współpracowników, studentów i uczestników studiów podyplomowych) Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Koninie zwanej dalej „Uczelnią”.

§ 2

Użyte w zarządzeniu określenia oznaczają:

- 1) *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, pochodzenie etniczne, światopogląd, wyznanie, religia, orientacja seksualna, przynależność związkowa, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) *molestowanie* – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 3) *molestowanie seksualne* – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej,

poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się elementy fizyczne, werbalne, pozawerbalne – działania bezpośrednio lub pośrednio;

4) *mobbing* – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu, poniżaniu, ośmieszaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;

5) *osoba dokonująca zgłoszenia* – pracownik, współpracownik, student, uczestnik studiów podyplomowych PWSZ w Koninie, który uznał, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji.

§ 3

1. Wszelka dyskryminacja, mobbing oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do takich zachowań na terenie Uczelni, obejmującym wszelkie budynki Uczelni, w tym akademiki oraz zachowań mających miejsce w czasie wydarzeń i zajęć organizowanych przez Uczelnię są zabronione.

2. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami wspólnoty Uczelni, w tym między przełożonymi i podwładnymi oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej.

3. Kierownicy jednostek i komórek organizacyjnych Uczelni oraz bezpośredni przełożeni pracowników są zobowiązani do przeciwdziałania zachowaniom mającym cechy dyskryminacji, molestowania i mobbingu oraz reagowania na ich przejawy.

4. Bezpodstawne pomawianie o dyskryminację, mobbing i nierówne traktowanie w złej wierze jest zabronione.

Rozdział 2

Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w Uczelni oraz procedura postępowania

§ 4

Uczelnia zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania polegające w szczególności na:

- 1) promowaniu pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami;
- 2) upowszechnianiu wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji, molestowania i mobbingu, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji wystąpienia;
- 3) monitorowaniu problematyki dyskryminacji, molestowania, mobbingu i stosowaniu procedur antymobbingowych w praktyce.

§ 5

1. W celu przeciwdziałania wszelkim zjawiskom dyskryminacji i ich skutkom rektor powołuje:

1) Pełnomocnika rektora ds. przeciwdziałania dyskryminacji w PWSZ w Koninie, zwanego dalej „Pełnomocnikiem”;

2) Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, zwanej dalej „Komisją” w skład, której wchodzi:

a) pełnomocnik rektora ds. osób niepełnosprawnych i równego traktowania, jako przewodniczący,

b) dwóch nauczycieli akademickich, w tym psycholog lub psychoterapeuta,

- c) pracownik niebędący nauczycielem akademickim,
 - d) radca prawny zatrudniony w Uczelni.
2. Pełnomocnik i Komisja, o których mowa w ust. 1 współdziałają w wypełnianiu przypisanych zadań.

§ 6

1. Pełnomocnik rektora ds. przeciwdziałania dyskryminacji pełni rolę osoby pierwszego kontaktu, którego zadaniem jest wsparcie oraz pomoc pracownikom i studentom w przypadkach dyskryminacji, molestowania i mobbingu na terenie Uczelni.
2. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:
- 1) opracowanie programu informacyjnego dotyczącego ochrony przed dyskryminacją;
 - 2) utworzenie podstrony internetowej z informacjami na temat przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji (w języku polskim i angielskim);
 - 3) zorganizowanie pomocy prawnej i psychologicznej dla osób poszkodowanych działaniem noszącym znamiona dyskryminacji, molestowania lub mobbingu, przy współdziałaniu eksperta zewnętrznego;
 - 4) organizowanie obowiązkowych szkoleń dla pracowników i studentów, prowadzonych przez ekspertów zewnętrznych z zakresu problematyki dyskryminacji, mobbingu lub molestowania oraz przeciwdziałania tym zjawiskom;
 - 5) prowadzenie systematycznych prelekcji lub treningów antydyskryminacyjnych i antymobbingowych.

§ 7

- Do zadań Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi należy w szczególności:
- 1) rozpatrywanie wniesionych skarg o dyskryminację, molestowanie lub mobbing;
 - 2) prowadzenie mediacji między stronami;
 - 3) wdrażanie standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji;
 - 4) opracowanie kompleksowego programu podnoszenia kompetencji antydyskryminacyjnych całej społeczności Uczelni;
 - 5) inicjowanie akcji informacyjnych dotyczących zjawisk dyskryminacji, mobbingu, molestowania, identyfikowanie problemów z tymi zjawiskami związanych oraz koordynowanie działań prowadzących do zapobiegania tym zjawiskom;
 - 6) monitorowanie i ewaluacja działań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych.

§ 8

1. Osoba, która uznała, że została poddana dyskryminacji, molestowaniu, mobbingowi albo nierównemu traktowaniu oraz jest lub była świadkiem takich działań, powinna zgłosić ten fakt pisemnie do rektora, w formie skargi.
2. Skarga powinna zawierać:
- 1) przedstawienie stanu faktycznego, a w szczególności wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznanych przez osobę zgłaszającą za dyskryminację, molestowanie albo mobbing, datę lub okres, którego te działania lub zachowania dotyczą,
 - 2) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym również wskazanie świadków,
 - 3) wskazanie sprawcy lub sprawców dyskryminacji, molestowania albo mobbingu,
 - 4) datę złożenia skargi i własnoręczny podpis osoby zgłaszającej.
3. Skarga anonimowa lub niepodpisana nie podlega rozpatrywaniu.

§ 9

1. Rektor, w terminie 5 dni roboczych od otrzymania skargi o dyskryminację, mobbing lub molestowanie przekazuje sprawę do Komisji, która ustala stan faktyczny i ocenia, czy doszło do wskazanego zdarzenia.
2. Rozpatrywanie spraw przez Komisję odbywa się z zachowaniem zasad:
 - 1) bezzwłoczności;
 - 2) poufności;
 - 3) bezstronności.
3. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik każdej jednostki organizacyjnej i jednostki administracji obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji związanych z prowadzoną przez Komisję sprawą.
4. Osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszonej dyskryminacji, mobbingu lub molestowania obowiązane są do zachowania poufności, co do wszystkich faktów poznanych w ich toku, a także do nie kopiowania ani nie rozpowszechniania dokumentów dotyczących sprawy. Dane zawarte w dokumentach mogą stanowić wrażliwe dane osobowe i podlegają ochronie danych osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 10

1. Komisja obraduje na posiedzeniach.
2. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
3. Komisja jest upoważniona do:
 - 1) wglądu w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy;
 - 2) wysłuchania dokonującego zgłoszenia oraz obwinionego o dyskryminację lub mobbing;
 - 3) wezwania i wysłuchania osób wskazanych przez dokonującego zgłoszenia i obwinionego, jako świadków zdarzeń;
 - 4) przeprowadzenia innych działań, które miałyby istotne znaczenie w wyjaśnieniu sprawy.
4. Przed wydaniem opinii Przewodniczący Komisji zawiadamia o wynikach postępowania i przedstawia dokonującemu zgłoszenia, domniemanemu sprawcy oraz jego przełożonym zebrane materiały celem zapoznania się i ustosunkowania się do ich treści w terminie 14 dni od ich otrzymania.
5. Postępowanie przed Komisją kończy się wydaniem opinii wraz z uzasadnieniem, którą Przewodniczący Komisji przekazuje w terminie 14 dni rektorowi.

§ 11

1. Wszelkie zachowania o charakterze dyskryminacyjnym mogą być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę.
2. Jeżeli z przedłożonej opinii i zebranych dokumentów wynika, że doszło do dyskryminacji, molestowania lub nierównego traktowania, rektor podejmuje decyzję o przekazaniu sprawy rzecznikowi dyscyplinarnemu w odniesieniu do nauczycieli akademickich i studentów.

Rozdział 3
Postanowienia końcowe

§ 12

Niniejsze zarządzenie udostępnia się pracownikom i studentom na stronie internetowej Uczelni w zakładkach: Dla Studenta i Dla Pracownika oraz w BIP.

§ 13

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

REKTOR

/-/ prof. dr hab. Mirosław Pawlak

RADCA PRAWNY

/-/ K. Klapsa