

ZARZĄDZENIE Nr 27/2019

**Rektora Wyższej Inżynierskiej Szkoły Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu
z dnia 28.11.2019 r.**

w sprawie: wprowadzenia *Procedury antydyskryminacyjnej oraz przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu pracowników, studentów i słuchaczy Wyższej Inżynierskiej Szkoły Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu*

Na podstawie: art. 23 ust. 2 pkt 2 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t.j.: Dz. U. z 2020 r., poz. 85 ze zm.) oraz § 33 ust. 1 pkt. 18, 19 i 23 Statutu Wyższej Inżynierskiej Szkoły Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu w związku z koniecznością podjęcia działań prewencyjnych w obszarze przeciwdziałaniu dyskryminacji, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu na Uczelni, zarządzam co następuje:

§1

Wprowadza się *Procedurę antydyskryminacyjną oraz przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu pracowników, studentów i słuchaczy Wyższej Inżynierskiej Szkoły Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu*, stanowiącą załącznik nr 1 do Zarządzenia, która określa zasady, organizację i sposób postępowania w procesie przeciwdziałania jakimkolwiek przejawom dyskryminacji, zjawisku lobbingu i molestowania seksualnego pracowników, studentów i słuchaczy w Wyższej Inżynierskiej Szkole Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu.

§2

Procedura ma zastosowanie do zgłoszeń dokonanych od momentu wejścia w życie zarządzenia, w tym obejmujących zdarzenia, które wystąpiły nie wcześniej niż rok przed wejściem w życie zarządzenia.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.


SEKTOR
dr Anna Sas-Badowska
prof. WISBIOPI

Zarządzenie otrzymują:

1. Założyciel
2. Kanclerz
3. Prorektor
4. Dziekan Wydziału Budownictwa i Bezpieczeństwa Pracy
5. a/a

Procedura antydyskryminacyjna oraz przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu pracowników, studentów i słuchaczy Wyższej Inżynierskiej Szkoły Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu

§1

Celem wprowadzenia *Procedury antydyskryminacyjnej oraz przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu pracowników, studentów i słuchaczy Wyższej Inżynierskiej Szkoły Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu* jest w szczególności:

1. przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu,
2. umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami i studentami Uczelni,
3. wyciąganie konsekwencji wobec osób, które są sprawcami dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego,
4. podejmowanie działań interwencyjnych oraz niwelowanie skutków stwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego.

§2

Ileokroć w zarządzeniu jest mowa o:

1. **Procedurze antydyskryminacyjnej oraz przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu pracowników, studentów i słuchaczy Wyższej Inżynierskiej Szkoły Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu** – rozumie się przez to zespół zasad określających procedurę przeciwdziałania przejawom dyskryminacji, mobbingowi i molestowania seksualnego oraz postępowanie w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń;
2. **Dyskryminacji** – rozumie się przez to bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika, studenta lub słuchacza lub nierówne traktowanie w sytuacji porównywalnej z inną osobą ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom, studentom lub słuchaczom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, studenci lub słuchacze;
3. **Mobbingu** – rozumie się przez to działania lub zachowania pracownika, studenta, słuchacza lub skierowane przeciwko pracownikowi, studentowi lub słuchaczowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, studenta lub słuchacza wywołujące u niego zaniżoną ocenę, powodujące poniżenie lub ośmieszenie pracownika, studenta lub słuchacza, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu;

4. **Molestowaniu seksualnemu** – rozumie się przez to, każde niepożądane działanie o charakterze seksualnym, lub odnoszące się do płci pracownika, studenta lub słuchacza, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, studenta lub słuchacza, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, poniżającej, upokarzającej atmosfery
5. **Sprawcy** – rozumie się przez to, osobę która dopuściła się wobec innej osoby niedozwolonych zachowań w postaci dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
6. **Ofierze** – rozumie się przez to, osobę dotkniętą niedozwolonym zachowaniem w postaci dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
7. **Pracodawcy** – rozumie się przez to Wyższą Inżynierską Szkołę Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu;
8. **Pracownika** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Wyższej Inżynierskiej Szkole Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu;

§3

1. Wszelka dyskryminacja, mobbing lub molestowanie seksualne pracowników, studentów lub słuchaczy na terenie Uczelni lub zachęcanie do tego typu zachowań jest zabronione.
2. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami społeczności akademickiej Wyższej Inżynierskiej Szkole Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu oparte są na zasadach szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej. Każdy pracownik, student i słuchacz zobowiązany jest do powstrzymania się od działania lub zachowania noszącego znamiona dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego.
3. Uczelnia jest zobowiązana do podejmowania wszelkich działań w celu przeciwdziałania przypadkom dyskryminacji, mobbingu bądź molestowania seksualnego pracowników, studentów lub słuchaczy.
4. Podjęcie przez pracownika, studenta lub słuchacza działań przeciwstawiających się dyskryminacji, mobbingowi lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować żadnych negatywnych konsekwencji dla niego samego.

§4

1. W celu przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu powołuje się Komisję do spraw przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu, zwaną dalej „Komisją”.
2. Komisja składa się z trzech członków.
3. Komisja składa się z przewodniczącego oraz dwóch członków powoływanych na czteroletnią kadencję. Członków Komisji powołuje i odwołuje Rektor, wskazując przewodniczącego Komisji.
4. Członkostwo w Komisji wygasa:
 - a) z upływem kadencji,
 - b) w wyniku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
 - c) w przypadku odwołania przez Rektora,
 - d) w przypadku śmierci członka Komisji.

5. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w przypadku:
 - a) złożenia przez członka Komisji rezygnacji z pełnionej funkcji,
 - b) choroby członka Komisji lub długotrwałego wyjazdu albo innej nieobecności uniemożliwiającej realizację zadań członka Komisji,
 - c) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego bądź prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej.
6. Rozpatrywanie spraw przez Komisję odbywa się z zachowaniem zasad:
 - a) bezstronności,
 - b) poufności,
 - c) bezzwłoczności.
7. Członkowie Komisji powinni posiadać wiedzę w zakresie prawa pracy, w tym problematyki przeciwdziałania dyskryminacji, a także być przeszkoleni przez Inspektora Ochrony Danych Osobowych w zakresie znajomości przepisów i procedur dotyczących ochrony danych osobowych.
8. Rektor jest zobowiązany wyłączyć członka Komisji z udziału w danym postępowaniu, jeżeli członek ten jest stroną postępowania bądź zostaną uprawdopodobnione okoliczności poddające w wątpliwość jego bezstronność w określonej sprawie.
9. W miejsce wyłączonego na podstawie ust. 8 członka Komisji, Rektor w drodze zarządzenia powołuje tymczasowo do postępowania w danej sprawie nowego członka Komisji.
10. Posiedzenia Komisji zwoływane są przez Przewodniczącego, przy czym pierwsze posiedzenie po powołaniu Komisji zwołuje Rektor.
11. Z każdego posiedzenia Komisji sporządza się protokół podpisywany przez wszystkich członków Komisji.

§5

1. Pracownik, student lub słuchacz, który uzna, że został poddany dyskryminacji, mobbingowi lub molestowaniu seksualnemu na terenie Uczelni bądź, który zaobserwował zjawisko mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego może zgłosić ten fakt w formie pisemnej skargi do Rektora lub któregośkolwiek z członków Komisji.
2. Do zgłoszenia skargi uprawnieni są studenci, słuchacze oraz pracownicy Wyższej Inżynierskiej Szkoły Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu, jak również osoby spoza Uczelni. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane.
3. Zgłaszający powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
4. Do złożenia skargi konieczne jest spełnienie łącznie dwóch przesłanek: osoba wobec, której złożono skargę ma status studenta, słuchacza lub pracownika Wyższej Inżynierskiej Szkoły Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy oraz opisane w skardze zdarzenia miały miejsce na terenie Uczelni lub były funkcjonalnie związane z jej działalnością.
5. Podmiot, który otrzymał skargę, o której mowa w ust. 1, w ciągu 7 dni roboczych od dnia otrzymania powinien przekazać ją Komisji.
6. Komisja powinna przeprowadzić postępowanie wyjaśniające w przedmiocie wniesionej skargi w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia jej otrzymania.

7. W ramach postępowania wyjaśniającego Komisja dokonuje oceny zasadności zgłoszonej skargi, w szczególności na podstawie wysłuchania stron postępowania i przeprowadzenia postępowania dowodowego, w tym wysłuchania świadków oraz analizy istotnych dla sprawy dokumentów.
8. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Komisja zwykłą większością głosów podejmuje decyzję, co do zasadności rozpatrywanej skargi.
9. Protokół z posiedzenia Komisji podpisują wszyscy jej członkowie oraz strony postępowania. Członek Komisji, która nie zgadza się z podjętą decyzją, może żądać umieszczenia w protokole zdania odrębnego.
10. Opinia Komisji, zawierająca pisemne uzasadnienie przyjętego stanowiska, przekazywana jest do Rektora oraz do wiadomości osoby inicjującej postępowanie i osoby przeciwko, której toczy się postępowanie.
11. Opinia Komisji powinna zawierać rekomendację odnośnie zastosowania przewidzianych przez prawo środków wobec sprawcy oraz działań mających na celu zapobieganie występowania podobnych zjawisk w przyszłości.
12. W przypadku uznania skargi za zasadną, Pracodawca może zastosować wobec sprawcy dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego kary porządkowe (upomnienie, nagana) lub inne sankcje przewidziane przez obowiązujące przepisy Kodeksu Pracy, do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika włącznie, oraz wynikające z ustawy dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.), w tym kary dyscyplinarne.
13. Niniejsze procedury wewnętrzne w żadnym stopniu nie wykluczają i nie pozbawiają pracownika, studenta lub słuchacza dochodzenia roszczeń na mocy odrębnych przepisów prawa.

§6

1. Pracodawca podejmuje działania w celu zapewniania regularnych szkoleń pracowników w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu. Z każdego szkolenia sporządzany jest protokół.

§7

1. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a posiedzenia Komisji są tajne.
2. Strony postępowania są zobowiązane do zachowania poufności, wobec wszystkich informacji uzyskanych w związku z udziałem w postępowaniu przed Komisją.
3. Członkowie Komisji zobowiązani są do zachowania poufności, wobec wszystkich informacji uzyskanych w związku ze sprawowaną przez nich funkcją.
4. Dane osobowe pozyskane w trakcie prac Komisji podlegają ochronie zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.

§8

W sprawach nieuregulowanych niniejszym zarządzeniem decyzję podejmuje Rektor Wyższej Inżynierskiej Szkoły Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu.