

Zarządzenie nr 29 /2025
Rektora Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości
im. Księcia Kazimierza Kujawskiego w Inowrocławiu

z dnia 6 kwietnia 2025rr.

**W sprawie wprowadzenia regulaminu działań zapobiegających mobbingowi i
dyskryminacji**

Na podstawie § 17 ust 4 pkt 12 Statutu Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości im. Księcia Kazimierza Kujawskiego w Inowrocławiu z dnia 18 stycznia 2024 r., zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadzam regulaminu działań zapobiegających mobbingowi i dyskryminacji –załącznik nr 1

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania

REKTOR

Dr Wiesław Juchacz, prof. WSP

Do wiadomości :

Dziekan

Prodziekani

Członkom Komisji

Samorząd studencki

Na nośnikach informatycznych

**POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA
MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI
W WYŻSZEJ SZKOLE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI IM KS. KAZIMIERZA
KUJAWSKIEGO W INOWROCŁAWIU**

§ 1.

1. W Wyższej Szkole Przedsiębiorczości im. Ks. Kazimierza Kujawskiego w Inowrocławiu zjawiska mobbingu i dyskryminacji uznaje się za zachowania wysoce naganne, godne potępienia, których wszelkie przejawy nie będą tolerowane.
2. Każdy pracownik powinien przeciwstawiać się mobbingowi i dyskryminacji oraz wspierać działania mające na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami.
3. Szczególny obowiązek przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji, ciąży na osobach pełniących funkcje kierownicze.

§ 2.

1. Przedmiotem Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji jest uregulowanie zasad postępowania w przypadku podejrzenia, że w miejscu pracy mają miejsce sytuacje stanowiące przejaw mobbingu lub dyskryminacji.
2. Niniejsza Polityka ma na także na celu realizację obowiązku Uczelni przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, w szczególności poprzez podejmowanie działań zmierzających do zapobiegania niepożądanym zachowaniom, które mogłyby zostać uznane za mobbing lub dyskryminację.
3. Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości im. Ks. Kazimierza Kujawskiego w Inowrocławiu promuje polubowne metody rozwiązywania sytuacji konfliktowych.

§ 3.

Ilekróć w niniejszym jest mowa o:

- 1) **mobbingu** - należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;

- 2) **pracodawcy** - należy przez to rozumieć Wyższej Szkole Przedsiębiorczości im. Ks. Kazimierza Kujawskiego w Inowrocławiu,
- 3) **pracowniku** - należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy niezależnie od podstawy jego nawiązania (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór) bądź realizującą pracę na rzecz Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości im. Ks. Kazimierza Kujawskiego w Inowrocławiu, na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 4) **studencie** – rozumie się przez to osobę studiującą w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości im. Ks. Kazimierza Kujawskiego w Inowrocławiu na studiach pierwszego stopnia i studiach drugiego stopnia,
- 5) **uczestniku studiów podyplomowych** - rozumie się przez to osobę kształcącą się na studiach podyplomowych.
- 6) **dyskryminacji** – należy przez to rozumieć sytuację, w której na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 183a § 1 Kodeksu pracy, 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. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się w szczególności różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1 Kodeksu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:
 - a) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

- b) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - c) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
 - d) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
 - e) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).
- 7) **procedurze antydyskryminacyjnej** – należy przez to rozumieć się zespół zasad określających procedurę przeciwdziałania przejawom dyskryminacji oraz postępowanie w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń;
 - 8) **Rzeczniku** – należy przez to rozumieć Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi lub jego Zastępcę;
 - 9) **Komisji** – należy przez to rozumieć organ powoływany doraźnie przez Rektora do rozpatrzenia skargi o lobbing lub dyskryminację.

§ 4.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi lub dyskryminacji i ponosi odpowiedzialność wynikającą z przepisów prawa w razie wystąpienia tego rodzaju nieprawidłowości w procesie pracy.

§ 5.

Do obowiązków pracowników, które są związane z zapobieganiem mobbingowi i dyskryminacji należą w szczególności:

- 1) powstrzymywanie się od działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu lub stanowiących przejaw dyskryminacji;
- 2) poszanowanie godności i dóbr osobistych wszystkich pracowników;
- 3) stosowanie we wzajemnych stosunkach zasad współżycia społecznego, kultury i etyki obowiązujących w miejscu pracy oraz zasad życzliwości i uprzejmości

gwarantujących porządek i zachowanie dobrego samopoczucia oraz zdrowia psychicznego;

- 4) informowanie pracodawcy o wszelkich zauważonych w miejscu pracy przejawach mobbingu, a także o sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji bądź konflikcie pomiędzy uczestnikami procesu pracy;
- 5) czynny udział w organizowanych przez Pracodawcę szkoleniach mieszczących się w obszarze niniejszej polityki, jak również przestrzeganie zasad postępowania określonych poniżej.

§ 6.

1. Pracownik, który stwierdzi, że może być ofiarą mobbingu lub dyskryminacji powinien skrupulatnie odnotowywać wszelkie przejawy mobbingu lub dyskryminacji (dzień, godzina, sposób), a także świadków zdarzenia (jeżeli są) oraz przechowywać te dane na potrzeby ewentualnego postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez Pracodawcę bądź toczącego się przed sądem.
2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1 powinien pamiętać, że w sprawach związanych z mobbingiem lub dyskryminacją ciężar dowodu spoczywa na Pracowniku, zatem osoba, która podejrzewa, iż względem niej podejmowane są działania o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, winna wskazać zaistnienie konkretnych faktów, oznak mobbingu lub dyskryminacji oraz osoby odpowiedzialne za te działania.
3. Pracownikowi, który w jego przekonaniu stał się ofiarą mobbingu lub dyskryminacji, przysługuje prawo złożenia do Rektora pisemnej skargi, która powinna spełniać następujące wymogi:
 - 1) opisywać stan faktyczny sprawy;
 - 2) określać, jakie konkretne działania, czy zachowania przełożonych lub współpracowników są zdaniem pracownika mobbingiem lub dyskryminacją;
 - 3) wskazać z imienia i nazwiska osobę lub osoby, które zdaniem pracownika są sprawcami mobbingu lub dyskryminacji;
 - 4) zawierać uzasadnienie i przytaczać dowody potwierdzające, że przedstawione działania lub zachowania rzeczywiście mają lub miały miejsce;
 - 5) skarga powinna być nadto opatrzona datą i własnoręcznie podpisana przez zgłaszającego pracownika (skargi anonimowe pozostaną bez rozpoznania).
4. Skargi, o których mowa w ust. 3 należy kierować do Rektora, który niezwłocznie przekazuje sprawę Rzecznikowi celem jej dalszego procedowania.

5. Rzecznika, o którym mowa w ust. 4 powołuje Rektor na okres kadencji odpowiadającej kadencji władz Uniwersytetu spośród pracowników Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości im. Ks. Kazimierza Kujawskiego w Inowrocławiu. Na wniosek Rzecznika Rektor może powołać Zastępcę Rzecznika.
6. Rzecznik po wstępnym formalnym zbadaniu lub wysłuchaniu stron skargi może:
 - 1) zdecydować o przeprowadzeniu mediacji, która ma na celu wyjaśnienie i ugodowe zakończenie sprawy oraz ewentualne zapobieżenie podobnym sytuacjom na przyszłość;
 - 2) zgłosić do Rektora wniosek o powołanie Komisji, jeśli mediacja nie powiodła się lub istnieje prawdopodobieństwo, iż mobbing lub dyskryminacja miały miejsce.
7. Z czynności o których mowa w ust. 6 sporządza się protokół i raport, które następnie Rzecznik przekazuje Rektorowi.
8. Rektor na wniosek Rzecznika niezwłocznie powołuje Komisję wyjaśniającą i przekazuje jej do rozpoznania skargę Pracownika wraz z pozostałymi aktami sprawy.
9. W skład Komisji wchodzi:
 - 1) co najmniej dwóch przedstawicieli nauczycieli akademickich;
 - 2) przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;W skład Komisji nie może wchodzić pracownik składający skargę ani żadna z osób wskazanych w skardze jako sprawca, współsprawca lub świadek mobbingu lub dyskryminacji
10. Celem prac Komisji jest pełne wyjaśnienie problemu określonego w złożonej skardze oraz przedstawienie Rektorowi wyników postępowania, w tym ustaleń oraz rekomendacji dotyczących sprawy.

§ 7.

1. Pierwsze posiedzenie Komisji odbywa się na wniosek i w terminie wyznaczonym przez Rektora.
2. Na pierwszym posiedzeniu członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
3. Zawiadomienie o terminie posiedzenia następuje z co najmniej trzydniowym wyprzedzeniem. W sytuacjach nagłych termin ten może ulec skróceniu.

4. Komisja powinna dokładnie przeanalizować zarzuty i dowody zawarte w złożonej skardze. Na posiedzeniu Komisja wysłuchuje Rzecznika lub jego Zastępcę w celu uzyskania informacji o przebiegu mediacji.
5. Niezbędne jest, aby skarżący pracownik i domniemany sprawca lub sprawcy lobbingu lub dyskryminacji mogli swobodnie wypowiedzieć się przed Komisją.
6. W postępowaniu Komisja podejmuje zwykłą większością głosów.

§ 8.

1. Do obowiązków Komisji związanych z rozpatrzeniem skargi należą:
 - 1) przeprowadzanie rozmów wyjaśniających z każdą ze stron konfliktu;
 - 2) wysłuchanie wskazanych w skardze świadków mobbingu lub dyskryminacji;
 - 3) dokładne zbadanie i wyjaśnienie wszelkich okoliczności objętych skargą;
 - 4) analiza przedstawionych dowodów.
2. W razie ujawnienia przez Komisję przypadku mobbingu należy szczegółowo ustalić:
 - 1) co chodzi w danym sporze,
 - 2) jak przebiega konflikt;
 - 3) jakie grupy biorą udział w konflikcie;
 - 4) jak wygląda rozkład sił między stronami konfliktu;
 - 5) czy strony dążą do rozwiązania konfliktu;
 - 6) czy konflikt ma zasięg ograniczony, czy też z czasem rozszerza się;
 - 7) jakie są ramy czasowe powstałego konfliktu;
 - 8) na jakim etapie rozwoju jest konflikt.
3. W razie ujawnienia przez Komisję przypadku dyskryminacji należy szczegółowo ustalić zakres i przyczyny dyskryminacji.
4. Osoby, które mają składać wyjaśnienia przed Komisją nie mogą przebywać w pomieszczeniu, w którym odbywa się posiedzenie w czasie, gdy przesłuchiwane są inne osoby.
5. Z przeprowadzonego postępowania Komisja sporządza protokół, obejmujący:
 - 1) ustalenia faktyczne;
 - 2) wyjaśnienia wysłuchiowanych osób;
 - 3) dowody w sprawie;
 - 4) wskazanie podjętej przez Komisję decyzji poprzez stwierdzenie, czy zarzuty zawarte w skardze okazały się w ocenie Komisji uzasadnione;

- 5) wskazanie propozycji konsekwencji, jakie powinny zostać przez Pracodawcę wyciągnięte w stosunku do sprawcy lub sprawców;
- 6) inne propozycje działań.

Protokół podpisują wszyscy członkowie Komisji oraz pod każdym z wyjaśnień składanych w sprawie – składająca je osoba.

§ 9.

1. Ze względu na ochronę dóbr osobistych stron biorących udział w postępowaniu przed Komisją, ma ono charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawniane publicznie. Można ogłosić publicznie decyzję podjętą w konkretnej sprawie przez Rektora, na podstawie rekomendacji otrzymanych od Komisji.
2. W przypadku ustalenia działań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, w zależności od okoliczności, podjętych ustaleń i skali działania sprawcy lub sprawców, Rektor podejmuje decyzję w przedmiocie:
 - 1) ukarania sprawcy karą porządkową (upomnienie, nagana);
 - 2) wypowiedzenia sprawcy warunków pracy i płacy;
 - 3) rozwiązania ze sprawcą umowy o pracę za wypowiedzeniem;
 - 4) rozwiązania ze sprawcą umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (w przypadku rażących przypadków naruszeń);
 - 5) przeniesienia poszkodowanego pracownika (na jego wniosek lub za jego zgodą) na stanowisko, na którym możliwe będzie pełne wykorzystanie jego umiejętności (jest to szczególnie ważne, jeśli Pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę ze sprawcą mobbingu).

§ 10.

Prowadzone przez Komisję postępowanie w sprawie skargi o mobbing lub dyskryminację nie wyłącza możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.

§ 11.

1. Niniejsza Polityka oraz obowiązujące w Uczelni dobre obyczaje akademickie obejmują wszystkich pracowników.

2. Pracownik będący ofiarą mobbingu lub dyskryminacji ma prawo poszukiwać pomocy nie tylko u Pracodawcy, ale i poza zakładem pracy, u specjalistów z zakresu medycyny czy też prawa.
3. Pracownik potwierdza fakt zapoznania się z Polityką poprzez złożenie oświadczenia według wzoru stanowiącego załącznik do niniejszej Polityki. Oświadczenie przechowuje się w aktach osobowych pracownika.