

**ZARZĄDZENIE NR 72/2020**  
**REKTORA**  
**WYŻSZEJ SZKOŁY INFORMATYKI i ZARZĄDZANIA**  
**z siedzibą w Rzeszowie**

**z dnia 25 września 2020 roku**

**w sprawie określenia polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy  
wobec pracowników w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w  
Rzeszowie**

*Działając na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320), art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 85 z późn. zm.) oraz § 20 ust. 3 i § 26 ust. 7 i 12 Statutu Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie nadanego uchwałą Zarządu SPP-Innowacje II Sp. z o.o. z siedzibą w Rzeszowie, z dn. 3 września 2019 r., nr 4/2019, zarządzam co następuje:*

**§ 1.**

1. Uczelnia potępia wszelkie formy mobbingu, dyskryminacji i przemocy wobec pracowników jako zjawiska wysoce naganne, których jakiegokolwiek przejawy nie będą tolerowane.
2. Niniejsza polityka mając na celu realizację obowiązku Uczelni w zakresie zapobiegania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy w miejscu pracy określa:
  - 1) zasady przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy w Uczelni,
  - 2) zasady postępowania w przypadku podejrzenia, że pracownik Uczelni podlega mobbingowi, dyskryminacji lub przemocy.

**§ 2.**

Użyte w niniejszej polityce określenia oznaczają:

- 1) **Dyskryminowanie** – sytuacja kiedy:

- a) na skutek jednej lub z kilku przyczyn określonych w 18<sup>3a</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm., pracownik był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (dyskryminowanie bezpośrednie),
- b) 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 wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w 18<sup>3a</sup> § 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 (dyskryminowanie pośrednie).

- 2) Mobbing – oznacza 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 (zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy),
- 3) Przemoc – akty przemocy fizycznej, werbalnej, psychicznej i seksualnej, cyberprzemocy (przemocy w Internecie), nękania, szantażu i innych form przemocy,
- 4) Pełnomocnik – Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy,
- 5) Pracodawca – Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie,
- 6) Pracownik – osoba zatrudniona na podstawie umowy, bez względu na rodzaj zawartej umowy, w momencie składania skargi,
- 7) Prezydent - osoba pełniąca funkcję Prezydenta zgodnie ze statutem Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie,
- 8) Komisja – Komisja wyjaśniająca ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy,
- 9) Uczelnia - Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie,
- 10) Rektor - osoba pełniąca funkcję Rektora w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

### § 3.

1. Pracodawca nie może pozostać obojętny wobec mobbingu, dyskryminacji i przemocy oraz ponosi odpowiedzialność na podstawie odrębnych przepisów prawa w przypadku wystąpienia tego rodzaju nieprawidłowości w procesie pracy.
2. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy ciąży również na osobach zajmujących stanowiska kierownicze w Uczelni.

### § 4.

1. Pracownicy w zakresie przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i przemocy zobowiązani są w szczególności do:
  - 1) szanowania godności i dóbr osobistych wszystkich pracowników Uczelni,
  - 2) kierowania się we wzajemnych stosunkach tolerancją, uprzejmością i życzliwością oraz zasadami współżycia społecznego,
  - 3) przestrzegania zasad postępowania określonych w niniejszej Polityce,
  - 4) informowania pracodawcy lub Pełnomocnika o wszelkich przejawach mobbingu, dyskryminacji i przemocy występujących pomiędzy pracownikami Uczelni.
2. Stosowanie mobbingu, dyskryminacji i przemocy jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych stanowiącym podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, bez wypowiedzenia.

## § 5.

Postępowania w sprawach o mobbing, dyskryminację i przemoc prowadzą:

- 1) Pełnomocnik,
- 2) Komisja.

## § 6.

1. Pełnomocnika powołuje Rektor spośród nauczycieli akademickich posiadających co najmniej stopień naukowy doktora.
2. Do zadań Pełnomocnika należy:
  - 1) przyjmowanie skarg od pracowników, którzy w swoim przekonaniu stali się ofiarami mobbingu, dyskryminacji lub przemocy,
  - 2) formalne sprawdzanie skarg pracowników i przekazywanie ich do Rektora z wnioskiem o powołanie przez niego Komisji,
  - 3) monitorowanie zjawisk mobbingu, dyskryminacji i przemocy wobec pracowników i przedkładanie Rektorowi sprawozdań w tym zakresie wraz z rekomendacjami.

## § 7.

1. Członków Komisji powołuje Rektor do każdej sprawy.
2. W skład Komisji wchodzi:
  - 1) dwóch przedstawicieli nauczycieli akademickich,
  - 2) przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
  - 3) przedstawiciel Działu Kadr,
  - 4) radca prawny obsługujący Uczelnię.
3. W skład Komisji nie może wchodzić pracownik składający skargę, jak również osoba, która w niej została wskazana jako sprawca, współsprawca czy świadek mobbingu, dyskryminacji lub przemocy.
4. Członkami Komisji nie mogą być: Rzecznik Dyscyplinarny ds. Studentów WSliZ, Rzecznik Dyscyplinarny ds. Nauczycieli Akademickich WSliZ, członkowie Komisji Dyscyplinarnej dla Studentów WSliZ, członkowie Komisji Dyscyplinarnej do spraw Nauczycieli Akademickich WSliZ.
5. Na pierwszym posiedzeniu Komisja spośród swoich członków wybiera przewodniczącego i sekretarza.
6. Komisja podejmuje uchwały zwykłą większością głosów w głosowaniu tajnym.
7. Komisja przeprowadza postępowanie wyjaśniające dotyczące problemu opisanego w skardze, a następnie przedstawia Rektorowi ustalenia wynikające z tego postępowania oraz swoje rekomendacje dotyczące sprawy.

## § 8.

1. Pracownik, który w swoim przekonaniu jest ofiarą mobbingu, dyskryminacji lub przemocy może złożyć skargę do Pełnomocnika w formie pisemnej lub elektronicznej.
2. Skarga powinna zawierać:
  - 1) datę,
  - 2) opis stanu faktycznego sprawy,

- 3) wskazanie jakie działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników są w przekonaniu składającego skargę pracownika przejawem mobbingu, dyskryminacji lub przemocy,
  - 4) wskazanie imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem pracownika są sprawcami mobbingu, dyskryminacji lub przemocy,
  - 5) wskazanie i uzasadnienie dowodów potwierdzających, że mobbing, dyskryminacja lub przemoc miały lub mają nadal miejsce,
  - 6) podpis pracownika zgłaszającego skargę.
3. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.
  4. Do skargi mogą być załączane dokumenty mogące stanowić dowód, że mobbing, dyskryminacja lub przemoc miały lub mają nadal miejsce.
  5. W sprawach o mobbing, dyskryminację i przemoc ciężar dowodu spoczywa na Pracodawcy.

#### **§ 9.**

1. Pełnomocnik po formalnym sprawdzeniu, czy skarga pracownika zawiera elementy o których mowa w § 8 ust. 2 i 4, przekazuje ją Rektorowi z wnioskiem o powołanie Komisji.
2. Rektor niezwłocznie powołuje Komisję do rozpoznania danej sprawy, przekazuje jej skargę pracownika wraz z załącznikami oraz wyznacza termin jej pierwszego posiedzenia.
3. Jeśli skarga nie zawiera elementów, o których mowa w § 8 ust. 2 i 4 Pełnomocnik wzywa składającego do ich uzupełnienia w terminie 7 od dnia wezwania.
4. Po bezskutecznym upływie terminu określonego w § 9 ust. 3 Pełnomocnik pozostawia skargę bez rozpoznania o czym zawiadamia składającego.

#### **§ 10.**

1. Komisja powinna dokładnie przeanalizować zarzuty i dowody zawarte w skardze oraz te ujawnione w trakcie prowadzonego przez nią postępowania wyjaśniającego, a w szczególności:
  - 1) dokładnie zbadać i wyjaśnić wszelkie okoliczności objęte skargą,
  - 2) przeprowadzić rozmowy wyjaśniające z każdą z osób wskazanych w skardze lub mogących mieć wiedzę o sytuacji wskazanej w skardze,
  - 3) wysłuchać wskazanych w skardze świadków mobbingu, dyskryminacji lub przemocy,
  - 4) przeanalizować wskazane w skardze dowody.
2. Komisja z własnej inicjatywy lub na wniosek stron postępowania może wzywać świadków lub zarządzić przeprowadzenie innych dowodów w celu zbadania i wyjaśnienia okoliczności wskazanych w skardze.
3. Zawiadomienie o stawieniu się w charakterze strony lub świadka przed Komisją następuje co najmniej na trzy dni przed jej posiedzeniem. W sytuacjach nagłych ten termin może ulec skróceniu.
4. Osoby, które mają składać wyjaśnienia przed Komisją w charakterze świadków nie mogą przebywać w pomieszczeniu, w którym odbywa się przesłuchanie świadka w tej sprawie.
5. Protokół ze składanych wyjaśnień podpisują członkowie Komisji oraz osoba składająca wyjaśnienia.

6. Z uwagi na ochronę dóbr osobistych stron i świadków postępowanie wyjaśniające przed Komisją powinno mieć charakter poufny, a fakty ustalone w jego trakcie nie powinny być upubliczniane.

#### **§ 11.**

Komisja może przeprowadzić mediację, która ma na celu wyjaśnienie i ugodowe zakończenie sprawy opisanej w skardze.

#### **§ 12.**

1. W trakcie prowadzonego postępowania Komisja podejmuje uchwały zwykłą większością głosów w głosowaniu tajnym.
2. Z przeprowadzonego postępowania Komisja sporządza protokół końcowy zawierający:
  - 1) ustalenia faktyczne dokonane przez Komisję,
  - 2) wyjaśnienia stron i świadków,
  - 3) zgromadzone w sprawie dowody,
  - 4) ocenę Komisji czy zarzuty zawarte w skardze okazały się uzasadnione,
  - 5) propozycje konsekwencji dla sprawcy lub sprawców mobbingu, dyskryminacji lub przemocy,
  - 6) inne propozycje działań w danej sprawie.
3. Członek Komisji może złożyć zdanie odrębne do protokołu w szczególności w zakresie kwestii wskazanych w ust. 2 pkt 4, 5 i 6.
4. Protokół końcowy podpisują wszyscy członkowie Komisji.

#### **§ 13.**

W przypadku ustalenia przez Komisję, że doszło do działań o charakterze mobbingu, dyskryminacji lub przemocy wobec pracownika, Rektor może podjąć decyzję o:

- 1) ukaraniu sprawcy karą porządkową,
- 2) zmianie sprawcy warunków pracy i płacy,
- 3) rozwiązaniu ze sprawcą umowy za wypowiedzeniem,
- 4) rozwiązaniu ze sprawcą umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- 5) przeniesieniu poszkodowanego pracownika na inne stanowisko na jego wniosek lub za jego zgodą, jeśli ze sprawcą nie zostanie rozwiązana umowa o pracę,
- 6) skierowaniu, w przypadku gdy sprawcą mobbingu, dyskryminacji i przemocy jest nauczyciel akademicki, wniosku o wszczęcie postępowania wyjaśniającego przez Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Nauczycieli Akademickich WSliZ.

#### **14**

W przypadku kiedy skarga o mobbing, dyskryminację lub przemoc dotyczy Rektora wówczas jego uprawnienia opisane w niniejszej Polityce wykonuje Prezydent.

#### **§ 15.**

Ofiarom mobbingu, dyskryminacji i przemocy Uczelnia zapewnia pomoc psychologiczną w ramach Akademickiego Centrum Rozwoju Osobistego i Psychoterapii Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie.

**§ 16.**

Wszczęcie postępowania wyjaśniającego przez Komisję w sprawie skargi o mobbing, dyskryminację lub przemoc nie wyłącza możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.

**Rektor**  
**Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania**  
**z siedzibą w Rzeszowie**

**dr Wergiliusz Gołębek**

