

Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i naruszeniu godności w Wyższej Szkole Zdrowia w Gdańsku

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Dążąc do zapewnienia najwyższych standardów mających na celu równe traktowanie wszystkich członków społeczności akademickiej, przeciwdziałając jakimkolwiek formom mobbingu, dyskryminacji i naruszaniu godności ustanawia się niniejszy Regulamin określający zasady przeciwdziałania powyższemu zjawiskom oraz procedurę postępowania w przypadku wystąpienia takich zdarzeń.
2. Wszelkie formy dyskryminacji, mobbingu i naruszania godności /w tym molestowania seksualnego/ oraz zachęcanie do nich w miejscu pracy i nauki jest zabronione.
3. Wzajemne relacje pomiędzy wszystkimi członkami społeczności Wyższej Szkoły Zdrowia w Gdańsku (dalej jako „WSZ”) oparte muszą być na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej, a szczególnie między przełożonymi a podwładnymi oraz prowadzącymi zajęcia dydaktyczne, a studentami.
4. W celu przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i naruszania godności, WSZ zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania polegające w szczególności na:
 - a) promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między wszystkimi członkami społeczności akademickiej;
 - b) upowszechnianiu wiedzy na temat zjawiska mobbingu, naruszania godności i dyskryminacji, metod zapobiegania występowaniu tych zjawisk oraz konsekwencji ich wystąpienia;
 - c) monitorowaniu problematyki mobbingu i dyskryminacji oraz stosowaniu procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w praktyce.
5. Władze uczelni oraz bezpośredni przełożeni pracowników przeciwdziałają zachowaniom mającym cechy mobbingu, dyskryminacji oraz naruszania godności osobistej i reagują na ich przejawy.
6. Bezpodstawne pomawianie o mobbing, naruszenie godności lub dyskryminację jest zabronione i może być również przedmiotem postępowania określonym niniejszym Regulaminem.

§ 2

Definicje używanych pojęć

1. Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:
 - a) Pracownik – osobę zatrudnioną w WSZ na podstawie stosunku pracy bądź osobę realizującą zadania na rzecz WSZ na podstawie umowy cywilnoprawnej;
 - b) Student – osobę studiującą w Wyższej Szkole Zdrowia na studiach I i II stopnia, jednolitych studiach magisterskich, studiach podyplomowych oraz osobę biorącą udział w innych formach zajęć organizowanych przez WSZ;

- c) Mobbing - działania lub zachowania dotyczące pracownika lub studenta lub skierowane przeciwko pracownikowi lub studentowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie osoby lub jej wyeliminowanie z zespołu;
- d) 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, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznawana religia, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminacją ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się działania bezpośrednie lub pośrednie;
- e) Godność osobista - naruszeniem godności osobistej są zachowania polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec innej osoby, krzywdzących ocenach jej kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o danej osobie, a w przypadku pracodawcy także bezzasadne wymierzanie kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych oraz innych działań naruszających poczucie godności. Naruszenie dóbr i godności osobistej często łączy się z mobbingiem lub dyskryminacją.
- f) Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji (dalej: „Komisja”) – powołany przez Rektora WSZ organ kolegialny, którego celem jest przeciwdziałanie i zapobieganie zjawiskom dyskryminacji, mobbingu i naruszania godności w WSZ, na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie, poprzez rozpatrywanie skarg na niepożądane zachowania, o których mowa powyżej.
- g) Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji (zwany dalej: „Rzecznikiem”) – powołana przez Rektora WSZ osoba, która jest upoważniona do przyjmowania skarg na zachowania dyskryminacyjne, mobbing i naruszanie godności osobistej, realizujący czynności wskazane w niniejszym Regulaminie.

§ 3

Zakaz dyskryminacji, mobbingu oraz naruszania godności

1. Zakazuje się wszelkich form naruszania godności, dyskryminacji i mobbingu wszystkich członków społeczności akademickiej WSZ.
2. Za niedozwolone działania, które mogą być uznane za przejaw naruszania godności, mobbingu i dyskryminacji uznaje się również akceptowanie takich zachowań, zachęcanie i podleganie do takich działań, a także czerpanie korzyści z takich zachowań, których dopuścili się osoby trzecie.

§ 4

Organy antymobbingowe i antydyskryminacyjne

1. W celu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, naruszeniu godności i ich skutkom, w WSZ powołuje się:

- a) Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji - na czas określony nie dłużej jednak niż do końca kadencji Rektora
 - b) Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji -każdorazowo w określonej sprawie.
2. Rzecznik powinien posiadać wiedzę i doświadczenie dotyczące problematyki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i naruszaniu godności, mieć nieposzlakowaną opinię w miejscu pracy oraz uznane doświadczenie w rozwiązywaniu konfliktów.
 3. W skład Komisji nie mogą wchodzić osoby pozostające z osobami wskazanymi w skardze w stosunku podległości ani nadrzędności ani w innym stosunku, którego stan faktyczny lub prawnym, może mieć wpływ na jego prawa i obowiązki lub prawa i obowiązki osób wskazanych w skardze.

§ 5

Postępowanie przed Rzecznikiem

1. Każdy członek społeczności akademickiej, który czuje się poddany działaniom naruszającym godność, dyskryminacyjnym czy mobbingowi może złożyć pisemną skargę do Rzecznika.
2. Skarga powinna zawierać:
 - a) dane identyfikujące osobę składającą skargę (imię, nazwisko, status),
 - b) imię nazwisko osoby, której zachowania dotyczy skarga (imię, nazwisko, status),
 - c) opis stanu/zachowania, którego skarga dotyczy wraz ze wskazaniem (o ile to możliwe) dowodów i świadków mogących potwierdzić stan opisany w skardze,
 - d) datę i własnoręczny podpis osoby składającej skargę.
3. Skarga może dotyczyć zdarzeń, które miały miejsce na terenie miejsca pracy lub nauki i związane były z pełnieniem funkcji lub wykonywaniem obowiązków studenta, pracownika WSZ.
4. Skargi anonimowe lub niepodpisane nie będą rozpatrywane.
5. Rzecznik wstępnie bada zasadność skargi i w tym celu może niezwłocznie po otrzymaniu skargi podjąć decyzję dotyczącą dalszego przebiegu postępowania tj.
 - a) w przypadku uprawdopodobnienia okoliczności wskazanych w skardze – przekazać sprawę do dalszego procedowania,
 - b) uznać skargę za nieuzasadnioną – jeżeli okoliczności wskazane w skardze nie uprawdopodobniają opisanych w niej zachowań.
6. Decyzja Rzecznika w zakresie dalszego toku postępowania musi być podjęta w terminie 14 dni od dnia złożenia skargi.
7. Skarga złożona po upływie roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem skargi nie będzie rozpatrywana.
8. Rzecznik przed podjęciem decyzji o przekazaniu skargi do Komisji może podjąć się mediacji pomiędzy stronami – osobą składającą skargę i osobą, której zachowań dotyczy przedmiotowa skarga. W procesie mediacji nie prowadzi się postępowania dowodowego.

§ 6

Postępowanie przed Komisją ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji

1. Rozpatrywanie spraw przez Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, zwaną dalej „Komisją”, odbywa się z zachowaniem zasad:
 - bezzwłoczności;

- poufności;
 - bezstronności.
2. Komisja składa się z trzech członków /w tym przewodniczącego/ powołanych przez Rektora spośród pracowników WSZ posiadających odpowiednią wiedzę i doświadczenie adekwatne do zakresu i rodzaju rozpatrywanej sprawy.
 3. Osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszonego mobbingu zobowiązane są do zachowania poufności, co do wszystkich faktów poznanych w ich toku, a także do nie kopiowania ani nie rozpowszechniania dokumentów dotyczących sprawy.

§ 7

Czynności podejmowane przez Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji

1. W terminie 14 dni od dnia otrzymania informacji od Rzecznika, Komisja przekazuje osobie, której skarga dotyczy oraz osobie składającej skargę informacje o wszczęciu postępowania wyjaśniającego.
2. W ramach prowadzonego postępowania Komisja jest upoważniona do:
 - a) wezwania i przesłuchania osób, których postępowanie dotyczy, a także wezwania i przesłuchania innych osób, mogących mieć informację na temat skargi,
 - b) wglądu w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy;
 - c) zadawania pytań osobom składającym wyjaśnienia w sprawie, której skarga dotyczy,
 - d) przeprowadzenia innych działań, które miałyby istotne znaczenie w postępowaniu wyjaśniającym.
3. Komisja obraduje na posiedzeniach. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia. Protokół musi być sporządzony tak aby wynikało z niego: kto, gdzie i jakich czynności dokonał, kto i w jakim charakterze był przy tym obecny, co i w jaki sposób zostało ustalone.
4. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Komisja zwykłą większością głosów, podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia i przygotowuje pisemną opinię w tej sprawie wraz z uzasadnieniem.
5. Postępowanie wyjaśniające powinno być zakończone w terminie dwóch miesięcy od dnia złożenia skargi do Rzecznika. W uzasadnionych przypadkach, Rektor na wniosek przewodniczącego Komisji może przedłużyć termin zakończenia postępowania.
6. Postępowanie przed Komisją kończy się wydaniem pisemnej opinii w sprawie wraz z uzasadnieniem.
7. Komisja może wnioskować o:
 - a) podjęcie przez Władze WSZ określonych działań naprawczych,
 - b) zaniechanie dalszego prowadzenia postępowania – w sytuacji, w której działania wskazane w skardze nie noszą znamion mobbingu, dyskryminacji,
 - c) przekazanie sprawy do właściwego rzecznika dyscyplinarnego celem wszczęcia postępowania dyscyplinarnego.

§ 8

Zamknięcie postępowania przed Komisją

1. W ciągu 14 dni od zakończenia postępowania Przewodniczący Komisji przekazuje wniosek wraz z uzasadnieniem Rektorowi, osobie dokonującej zgłoszenia, domniemanemu sprawcy oraz jego przełożonym.

§ 9

Upowszechnianie wiedzy o Regulaminie przeciwdziałania dyskryminacji

1. Obowiązkiem Rektora jest niezwłoczne zapoznanie z procedurą wszystkich członków społeczności akademickiej w sposób przyjęty dla trybu zapoznawania z dokumentami i aktami prawnymi.
2. Informacja o Regulaminie oraz wszelkich regulacjach z nim związanych będzie upowszechniana na stronie internetowej WSZ.

§ 10

Postanowienia końcowe

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 października 2019 r.