



02-366 Warszawa
ul. Bitwy Warszawskiej 1920 r. nr 18
tel. +48 22 562 35 00
tel./fax +48 22 562 35 08
rekrutacja@wsiiz.pl
wsiiz.pl

Zarządzenie nr 33/2024

Rektora Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie
z dnia 31 października 2024 roku

w sprawie przyjęcia zmian do *Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej
Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie*

Działając na podstawie § 17 ust. 6 Statutu Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie zarządzam,
co następuje:

§ 1

1. W Wyższej Szkole Inżynierii i Zdrowia w Warszawie przejmują się zmiany do *Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie, zwanej dalej Polityką.*

§ 2

1. Polityka stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 3

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 listopada 2024 r.

Rektor

Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie

dr n. chem. Sebastian Grzyb

Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna

Celem głównym Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej jest zapewnienie bezpiecznego i pozbawionego dyskryminacji środowiska dla wszystkich interesariuszy wewnętrznych Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie, zwanej dalej Uczelnią.

§ 1

1. Ilekroć w Polityce jest mowa o:

- a) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące członka społeczności akademickiej Uczelni, polegające na: uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, co wywołuje zaniżoną ocenę przydatności społecznej lub też działanie mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie ze społeczności akademickiej Uczelni;
- b) dyskryminacji – należy przez to rozumieć dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, religię, rasę, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, czy też orientację seksualną; jedną z form dyskryminacji jest również molestowanie, w tym molestowanie seksualne, a także każde inne niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, upokorzenie lub poniżenie członka społeczności akademickiej Uczelni;
- c) członkowie społeczności akademickiej – należy przez to rozumieć wszystkie osoby zaangażowane w proces dydaktyczny w Uczelni, w tym: nauczyciele akademicy, osoby inne prowadzące zajęcia dydaktyczne, studenci, słuchacze studiów podyplomowych, słuchacze kształcenia specjalistycznego oraz uczestnicy innych form kształcenia;
- d) Wewnętrzna Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna – Komisja powoływana w drodze Zarządzenia Rektora, której zadaniem jest rozpatrywanie zgłoszeń członków społeczności akademickiej o wystąpieniu mobbingu i

dyskryminacji. Komisja składa się z 5 osób w tym: Rektora lub innej osoby pełniącej funkcję kierowniczą w Uczelni, dwóch nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uczelni jako podstawowym miejscu pracy oraz dwóch studentów zatwierdzonych przez właściwy organ Samorządu Studentów. Skład komisji jest każdorazowo powoływany z grona członków społeczności akademickiej Uczelni, w sytuacji wpłynięcia zgłoszenia o wystąpieniu mobbingu lub dyskryminacji. Ma to na celu zapewnienie całkowitej bezstronności zarówno dla ofiary, jak i domniemanego sprawcy mobbingu i/ lub dyskryminacji.

§ 2

1. Prawa i obowiązki członków społeczności akademickiej:

- a) każdy członek społeczności akademickiej, który jest ofiarą mobbingu i/ lub dyskryminacji, ma prawo żądać od Rektora lub osób pełniących funkcje kierownicze w Uczelni podjęcia działań zmierzających zaprzestaniu mobbingu i/ lub dyskryminacji;
- b) każdy członek społeczności akademickiej, który jest ofiarą mobbingu i/ lub dyskryminacji, ma prawo dochodzenia ochrony prawnej na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego;
- c) każdy członek społeczności akademickiej, który jest w posiadaniu informacji o przypadkach mobbingu i/ lub dyskryminacji, zobowiązany jest do niezwłocznego poinformowania o tym fakcie Rektora lub inną osobę pełniącą w Uczelni funkcję kierowniczą;
- d) bezpodstawne i niczym nieuzasadnione pomawianie o mobbing i/ lub dyskryminację jest zabronione.

§ 3

1. Rektor oraz osoby pełniące funkcje kierownicze w Uczelni, podejmują wszelkie aktywności mające na celu działanie przeciwko mobbingowi i dyskryminacji, w tym

przede wszystkim promują postawy i zachowania pożądane, zgodne z zasadami współżycia społecznego oraz obowiązującymi przepisami prawa.

2. Każdorazowo Rektor lub upoważniona przez niego osoba są zobowiązani do podjęcia działań opisanych w niniejszej Polityce, w sytuacji wpłynięcia zgłoszenia o wystąpieniu mobbingu lub dyskryminacji. Tak samo, jak w przypadku zgłoszenia podejrzenia o wystąpieniu mobbingu lub dyskryminacji z innego wiarygodnego źródła.
3. Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 2 powinno zawierać następujące informacje:
 - wskazanie danych ofiary mobbingu lub dyskryminacji;
 - krótki opis zachowań lub działań jakie zgłaszający uznał za mobbing lub dyskryminację;
 - wskazanie danych osoby, która w opinii zgłaszającego dopuściła się mobbingu lub dyskryminacji;
 - wskazanie ewentualnych świadków opisanych zdarzeń;
 - przedstawienie, o ile jest to możliwe, ewentualnych dowodów zachowań lub działań powszechnie uznanych za przejaw mobbingu lub dyskryminacji;
 - czytelny podpis i dane kontaktowe do osoby zgłaszającej mobbing i/ lub dyskryminację.
4. Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 2 powinno być złożone w wersji papierowej w Rektoracie Uczelni lub przesłane w wersji elektronicznej na adres: rektorat@wsiiz.pl.

§ 4

1. Procedura postępowania w przypadku zgłoszenia o wystąpieniu mobbingu i/ lub dyskryminacji:
 - a) I etap - Postępowanie wyjaśniające: Rektor lub osoba przez niego upoważniona ma obowiązek wysłuchania obu stron tj. ofiary oraz domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu i/ lub dyskryminacji.
 - b) W przypadku uznania zgłoszenia za zasadne Rektor lub osoba przez niego upoważniona kierują sprawę do rozpatrzenia przez Wewnętrzną Komisję Antymobbingową i Antydyskryminacyjną.
 - c) II etap – Postępowanie przed Wewnętrzną Komisją Antymobbingową i Antydyskryminacyjną, zwaną dalej Komisją:
 - Wyłonienie przewodniczącego Komisji, który w sytuacji zgłoszenia dotyczącego nauczyciela akademickiego lub innej osoby prowadzącej

zajęcia dydaktyczne jest studentem. Natomiast w sytuacji zgłoszenia dotyczącego studenta lub uczestnika innych form kształcenia jest pracownikiem Uczelni.

- Ponowne wysłuchanie ofiary i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu i/ lub dyskryminacji.
- Postępowanie dowodowe, w ramach, którego zarówno ofiara, jak i sprawca (sprawcy) mają prawo przedstawić dowody formalne oraz wezwać na świadków osoby, których zeznania będą mogły wpłynąć na ostateczne rozstrzygnięcie sprawy.
- O ostatecznym rozstrzygnięciu sprawy Komisja decyduje w głosowaniu tajnym, gdzie decyzja zapada zwykłą większością głosów.
- Sporządzenie protokołu z posiedzenia Komisji, który zawiera dokładne ustalenie stanu faktycznego, wyjaśnienia złożone przez obie strony, informacje na temat zebranego materiału dowodowego. Protokół powinien zostać podpisany przez wszystkich członków Komisji i niezwłocznie po posiedzeniu przedłożony do wiadomości Rektora oraz każdej ze stron postępowania.

d) III etap – Rozstrzygnięcie sprawy przez Rektora lub osobę przez niego upoważnioną.

2. Procedura, o której mowa w ust. 1 powinna zostać wszczęta nie później niż w ciągu 30 dni, od dnia wypłynięcia zgłoszenia o wystąpieniu mobbingu lub dyskryminacji.
3. Postępowanie przed Wewnętrzną Komisją Antymobbingową i Antydyskryminacyjną powinno być wszczęte, najpóźniej w ciągu 14 dni od dnia uznania zasadności zgłoszenia o wystąpieniu mobbingu lub dyskryminacji.
4. Cała procedura, o której mowa w ust. 1 nie powinna trwać dłużej niż 90 dni, od dnia wypłynięcia zgłoszenia o wystąpieniu mobbingu lub dyskryminacji.
5. Wszystkie osoby uczestniczące w procedurze, o której mowa w ust. 1 są zobowiązane do zachowania poufności, a także podpisania oświadczenia w tym zakresie, które jest dołączone do akt postępowania.
6. W czasie toczącego się postępowania Rektor podejmuje aktywnie działania mające na celu zabezpieczenie interesów ofiary, w tym również skutecznie ograniczając zachowania mające na celu jej zastraszenie lub też wpłynięcie na podejmowane przez nią decyzje.

§ 5

1. Każdej ze stron postępowania przysługuje prawo do złożenia wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy.
2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się w ciągu 14 dni od dnia uzyskania pisemnej informacji o rozstrzygnięciu sprawy przez Rektora lub osobę przez niego upoważnioną.
3. Rektor, w ciągu 14 dni od dnia złożenia wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy, powołuje Odwoławczą Wewnętrzną Komisję Antymobbingową i Antydyskryminacyjną, stosując zapisy określone w § 1 ust. 1 pkt. d. Z zastrzeżeniem o konieczności powołania innych członków Komisji, niż wcześniej wybranych.
4. Decyzja wydana przez Odwoławczą Wewnętrzną Komisję Antymobbingową i Antydyskryminacyjną jest ostateczna.

§ 6

1. W sytuacji uznania zgłoszenia jako zasadnego, a przede wszystkim udowodnienie w toku postępowania wystąpienie mobbingu lub dyskryminacji, Rektor może zastosować wobec osób uznanych za sprawców kary upomnienia, nagany lub też usunięcia ze społeczności akademickiej Uczelni.
2. Dodatkowo Rektor każdorazowo zobowiązuje sprawców do podjęcia działań naprawczych mających na celu minimalizowanie ryzyka wystąpienia mobbingu i/ lub dyskryminacji w przyszłości.

§ 7

1. Osoby, które doświadczyły mobbingu lub dyskryminacji mogą zwrócić się do Pełnomocnika Rektora ds. osób niepełnosprawnych, o wsparcie w zakresie organizacji pomocy psychologicznej w punktach i ośrodkach, z którymi Uczelnia współpracuje i nie tylko.

§ 8

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce stosuje się odpowiednio przepisy prawa powszechnie obowiązującego.
2. W ramach realizacji Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej, Rektor dodatkowo zobowiązuje Prorektora/ Pełnomocnika ds. jakości kształcenia i dydaktyki do monitorowania i wdrażania systemowych działań o charakterze prewencyjnym i edukacyjnym służącym realizacji niniejszej Polityki.