



Zarządzenie nr 79/R/WSPA/2019-2020  
Rektora Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie  
z dnia 30 września 2020 roku

w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości  
i Administracji w Lublinie

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.) oraz art. 94 pkt 2b, art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.), mając na względzie fundamentalną dla systemu prawa zasadę równości zarządzam, co następuje:

§ 1

1. Niniejszym wprowadzam procedurę antydyskryminacyjną w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie, zwaną dalej „procedurą”.
2. Procedura, o której mowa w ust. 1 określa zasady oraz sposób postępowania w procesie przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu.
3. Procedura, o której mowa w ust. 1, ma zastosowanie do wszystkich członków wspólnoty akademickiej (pracowników, współpracowników, studentów, słuchaczy, uczestników kształcenia specjalistycznego oraz kursów i szkoleń) Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie, zwanej dalej „WSPA” lub „Uczelnią”.
4. Użyte w niniejszym zarządzeniu określenia oznaczają:
  - 1) 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, pochodzenie etniczne, światopogląd, wyznanie, religia, orientacja seksualna, przynależność związkowa, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
  - 2) molestowanie - każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
  - 3) molestowanie seksualne - każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na



zachowanie to mogą składać się elementy fizyczne, werbalne, pozawerbalne – działania bezpośrednie lub pośrednie;

- 4) mobbing - działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii, poniżaniu, ośmieszaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 5) osoba dokonująca zgłoszenia - pracownik, współpracownik, student, słuchacz, uczestnik kształcenia specjalistycznego, kursu, szkolenia w WSPA, który uznał, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji.

## § 2

1. Wszelka dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne i mobbing oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do takich zachowań na terenie Uczelni, obejmującym wszelkie budynki Uczelni oraz zachowań mających miejsce w czasie wydarzeń i zajęć organizowanych przez Uczelnię są zabronione. Dotyczy to także działań prowadzonych przez Uczelnię poza jej terenem (np. wizyty studyjne, wycieczki, konkursy, itp.).
2. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami wspólnoty akademickiej Uczelni, w tym między przełożonymi i podwładnymi oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej.
3. Kierownicy jednostek i komórek organizacyjnych Uczelni oraz bezpośredni przełożeni pracowników są zobowiązani do przeciwdziałania zachowaniom mającym cechy dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu oraz reagowania na ich przejawy.
4. Bezpodstawne pomawianie o dyskryminację, molestowanie, molestowanie seksualne lub mobbing w złej wierze jest zabronione.

## § 3

1. Uczelnia zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania polegające w szczególności na:
  - 1) promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współzycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami;
  - 2) upowszechnianiu wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji wystąpienia;
  - 3) monitorowaniu problematyki dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu oraz stosowaniu procedur antymobbingowych w praktyce.



2. W celu przeciwdziałania wszelkim zjawiskom dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu i ich skutkom Rektor powołuje:
  - 1) Rzecznika Akademickiego WSPA;
  - 2) Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, zwanej dalej „Komisją” w skład, której wchodzi:
    - a) Rzecznik Akademicki WSPA jako Przewodniczący,
    - b) Pełnomocnik Rektora ds. osób niepełnosprawnych,
    - c) dwóch nauczycieli akademickich, w tym psycholog lub psychoterapeuta,
    - d) pracownik niebędący nauczycielem akademickim,
    - e) radca prawny obsługujący Uczelnię.

#### § 4

1. Rzecznik Akademicki WSPA pełni rolę osoby pierwszego kontaktu, którego zadaniem jest wsparcie oraz pomoc członkom społeczności akademickiej w przypadkach dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu na terenie Uczelni.
2. Do zadań Rzecznika Akademickiego WSPA należy w szczególności:
  - 1) wspieranie społeczności akademickiej w rozwiązywaniu konfliktów w sytuacjach budzących wątpliwości;
  - 2) dbanie o zapewnienie równego traktowania i poszanowania wszystkich członków wspólnoty akademickiej;
  - 3) monitorowanie sytuacji w zakresie bezpieczeństwa i poczucia bezpieczeństwa oraz reagowanie na zgłaszane zagrożenia dla bezpieczeństwa;
  - 4) udzielanie pomocy merytorycznej osobom dotkniętym zdarzeniem naruszającym bezpieczeństwo lub informacji na temat możliwości jej szybkiego i efektywnego uzyskania;
  - 5) opracowanie programu informacyjnego dotyczącego ochrony przed dyskryminacją, molestowaniem, molestowaniem i mobbingiem;
  - 6) zorganizowanie pomocy prawnej i psychologicznej dla osób poszkodowanych działaniem noszącym znamiona dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu, przy współdziałaniu eksperta zewnętrznego;
  - 7) prowadzenie szkoleń, prelekcji lub treningów antydyskryminacyjnych i antymobbingowych.

#### § 5

1. Do zadań Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi należy w szczególności:
  - 1) rozpatrywanie wniesionych skarg o dyskryminację, molestowanie, molestowanie seksualne lub mobbing;
  - 2) prowadzenie mediacji między stronami;
  - 3) wdrażanie standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji;



- 4) opracowanie kompleksowego programu podnoszenia kompetencji antydyskryminacyjnych całej społeczności Uczelni;
- 5) inicjowanie akcji informacyjnych dotyczących zjawisk dyskryminacji, mobbingu, molestowania, identyfikowanie problemów z tymi zjawiskami związanych oraz koordynowanie działań prowadzących do zapobiegania tym zjawiskom;
- 6) monitorowanie i ewaluacja działań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych.

#### § 6

1. Osoba, która uznała, że została poddana dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu bądź mobbingowi oraz jest lub była świadkiem takich działań, powinna zgłosić ten fakt pisemnie do Rektora, w formie skargi.
2. Skarga, o której mowa w ust. 1, powinna zawierać:
  - 1) przedstawienie stanu faktycznego, a w szczególności wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznanych przez osobę zgłaszającą za dyskryminację, molestowanie albo mobbing, datę lub okres, którego te działania lub zachowania dotyczą;
  - 2) wskazanie ewentualnych świadków;
  - 3) wskazanie sprawcy lub sprawców dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego albo mobbingu;
  - 4) datę złożenia skargi i własnoręczny podpis osoby zgłaszającej.
3. Skarga anonimowa lub niepodpisana nie podlega rozpatrywaniu.
4. Rektor w terminie 5 dni roboczych od otrzymania skargi o dyskryminację, molestowanie, molestowanie seksualne lub mobbing przekazuje sprawę do Komisji, która ustala stan faktyczny i ocenia, czy doszło do wskazanego zdarzenia.
5. Rozpatrywanie spraw przez Komisję odbywa się z zachowaniem zasad:
  - 1) bezwzględności;
  - 2) poufności;
  - 3) bezstronności.
6. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik każdej jednostki organizacyjnej i jednostki administracji obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji związanych z prowadzoną przez Komisję sprawą.
7. Osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszonej dyskryminacji, mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego obowiązane są do zachowania poufności, co do wszystkich faktów poznanych w ich toku, a także do nie kopiowania ani nie rozpowszechniania dokumentów dotyczących sprawy. Dane zawarte w dokumentach mogą stanowić wrażliwe dane osobowe i podlegają ochronie danych osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami.



8. Komisja obraduje na posiedzeniach. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
9. Komisja jest upoważniona do:
  - 1) wglądu w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy;
  - 2) wystuchania dokonującego zgłoszenia oraz obwinionego o dyskryminacje, molestowanie, molestowanie seksualne lub mobbing;
  - 3) wezwania i wystuchania osób wskazanych przez dokonującego zgłoszenia i obwinionego, jako świadków zdarzeń;
  - 4) przeprowadzenia innych działań, które miałyby istotne znaczenie w wyjaśnieniu sprawy.
10. Przed wydaniem opinii Przewodniczący Komisji zawiadamia o wynikach postępowania i przedstawia dokonującemu zgłoszenia, domniemanemu sprawcy oraz jego przełożonym zebrane materiały celem zapoznania się i ustosunkowania się do ich treści w terminie 14 dni od ich otrzymania.
11. Postępowanie przed Komisją kończy się wydaniem opinii wraz z uzasadnieniem, którą Przewodniczący Komisji przekazuje w terminie 14 dni Rektorowi.
12. Wszelkie zachowania o charakterze dyskryminacyjnym mogą być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę.
13. Jeżeli z przedłożonej opinii i zebranych dokumentów wynika, że doszło do dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub nierównego traktowania, Rektor podejmuje decyzję o przekazaniu sprawy rzecznikowi dyscyplinarnemu w odniesieniu do nauczycieli akademickich i studentów.
14. Skarga powinna zostać złożona najpóźniej w przeciągu roku od zdarzenia lub od ostatniego z serii zdarzeń.

#### § 7

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

dr Marcin Smolira

Rektor

