
Zarządzenie Nr 02/03/2016
Rektora Europejskiej Wyższej Szkoły Prawa i Administracji w Warszawie
z dnia 17 marca 2016 r.
w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej
w Europejskiej Wyższej Szkole Prawa i Administracji w Warszawie


Na podstawie art. 66 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r., poz. 572) w związku z art. 94 pkt 2b) oraz art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1402) mając na względzie fundamentalną dla systemu prawa zasadę równości, zarządzam, co następuje:

§ 1.

Niniejszym wprowadzam procedurę antydyskryminacyjną i antymobbingową w Europejskiej Wyższej Szkole Prawa i Administracji w Warszawie, zwaną dalej „procedurą” stanowiącą Załącznik Nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR
Europejskiej Wyższej Szkoły
Prawa i Administracji

dr Dariusz Czajka, prof. nadzw. EWSPA

**PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA I ANTYMOBBINGOWA
W EUROPEJSKIEJ WYŻSZEJ SZKOLE PRAWA I ADMINISTRACJI
W WARSZAWIE**

§ 1.

1. Procedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa, zwana dalej „procedurą” określa zasady oraz sposób postępowania w procesie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi.
2. Procedura, o której mowa w ust. 1, ma zastosowanie do wszystkich członków wspólnoty akademickiej (pracowników, współpracowników, studentów, słuchaczy studiów podyplomowych, uczestników kursów i szkoleń) Europejskiej Wyższej Szkoły Prawa i Administracji w Warszawie, zwanej dalej „EWSPA” lub „Uczelnią”.
3. Ujęte w niniejszym dokumencie określenia oznaczają:
 - 1) dyskryminacja – każde nierówne traktowanie osoby w sytuacji porównywalnej z innymi osobami, gdzie motywem nierównego traktowania jest w szczególności jedna lub kilka z wymienionych cech: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, światopogląd, wyznanie, orientacja seksualna, forma zatrudnienia: 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 atmosfery;
 - 3) molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej, 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 studiów podyplomowych, uczestnik kursu lub szkolenia w EWSPA, który uznał, że został poddany mobbingowi, molestowaniu seksualnemu lub dyskryminacji stosowanych przez jakąkolwiek osobę, do której znajduje zastosowanie niniejsza procedura.

§ 2.

1. Wszelka dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne i mobbing oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do takich zachowań na terenie 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, zajęcia prowadzone w trybie zdalnym lub hybrydowym).
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 noszącym 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, a w stosunku do osób dopuszczających się takiego pomawiania mogą być zastosowane negatywne konsekwencje w zakresie przewidzianym przez przepisy prawa powszechnie obowiązującego i wewnętrznego Uczelni.

§ 3.

1. Uczelnia zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania polegające w szczególności na:
 - 1) promowaniu pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach pomiędzy członkami wspólnoty akademickiej Uczelni;
 - 2) upowszechnianiu wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia;
 - 3) monitorowaniu problematyki dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu celem zapewnienia możliwości skutecznych, praktycznych działań na skutek przeciwdziałania tym zjawiskom;
2. W celu przeciwdziałania wszelkim zjawiskom dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu i ich skutkom Rektor powołuje:
 - 1) Rzecznika EWSPA ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, zwany dalej „Rzecznikiem”;
 - 2) Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, zwanej dalej „Komisją”, w skład której wchodzi:
 - a) Rzecznik jako Przewodniczący oraz powoływani ad hoc do rozstrzygnięcia konkretnej sprawy;
 - b) nauczyciel akademicki,
 - c) pracownik niebędący nauczycielem akademickim,

§ 4.

1. Rolą Rzecznika jest udzielanie wsparcia oraz pomocy członkom społeczności akademickiej we wszelkich sytuacjach, które noszą znamiona lub rodzą ryzyko wystąpienia dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu na terenie Uczelni.
2. Do zadań Rzecznika należy w szczególności:
 - 1) wspieranie społeczności akademickiej w rozwiązywaniu konfliktów w sytuacjach, które noszą znamiona lub rodzą ryzyko wystąpienia dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu;
 - 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 poczucia bezpieczeństwa w zakresie przestrzegania procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej;
 - 4) udzielanie pomocy merytorycznej osobom dotkniętym zdarzeniami naruszającymi poczucie bezpieczeństwa w zakresie przestrzegania procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej, jak również udzielanie informacji na temat możliwości szybkiego i efektywnego uzyskania wsparcia w tym zakresie;
 - 5) opracowanie programu informacyjnego dotyczącego przeciwdziałaniu i ochrony przed dyskryminacją, molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem;

- 6) w razie potrzeby - 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 dla członków wspólnoty akademickiej EWSPA;
- 8) monitorowanie i ewaluacja skuteczności działań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych.

§ 5.

Do zadań Komisji należy w szczególności:

- 1) rozpatrywanie wniesionych skarg o dyskryminację, molestowanie, molestowanie seksualne lub mobbing;
- 2) prowadzenie mediacji między stronami konfliktu związanego z wystąpieniem dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu.

§ 6.

1. Osoba, która uznała, że została poddana dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu bądź mobbingowi lub jest albo 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, molestowanie seksualne lub mobbing; a także datę lub okres, którego te działania lub zachowania dotyczą;
 - 2) wskazanie ewentualnych świadków lub dokumentów potwierdzających wystąpienie dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu;
 - 3) wskazanie domniemanego sprawcy lub sprawców dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu;
 - 4) datę złożenia skargi i własnoręczny podpis osoby zgłaszającej.
3. Skarga anonimowa lub niepodpisana nie podlega rozpatrywaniu, chyba że przemawiają za tym szczególne okoliczności opisane w skardze. Decyzję o rozpatrywaniu skargi anonimowej lub niepodpisanej podejmuje Rektor.
4. Rektor w terminie 5 dni roboczych od otrzymania skargi o dyskryminację, molestowanie, molestowanie seksualne lub mobbing przekazuje sprawę do Rzecznika, który ustala stan faktyczny i ocenia, czy doszło do wskazanego zdarzenia. Rzecznik powołuje Komisję w składzie wskazanym w § 3 ust. 2, celem rozpatrzenia sprawy.
5. Rozpatrywanie spraw przez Komisję odbywa się z zachowaniem zasad:
 - 1) bezzwłoczności;
 - 2) poufności;
 - 3) bezstronności.
6. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik każdej jednostki organizacyjnej administracyjnej Uczelni zobowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji związanych z prowadzoną przez Komisję sprawą.
7. Osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej dyskryminacji, mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego obowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku rozpatrywania 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) wysłuchania dokonującego zgłoszenia oraz obwinionego o dyskryminację, molestowanie, molestowanie seksualne lub mobbing;
 - 3) wezwania i wysłuchania osób wskazanych przez dokonującego zgłoszenia i obwinionego, jako świadków zdarzenia;
 - 4) przeprowadzenia innych działań, które miałyby istotne znaczenie w wyjaśnieniu sprawy.
10. Przed wydaniem opinii, o której mowa w ust. 11, 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 1 do 4 dni od daty ich otrzymania. Komisja może podjąć decyzję o nieudostępnianiu części materiałów zebranych w toku wyjaśniania sprawy wszystkim osobom wskazanym w zdaniu poprzednim, jeśli przemawiają za tym obiektywne względy mające na celu ochronę informacji poufnych, a w szczególności ochronę praw osoby dokonującej zgłoszenia.
11. Postępowanie przed Komisją kończy się wydaniem opinii wraz z uzasadnieniem, którą Przewodniczący Komisji przekazuje niezwłocznie Rektorowi.
12. Wszelkie zachowania o charakterze dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu mogą być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające konieczność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
13. Jeżeli z przedłożonej opinii, o której mowa w ust. 11, wynika, że doszło do dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu, Rektor podejmuje decyzje o przekazaniu sprawy rzecznikowi dyscyplinarnemu celem podjęcia przez rzecznika dyscyplinarnego wymaganych działań w odniesieniu do nauczycieli akademickich i studentów, w stosunku do których został potwierdzony zarzut stosowania dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu.
14. Skarga powinna zostać złożona najpóźniej w ciągu roku od chwili zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń, które osoba składająca skargę uważa za dyskryminację, molestowanie, molestowanie seksualne lub mobbing, przy czym niedotrzymanie tego terminu nie wyłącza możliwości rozpoznania skargi przez Komisję.
15. Skarga powinna zostać rozpatrzona w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od jej złożenia, chyba że obiektywne okoliczności uniemożliwiają dotrzymanie tego terminu.