

**Zarządzenie nr 28/2021**  
**Rektora Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku**  
**z dnia 14.12.2021 r.**

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu**  
**przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu**  
**w Wyższej Szkole Ekonomicznej w Białymstoku**

Na podstawie art. 23 ust. 1 oraz ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.) oraz § 8 ust. 1 i 2 pkt 3 i 8 Statutu Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, w związku z art. 183a-e , art. 943 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.), zarządza się, co następuje:

**§ 1**

1. Wprowadza się Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Wyższej Szkole Ekonomicznej w Białymstoku
2. Regulamin, o którym mowa w ust. 1, stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§ 2**

Regulamin, o którym mowa w § 1, wchodzi w życie 1 stycznia 2022 r..

**§ 3**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**REKTOR**

*prof. WSE dr Aleksander Prokopiuk*

## **Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Wyższej Szkole Ekonomicznej w Białymstoku**

Regulamin określa zasady i sposób postępowania w procesie przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Wyższej Szkole Ekonomicznej w Białymstoku i ma zastosowanie do wszystkich członków społeczności akademickiej.

### **§ 1**

#### **Zasady ogólne**

1. Wszelki mobbing, dyskryminacja, molestowanie seksualne oraz zachęcanie do nich w miejscu pracy są zabronione.
2. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami społeczności Wyższej Ekonomicznej w Białymstoku (zwanej dalej jako WSE w Białymstoku), w tym między przełożonymi i podwładnymi oraz prowadzącymi zajęcia dydaktyczne a studentami, oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej.
3. W celu przeciwdziałania dyskryminacji WSE w Białymstoku zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania polegające w szczególności na:
  - 1) promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między członkami społeczności akademickiej;
  - 2) upowszechnianiu wiedzy na temat zjawiska mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego, zapobieganiu oraz konsekwencji ich wystąpienia;
  - 3) monitorowaniu problematyki mobbingu, dyskryminacji i wykorzystywania seksualnego oraz stosowaniu procedur zapobiegających ich występowaniu w praktyce.
4. Władze uczelni przeciwdziałają zachowaniom mającym cechy mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego oraz reagują na ich przejawy.
5. Bezpodstawne pomawianie o mobbing, dyskryminację i molestowanie seksualne jest zabronione i może być również przedmiotem postępowania uregulowanego niniejszym regulaminem.

### **§ 2**

#### **Definicje używanych pojęć**

Użyte w regulaminie określenia oznaczają:

1. Mobbing - działania lub zachowania dotyczące pracownika lub studenta lub skierowane przeciwko studentowi/pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie osoby lub jej wyeliminowanie z zespołu.
2. 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.

3. Molestowanie seksualne - dyskryminowanie ze względu na płeć, a także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci studenta/pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie studenta/pracownika. Na takie zachowanie mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
4. Mediator - osoba pierwszego kontaktu, której zadaniem jest monitorowanie, zapobieganie oraz rozpatrywanie na etapie mediacyjnym spraw spornych na tle mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego.
5. Komisja - Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji i Wykorzystywaniu Seksualnemu powoływana w WSE w Białymstoku.
6. Zainteresowany - pracownik lub student WSE w Białymstoku, który uznaje, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu.

### § 3

#### **Tryby Postępowania**

1. Postępowanie w sprawie przeciwdziałania w WSE w Białymstoku zjawiskom mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego i eliminowania ich skutków realizuje się w dwóch następujących po sobie etapach:
  - mediacyjnym,
  - formalnym.
2. W etapie mediacyjnym stosuje się postępowanie mediacyjne, celem którego jest polubowne rozwiązanie sporu lub konfliktu.

### § 4

#### **Organy**

1. W celu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu i ich skutkom, w WSE w Białymstoku powołuje się:
  - 1) Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji i Wykorzystywaniu Seksualnemu każdorazowo w określonej sprawie,
  - 2) Mediatora - na czas określony nie dłużej jednak niż do końca kadencji Rektora.
2. Mediator powinien posiadać wiedzę i doświadczenie w zakresie problematyki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wykorzystywania seksualnego oraz posiadać nieposzlakowaną opinię w miejscu pracy oraz uznane doświadczenie w rozwiązywaniu konfliktów.
3. Osoba powołana na Mediatora nie może pełnić funkcji kierowniczych w Uczelni.

### § 5

#### **Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji i Wykorzystywaniu Seksualnemu**

1. Rozpatrywanie spraw przez Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji i Wykorzystywaniu Seksualnemu, odbywa się z zachowaniem zasad:
  - 1) bezzwłoczności,
  - 2) poufności;
  - 3) bezstronności.
2. Komisja składa się z trzech członków, w tym przewodniczącego Komisji, którego wskazuje Rektor.
3. Członkowie komisji obowiązani są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku postępowań, a także do nie kopiowania ani nie rozpowszechniania dokumentów dotyczących rozpatrywanych spraw.

## § 6

### **Postępowanie wstępne**

1. Każdy zainteresowany ma możliwość zgłoszenia skargi do Mediatora jako osoby pierwszego kontaktu, służącej zainteresowanym wsparciem i pomocą.
2. Każda oficjalna skarga do Mediatora o wystąpieniu mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego powinna zawierać:
  - 1) opis działań lub zachowań w tym zaniechań, które zdaniem zainteresowanego stanowią mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne;
  - 1) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem zainteresowanego są winnymi mobbingu, zachowań dyskryminacyjnych będących molestowaniem seksualnym;
  - 2) wskazanie dowodów uprawdopodobniających, wystąpienie działań lub zachowań, w tym zaniechań, które zdaniem zainteresowanego, stanowią mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne, oraz że przedstawione przez zainteresowanego działania lub zachowania, w tym zaniechania mają lub miały miejsce w ostatnim czasie, nie krótszym niż jeden miesiąc.
3. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.

## § 7

### **Czynności podejmowane przez Mediatora (postępowanie mediacyjne)**

Mediator obowiązany jest do:

1. rozpoznania sprawy, przeprowadzenia spotkania z zainteresowanym i ewentualnego zakwalifikowania jej do etapu formalnego - w ciągu 14 dni od dnia wpłynięcia oficjalnej skargi;
2. służenia stronom sporu lub konfliktu pomocą we wzajemnej komunikacji, w określeniu interesów i kwestii do dyskusji oraz w dojściu do porozumienia;
3. przedstawienia stosownej informacji dotyczącej funkcjonowania regulacji obowiązujących w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji na terenie WSWFIT w Białymstoku;
4. podjęcia próby rozwiązania problemu w jak najmniej stresujący dla uczestników sposób;
5. dołożenia wszelkich starań, aby strony konfliktu zgodziły się na przeprowadzenie mediacji;
6. przeprowadzenia mediacji, które mają charakter poufny;
7. zaproponowania stronom sposobu rozwiązania problemu;
8. przygotowania i doprowadzenia do podpisania przez strony ugody - w przypadku pomyślnie zakońzonego postępowania mediacyjnego;
9. przygotowania dokumentu o toku przeprowadzenia sprawy, kończącego etap mediacyjny (w trzech egzemplarzach po jednym egzemplarzu dla zainteresowanych (stron postępowania) do akt sprawy;

## § 8

### **Czynności podejmowane przez Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji i Wykorzystywaniu Seksualnemu (postępowanie formalne)**

1. W ciągu 30 dni od powołania Komisji ustala ona stan faktyczny i ocenia, czy uprawdopodobnione zostało podejrzenie mobbingu, dyskryminacji wykorzystywania seksualnego.
2. Do Komisji nie może być powołana osoba, która jest stroną prowadzonego postępowania albo pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku faktycznym lub prawnym, a wynik sprawy mógłby mieć wpływ na jego prawa i obowiązki.

3. Komisja obraduje na posiedzeniach, z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
- a. Komisja jest upoważniona do:
  - 1) wglądu w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy;
  - 2) wysłuchania dokonującego zgłoszenia oraz obwinionego o mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne;
  - 3) wezwania i wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadkowie zdarzeń;
  - 4) przeprowadzenia innych działań, które miałyby istotne znaczenie w postępowaniu wyjaśniającym.
4. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Komisja zwykłą większością głosów, podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia i przygotowuje pisemną opinię w sprawie wraz z uzasadnieniem.
5. W ciągu 14 dni od zakończenia postępowania Przewodniczący Komisji przekazuje opinię wraz z uzasadnieniem Rektorowi, dokonującemu zgłoszenia oraz domniemanemu sprawcy.

## § 9

### Postanowienia końcowe

1. Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji i Molestowaniu Seksualnemu w Wyższej Szkole Ekonomicznej w Białymstoku wchodzi w życie z dniem 01.01.2022 r.
2. Informacja o Regulaminie będzie upowszechniana na stronie internetowej WSE w Białymstoku.
3. Procedury wewnętrzne określone Regulaminem nie wykluczają i nie umniejszają Zainteresowanego do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego na drodze sądowej.

**REKTOR**

*prof. WSE dr Aleksander Prokopiuk*