



# Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

al. Kilińskiego 12, 09-402 Płock, tel. 24 3664163, fax: 24 3664164  
mail: rektor@wlodkowic.pl

---

## REKTOR

### Zarządzenie Nr 12/2023 Rektora Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku z 12 lipca 2023 roku

w sprawie wprowadzenia w Szkole Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku  
Procedury Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej

Na podstawie z art. 94<sup>3</sup> w związku z art. 18<sup>3a-3e</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późniejszymi zmianami) oraz § 15 ust. 3 pkt. 13i 16 oraz ust. 4 Statutu Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku z dnia 17 września 2019 roku – zarządza się co następuje:

#### § 1.

1. Wprowadza się w Szkole Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku Procedurę Antymobbingową i Antydyskryminacyjną, zwaną dalej Procedurą.
2. Procedura, o której mowa w ust.1, stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

#### § 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą od dnia 1 października 2023 roku.

**REKTOR**

prof. h.c. dr hab. inż. Zbigniew Kruszewski

## PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDISKRYMINACYJNA

### § 1.

Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna, zwana dalej Procedurą, ustala zasady przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w Szkole Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku, zwanej dalej Uczelnią. Jej celem jest zapewnienie bezpiecznego, pozbawionego mobbingu i dyskryminacji środowiska dla wszystkich członków społeczności akademickiej. Wdrożenie Procedury wspiera przestrzeganie przez pracodawcę przepisów wynikających z treści z art. 94<sup>3</sup> w związku z art. 18<sup>3a-3e</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2022 r. poz. 1510).

### § 2.

Ilekcroć w Procedurze jest mowa o:

1. **Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej** – należy przez to rozumieć Komisję powoływaną przez Rektora do rozpatrywania zgłoszeń członków społeczności akademickiej, dotyczących mobbingu i dyskryminacji;
2. **mobbingu** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące członka społeczności akademickiej, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu członka społeczności akademickiej, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej lub społecznej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie członka społeczności akademickiej, izolowanie go lub wyeliminowanie ze społeczności akademickiej;
3. **dyskryminacji** – należy przez to rozumieć dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także – w przypadku pracowników – w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów kodeksu pracy oraz ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy; formą dyskryminacji jest również molestowanie, w tym molestowanie seksualne a także każde inne niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące

się do płci członka społeczności akademickiej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

4. **członku społeczności akademickiej** – należy przez to rozumieć pracowników, czyli osoby zatrudnione w Szkole Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku na podstawie stosunku pracy, bądź realizujące prace na rzecz Uczelni na podstawie umowy cywilnoprawnej, studentów a także słuchaczy studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia.

### § 3.

1. Rektor oraz osoby pełniące funkcje kierownicze zobowiązani są do podejmowania wszelkich dozwolonych przepisami prawa działań, w tym działań opisanych w niniejszej Procedurze, w celu zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji w Uczelni.
2. Rektor oraz inne osoby pełniące funkcje kierownicze prowadzą działalność polegającą na podejmowaniu działań zapobiegawczych mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji, promującą postawy i zachowania pożądane, zgodne z zasadami współżycia społecznego oraz obowiązującymi przepisami prawa.
3. Rektor zobowiązany jest podjąć działania opisane w niniejszej Procedurze, w każdym przypadku dokonania pisemnego zgłoszenia o wystąpieniu mobbingu lub/i dyskryminacji.
4. Każdy pracownik, przed rozpoczęciem pracy, ma obowiązek zapoznania się z Procedurą i podpisania stosownego oświadczenia, które jest załączane do jego akt osobowych. Inni członkowie społeczności akademickiej mają stałą możliwość zapoznania się z niniejszą Procedurą na stronie internetowej SWPW.

### § 4.

1. Każdy członek społeczności akademickiej, który stał się ofiarą mobbingu lub/i dyskryminacji, ma prawo zgłosić ten fakt do Rektora oraz oczekiwać podjęcia działań określonych niniejszą Procedurą.
2. Poza działaniami podejmowanymi w obrębie Uczelni, każdy członek społeczności akademickiej ma prawo dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów.
3. Każdy członek społeczności akademickiej, który posiada informację o przypadkach mobbingu lub/i dyskryminacji jest uprawniony do zgłoszenia tego faktu Rektorowi.
4. Bezpodstawne pomawianie o mobbing lub/i dyskryminację skutkuje wszczęciem postępowania przed komisją dyscyplinarną.

5. W sytuacjach wskazanych w ust. 1 i 3 niniejszego paragrafu, każdy członek społeczności akademickiej może złożyć pisemne zgłoszenie do Rektora.
6. Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności: informacje, jakie konkretne zachowania lub działania zgłaszający uznał za mobbing lub/i dyskryminację, krótki opis niepożądanych zachowań oraz ewentualne dowody, wskazanie świadków opisywanych zdarzeń, wskazanie osoby, która w opinii zgłaszającego dopuściła się mobbingu lub/i dyskryminacji, wskazanie ofiary, datę i podpis zgłaszającego.
7. Do złożenia zgłoszenia konieczne jest spełnienie łącznie dwóch warunków: osoba wobec której złożono zgłoszenie jest członkiem społeczności akademickiej, zaś zdarzenia opisane w zgłoszeniu miały miejsce na terenie Uczelni lub były funkcjonalnie związane z jej działalnością.
8. Zgłoszenie powinno być złożone przed upływem roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących jego przedmiotem. W wyjątkowo uzasadnionych sytuacjach Rektor może zdecydować o przyjęciu zgłoszenia odnoszącego się do zdarzeń, które miały miejsce wcześniej.
9. Członek społeczności akademickiej składający zgłoszenie powinien je własnoręcznie podpisać i opatrzyć datą lub złożyć takie zgłoszenie po zalogowaniu się do systemu Wirtualnej Uczelni.
10. Anonimowe zgłoszenie będzie przedmiotem postępowania wyjaśniającego, jeżeli będzie zawierało elementy wymienione w ust. 6 powyżej oraz jeżeli z jego treści i okoliczności towarzyszących jego złożeniu będzie wynikało, że zgłoszone w nim nadużycia mogą mieć rzeczywisty charakter.
11. Pierwszy etap wyjaśnienia kwestii mobbingu lub/i dyskryminacji polega na postępowaniu wyjaśniającym, podczas którego Rektor wysłuchuje relacji osoby poszkodowanej oraz domniemanego sprawcy mobbingu lub/i dyskryminacji.
12. Rektor może upoważnić inną osobę do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.
13. W przypadku braku skuteczności postępowania wyjaśniającego, Rektor przekazuje sprawę do Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej.
14. Ostatni etap to postępowanie formalne, zgodne z zasadami określonymi w § 5. i § 6.

#### § 5.

1. Rektor niezwłocznie powołuje w drodze zarządzenia Komisję Antymobbingową i Antydyskryminacyjną, której zadaniem jest szczegółowe wyjaśnienie zasadności zgłoszenia.
2. Działania Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej określa jej przewodniczący na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

3. Komisja składa się z czterech członków.
4. W skład Komisji wchodzi: w przypadku zgłoszenia dotyczącego pracownika Uczelni – przedstawiciel Rektora i wskazany przez wnoszącego zgłoszenie pracownik Uczelni oraz ekspert z dziedziny prawa, a także ekspert z dziedziny psychologii lub inna osoba, której kompetencje eksperckie mogą być przydatne przy rozwiązywaniu sprawy; w przypadku zgłoszenia dotyczącego innego członka społeczności akademickiej – przedstawiciel Rektora oraz osoba wskazana przez kierownika jednostki organizacyjnej, w której miał miejsce przypadek mobbingu lub/i dyskryminacji, a także ekspert z dziedziny prawa oraz ekspert z dziedziny psychologii lub inna osoba, której kompetencje eksperckie mogą być przydatne przy rozwiązywaniu sprawy. Komisji przewodniczy przedstawiciel Rektora.
5. Członkami Komisji nie mogą być osoby, których dotyczy zgłoszenie lub które pozostają w jakikolwiek sposób zaangażowane w sprawę i niegwarantujące bezstronności postępowania.
6. Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna przeprowadza postępowanie formalne w sprawie zgłoszenia, z uwzględnieniem zasady obiektywizmu, anonimowości oraz kompleksowości badania okoliczności dotyczących zgłoszonego zdarzenia.
7. Na wniosek Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej, Uczelnia ma obowiązek udostępniać członkom Komisji dokumenty i udzielać wszelkich niezbędnych informacji w celu ustalenia wszystkich okoliczności rozpatrywanej sprawy.
8. Po wysłuchaniu wyjaśnień stron konfliktu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzję co do zasadności złożonego zgłoszenia.
9. Postępowanie formalne powinno zakończyć się nie później niż w terminie 8 tygodni od dnia złożenia zgłoszenia i powinno zostać zwieńczone sporządzeniem Raportu oraz podjęciem stosownych działań, o których mowa w § 6.
10. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest szczegółowy protokół zawierający dokładne ustalenie stanu faktycznego, wyjaśnienia stron konfliktu i zebrany materiał dowodowy, który podpisują członkowie Komisji i strony postępowania. Protokół Komisja przekazuje niezwłocznie Rektorowi.
11. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny. Wszelkie informacje zawarte w zgłoszeniu oraz czynności podejmowane w ramach Procedury są poufne i nie będą ujawniane innym Pracownikom lub osobom trzecim, za wyjątkiem zakresu niezbędnego do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego zgodnie z niniejszą Procedurą lub w zakresie wymaganym prawem.
12. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Procedurze do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego oraz Kodeksu pracy, a także w zależności od przedmiotu postępowania przepisy

rozporządzenia ministra nauki i szkolnictwa wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego w sprawach studentów, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia oraz przepisy rozporządzenia ministra edukacji i nauki z dnia 8 czerwca 2022 r. w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia.

#### § 6.

1. W razie uznania złożonego zgłoszenia dotyczącego mobbingu lub/i dyskryminacji za zasadne Rektor podejmuje również inne działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i mające na celu przeciwdziałanie ich powstawaniu w przyszłości, w szczególności:
  - a. skierowanie sprawcy na obowiązkowe szkolenie z przeciwdziałania mobbingowi lub/i dyskryminacji,
  - b. przeszkolenie z przeciwdziałania mobbingowi lub/i dyskryminacji pracowników lub przełożonych danej jednostki organizacyjnej,
  - c. przeniesienie pracownika (pokrzywdzonego lub sprawcy) na inne stanowisko lub do innej jednostki organizacyjnej,
  - d. zmiany z zakresu realizacji toku studiów studenta pokrzywdzonego mobbingiem lub/i dyskryminacją, w szczególności: zmiana grup zajęciowych, zmiana egzaminatora, możliwość powtórzenia egzaminu.
2. Sprawcy mobbingu lub/i dyskryminacji podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie pracy.
3. Odpowiedzialności podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają innych o mobbing lub/i dyskryminację.