



Zarządzenie Kanclerza WSH nr K / 06/ 2018 z dnia 20 grudnia
2018 roku w sprawie polityki antymobbingowej i
antydiskryminacyjnej w Wyższej Szkole Humanitas

*Příkaz Kancléře WSH č. K / 06/ 2018 ze dne 20. prosince 2018 k antimobbingové
a antidiskriminační politice na Vysoké škole Humanitas*

Na podstawie par. 9 ust. 3 Statutu Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu, określam
zasady polityki antymobbingowej i antydiskryminacyjnej w Wyższej Szkole Humanitas.

Procedura stanowi załącznik do zarządzenia.

*Dle § 9 ust. 3 Statutu University Humanitas v Sosnowci definují principy
antimobbingové a antidiskriminační politiky na Vysoké škole Humanitas.*

Dokument je přílohou tohoto příkazu.

Wyższa Szkoła Humanitas
w Sosnowcu
KANCLERZ
Aleksander Dudek

.....
pieczęć i podpis Kanclerza

Wewnętrzna Polityka
Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna
w Wyższej Szkole Humanitas

Vnitřní politika

Anti-mobbingová a antidiskriminační Vysoké školy

Humanitas

Rozdział I
Postanowienia ogólne

Obecná ustanovení

S I

Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w Wyższej Szkole Humanitas jest przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu i dyskryminacji oraz określenie zasad postępowania w sprawie wystąpienia tych niepożądanych zjawisk.

Účelem vytvoření Vnitřní antimobbingové a antidiskriminační politiky na Vysoké škole Humanitas je působit proti fenoménu mobbingu a diskriminace a definovat pravidla chování při výskytu těchto nežádoucích jevů.

- 1) Ilekroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej jest mowa o: Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej, zwanej w skrócie „WPAA”, rozumie się przez to zasady przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Wyższej Szkole Humanitas

Dále v textu interních zásad proti mobbingu a antidiskriminaci je pojem Interní antimobbingová a antidiskriminační politika uváděna zkráceně takto: „WPAA“ (znamená zásady boje proti mobbingu a diskriminaci na Vysoké škole Humanitas)

- 2) mobbingu — rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;

mobbing - jedná se o jednání nebo chování týkající se zaměstnance nebo namířené proti zaměstnanci, spočívající v soustavném a dlouhodobém obtěžování nebo zastrašování zaměstnance, způsobující snížení jeho profesní způsobilosti, způsobující nebo zamýšlené ponižování nebo zesměšňování zaměstnance, izolování jej nebo její vyloučení z týmových spolupracovníků;

- 3) dyskryminacji — rozumie się przez to nierówne traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej jak i pośredniej;

diskriminace - to znamená nerovné zacházení ve smyslu vzniku a skončení pracovního poměru, podmínek zaměstnávání, postupu a přístupu ke vzdělávání za účelem zvýšení odborné kvalifikace, zejména bez ohledu na pohlaví, věk, zdravotní postižení, rasu, náboženství, národnost, politické přesvědčení, členství v odborech, etnický původ, náboženství, sexuální orientace, a to bez ohledu na zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou nebo na plný či částečný úvazek, a to jak ve formě přímé, tak nepřímé diskriminace;

- 4) Komisji ds. mobbingu i dyskryminacji, zwanej dalej „Komisją”, rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing i dyskryminację;

Komise pro mobbing a diskriminaci, dále jen „Komise“, je kolegiální orgán jmenovaný zaměstnavatelem k projednávání stížností na mobbing a diskriminaci;

- 5) pracodawcy — rozumie się przez to Wyższą Szkołę Humanitas;

zaměstnavatelé - to znamená Vysoká škola Humanitas;

- 6) pracowniku — rozumie się przez to osobę pozostająca w stosunku pracy z Wyższą Szkołą Humanitas, a także wykonującą pracę na podstawie innych form zatrudnienia.

zaměstnanec - rozumí se osoba v pracovním poměru k VŠ Humanitas, stejně jako ti, kteří vykonávají práce založené na jiných formách zaměstnání.

Rozdział II

Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej

Účel vnitřní antimobbingové a antidiskriminační politiky

- 1 . Priorytetowym celem wprowadzenia WPAA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w Uczelni.

Prioritním cílem zavádění WPAA je podpora aktivit, které pomáhají budovat pozitivní vztahy mezi zaměstnanci vysoké školy.

2. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy było wolne od mobbingu, dyskryminacji oraz innych bezprawnych działań, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników.

Zaměstnavatel vynakládá veškeré úsilí, aby v pracovním prostředí nedocházelo k mobbingu, diskriminaci a jinému protiprávnímu jednání jak nadřízených, tak ostatních zaměstnanců.

3. Pracodawca nie akceptuje mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej, a także zachowań dyskryminujących.

Zaměstnavatel neakceptuje mobbing ani jiné formy psychického násilí či diskriminačního chování.

4. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu lub dyskryminacji, a także przeciwdziałania ich stosowaniu przez inne osoby.

Zaměstnanci jsou povinni nepodnikat akce, které představují mobbing nebo diskriminaci, a také bránit jejich použití jinými lidmi.

5. Stwarzanie sytuacji nacechowanych mobbingiem lub dyskryminacją może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i skutkować sankcjami przewidzianymi w przepisach prawa, w tym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Vytváření situací charakterizovaných mobbingem nebo diskriminací může být považováno za porušení základních povinností zaměstnance a vést k sankcím stanoveným zákonem, včetně ukončení pracovního poměru bez výpovědní doby.

Rozdział III

Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne

Antimobbingové a antidiskriminační postupy

- 1 Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi albo jest dyskryminowany może fakt ten zgłosić ustanie lub pisemnie, w formie skargi, Rektorowi.

Zaměstnanec, který se domnívá, že byl vystaven mobbingu nebo je diskriminován, může tuto skutečnost oznámit písemně nebo formou stížnosti rektorovi.

2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu lub dyskryminacji. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

Stížnost by měla obsahovat předložení faktů, důkazy podporující uvedené okolnosti a označení pachatele nebo pachatelů mobbingu nebo diskriminace. Poškozený by měl stížnost vlastnoručně podepsat a datovat.

1. Postępowanie w sprawie skargi prowadzi Komisja, każdorazowo powoływania przez

Rektora.

Stížnostní řízení vede Komise, vždy jmenovaná Rektorem.

2. W skład Komisji wchodzi:

Komise se skládá z:

- 1) przedstawiciel pracodawcy, jako przewodniczący,
zástupce zaměstnavatele jako předseda,
- 2) nauczycieli akademicki,
akademičtí vyučující,
- 3) pracownik niebędący nauczycielem akademickim.
zaměstnanec, který není akademickým vyučujícím.

3. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga.

Členem výboru nemůže být osoba, které se stížnost týká.

4. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi.

Komise zahájí řízení do 14 pracovních dnů ode dne podání stížnosti.

5. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a posiedzenie Komisji są tajne.

Jednání před Komisí jsou důvěrná a jednání komise jsou tajná.

6. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu lub dyskryminacji i ewentualnych świadków, oraz rozpoznaniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje Rektorowi.

Po vyslechnutí stěžovatele a zaměstnance obviněného z mobbingu nebo diskriminace, jakož i případných svědků a prozkoumání jimi předložených důkazů, posoudí výbor oprávněnost stížnosti a toto posouzení předá spolu se závěry a případnými doporučeními ohledně nezbytných akcí rektorovi.

7. Członkom Komisji na czas pracy w Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Členům výboru poskytuje zaměstnavatel pracovní volno při zachování práva na odměnu po dobu výkonu práce ve výboru.

8. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Rektor, który w szczególności:

Administrativní podporu jednání výboru zajišťuje rektor, který zejména:

1) wyznacza osobę, do której zadań należy protokołowanie posiedzeń Komisji;

jmenuje osobu, mezi jejíž úkoly patří pořizování zápisů z jednání komise;

2) gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem, przez okres 3 lat;

shromažďuje dokumentaci související s vedeným řízením po dobu 3 let;

3) przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji oraz ocenę zasadności skargi sporządzoną przez Komisję, przez okres 3 lat.

uchovává zápisy z jednání výboru a posouzení důvodnosti stížnosti vypracované výborem po dobu 3 let.

1. W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

Je-li stížnost shledána oprávněnou, zaměstnavatel přijme opatření k odstranění zjištěných nepravostí a zamezení jejich opakování.

2. Osoby dopuszczające się mobbingu lub dyskryminacji podlegają odpowiedzialności przewidzianej przez obowiązujące przepisy prawa, w szczególności z zakresu prawa pracy, prawa cywilnego oraz prawa karnego.

Osoby páchající mobbing nebo diskriminaci podléhají odpovědnosti stanovené platnými právními předpisy, zejména v oblasti pracovního práva, občanského práva a trestního práva.

W przypadku gdy sprawa o mobbing lub dyskryminację dotyczy Rektora, wszystkie czynności opisane w niniejszym regulaminie, a należące do jego właściwości wykonuje Kanclerz.

Pokud se případ mobbingu nebo diskriminace týká rektora, vykonává veškeré činnosti popsané v těchto předpisech a spadající do jeho působnosti kancléř.

Rozdział IV

Obowiązki informacyjne *Informační povinnosti*

1. Pracodawca podejmuje starania w celu zapewnienia regularnych szkoleń pracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

Zaměstnavatel provádí pravidelné školení zaměstnanců v oblasti boje proti mobbingu a diskriminaci.

2. Informacje na temat zjawisk mobbingu i dyskryminacji są w bieżącym wymiarze analizowane na zebraniach pracowników jednostek organizacyjnych Pracodawcy.

Informace o fenoménu mobbingu a diskriminace jsou průběžně analyzovány na poradách zaměstnanců organizačních jednotek zaměstnavatele.

3. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z polityką antymobbingową i antydyskryminacyjną, składając w tym zakresie oświadczenie.

Každý zaměstnanec je povinen seznámit se s antimobbingovou a antidiskriminační politikou včetně podpisu prohlášení o této skutečnosti.

Rozdział V

Postanowienia końcowe
Závěrečná ustanovení

1. Niniejsza procedura nie wyłącza dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu i dyskryminacji na podstawie odrębnych przepisów.

Tento postup nevyklučuje uplatňování nároků související s mobbingem a diskriminací podle zvláštních ustanovení.

2. Procedura wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 roku, po uprzednim podaniu jej do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy.

Postup nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2019 po předchozím upozornění zaměstnanců způsobem přijatým zaměstnavatelem.