

## ZARZĄDZENIE ZARZĄDCY

Uczelni Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia”

z dnia 19 sierpnia 2024 roku

w sprawie wprowadzenia Procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji w Uczelni Biznesu i Nauk Stosowanych Varsovia

Działając na mocy postanowienia Śląskiego Wydziału Zamiejscowego Departamentu do Spraw Przestępczości Zorganizowanej i Korupcji Prokuratury Krajowej w Katowicach z dnia 14 marca 2024 r. w ramach postępowania przygotowawczego o sygn. akt 1001-109.Ds.9.2022, jako zarządca **Uczelni Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia”** z siedzibą w Warszawie (02-304) przy Alejach Jerozolimskich 133a, wpisanej do Ewidencji Uczelni Niepublicznych, prowadzonej przez Ministra Edukacji i Nauki, pod numerem 383, REGON 381457997, NIP 5252765348 (dalej jako „Uczelnia”), na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 742, ze zm.) zarządzam, co następuje:

### § 1.

Wprowadza się Procedurę przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji w Uczelni Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia”, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

### § 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Podpis:

\_\_\_\_\_  
*Zarządca Bartosz Klepacz – Kwalifikowany Doradca Restrukturyzacyjny*

\_\_\_\_\_  
*Magdalena Stryja – Prorektor ds. Rozwoju i Współpracy*

Załącznik do Zarządzenia Zarządcy Uczelni Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia”  
z dnia 19 sierpnia 2024 roku w sprawie wprowadzenia Procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub  
dyskryminacji w Uczelni Biznesu i Nauk Stosowanych Varsovia

## **Wewnętrzna procedura przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji w Uczelni Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia**

### **Rozdział I Postanowienia ogólne**

#### **§ 1.**

1. Wewnętrzna procedura przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji, (zwana dalej jako „WPPM”), ustala zasady przeciwdziałania i reagowania na zjawisko mobbingu, molestowania lub dyskryminacji studentów oraz pracowników w Uczelni Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia”.
2. Zakres obejmuje zjawiska zachodzące w relacjach pomiędzy studentami, pracownikami lub studentami a pracownikami Uczelni.

#### **§ 2.**

Każdy student i pracownik ma obowiązek zapoznać się z treścią WPPM, która podlega ogłoszeniu w sposób dostępny dla każdego studenta i pracownika Uczelni.

#### **§ 3.**

Ileokroć w WPPM jest mowa o:

- 1) **dyskryminacji** – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie studenta lub pracownika w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną;
- 2) **komisji antymobbingowej** lub **Komisji** – należy przez to rozumieć zespół powoływany przez Rektora do rozpatrywania skarg o mobbing, molestowanie lub dyskryminację;
- 3) **mobbingu** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania studenta lub pracownika skierowane przeciwko innemu studentowi lub pracownikowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu studenta lub pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej lub w przypadku studenta zdobywania określonych kompetencji w trakcie studiów, powodujące lub mające na celu poniżenie, ośmieszenie studenta lub pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie ze wspólnoty uczelni;
- 4) **molestowaniu** – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie, którego celem lub

- skutkiem jest naruszenie godności studenta lub pracownika bądź stworzenie wobec studenta lub pracownika zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 5) **osobie poszkodowanej** – należy przez to rozumieć osobę, która doświadczyła mobbingu, molestowania lub dyskryminacji lub została wskazana z skardze jako ofiara mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji;
  - 6) **pracowniku** - należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy lub inne osoby wykonujące pracę na rzecz Uczelni na innej podstawie niż stosunek pracy;
  - 7) **sprawcy** – należy przez to rozumieć osobę wskazaną w skardze jako sprawca mobbingu, molestowania lub dyskryminacji;
  - 8) **studencie** – należy przez to rozumieć osobę posiadającą status studenta;
  - 9) **Uczelni** – należy przez to rozumieć Uczelnię Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia”.

## **Rozdział II**

### **Przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji**

#### **§ 4.**

1. Celem WPPM jest przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji studentów lub pracowników oraz budowanie pozytywnych relacji między studentami i pracownikami Uczelni.
2. Uczelnia nie akceptuje mobbingu, molestowania, dyskryminacji ani żadnych innych form przemocy lub innych podobnych zachowań.
3. Wszyscy pracownicy i studenci Uczelni zobowiązani są do podejmowania starań, by wspólnota Uczelni była wolna od mobbingu, molestowania, dyskryminacji czy innych form przemocy, które mogą mieć miejsce w szczególności w sytuacjach konfliktowych związanych z weryfikacją i oceną efektów uczenia się.
4. Stosowanie mobbingu, molestowania, dyskryminacji jest zabronione i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków studenta lub pracownika i może być podstawą do wszczęcia procedur dyscyplinarnych określonych odrębnymi przepisami. Za analogiczne przewinienie uznaje się namawianie, zachęcanie do mobbingu, molestowania, dyskryminacji lub innym formom przemocy, jak również pomawianie lub świadome zaniechanie przeciwdziałania tym zjawiskom mimo wiedzy o nich.

#### **§ 5.**

Do podstawowych obowiązków Uczelni w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji należy:

- 1) przestrzeganie zasad prawa oraz kształtowanie i przestrzeganie zasad współżycia społecznego wśród członków wspólnoty Uczelni;

- 2) poszanowanie godności osobistej studentów i pracowników;
- 3) poszanowanie przekonań światopoglądowych i politycznych studentów i pracowników;
- 4) stosowanie obiektywnych ocen wobec wszystkich studentów i pracowników;
- 5) poszanowanie prawa studentów do tworzenia i przynależności do organizacji uprawnionych do reprezentowania ich interesów;
- 6) przeciwdziałanie stosowaniu obraźliwego języka;
- 7) przeciwdziałanie nękanii studentów i pracowników;
- 8) powołanie komisji i określenie reguł ich działania dla realizacji WPPM.

## § 6.

Do podstawowych obowiązków studentów i pracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji należy:

- 1) podejmowanie wszelkich starań, aby zjawisko mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji nie występowało w Uczelni;
- 2) rozwiązywanie konfliktów w pierwszej kolejności w sposób polubowny, bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, z zachowaniem podstawowych reguł kultury, a także bez szkody dla toku pracy i wizerunku Uczelni;
- 3) zakaz wykorzystywania posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie studiów w celach innych niż te, dla których zostały one udostępnione;
- 4) reagowanie na zauważone przejawy mobbingu, molestowania lub dyskryminacji i zgłaszanie ich zgodnie z obowiązującą procedurą;
- 5) wykorzystywanie dostępnych środków w celu dbałości o własną godność i bezpieczeństwo.

## § 7.

Za mobbing, molestowanie lub dyskryminację nie uznaje się w szczególności:

- 1) uzasadnionej krytyki, w tym wskazania błędów przy wykonywaniu obowiązków;
- 2) konfliktów, w których strony wzajemnie utrudniają realizację swoich zadań;
- 3) niezadowolenia z powierzonych obowiązków;
- 4) niechęci do realizacji wyznaczonych zadań i brak poczucia satysfakcji;
- 5) stresu związanego z powierzonymi obowiązkami;
- 6) wyciągania konsekwencji prawnych lub służbowych z powodu niewypełnienia obowiązków lub łamania praw studentów lub pracowników;
- 7) stawiania wysokich wymagań w procesie kształcenia, pod warunkiem poszanowania godności i innych dóbr osobistych studenta lub pracownika.

## § 8.

1. W przypadku jakiegokolwiek przejawu mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji lub w przypadku powstania sporów na tym tle, osobą pierwszego kontaktu dla studentów i pracowników Uczelni jest Rektor.
2. Student lub pracownik który uzna, że doświadczył mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji ze strony innego studenta lub pracownika, może wystąpić z pisemną skargą do Rektora.
3. Student lub pracownik jest uprawniony do zgłoszenia skargi także gdy poweźmie wiedzę o wystąpieniu mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji w stosunku do innego studenta lub pracownika.
4. Skarga powinna zawierać w szczególności:
  - 1) wskazanie osoby lub osób, które, zdaniem studenta lub pracownika, są sprawcami mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji, a w przypadku, gdy skargę składa świadek mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji, wskazanie również ofiary mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji;
  - 2) opis zdarzeń, zachowań lub działań, które student lub pracownik uznał za mobbing, molestowanie bądź dyskryminację oraz okres i częstotliwość ich występowania;
  - 3) wskazanie ewentualnych świadków lub innych dowodów, które mogą być pomocne w ustaleniach Komisji.
5. Składający skargę powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.
6. Uczelnia może wszcząć procedurę również na podstawie ustnego zgłoszenia studenta lub pracownika, który został poddany działaniom o charakterze mobbingu, molestowania lub dyskryminacji, jak również świadka lub innej osoby, która powzięła wiedzę o występowaniu takich zjawisk w Uczelni.

## **§ 9.**

1. Po wniesieniu skargi Rektor podejmuje wszelkie niezbędne działania mające na celu rozwiązanie zgłoszonego w skardze problemu, może w szczególności przeprowadzić rozmowę ze stronami konfliktu, a także z ewentualnym świadkami zdarzeń objętych skargą, a w razie potrzeby zapewnia poszkodowanym odpowiednią ochronę przed dalszym mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem.
2. Jeżeli działania wskazane w ust. 1 nie doprowadzą do rozwiązania problemu, Rektor powołuje Komisję.
3. W wyniku podejmowanych działań Rektor albo Komisja mogą w szczególności kierować sprawę do organów dyscyplinarnych Uczelni lub innych organów państwa lub wymiaru sprawiedliwości.

## § 10.

W celu zapobiegania występowaniu zjawiska mobbingu, molestowania lub dyskryminacji Uczelnia w szczególności:

- 1) organizuje szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji dla studentów i pracowników;
- 2) prowadzi politykę prewencyjną realizowaną za pomocą działań diagnostycznych, informacyjnych i innych;
- 3) wdroży politykę i wewnętrzne procedury raportowania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów w odniesieniu do pracowników Uczelni.

## § 11.

W sprawach nieuregulowanych w WPPM do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące postępowań dyscyplinarnych studentów lub pracowników oraz przepisy Kodeksu postępowania karnego.

Podpis:

\_\_\_\_\_  
*Zarządca Bartosz Klepacz – Kwalifikowany Doradca Restrukturyzacyjny*

\_\_\_\_\_  
*Magdalena Stryja – Prorektor ds. Rozwoju i Współpracy*