

POLITYKA ANTYDISKRYMINACYJNA I ANTYMOBBINGOWA W VIAMODA SZKOLE WYŻSZEJ W WARSZAWIE

§1.

1. Celem polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej (zwanej dalej „Polityką”) jest wprowadzenie zasad dotyczących działań prewencyjnych i interwencyjnych, służących niwelowaniu skutków stwierdzonych w społeczności akademickiej Uczelni, przypadków dyskryminacji, mobbingu i innych przemocowych i niepożądanych zachowań.
2. Ilekroć w Polityce jest mowa o:
 - 1) *mobbingu* – rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące członka społeczności akademickiej lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę zawodową lub społeczną, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie ze społeczności akademickiej Uczelni;
 - 2) *dyskryminacji* – należy przez to rozumieć nierówne i niesprawiedliwe traktowanie osób, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, religię, rasę, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, czy też orientację seksualną; jedną z form dyskryminacji jest również molestowanie, w tym molestowanie seksualne, a także każde inne niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, upokorzenie lub poniżenie członka społeczności akademickiej Uczelni;
 - 3) *innych niepożądanych zachowaniach lub innych przemocowych zachowaniach* – należy przez to rozumieć każdy inny niż dyskryminacja i mobbing przejaw przemocy psychicznej lub fizycznej wobec osób należących do społeczności akademickiej Uczelni;
 - 4) *członkach społeczności akademickiej* – należy przez to rozumieć wykładowców prowadzących zajęcia, pracowników administracji Uczelni, studentów i słuchaczy innych form kształcenia.

§2.

1. Polityka określa prawa i obowiązki osób należących do społeczności akademickiej w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym niepożądanym zachowaniom.
2. Polityka określa także obowiązujące w Uczelni zasady:
 - 1) promowania działań dotyczących zapewnienia poszanowania godności członków społeczności akademickiej;
 - 2) podejmowania działań interwencyjnych dla zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz innym formami nękania;
 - 3) ustalania działań interwencyjnych i wyjaśniania przypadków uzasadnionego podejrzenia dyskryminacji, mobbingu lub innych przemocowych zachowań;
 - 4) zawiadamiania o wszelkich niepożądanych zachowaniach;
 - 5) działania Pełnomocnika Rektora do spraw przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji;
 - 6) stosowania konsekwencji określonych w prawie w stosunku do osób należących do społeczności akademickiej, którzy dopuścili się dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań;

- 7) udzielania pomocy i wsparcia osobom należącym do społeczności akademickiej skrzywdzonym dyskryminacją, mobbingiem lub innymi niepożądanymi zachowaniami.

§ 3.

1. Każdy członek społeczności akademickiej, który stał się ofiarą dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań ma prawo:
 - 1) żądać od Rektora Uczelni podjęcia działań, zmierzających do przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań w Uczelni oraz wyjaśnienia i eliminowania przyczyn i skutków występowania takich zjawisk;
 - 2) dochodzić, poza działaniami podejmowanymi w Uczelni, ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów.
2. Każdy członek społeczności akademickiej, który ma informację o przypadkach dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowaniach, jest zobowiązany zgłoszenia tego faktu Pełnomocnikowi Rektora ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji.
3. Zgłoszenie o odczuwanej przez siebie dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowaniach powinno zostać dokonane niezwłocznie po odnotowaniu takich zachowań.
4. Zgłoszenie może być złożone w dowolnej formie.
5. Zgłoszenie powinno zawierać:
 - 1) wskazanie osoby pokrzywdzonej,
 - 2) wskazanie osoby, której zarzuca się dyskryminację, mobbing lub inne niepożądane zachowania;
 - 3) opis stanu faktycznego;
 - 4) w miarę możliwości – dowody na poparcie okoliczności wskazanych w opisie stanu faktycznego.
6. W przypadku zawiadomienia anonimowego nie podejmuje się działań interwencyjnych, a mogą zostać podjęte działania prewencyjne.
7. Zawiadomienie anonimowe, na podstawie którego nie można zidentyfikować wystąpienia w Uczelni dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań, pozostawia się bez rozpoznania.

§ 5.

1. Wszelkie formy mobbingu w Uczelni są zabronione.
2. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami społeczności akademickiej oparte są na zasadzie wzajemnego szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej.
3. Członkowie społeczności akademickiej powinni przeciwdziałać zachowaniom mającym cechy mobbingu i reagować na jego przejawy.
4. Osoby pełniące funkcje kierownicze w Uczelni zobowiązane są do podejmowania działań w celu zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji, mobbingu lub przemocowych zachowań w Uczelni. Jednocześnie prowadzą aktywną działalność przeciwko tym zjawiskom w Uczelni, polegającą w szczególności na promowaniu postaw i zachowań pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego oraz obowiązującymi przepisami prawa.
5. Za prawidłową realizację postanowień Polityki odpowiedzialny jest Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji, zwany dalej „Pełnomocnikiem”.
6. Pełnomocnik realizuje swoje zadania poprzez:

- 1) koordynowanie działań prewencyjnych;
- 2) monitorowanie przejawów dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań;
- 3) przyjmowanie zgłoszeń dotyczących dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań;
- 4) zgłaszanie władzom Uczelni wszelkich informacji o zgłoszonych przejawach dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowaniach w Uczelni;
- 5) udzielania wsparcia lub konsultacji nakreślenie możliwości postępowania, w tym zaproponowanie mediacji, jako formy rozwiązania sporu;
- 6) prowadzenie zwykłego postępowania wyjaśniającego w sprawach, których przedmiotem jest dyskryminacja, mobbing lub innych niepożądane zachowania.

§ 6.

1. W celu wyjaśnienia sprawy Pełnomocnik bada dowody załączone do zgłoszenia oraz przeprowadza rozmowy z uczestnikami postępowania.
2. W przypadku gdy wymaga tego stopień skomplikowania sprawy wskazanej w zgłoszeniu, Pełnomocnik przedstawia Rektorowi rekomendację powołania komisji, w celu wszczęcia komisyjnego postępowania wyjaśniającego.
3. Komisja składająca się z trzech członków i powoływana jest każdorazowo przez Rektora w drodze zarządzenia.
4. W skład komisji wchodzi:
 - 1) Rektor lub jego przedstawiciel – przewodniczący komisji;
 - 2) w przypadku zgłoszenia dotyczącego wykładowcy lub pracownika administracji – Kanclerz lub jego przedstawiciel; w przypadku zgłoszenia dotyczącego innego członka społeczności akademickiej – przedstawiciel Samorządu Studentów;
 - 3) wskazany przez wnoszącego zgłoszenie członek społeczności akademickiej.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego członka społeczności akademickiej i domniemanego sprawcy oraz przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, komisja podejmuje decyzję o zasadności złożonego zgłoszenia.
6. Decyzja jest przekazana stronom postępowania.
7. Wszystkie osoby, które biorą udział w postępowaniu wyjaśniającym zobowiązane są do zachowania poufności, co do wszystkich faktów, o których pozyskały informacje w toku podjętych działań.

§ 7.

W razie uznania złożonego zgłoszenia za zasadne, Rektor może zdecydować w szczególności o:

- 1) przeprowadzeniu szkoleń w Uczelni lub w określonej grupie społeczności akademickiej, w której wystąpiły dyskryminacja, mobbing lub inne niepożądane zachowania;
- 2) dokonaniu zmian kadrowych lub organizacyjnych w celu zapobiegania występowaniu dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań;
- 3) zastosowaniu sankcji wobec sprawcy dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań;
- 4) podjęciu dalszych kroków przewidzianych w przepisach prawa.

§ 8.

1. Wszyscy członkowie społeczności akademickiej zobowiązani są zapoznać się z przepisami dotyczącymi dyskryminacji, mobbingu i niepożądanych zachowań obowiązującymi w Uczelni.
2. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce stosuje się odpowiednio przepisy prawa powszechnie obowiązującego.