



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

*Příkaz rektora 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 antydyskryminacyjnej 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

rcu

KA CI .RZ

Aleksan e 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.*