

REGULAMIN PRACY

AKADEMII PEDAGOGIKI SPECJALNEJ IM. MARII GRZEGORZEWSKIEJ

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 121/2025 Rektora Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej z dnia 11 kwietnia 2025 r.

(wyciąg z regulaminu)

Rozdział II Obowiązki pracodawcy

§ 6

1. Pracodawca jest obowiązany w szczególności do(...)

4) przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

5) przeciwdziałania mobbingowi(...)

2. Obowiązki pracodawcy określone w ust. 1 w pkt 1-3 i 12 wykonywane są przede wszystkim przez bezpośrednich przełożonych pracowników. Bezpośredni przełożeni pracowników mają szczególny obowiązek dbałości o zachowanie zasad współżycia społecznego w środowisku pracy, w tym przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

3. Pracodawca zobowiązany jest udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na Uczelni lub zapewnia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób pozwalający na zapoznanie się z ich treścią. Treść przepisów dotyczących równego traktowania zamieszczone są na stronie internetowej Uczelni pod zakładką Kadry oraz w wersji papierowej w jednostce właściwej do spraw kadr.

DZIAŁ VIII PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I MOBBINGOWI

§ 83

1. Obowiązkiem pracodawcy jest podejmowanie skutecznych działań mających służyć przeciwdziałaniu dyskryminacji i mobbingowi oraz nadużyciom w zakresie wolności seksualnej na terenie Uczelni.
2. Pracodawca nie akceptuje zjawiska dyskryminacji, mobbingu ani żadnych innych form przemocy fizycznej lub psychicznej.
3. Działania lub zachowania wypełniające określone w przepisach prawa pracy i innych przepisach znamiona dyskryminacji lub mobbingu oraz nadużycia w zakresie wolności seksualnej są zabronione.
4. Zabrania się wykorzystywania uprzywilejowanej pozycji zawodowej w relacji przełożony – podwładny, w sposób sprzeczny z przepisami prawa pracy.
5. Wszelkie przejawy dyskryminacji i mobbingu oraz innych form przemocy fizycznej lub psychicznej zasługują na szczególne potępienie, w szczególności w środowisku akademickim i w odniesieniu do wszystkich członków wspólnoty Uczelni, w tym studentów, doktorantów i słuchaczy.
6. Każdy zobowiązany jest do odpowiedniego reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji lub mobbingu mające miejsce w Uczelni i przeciwdziałania im.
7. Stwarzanie sytuacji zachęcających do dyskryminowania lub mobbingu bądź stosowanie dyskryminacji lub mobbingu albo innych form przemocy fizycznej lub psychicznej uznaje się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 84

1. Dyskryminacją jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu, w szczególności, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, z zastrzeżeniem przepisów Kodeksu pracy.

2. Mobbing stanowią działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

3. Działaniami naruszającymi wolność seksualną są w szczególności działania określone w art. 197 – 204 Kodeksu karnego.

§ 85

1. Relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikami oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej. Wszyscy członkowie wspólnoty akademickiej zobowiązani są także do szacunku, tolerancji i poszanowania godności studentów, doktorantów i słuchaczy.

2. Decyzje pracodawcy, w szczególności dotyczące zatrudniania, awansowania, kierowania na szkolenia podwyższające kwalifikacje zawodowe, kształtowania wynagrodzenia są motywowane przede wszystkim obiektywną oceną wyników pracy, umiejętnościami i kompetencjami oraz doświadczeniem zawodowym pracownika i jego kwalifikacjami.

3. Pracodawca podejmuje działania mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i innym formom przemocy fizycznej lub psychicznej, poprzez podniesienie świadomości pracowników, na temat tych zjawisk, a także budowanie pozytywnych relacji między członkami wspólnoty Uczelni, w szczególności, poprzez:

1) opracowanie i upowszechnianie stosownych procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, umożliwiających pracownikowi złożenie skargi i jej obiektywne rozpatrzenie;

2) prowadzenie okresowych działań edukacyjno-informacyjnych i szkoleniowych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi;

3) zapewnianie należytej ochrony dóbr osobistych pracownika;

4) upowszechnianie informacji o wolnych stanowiskach pracy, możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy i możliwościach awansu;

- 5) wprowadzenie systemu oceny pracy zapewniającego obiektywną ocenę pracy i możliwość odwołania się od dokonanej oceny okresowej;
- 6) zapewnianie warunków niezbędnych dla działalności zakładowych organizacji związkowych działających w Uczelni;
- 7) tworzenie i upowszechnianie kodeksów etyki pracowników, będącego zbiorem wytycznych codziennego postępowania zawodowego opartego na fundamentalnych wartościach sprawiedliwości, prawdzie, uczciwości, godności, lojalności w duchu zasad współżycia społecznego.

§ 86

1. Pracownik, który uzna, że doświadczył jakiegokolwiek formy dyskryminacji czy mobbingu lub innej formy przemocy fizycznej lub psychicznej, uprawniony jest do zgłoszenia tego faktu pracodawcy.
2. Złożenie zawiadomienia nie może być podstawą niekorzystnego traktowania składającego skargę, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec osoby składającej zawiadomienie. Pracodawca zapewnia, że udzieli osobie będącej ofiarą niepożądanych zjawisk wszelkiego niezbędnego wsparcia. Postanowienia niniejszego ustępu stosuje się odpowiednio do pracownika udzielającego wsparcia pracownikowi poddanemu zjawiskom, o których mowa w ust. 1.
3. Postępowanie w sprawiach, o których mowa w niniejszym paragrafie prowadzi mediator oraz komisja antymobbingowa, których zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie zgłoszenia.
4. Rektor, w drodze odrębnego zarządzenia, w porozumieniu ze związkami zawodowymi określi Wewnętrzną Politykę Antydyskryminacyjną i Antymobbingową, w tym szczegółowy tryb i zasady postępowania w przypadkach zgłoszenia przypadków dyskryminacji, mobbingu lub innych form przemocy fizycznej lub psychicznej, skład i tryb powoływania mediatora oraz komisji antymobbingowej oraz wzory dokumentów, z zachowaniem postanowień niniejszego Regulaminu.