

Zarządzenie nr 17/2024
Rektora Akademii Nauk Stosowanych w Wałczu
z dnia 28.05.2024 r.

**w sprawie wprowadzenia polityki przeciwdziałania mobbingowi,
dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu**

Na podstawie art. 23 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r., poz. 742 - ze zm.) w zw. z art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 - t.j. ze zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się **Politykę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu** w brzmieniu jak w załączniku do zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie nr 34/2020 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Wałczu z dnia 20.05.2020 r. w sprawie wprowadzenia polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor
Akademii Nauk Stosowanych
w Wałczu

/-/ dr Dariusz Skalski, prof. uczelni

POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU

Celem wprowadzenia polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji wśród pracowników oraz studentów w Akademii Nauk Stosowanych w Wałczu (dalej „Uczelnia”) oraz ochrona pracowników i studentów przed wystąpieniem mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy i nauki lub w związku z pracą i nauką.

Uczelnia prowadzi aktywną politykę przeciwko mobbingowi oraz dyskryminacji w miejscu pracy i nauki, polegającą w szczególności na podejmowaniu działań:

- a) prewencyjnych, mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi oraz dyskryminacji, w szczególności poprzez prowadzenie polityki informacyjnej i bieżące monitorowanie stosunków społecznych panujących na Uczelni;
- b) interwencyjnych, zmierzających do natychmiastowego wyeliminowania mobbingu lub dyskryminacji, zniwelowania ich skutków, zapobieżenia powstaniu takich zjawisk w przyszłości oraz zastosowaniu odpowiednich sankcji w stosunku do osób odpowiedzialnych za takie zachowania.

§ 1. Definicje

- 1. Dyskryminacja** - nierówne, gorsze, niesprawiedliwe traktowanie osób lub grup ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, takie jak: płeć, tożsamość płciowa, kolor skóry (rasa), pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek, orientacja psychoseksualna, status społeczny i ekonomiczny i in.
- 2. Molestowanie** - niepożądane zachowanie związane z jedną lub kilkoma przesłankami tożsamości, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej

i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, np. dowcipy zawierające przekazy antysemickie, rasistowskie, homofobiczne, seksistowskie (odnoszące się do płci), złośliwości oraz dokuczliwe i obraźliwe wyzwiska itd.

3. **Mobbing** - działania lub zachowania dotyczące pracownika lub studenta albo skierowane przeciwko pracownikowi lub studentowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie osoby lub jej wyeliminowanie z zespołu.
4. **Mowa nienawiści** - wszelkie formy ekspresji (wypowiedzi ustne, pisemne, przedstawienia graficzne i inne) wyszydzające, poniżające, lżące, oskarżające grupy, osoby lub inne podmioty, a także grożące im lub wzbudzające poczucie zagrożenia, ze względu na faktyczne lub domniemane cechy tożsamości.

§ 2. Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu

1. Uczelnia zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w polityce, celem zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy i nauki lub w związku z wykonywaną pracą i nauką na Uczelni.
2. Do podstawowych obowiązków Uczelni w zakresie przeciwdziałania mobbingowi należy:
 - 1) przestrzeganie zasad wynikających z przepisów prawa pracy;
 - 2) poszanowanie godności osobistej pracowników i studentów;
 - 3) poszanowanie przekonań światopoglądowych i politycznych pracowników i studentów;
 - 4) stosowanie obiektywnych ocen wyników pracy i nauki, umiejętności, kompetencji i doświadczenia pracowników oraz studentów;
 - 5) poszanowania prawa pracowników i studentów do tworzenia oraz przynależności do organizacji uprawnionych do reprezentowania ich interesów;
 - 6) przeciwdziałanie stosowaniu obraźliwego języka;
 - 7) przeciwdziałanie psychicznemu, fizycznemu i seksualnemu dręczeniu pracowników oraz studentów;
 - 8) powołanie komisji antymobbingowej.
3. Do podstawowych obowiązków pracowników oraz studentów w zakresie wewnętrznej polityki antymobbingowej należy:

- 1) rozwiązywanie konfliktów z innymi bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, kultury organizacyjnej Uczelni, a także bez szkody dla toku pracy;
 - 2) niewykorzystywanie posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie pracy lub nauki w celach innych niż te, dla których zostały one udostępnione;
 - 3) reagowanie na zauważone przejawy mobbingu i zgłaszanie tych zdarzeń zgodnie z obowiązującą procedurą;
 - 4) wykorzystywanie dostępnych środków w celu dbałości o własną godność i bezpieczeństwo.
4. Każdy w stosunku, do kogo podejmowany jest mobbing dotyczący zatrudnienia lub nauki, ma prawo żądać podjęcia przez Uczelnię działań zmierzających do jego zaprzestania, a także anulowania skutków jego działania.
 5. Uczelnia zobowiązana jest podjąć działania opisane w polityce w każdym przypadku dokonania zgłoszenia.
 6. Każdy kto posiada informację lub poweźmie podejrzenie o przypadkach mobbingu, jest uprawniony do dokonania zgłoszenia.
 7. Uczelnia podejmuje wskazane w polityce działania również w każdym przypadku uzyskania informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu z innego źródła aniżeli zgłoszenie.
 8. Pracownicy oraz studenci mają obowiązek zapoznać się z treścią Polityki antymobbingowej składając stosowne oświadczenie. W dziale kadr oświadczenie składają pracownicy Uczelni, natomiast w Dziekanacie oświadczenie składają studenci. Wzór oświadczenia stanowi **załącznik nr 1** do niniejszej polityki.
 9. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią polityki włącza się do akt osobowych pracownika lub studenta.

§ 3. Odpowiedzialność za mobbing, dyskryminację i molestowanie

1. Osoby mobbingujące podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz ustawie - Kodeks pracy.
2. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1, podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing.

§ 4. Procedury postępowania w przypadku wystąpienia mobbingu, dyskryminacji i molestowania

1. Każdy kto uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić ze skargą do Pełnomocnika Rektora ds. etyki oraz przeciwdziałania korupcji, mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu. Zgłoszenie skargi może nastąpić w formie pisemnej lub elektronicznej.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, datę złożenia skargi, dane do kontaktu, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu oraz powinna być własnoręcznie podpisana przez zgłaszającego pracownika (skargi anonimowe pozostaną bez rozpoznania). Wzór skargi stanowi **załącznik nr 2** do niniejszej polityki.
3. Przed złożeniem skargi pracownik lub student może starać się samodzielnie wyjaśnić wszelkie okoliczności i dążyć do polubownego rozwiązania sporu.
4. Pełnomocnik, w ciągu 7 dni roboczych przedkłada skargę Rektorowi wraz ze swoją opinią.
5. Rektor każdorazowo, w ciągu 14 dni roboczych od dnia otrzymania skargi od Pełnomocnika, powołuje Komisję antymobbingową, której zadaniem jest wyjaśnienie czy skarga jest zasadna.
6. Komisja składa się co najmniej z trzech osób, a jej skład ustalany jest przez Rektora. Rektor, powołując zarządzeniem komisję, wskazuje jej przewodniczącego i sekretarza.
7. Komisja obraduje w pełnym składzie.
8. Do zadań komisji należy w szczególności:
 - 1) ustalenie przejawów mobbingu,
 - 2) zapewnienie Rektorowi informacji i dokumentów koniecznych dla wdrożenia środków dyscyplinujących przewidzianych prawem.
9. Komisja rozpoczyna postępowanie wyjaśniające w ciągu 7 dni od dnia powołania, a kończy w ciągu 30 dni od dnia skierowania sprawy do komisji.
10. Członkiem komisji nie może być:
 - 1) osoba, której dotyczy zawiadomienie o mobbing;
 - 2) składający zawiadomienie o mobbingu;
 - 3) osoba będąca małżonkiem, prowadząca wspólne gospodarstwo domowe, pozostająca z daną osobą w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa do drugiego stopnia albo w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli którejkolwiek z osób, których to postępowanie dotyczy.

11. Każdy z członków komisji składa oświadczenie według wzoru stanowiącego **załącznik nr 3** do niniejszej polityki i zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków.
12. Komisja powinna dokładnie przeanalizować zarzuty i dowody zawarte w złożonej skardze.
13. Niezbędne jest, aby skarżący i domniemany sprawca lub sprawcy mobbingu mogli swobodnie wypowiedzieć się przed komisją.

§ 5. Działania interwencyjne

1. Postępowanie wyjaśniające o mobbing wszczyna się na podstawie skargi.
2. Rektor, w przypadku uzyskania wiarygodnych informacji uzasadniających podejrzenie występowania mobbingu, może polecić wszcząć postępowanie antymobbingowej z urzędu.
3. Po zakończeniu postępowania komisja sporządza protokół. Protokół podpisują wszyscy członkowie komisji. Przewodniczący komisji przekazuje protokół z przebiegu postępowania Rektorowi, skarżącemu oraz osobie/osobom, którym zarzucono mobbing. Wzór protokołu stanowi **załącznik nr 4** do niniejszej polityki.
4. W przypadku protokołu wydanego przez komisję, stwierdzającego, że przypadek mobbingu miał miejsce, komisja informuje i wnosi do Rektora o zastosowanie sankcji, wynikających ze stosownych przepisów prawa. Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi. Decyzję o sposobie ukarania sprawcy lub sprawców mobbingu podejmuje Rektor.
5. Niezależnie od ukarania, o którym mowa w ust. 3, Rektor zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności Kodeksu Karnego, może złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.
6. Osoba mobbowana zostaje ustnie pouczone przez komisję o przysługujących jej powszechnie środkach ochrony prawnej, w szczególności możliwości skierowania sprawy na drogę sądową.

§ 6. Postanowienia końcowe

1. Wszystkie osoby dopuszczone do działań związanych z mobbingiem, zobowiązane są do zachowania poufności co wszystkich faktów poznanych w toku prac i przed podjęciem prac winny podpisać oświadczenie, którego treścią jest zobowiązanie do poufności.

2. Członkowie komisji nie mogą kopiować w celu udostępnienia ani też w jakikolwiek sposób udostępnić lub rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku mobbingu.
3. Zastrzeżenie, o którym mowa w ust. 2, nie dotyczy osób zainteresowanych oraz uprawnionych organów.
4. Dane zawarte w materiałach i dokumentach komisji mogą zawierać dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.
5. Dokumentację postępowania wyjaśniającego wraz z protokołem przechowuje Uczelnia, z zachowaniem zasady poufności, przez okres 3 lat od dnia zakończenia działań związanych z mobbingiem.
6. Jeżeli przechowywana dokumentacja może stanowić dowód lub stanowi dowód w postępowaniu prowadzonym przez inne organy, a Uczelnia jest stroną tego postępowania – przechowuje dokumentację do czasu jego prawomocnego zakończenia, nie krócej jednak niż do upływu okresu, o którym mowa w pkt 5.

Załącznik nr 1
do Polityki przeciwdziałania mobbingowi,
dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu

Wałcz, dnia

(imię i nazwisko)

Oświadczenie
o zapoznaniu się z Polityką antymobbingową

Oświadczam, że zapoznałam/(em) się z treścią Polityki antymobbingowej w Akademii Nauk Stosowanych w Wałczu i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień, co potwierdzam własnoręcznym podpisem.

.....

(podpis składającego oświadczenie)

Załącznik nr 2
do Polityki przeciwdziałania mobbingowi,
dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu

Wałcz, dnia

**JM Rektor
Akademii Nauk Stosowanych
w Wałczu**

SKARGA

Zwracam się z uprzejmą prośbą o rozpatrzenie mojej skargi dotyczącej wystąpienia mobbingu w Akademii Nauk Stosowanych w Wałczu.

Osobą mobbingowanym jest/są:
(imię i nazwisko, dane do kontaktu)

natomiast mobberem/mobberami jest/są:
(imię i nazwisko)

Uzasadnienie: (opis zachowań, zdarzeń z uwzględnieniem: czasu i miejsca zdarzeń, częstotliwości zdarzeń, okoliczności towarzyszących, świadków zdarzeń, ewentualnych innych dowodów na poparcie przedstawionego opisu zdarzeń).

.....
.....
.....
.....
.....

data złożenia skargi

(podpis składającego skargę)

(podpis osoby przyjmującej skargę)

Załącznik nr 3
do Polityki przeciwdziałania mobbingowi,
dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu

Wałcz, dnia

(imię i nazwisko)

Oświadczenie

W związku z powołaniem mnie na członka Komisji antymobbingowej rozpatrującej skargę o mobbing złożoną przez

oświadczam, że:

- 1) nie jestem małżonkiem, nie prowadzę wspólnego gospodarstwa domowego, nie pozostaję z daną osobą w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa do drugiego stopnia albo w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli którejkolwiek z osób, których to postępowanie dotyczy,
- 2) zachowam w tajemnicy wszelkie informacje uzyskane w związku z prowadzonym postępowaniem.

.....

(podpis członka Komisji)

**PROTOKÓŁ
Z PRZEBIEGU POSTĘPOWANIA**

dotyczącego skargi o mobbing złożonej przez
(imię i nazwisko)

pracownika/studenta Akademii Nauk Stosowanych w Wałczu.

Komisja antymobbingowa rozpatrująca skargę w składzie:

- 1) Pan/Pani – przewodniczący komisji,
- 2) Pan/Pani..... – członek komisji,
- 3) Pan/Pani..... – członek komisji.

W toku przeprowadzonego postępowania podjęła następujące czynności (*opis dokonanych czynności*):.....

.....
.....

W wyniku których ustaliła następujący stan faktyczny (*własna opinia w kwestii zaistnienia faktu mobbingu*):.....

.....
.....

Rekomendacja dalszych działań Uczelni:

.....
.....

...

Podpisy członków Komisji:

- 1)
- 2)
- 3)

(miejsce i data sporządzenia protokołu)