

Załącznik do Zarządzenie nr 227/2026
Rektora Akademii Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej
z dnia 24 lutego 2026 r.

Zarządzenie nr 12/2024
Rektora Akademii Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej
z dnia 1 września 2024 r.
(tekst jednolity)

w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej

Na podstawie art. 23 ust. 1 i ust. 2 pkt. 2,5 i 11 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r., poz. 7432 z późn. zm.) oraz § 16 ust. 5 Statutu Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej z dnia 22 listopada 2023 r. przyjętego uchwałą Senatu Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej nr 655/2023, w zw. z §16 Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej (tj Zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej) przyjętych Zarządzeniem nr 534/2023 Rektora Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej z dnia 13 grudnia 2023 r. zarządzam co następuje:

§1

Powołuję dr Małgorzatę Czarkowską na Pełnomocnika Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz ochrony sygnalistów od 1 lutego 2026 r. do 31 sierpnia 2028 r. (ang. Rector's Plenipotentiary for counteracting mobbing, discrimination and whistleblower protection), dalej zwanego Pełnomocnikiem.

§2

1. Do szczegółowego zakresu kompetencji i obowiązków Pełnomocnika w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji należy:

- 1) Koordynacja i monitoring działań prowadzonych przez Akademię Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej (zwanej dalej: „Akademią”; „APS”) mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji oraz monitorowanie aktywności powołanych w ramach APS innych ciał i funkcji związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji;
- 2) Koordynowanie działań profilaktycznych, w tym monitorujących, w odniesieniu do zjawiska mobbingu i dyskryminacji;
- 3) Zbieranie informacji i tworzenie ich zestawień na temat przypadków i przejawów mobbingu lub dyskryminacji odnotowywanych w APS (na podstawie danych przekazanych przez inne jednostki APS, w tym Mediatora i komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz Rzecznika Praw i Wartości Akademickich);
- 4) Przeprowadzanie ankiet dotyczących zjawiska mobbingu i dyskryminacji w APS wśród wszystkich pracowników Akademii, nie rzadziej niż raz w roku, w celu zdiagnozowania ewentualnych nieprawidłowych zachowań w przedmiotowym zakresie;
- 5) Przeprowadzanie ankiet dotyczących zjawiska dyskryminacji w APS wśród wszystkich członków społeczności Akademii, nie rzadziej niż raz na dwa lata, w celu zdiagnozowania ewentualnych nieprawidłowych zachowań w przedmiotowym zakresie;
- 6) Przeprowadzanie analiz wyników ankiet i informowanie Rektora o wynikach analiz;
- 7) Identyfikowanie problemów i zagrożeń systemowych oraz proponowanie rozwiązań, w tym w zakresie zmian procedur antymobbingowych lub wydawania nowych aktów prawa wewnętrznego lub podejmowania działań organizacyjnych;
- 8) Inicjowanie szkoleń i działalności informacyjnej w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w APS;
- 9) Informowanie Rektora o wynikach analiz i monitoringu oraz zalecanych działaniach w zakresie przeciwdziałania mobbingowi;
- 10) Przekazywanie Rektorowi skonsolidowanych danych (informacji przekazanych Pełnomocnikowi przez Biuro Rektora i Mediatora o ilości skarg i spraw) w formie

raportu rocznego do końca I kwartału roku następującego po roku, którego raport dotyczy;

- 11) Przedstawianie w sporządzonym opracowaniu wyników ankiety oraz raporcie propozycji planowanych działań służących przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji adekwatnych do wyników ankiety i wniosków raportu;
- 12) Współpraca przy tworzeniu i konsultowanie projektów aktów prawa wewnętrznego dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w APS;
- 13) Gromadzenie i rozpowszechnianie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji;
- 14) Podejmowanie inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi, w tym w zakresie upowszechnienia wiedzy na temat mobbingu i dyskryminacji wśród pracowników APS, studentów i doktorantów;
- 15) Upowszechnianie wiedzy o przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji poprzez zamieszczanie informacji na stronach internetowych, w systemach pracodawcy, kierując korespondencję elektroniczną do pracowników i wszystkich członków społeczności APS, oraz udzielanie informacji w tym zakresie również bezpośrednio;
- 16) Udzielanie informacji o prawie i o procedurach wewnętrznych zgłaszającym przypadki mobbingu lub dyskryminacji oraz podmiotach powołanych w ramach APS do rozwiązywania konfliktów o charakterze mobbingu lub dyskryminacji w ramach APS;
- 17) Realizacja innych zadań przypisanych Pełnomocnikowi związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji określonych w przepisach prawa wewnętrznego, w tym w szczególności każdorazowo w aktualnym Zarządzeniu w sprawie zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej.

2. Do szczegółowego zakresu kompetencji i obowiązków Pełnomocnika w zakresie ochrony sygnalistów należy:

- 1) Koordynacja i monitoring działań prowadzonych przez Akademię, w tym profilaktycznych, dotyczących ochrony sygnalistów oraz trybu zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania przez Akademię działań następnych, zgodnie z ustawą z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928 ze zm.) oraz przepisami prawa wewnętrznego Akademii;

- 2) Monitorowanie aktywności powołanych w ramach APS innych ciał i funkcji w związku z ochroną sygnalistów;
- 3) Identyfikowanie problemów i zagrożeń systemowych oraz proponowanie rozwiązań, w tym w zakresie zmian procedur lub wydawania nowych aktów prawa wewnętrznego lub podejmowania działań organizacyjnych, dotyczących ochrony sygnalistów oraz trybu zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania przez Akademię działań następnych;
- 4) Inicjowanie szkoleń i działalności informacyjnej w zakresie problematyki ochrony sygnalistów w APS;
- 5) Informowanie Rektora o wynikach analiz i monitoringu oraz zalecanych działaniach w zakresie ochrony sygnalistów oraz trybu zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania przez Akademię działań następnych, w szczególności o liczbie zgłoszeń naruszeń prawa, charakterze naruszeń, podjętych działaniach następnych, ryzykach systemowych i rekomendacji zmian, w formie raportu rocznego do końca I kwartału roku następującego po roku, którego raport dotyczy;
- 6) Współpraca przy tworzeniu i konsultowanie projektów aktów prawa wewnętrznego dotyczących ochrony sygnalistów oraz trybu zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania przez Akademię działań następnych w APS; aktualizacja procedury zgłaszania naruszeń prawa zgodnie z ustawą;
- 7) Identyfikacja i wdrażanie dobrych praktyk związanych z ochroną sygnalistów oraz trybem zgłaszania naruszeń prawa i podejmowaniem przez Akademię działań następnych;
- 8) Podejmowanie inicjatyw dotyczących ochrony sygnalistów, w tym w zakresie upowszechnienia wiedzy na temat ochrony sygnalistów wśród pracowników APS i innych podmiotów;
- 9) Upowszechnianie wiedzy dotyczącej ochrony sygnalistów oraz trybu zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania przez Akademię działań następnych, w szczególności informacji o aktach prawnych, procedurach wewnętrznych dotyczących tej problematyki, poprzez między innymi: zamieszczanie informacji na stronie internetowej APS, w systemach pracodawcy, kierowanie korespondencji elektronicznej do członków społeczności APS oraz udzielanie informacji bezpośrednio;
- 10) Realizacja innych zadań przypisanych Pełnomocnikowi związanych z ochroną sygnalistów oraz trybem zgłaszania naruszeń prawa i podejmowaniem przez Akademię

działań następczych w APS określonych w szczególności w przepisach prawa wewnętrznego Akademii.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.