

**Zarządzenie Nr 232/2019**  
**Rektora Akademii Pedagogiki Specjalnej**  
**im. Marii Grzegorzewskiej**  
**z dnia 20 września 2019r.**

**w sprawie zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej**

Na podstawie art 23 ust. 2 ustawy z dnia 10 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018poz. 1668 z późn . zm.), art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy (Dz. U. z 2019r. poz. 1040 z późn. zm .) oraz § 79 ust. 4 Regulaminu Pracy Akademii Pedagogiki Specjalnej, wprowadzam następujące zasady przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej:

**§ 1**

**Zakres Stosowania**

Zarządzenie określa zasady i sposób postępowania w procesie przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w Akademii Pedagogiki Specjalnej i ma zastosowanie do wszystkich członków społeczności akademickiej Akademii Pedagogiki Specjalnej.

**§ 2**

**Zasady ogólne**

1. Wszelki mobbing, dyskryminacja, oraz zachęcanie do nich w miejscu pracy jest zabroniony.
2. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami społeczności Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej (dalej jako „Akademia Pedagogiki Specjalnej” lub „APS”), w tym między przełożonymi i podwładnymi oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej.
3. W celu przeciwdziałania mobbingowi Akademia Pedagogiki Specjalnej zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania polegające w szczególności na:
  - 1) promowaniu pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami;
  - 2) upowszechnianiu wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania jego występowaniu oraz konsekwencji jego wystąpienia;
  - 3) monitorowaniu problematyki mobbingu i stosowaniu procedur antymobbingowych w praktyce.
4. Kierownicy jednostek organizacyjnych i jednostek administracji oraz bezpośredni przełożeni pracowników przeciwdziałają zachowaniom mającym cechy mobbingu i dyskryminacji i reagują na ich przejawy.
5. Bezpodstawne pomawianie o mobbing jest zabronione i może być również przedmiotem postępowania uregulowanego niniejszym zarządzeniem.

### § 3 Definicje używanych pojęć

Użyte w zarządzeniu określenia oznaczają:

- 1) **Mobbing** - działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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;
- 2) **Dyskryminacja** - każde nierówne traktowanie osoby w sytuacji porównywalnej z inną osobą, gdzie motywem nierównego traktowania jest w szczególności jedna lub kilka z wymienionych cech: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznawana religia, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminacją ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się działania bezpośrednie lub pośrednie;
- 3) **Mediator** - osoba pierwszego kontaktu, której zadaniem jest monitorowanie, zapobieganie oraz rozpatrywanie na etapie mediacyjnym procesu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji spraw spornych na tle zjawisk mobbingu lub dyskryminacji w Akademii Pedagogiki Specjalnej;
- 4) **Zainteresowany** - pracownik, student lub doktorant Akademii Pedagogiki Specjalnej, który uznaje, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji.

### § 4 Tryby Postępowania

1. Postępowanie w sprawie przeciwdziałania w APS zjawiskom mobbingu i dyskryminacji i eliminowania ich skutków realizuje się w dwóch następujących po sobie etapach:
  - 1) mediacyjnym;
  - 2) formalnym.
2. W etapie mediacyjnym stosuje się postępowanie mediacyjne, celem którego jest polubowne rozwiązanie sporu lub konfliktu.

### § 5 Organy antymobbingowe i antydyskryminacyjne

1. W celu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji i ich skutkom, w Akademii Pedagogiki Specjalnej powołuje się:
  - 1) Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji - każdorazowo w określonej sprawie
  - 2) oraz Mediatora - na czas określony nie dłużej jednak niż do końca kadencji Rektora.
2. Mediator powinien posiadać wiedzę i doświadczenie w zakresie prawa pracy, w tym problematyki przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji, posiadać nieposzlakowaną opinię w miejscu pracy oraz uznane doświadczenie w rozwiązywaniu

konfliktów.

3. Osoba powołana na Mediatora nie może być organem wymienionym w par. 13 Statutu oraz pełnić funkcji kierowniczych określonych w par. 29 Statutu Akademii..

## **§ 6**

### **Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji**

1. Rozpatrywanie spraw przez Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, zwaną dalej „Komisją”, odbywa się z zachowaniem zasad:
  - 1) bezzwłoczności;
  - 2) poufności;
  - 3) bezstronności.
2. Komisja składa się z 3 członków w tym 1 przedstawiciela związków zawodowych działających w Akademii powoływanych spośród pracowników Akademii cieszących się nieposzlakowaną opinią. Członków Komisji powołuje Rektor, wskazując przewodniczącego Komisji.
3. Członkowie Komisji powinni posiadać wiedzę i doświadczenie w zakresie prawa pracy, w tym problematyki przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji.
4. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik każdej jednostki organizacyjnej i jednostki administracji obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.
5. Osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszonego mobbingu obowiązane są do zachowania poufności, co do wszystkich faktów poznanych w ich toku, a także do nie kopiowania ani nie rozpowszechniania dokumentów dotyczących sprawy.

## **§ 7**

### **Postępowanie wstępne**

1. Każdy zainteresowany ma możliwość zgłoszenia skargi do Mediatora jako osoby pierwszego kontaktu, służącej zainteresowanym wsparciem i pomocą.
2. Każda oficjalna skarga do Mediatora o wystąpieniu mobbingu lub dyskryminacji powinna zawierać:
  - 1) opis działań lub zachowań w tym zaniechań, które zdaniem zainteresowanego stanowią mobbing lub dyskryminację;
  - 2) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem zainteresowanego są winnymi mobbingu lub zachowań nierównościowych/dyskryminacyjnych;
  - 3) wskazanie dowodów uprawdopodobniających, wystąpienie działań lub zachowań, w tym zaniechań które zdaniem zainteresowanego stanowią mobbing lub dyskryminację, oraz że przedstawione przez zainteresowanego działania lub zachowania, w tym zaniechania mają lub miały miejsce w ostatnim czasie, nie krótszym niż jeden miesiąc.
3. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.

## **§ 8**

### **Czynności podejmowane przez Mediatora (postępowanie mediacyjne)**

1. Mediator obowiązany jest do:

- 1) rozpoznania sprawy, przeprowadzenia spotkania z zainteresowanym i ewentualnego zakwalifikowania jej do etapu formalnego - w ciągu 14 dni od dnia wpłynięcia oficjalnej skargi;
- 2) służyć stronom sporu lub konfliktu pomocą we wzajemnej komunikacji, w określeniu interesów i kwestii do dyskusji oraz w dojściu do porozumienia.
- 3) przedstawienia stosownej informacji dotyczącej funkcjonowania regulacji obowiązujących w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji na terenie APS,
- 4) podjęcia próby rozwiązania problemu w jak najmniej stresujący dla uczestników sposób;
- 5) dołożenia wszelkich starań, aby strony konfliktu zgodziły się na przeprowadzenie mediacji;
- 6) przeprowadzenia mediacji, które mają charakter poufny;
- 7) zaproponowania stronom sposobu rozwiązania problemu;
- 8) w przypadku pomyślnie zakończonogo postępowania mediacyjnego - przygotowania i doprowadzenia do podpisania przez strony ugody;
- 9) przygotowania dokumentu o toku przeprowadzenia sprawy kończącego etap mediacyjny (w czterech egzemplarzach po jednym egzemplarzu dla zainteresowanego, dla osoby/osób której/ych dotyczy zarzut, Rektora oraz do akt sprawy), który jest niezbędny do rozpoczęcia procesu na etapie formalnym w przypadku niepodpisania ugody;
- 10) niezwłocznego przekazania dokumentacji Przewodniczącemu Komisji powołanej przez Rektora indywidualnie do rozstrzygnięcia danej sprawy w celu wszczęcia postępowania formalnego;

**§ 9**

**Czynności podejmowane przez Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i  
Dyskryminacji ( postępowanie formalne)**

1. W ciągu 30 dni od powołania Komisji, Przewodniczący ustala stan faktyczny i ocenia czy uprawdopodobnione zostało podejrzenie mobbingu lub dyskryminacji.
2. Do Komisji nie może być powołana osoba, która jest stroną prowadzonego postępowania albo pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku faktycznym lub prawnym, że wynik sprawy mógłby mieć wpływ na jego prawa i obowiązki.
3. Komisja obraduje na posiedzeniach. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
4. W obradach Komisji bierze udział wskazany przez Przewodniczącego Komisji prawnik z doświadczeniem w zakresie alternatywnych metod rozwiązywania sporów.
5. Komisja jest upoważniona do:
  - 1) wglądu w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy;
  - 2) wysłuchania dokonującego zgłoszenia oraz obwinionego o mobbing;
  - 3) wezwania i wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadkowie zdarzeń;
  - 4) przeprowadzenia innych działań, które miałyby istotne znaczenie w postępowaniu wyjaśniającym.
6. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Komisja zwykłą większością głosów, podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia i przygotowuje pisemną opinię w tej sprawie wraz z uzasadnieniem.

**§ 10**  
**Zamknięcie postępowania przed Komisją**

W ciągu 14 dni od zakończenia postępowania Przewodniczący Komisji przekazuje opinię wraz z uzasadnieniem Rektorowi, dokonującemu zgłoszenia, domniemanemu sprawcy oraz jego przełożonym.

**§ 11**  
**Upowszechnianie wiedzy o procedurze antymobbingowej**

1. Pracownicy pisemnie potwierdzają zapoznanie się z niniejszym zarządzeniem. Wzór oświadczenia stanowi załącznik do zarządzenia
2. Oświadczenia, o których mowa w ust.1, włączane są do akt osobowych pracowników.
3. Pracownicy podejmujący pracę po dniu wejścia w życie niniejszego zarządzenia składają oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 najpóźniej w dniu podjęcia pracy.

**§ 12**  
**Postanowienia końcowe**

Pracodawca obowiązany jest udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących mobbingowi i dyskryminacji w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na Uczelni lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób pozwalający na zapoznanie się z ich treścią. Treść tych przepisów zamieszczone są na stronie internetowej APS pod Biurem ds. Zatrudnienia oraz w wersji papierowej w tej komórce.

- § 13**
1. Niniejsze Zarządzenie pracodawca udostępnia na stronie internetowej Akademii pod zakładką Studenci i Doktoranci.
  2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 października 2019r.

W uzgodnieniu z:

Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność”

.....

Związkiem Nauczycielstwa Polskiego

.....

REKTOR

Załącznik do Zarządzenia Rektora  
nr ..... z dnia .....

.....  
imię i nazwisko

### OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/am się z procedurą przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji wprowadzoną w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej zarządzeniem Rektora nr ..... z dnia .....

Warszawa, dnia .....

.....  
podpis