

Zarządzenie Nr 37/2019
Rektora Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu
z dnia 15. maja 2019 r.

w sprawie: wewnętrznej polityki antymobbingowej i zasad przeciwdziałania mobbingowi
w Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu

Na podstawie : art. 23 ust.2 pkt 2 i 8 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie
wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1668 z późn.zm.)

zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadzam w Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu politykę antymobbingową oraz zasady przeciwdziałania mobbingowi, w brzmieniu ustalonym w Załączniku do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor
Akademii Wychowania Fizycznego
we Wrocławiu

dr hab. Andrzej Rokita, prof. nadzw.

**Wewnętrzna polityka antymobbingowa
oraz zasady przeciwdziałania mobbingowi
w Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu**

I Zasady ogólne

1. Władze Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, zwanej dalej „Akademią” jednoznacznie i bezwarunkowo wyrażają sprzeciw wobec zjawiska niepożądanego, jakim jest mobbing i potępiają wszelkie działania mobbingowe mogące wystąpić wśród pracowników i studentów, oraz deklarują podejmowanie działań mających na celu zapobieganie praktykom mobbingowym, niedopuszczenie do wystąpienia zjawiska mobbingu oraz przeciwdziałanie temu zjawisku w Akademii.
2. Władze deklarują podjęcie wszelkich starań, aby zatrudnieni w Akademii pracownicy nie byli ofiarami, ani sprawcami mobbingu oraz deklarują podjęcie działań zmierzających do stworzenia w Akademii środowiska pracy wolnego od mobbingu.
3. Władze Akademii nie godzą się na „niezdrową konkurencję” pomiędzy pracownikami, w tym celu prowadzone są działania mające na celu jasne określenie porządku pracy, podziału zadań, podległości, zastępstw i współpracy, podejmowania decyzji, kryteriów w zakresie oceny pracowników, zasad odpowiedzialności pracowniczej oraz stworzenie przyjaznych relacji w miejscu pracy.
4. Każdemu pracownikowi, który uważa, że jest mobbingowany gwarantuje się możliwość złożenia powiadomienia o zjawisku mobbingu do Pełnomocnika Rektora ds. mobbingu oraz przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego przez specjalnie powołaną w tym celu Komisję.
5. Ilekroć jest mowa o:
 - a. mobbingu - rozumie się wszelkiego rodzaju 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,
 - b. Komisji - rozumie się przez to Komisję Antymobbingową,
 - c. Pełnomocniku – rozumie się przez to Pełnomocnika Rektora ds. mobbingu,
 - d. Pracodawcy – rozumie się przez to Rektora Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu,

e. Pracowniku – rozumie się przez to nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionymi w Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu na umowę o pracę.

II Przeciwdziałanie mobbingowi

6. Wszyscy pracownicy mają obowiązek zapoznać się z zasadami niniejszej polityki antymobbingowej i stosować się do jej zapisów.

7. W Akademii prowadzi się następujące działania mające na celu podniesienie świadomości pracowników w zakresie zjawiska mobbingu i jego zwalczanie poprzez:

- 1) powołanie Pełnomocnika Rektora ds. mobbingu,
- 2) opisanie w Regulaminie Pracy zachowań mobbingowych, nieakceptowanych przez pracodawcę i określenie konsekwencji ich nieprzestrzegania,
- 3) powołanie, w razie wystąpienia zjawiska mobbingu, Komisji Antymobbingowej rozpoznającej spory z zakresu mobbingu, zgłaszane przez pracowników,
- 4) przeprowadzenie, w przypadku wystąpienia potrzeby, szkoleń dla pracowników w zakresie problematyki występowania i zwalczania zjawiska mobbingu,
- 5) stworzenie systemu obiektywnej oceny pracy pracownika zapewniającego możliwość odwołania się od dokonanej oceny,
- 6) przeprowadzanie, w przypadku wystąpienia potrzeby, ankiet wśród pracowników Akademii dotyczących występowania mobbingu oraz ich analizę i zastosowanie odpowiednich środków przeciwdziałających temu zjawisku.

III Pełnomocnik Rektora ds. mobbingu

8. Do zadań Pełnomocnika Rektora ds. mobbingu należy w szczególności:

- 1) przeciwdziałanie praktykom mobbingowym w Akademii,
- 2) powiadomienia Rektora o wystąpieniu przejawów mobbingu oraz przedstawianie Rektorowi sprawozdań z przeprowadzonych postępowań wyjaśniających,
- 3) przeprowadzanie wstępnego postępowania wyjaśniającego w przypadku złożenia powiadomienia o możliwości wystąpienia mobbingu,
- 4) przedstawianie Komisji Antymobbingowej sprawozdania z prowadzonego przez siebie, w wyniku złożonego powiadomienia, wstępnego postępowania wyjaśniającego,
- 5) przedstawianie Komisji Antymobbingowej propozycji dalszego postępowania w sprawie złożonego powiadomienia,
- 6) uczestniczenie, na wniosek Komisji Antymobbingowej, w jej posiedzeniach z głosem doradczym,

7) informowanie pracowników, na ich wnioski, o aktach prawnych obowiązujących w Akademii dotyczących przeciwdziałania mobbingowi.

IV Komisja Antymobbingowa

9. Postępowanie w sprawie powiadomienia o mobbingu prowadzi Komisja Antymobbingowa powołana przez Rektora Akademii, w skład której wchodzi trzech członków:

- 1) nauczyciel/pracownik nie będący nauczycielem akademickim,
- 2) przedstawiciel delegowany przez zakładowe organizacje związkowe,
- 3) przedstawiciel pracownika wskazanego przez osobę mobbingowaną spośród pracowników Akademii.

10. Szczegółowe procedury postępowania antymobbingowego przed Komisją Antymobbingową ustala Komisja.

Zasady postępowania antymobbingowego

11. Pracownik, który uważa, że jest ofiarą mobbingu powinien powiadomić o tym Pełnomocnika, który w terminie 14 dni przekazuje sprawę do Komisji Antymobbingowej. Złożenie powiadomienia następuje z pominięciem drogi służbowej.

12. W przypadku konieczności przeprowadzenia przez Pełnomocnika szczegółowego wstępnego postępowania wyjaśniającego, termin na przekazanie Komisji powiadomienia, o którym mowa w punkcie 11, może zostać za zgodą Rektora przedłużony.

13. Postępowanie w sprawie powiadomienia o mobbingu prowadzi Komisja Antymobbingowa.

14. Powiadomienie zawiera:

- 1) opis zachowań mobbingowych,
- 2) czas i miejsce wystąpienia zdarzeń, których dotyczy powiadomienie,
- 3) wskazanie osoby podejrzewanej o mobbing,
- 4) wskazanie osoby w stosunku, do której jest podejrzenie, że poddawana jest mobbingowi, w przypadku powiadamiania przez osobę trzecią,
- 5) wskazanie dowodów,
- 6) wskazanie pracowników, posiadających wiedzę na temat zdarzeń.

15. Informacje zawarte w powiadomieniu podlegają prawnej ochronie w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych.

16. Powiadomienie anonimowe nie jest podstawą do wszczęcia postępowania antymobbingowego, a jest traktowane jako zasygnalizowanie problemu i konieczności obserwacji wskazanego w powiadomieniu obszaru. W przypadku stwierdzenia wystąpienia mobbingu następuje podjęcie działań przewidzianych dla tego rodzaju zdarzeń.

17. Po otrzymaniu pisemnego powiadomienia zawierającego elementy, o których w ust. 2, Pełnomocnik niezwłocznie przeprowadza wstępne postępowanie wyjaśniające.

18. Pełnomocnik nie może być członkiem Komisji Antymobbingowej.

19. Jeśli powiadomienie zostaje uznane za zasadne, a sprawca mobbingu jest nauczycielem akademickim, Rektor Akademii kieruje sprawę do rzecznika dyscyplinarnego w celu wszczęcia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego.

20. Jeśli powiadomienie zostaje uznane za zasadne a sprawca mobbingu jest pracownikiem niebędącym nauczycielem akademickim, Rektor Akademii podejmuje działania w celu wyciągnięcia konsekwencji przewidzianych w Regulaminie Pracy i Kodeksie Pracy.

21. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą mobbingu stosunek pracy oraz podjąć kroki prawne wynikające z prawa powszechnie obowiązującego.