



# WYDZIAŁ NAUK SPOŁECZNYCH AKADEMII NAUK STOSOWANYCH WINCENTEGO POLA W LUBLINIE

## Wydziałowy System Zapewnienia Jakości Kształcenia

**Załącznik 10.** Procedura antymobbingowa w relacjach: pracodawca – pracownik, nauczyciel akademicki – student oraz relacjach studenckich

### 1. Cel procedury

Celem niniejszej procedury jest zapobieganie zachowaniom o charakterze mobbingu oraz wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji w środowisku akademickim.

### 2. Terminologia

Poprzez mobbing rozumie się działania lub zachowania dotyczące pracownika / nauczyciela akademickiego / studenta albo skierowane przeciwko nim działania, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu wywołujące u nich zaniżoną ocenę przydatności intelektualnej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie tych osób, izolowanie ich lub eliminowanie ze środowiska akademickiego.

W szczególności za zachowania mobbingowe uznaje się:

- stosowanie gróźb ustnych i pisemnych,
- reagowanie na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem, krzykiem bądź wyzwiskami,
- uporczywe ciągle krytykowanie wykonywanej pracy, życia zawodowego i osobistego nauczyciela akademickiego lub studenta,
- unikanie przez nauczyciela akademickiego/ studenta kontaktów z daną osobą,
- rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji,
- ośmieszanie,
- składanie propozycji o charakterze seksualnym,
- zwracanie się do innych osób z użyciem upokarzających określeń,
- negatywne komentowanie poglądów politycznych bądź religijnych,
- negatywne komentowanie narodowości bądź niepełnosprawności,
- publiczne dyskredytowanie kompetencji,
- fałszywą ocenę zaangażowania w pracę lub naukę,

- ukrywanie istotnych informacji niezbędnych w procesie dydaktycznym,
- grożenie użyciem siły wobec innych osób.

### **3. Odpowiedzialność**

W stosunku do nauczyciela akademickiego / studenta, któremu udowodniono stosowanie mobbingu Rektor podejmuje stosowne działania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności z przepisami ustawy Kodeks pracy, ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym lub Regulaminu Studiów.

### **4. Postępowanie**

1. Pracownik / Nauczyciel akademicki lub student w przypadku uznania, że doświadczył mobbingu lub spotkania się z praktyką, którą uznaje za mobbing, ma prawo do złożenia skargi w formie pisemnej potwierdzonej własnoręcznym podpisem do Dziekana.
2. Dziekan zobowiązany jest każdorazowo do pisemnego poinformowania Rektora o wpłynięciu skargi.
3. Rektor w terminie 5 dni roboczych od dnia wpływu skargi, powoła spośród członków Komisji Antymobbingowej, Skład Orzekający, którego zadaniem jest wyjaśnienie, czy skarga jest zasadna, czy wystąpiło lub występuje zjawisko mobbingu.
4. Rektor udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:
  - a) członkom Składu Orzekającego, na czas jego pracy, a w przypadku nauczycieli akademickich może wnioskować w szczególnych przypadkach o obniżenie pensum;
  - b) świadkom i stronom postępowania na czas składania wyjaśnień przed Składem Orzekającym.
5. W skład Zespołu Orzekającego wchodzi w równej liczbie osoby wskazane przez Rektora oraz przedstawiciele organizacji związkowych lub organizacji studenckich działających w Akademii Nauk Stosowanych Wincentego Pola w Lublinie.
6. Członkiem Składu Orzekającego nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing, ani osoba wskazana w skardze jako sprawca mobbingu. Członek Składu Orzekającego nie może także orzekać w sprawach dotyczących jego małżonka oraz krewnych i powinowatych do drugiego stopnia włącznie, jak również osoby pozostającej w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli. Żaden z członków Składu Orzekającego nie powinien pozostawać w bezpośrednim stosunku zależności służbowej wobec skarżącego oraz wobec domniemanego sprawcy lub sprawców.

7. Członkowie Składu Orzekającego wybierają spośród siebie przewodniczącego i zastępcę na pierwszym posiedzeniu.
8. Na pierwszym posiedzeniu przewodniczący i członkowie Składu Orzekającego składają oświadczenie według załączonego wzoru.
9. Skład Orzekający powinien rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 7 dni roboczych od powołania.
10. Po wysłuchaniu wyjaśnień osoby mobbingowanej i domniemanego mobbera oraz po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Skład Orzekający podejmuje zwykłą większością głosów decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos przewodniczącego.
11. Z posiedzenia Składu Orzekającego sporządza się protokół, który podpisują wszyscy jego członkowie i pozostałe strony postępowania.
12. Protokół postępowania wyjaśniającego zawiera w szczególności:
  - a) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania;
  - b) zeznania świadków;
  - c) rozstrzygnięcie o zasadności skargi lub jej bezzasadności;
  - d) proponowane działania i środki prawne wobec mobbera.
13. Postępowanie przed Składem Orzekającym ma charakter poufny.
14. Przewodniczący Składu Orzekającego przekazuje Rektorowi za pośrednictwem Przewodniczącego Komisji Antymobbingowej stanowisko Składu Orzekającego wraz z protokołem z posiedzenia Składu Orzekającego, niezwłocznie, nie później niż w ciągu 3 dni od dnia zakończenia postępowania wyjaśniającego.
15. W razie uznania skargi za zasadną wobec mobbera, Rektor podejmuje decyzję dotyczącą dalszych działań w sprawie.
16. Skład Orzekający może uznać skargę za bezzasadną, przy jednoczesnym stwierdzeniu, że zdarzenie przywołane w skardze, choć nie wyczerpuje znamion mobbingu, jest zdarzeniem nagannym.
17. Prawo wglądu w dokumentację postępowania wyjaśniającego na każdym jego etapie przysługuje wyłącznie członkom Składu Orzekającego, Przewodniczącemu Komisji Antymobbingowej oraz Rektorowi.
18. Dokumentację postępowania wyjaśniającego wraz z protokołem przechowuje Rektor z zachowaniem zasady poufności, przez okres 3 lat.
19. Informacje zawarte w dokumentach stanowiące wrażliwe dane osobowe podlegają ochronie na podstawie ustawy o ochronie danych osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 roku.

## **Postanowienia końcowe**

1. Kierownicy wszystkich jednostek organizacyjnych Uczelni mają obowiązek zapoznać podległych pracowników z Regulaminem przeciwdziałania mobbingowi w terminie 30 dni od dnia jego wprowadzenia. Prodziekani za pośrednictwem Opiekunów poszczególnych lat studiów mają obowiązek zapoznać wszystkich studentów z Regulaminem Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej niezwłocznie po jego wprowadzeniu.
2. Procedury określone w niniejszym zarządzeniu nie wykluczają możliwości dochodzenia przez nauczyciela lub studenta roszczeń na drodze sądowej.

.....  
(imię i nazwisko)

Lublin, .....

.....  
(stanowisko)

.....  
(jednostka organizacyjna)

## OŚWIADCZENIE O POUFNOŚCI

osoby występującej w charakterze: \*

- członka komisji
- strony w postępowaniu
- świadka

Ja niżej podpisany/-a, zobowiązuję się do zachowania tajemnicy i nie ujawniania osobom trzecim, zarówno w czasie trwania postępowania wyjaśniającego, jak i po jego zakończeniu, jakichkolwiek informacji powziętych w trakcie lub w związku z rozpatrywaniem zasadności zawiadomienia o naruszeniu polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Akademii Nauk Stosowanych Wincentego Pola w Lublinie złożonego przez Pana/Panią ..... w dniu .....

.....

podpis

\* we właściwej kratce wstawić znak X