**Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 4/2021 Rektora Akademii Nauk Stosowanych we Wrocławiu
z dnia 30 kwietnia 2021 r. w sprawie procedury antymobbingowej w ANS**

**PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA**

§ 1

Zasady ogólne

1. Procedura antymobbingowa w ANS określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu
w Akademii Nauk Stosowanych we Wrocławiu zwanej dalej „Uczelnią”.
2. Celem wprowadzenia procedury antymobbingowej jest:
3. uregulowanie zasad zgłaszania niepożądanych zachowań o charakterze mobbingu;
4. stworzenie pracownikom możliwości rozwiązania problemu występowania niepożądanych zachowań na wczesnym jego etapie;
5. wdrożenie rozwiązań lub działań, które pozwolą pracownikowi realnie obronić się przed mobbingiem;
6. zapobieganie i przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym, które noszą znamiona mobbingu (mobbingowi w miejscu pracy);
7. podejmowanie niezwłocznie działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia występowania mobbingu;
8. wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami mobbingu (mobberów);
9. budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami, przestrzeganie zasad etyki i dobrych obyczajów.

§ 2

Definicja używanych pojęć

Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

1. Procedurze antymobbingowej w ANS – rozumie się przez to zespół zasad określających procedurę przeciwdziałania przejawom mobbingu oraz postępowanie w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń;
2. Mobbing – zgodnie z art. 94§ 2 Kodeksu pracy – „oznacza 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 pracowników”;
3. Komisji Antymobbingowej, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez Pracodawcę do rozpatrywania skarg na mobbing oraz przeciwdziałania
i zapobiegania zjawiskom mobbingu u Pracodawcy na zasadach określonych w niniejszej regulacji;
4. Pracodawcy – rozumie się przez to Akademię Nauk Stosowanych we Wrocławiu, reprezentowaną przez Rektora;
5. Pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną bez względu na podstawę zatrudnienia (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór) bądź realizującą prace na rzecz Uczelni na podstawie umowy cywilno-prawnej;
6. Studencie – rozumie się przez to osobę studiującą w Akademii Nauk Stosowanych we Wrocławiu na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych magisterskich lub studiach podyplomowych oraz osoby uczestniczące w zajęciach edukacyjnych innego typu, np. szkołach letnich, czy kursach;
7. Jednostce organizacyjnej – rozumie się przez to wydział lub inną jednostkę organizacyjną
w rozumieniu Statutu Uczelni.

§ 3

Podmioty powołane do przeciwdziałania mobbingowi

W celu przeciwdziałania mobbingowi i jego skutkom, w Uczelni powołuje się Komisję Anatymobbingową.

§ 4

Komisja Antymobbingowa

1. Rozpatrywanie spraw przez Komisję Antymobbingową, zwaną dalej „Komisją”, odbywa się z zachowaniem zasad:
2. bezzwłoczności;
3. poufności;
4. bezstronności.
5. Komisja składa się z przewodniczącego oraz dwóch członków powoływanych na roczną kadencję rozpoczynającą się w dniu 1 maja 2021 roku. Do obsługi Komisji Rektor wyznacza pracownika administracji.
6. Członków Komisji powołuje i odwołuje Rektor, wskazując przewodniczącego Komisji.
7. Członkostwo w Komisji wygasa:
8. z upływem kadencji;
9. w wyniku rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy;
10. w przypadku odwołania przez Rektora;
11. w przypadku śmierci członka Komisji.
12. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w szczególności w przypadku:
13. złożenia przez członka Komisji rezygnacji z pełnionej funkcji;
14. choroby członka Komisji lub długotrwałego wyjazdu albo innej nieobecności uniemożliwiającej realizację zadań członka Komisji;
15. skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego bądź prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej.
16. Członkowie Komisji powinni posiadać wiedzę i orientację w zakresie prawa pracy, w tym problematyki przeciwdziałania mobbingowi.
17. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik każdej jednostki organizacyjnej Uczelni obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji w sprawach związanych
z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.
18. Komisja uchwala szczegółowy regulamin swojego działania, który podlega zatwierdzeniu przez Rektora.

**Ustala się następujące etapy postępowania:**

**Postępowanie wstępne**

1. Każda osoba, która czuje się poddana mobbingowi może zgłosić skargę. Skarga zgłaszana jest w formie pisemnej Przewodniczącemu Komisji.
2. Przewodniczący wstępnie bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po zbadaniu sprawy podejmuje dalsze działania:
3. po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia mobbingu Przewodniczący niezwłocznie przekazuje sprawę członkom Komisji w celu wszczęcia postępowania;
4. jeśli okoliczności nie uprawdopodabniają wystąpienia mobbingu Przewodniczący Komisji przekazuje sprawę członkom Komisji celem zapoznania się z okolicznościami sprawy i podjęcia decyzji o ewentualnym uznaniu zgłoszenia za nieuzasadnione.
5. Do zgłoszenia skargi uprawnieni są studenci, i pracownicy Uczelni, jak również osoby spoza Uczelni. Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu.
6. Do złożenia skargi konieczne jest spełnienie łącznie dwóch warunków: osoba, wobec której złożono skargę ma status studenta lub pracownika Uczelni, zaś zdarzenia opisane w skardze miały miejsce na terenie Uczelni lub były funkcjonalnie związane z jej działalnością.
7. Skarga powinna być złożona przed upływem roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem skargi. W wyjątkowo uzasadnionych sytuacjach przewodniczący Komisji może zadecydować o przyjęciu do rozpatrzenia skargi odnoszącej się do zdarzeń, które miały miejsce ponad rok wcześniej.

**Postępowanie wyjaśniające**

1. Komisja w pełnym składzie wyjaśnia sprawę i wydaje opinię.
2. Decyzją Przewodniczącego Komisji do wybranych prac mogą być dopuszczeni z głosem doradczym: ekspert z dziedziny psychologii, ekspert z dziedziny prawa, przedstawiciel Samorządu Studenckiego lub inna osoba, której eksperckie kompetencje mogą być przydatne przy rozpatrywaniu sprawy.
3. Informacja na temat wszczęcia postępowania jest przekazywana osobie obwinionej.
4. W ramach postępowania wyjaśniającego Komisja wzywa i wysłuchuje osobę obwinioną oraz może zadawać jej pytania. Komisja może także wzywać i wysłuchać inne osoby mające informacje o sprawie, zadawać im pytania oraz zapoznawać się z niezbędnymi dokumentami.
5. Komisja wydaje swoją opinię, w której wskazuje, czy zaistniałe działania lub zaniechania mają charakter mobbingu. Może także rekomendować działania naprawcze, takie jak np.: przeniesienie pracownika, zmiana grupy w przypadku studenta, wsparcie psychologiczne, obligatoryjny udział w szkoleniach/warsztatach antymobbingowych, itp. lub przekazanie sprawy za pośrednictwem Rektora do rzecznika dyscyplinarnego zgodnie z przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

**Zakończenie postępowania przed Komisją antymobbingową**

1. Opinia Komisji, zawierająca pisemne uzasadnienie przyjętego stanowiska, przekazywana jest do Rektora oraz kierownika jednostki lub innego właściwego przełożonego oraz do wiadomości osoby inicjującej postępowanie i osoby, przeciwko której toczyło się postępowanie.
2. W przypadku, gdy Komisja uzna w swojej opinii, że opisane w skardze działania lub zaniechania mają charakter mobbingu Rektor po zasięgnięciu opinii kierownika jednostki bądź innego właściwego przełożonego może podjąć decyzję o wymierzeniu kary dyscyplinarnej lub skierowaniu sprawy do komisji dyscyplinarnej. Decyzja Rektora przekazywana jest także do wiadomości osoby inicjującej postępowanie.
3. Komisja może również rekomendować wdrożenie środków naprawczych, takich jak
w szczególności:
4. skierowanie sprawcy mobbingu na obowiązkowe szkolenie z przeciwdziałania mobbingowi;
5. rekomendacja przeszkolenia z przeciwdziałania mobbingowi pracowników lub przełożonych danej jednostki;
6. przeniesienie pracownika (pokrzywdzonego lub sprawcy) na inne stanowisko lub do innej jednostki;
7. zmiany z zakresu toku studiów studenta pokrzywdzonego mobbingiem, w szczególności: zmiana grup zajęciowych, zmiana egzaminatora, możliwość powtórzenia egzaminu, możliwość warunkowego zaliczenia przedmiotu;
8. zmiany z zakresu toku studiów studenta będącego sprawcą mobbingu, w szczególności: zakaz uczęszczania na zajęcia prowadzone przez osobę będącą ofiarą mobbingu, zakaz zapisywania się na egzamin do osoby będącej ofiarą mobbingu, zakaz uczęszczania na zajęcia, w których bierze udział ofiara mobbingu.

**Konsekwencje wydania opinii o zaistnieniu mobbingu**

W przypadku wydania opinii stwierdzającej, że doszło do mobbingu:

1. poszkodowany student może wnosić do właściwego kierownika jednostki dydaktycznej
o zmiany w toku studiów, w szczególności zmianę grupy zajęciowej lub zmianę egzaminatora, tak by uniknąć dalszego kontaktu z obwinionym nauczycielem akademickim. W miarę możliwości technicznych i organizacyjnych kierownik jednostki dydaktycznej przychyla się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą mobbingu jest kierownik jednostki dydaktycznej lub kierownik jednostki organizacyjnej Uczelni, wniosek składany jest do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów kierownika jednostki dydaktycznej lub kierownika jednostki organizacyjnej Uczelni w zakresie danej sprawy;
2. poszkodowany pracownik może wnosić do kierownika jednostki organizacyjnej o zmianę sposobu zarządzania lub zmianę miejsca pracy, tak by uniknąć kontaktu ze sprawcą mobbingu. Kierownik jednostki organizacyjnej w miarę możliwości organizacyjnych przychyla się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą mobbingu jest kierownik jednostki organizacyjnej wniosek składany jest do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów kierownika jednostki organizacyjnej w zakresie danej sprawy.