

ZARZĄDZENIE NR 5/2023

Rektora Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Nysie
z dnia 12.01.2023 r.

w sprawie wprowadzenia
*Procedury przeciwdziałaniu
mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu
w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Nysie*

Na podstawie: art. 23 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 18 sierpnia 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. 2022 poz. 574 z późn. zm.), art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy* (Dz. U. 2020 poz. 1320), § 4 ust. 1 pkt 9 i 10 *Regulaminu pracy PANS w Nysie* oraz *Zarządzenia Nr 68/2022 Rektora PWSZ w Nysie z dnia 30.09.2022 r. w sprawie dostosowania zarządzeń Rektora oraz dokumentów wewnętrznych Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nysie do Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 17 marca 2022 r. w sprawie zmiany nazw niektórych publicznych uczelni zawodowych*, zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się *Procedurę przeciwdziałaniu mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Nysie*, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 12.01.2023 r.

§ 3

Traci moc Zarządzenie Nr 3/2021 Rektora PWSZ w Nysie z dnia 13.01.2021 r. w sprawie wprowadzenia *Procedury przeciwdziałaniu mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w PWSZ w Nysie*.

/podpisano elektronicznie/
Rektor
dr inż. Przemysław Malinowski, prof. ucz.

***Procedura przeciwdziałaniu
mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu
w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Nysie***

I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Ochrona przed mobbingiem, dyskryminacją i nierównym traktowaniem obejmuje wszystkich Pracowników PANS w Nysie bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko w miejscu pracy i w związku z pracą.
2. *Procedura przeciwdziałaniu mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w PANS w Nysie*, zwana dalej *Procedurą*, określa zasady przeciwdziałania tym zjawiskom oraz tryb postępowania w przypadku podejrzenia ich wystąpienia.
3. *Procedura* ma na celu w szczególności:
 - 1) przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w miejscu pracy;
 - 2) podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia sytuacji wyczerpujących znamiona mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania;
 - 3) określenie konsekwencji wobec osób dopuszczających się mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania;
 - 4) określenie konsekwencji wobec osób dopuszczających się pomawiania o mobbing, dyskryminację i nierówne traktowanie;
 - 5) wspieranie działań mających na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami.
4. Użyte w *Procedurze* sformułowania oznaczają:
 - 1) mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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 i nierówne traktowanie – należy przez to rozumieć brak równego traktowania pracowników w zakresie zatrudniania lub zwalniania, warunków zatrudnienia (np. wynagradzania, czasu pracy, zakresów obowiązków), awansowania oraz dostępu do narzędzi rozwijania kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

- 3) pracodawca – PANS w Nysie reprezentowana przez Rektora;
- 4) pracownik – osoba zatrudniona w PANS w Nysie, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.

II. Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu

§ 2

1. Pracownik jest zobowiązany do niepodejmowania jakichkolwiek działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania.
2. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu, może zgłosić ten fakt zgodnie z niniejszą *Procedurą*.
3. Pracownik dopuszczający się mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania podlega odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej.
4. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 3, podlega również osoba, która bezpodstawnie pomawia o mobbing, dyskryminację i nierówne traktowanie.

§ 3

1. Pracownik jest zobowiązany do równego traktowania innych pracowników i współpracowników bez względu na: wiek, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, narodowość, wyznanie, przekonania polityczne, stan zdrowia, rasę, kolor skóry oraz inne preferencje i cechy osobiste.
2. Pracownicy dokładają wszelkich starań w celu unikania konfliktów interpersonalnych.
3. Pracownicy powinni rozwiązywać konflikty bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, kultury organizacyjnej Uczelni, a także bez szkody dla toku pracy.
4. Niedopuszczalne jest wykorzystywanie przez pracownika posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie pracy w celach innych niż te, do których zostały one udostępnione, ze szczególnym uwzględnieniem przysporzenia jakichkolwiek korzyści sobie lub innym pracownikom.
5. Każdy pracownik zobowiązany jest do reagowania na zauważone przejawy mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania, i zgłaszania na piśmie takiego zdarzenia pracodawcy.

§ 4

1. W celu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, polegające w szczególności na:
 - 1) promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współzycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami;
 - 2) upowszechnianiu wiedzy na temat zjawisk mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia;

- 3) monitorowaniu problematyki mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania oraz stosowaniu procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w praktyce.
2. Pracodawca propaguje właściwy styl kierowania i kultury organizacyjnej poprzez:
 - 1) promowanie pracy zespołowej i stylu kierowania opartego na współuczestnictwie;
 - 2) określanie precyzyjnego zakresu obowiązków i uprawnień, podległości;
 - 3) określenie szczegółowych kryteriów przyznawania nagród i wyróżnień;
 - 4) określenie kanałów przepływu informacji pomiędzy pracownikami i przełożonymi;
 - 5) promowanie wartości etycznych;
 - 6) wyciąganie konsekwencji służbowych wobec osób naruszających cudzą godność.

III. Postępowanie antymobbingowe, antydyskryminacyjne

§ 5

1. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji i nierównemu traktowaniu może zgłosić ten fakt pisemnie bezpośrednio przełożonemu w formie skargi. Bezpośredni przełożony przekazuje skargę niezwłocznie pracodawcy. Jeżeli skarga dotyczy bezpośredniego przełożonego, pracownik składa ją pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać:
 - 1) przedstawienie stanu faktycznego, a w szczególności wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznanych przez pracownika za mobbing lub dyskryminację i nierówne traktowanie oraz okresu, którego te działania lub zachowania dotyczą;
 - 2) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym również wskazanie świadków;
 - 3) wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu lub dyskryminacji i nierównego traktowania;
 - 4) datę i podpis pracownika.
3. Pracodawca może polecić przeprowadzenie postępowania, o którym mowa w § 6, w przypadku uzyskania informacji o mobbingu lub dyskryminacji i nierównym traktowaniu z innego wiarygodnego źródła.
4. Skarga anonimowa lub niepodpisana przez pracownika nie podlega rozpatrzeniu.

§ 6

1. Pracodawca, w terminie 5 dni roboczych od otrzymania skargi o mobbing lub dyskryminację i nierówne traktowanie, powołuje Komisję rozpatrującą skargę o mobbing lub dyskryminację i nierówne traktowanie (zwaną dalej Komisją) w składzie:
 - 1) dwóch przedstawicieli nauczycieli akademickich, w tym jeden posiadający stopień lub tytuł naukowy nie niższy od stopnia lub tytułu naukowego skarżącego i oskarżanego;
 - 2) przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
 - 3) co najmniej jeden członek Komisji reprezentuje związku zawodowe;
 - 4) radca prawny PANS w Nysie;
 - 5) pracownik Działu Spraw Osobowych.

2. Członkiem Komisji nie może być:
 - 1) skarżący pracownik;
 - 2) pracownik oskarżany o mobbing lub dyskryminację i nierówne traktowanie;
 - 3) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest skarżący pracownik;
 - 4) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest oskarżany pracownik;
 - 5) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – osoby, której postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności.
3. Na pierwszym posiedzeniu członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego. Przewodniczący i członkowie Komisji składają oświadczenie według wzoru stanowiącego **załącznik nr 1** do niniejszej *Procedury*.
4. Komisja obraduje na posiedzeniach zwoływanych przez przewodniczącego stosownie do potrzeb prowadzonego postępowania. Z posiedzeń Komisji sporządza się protokół, podpisany przez przewodniczącego i wszystkich obecnych członków Komisji.
5. Komisja rozpoczyna postępowanie niezwłocznie po jej powołaniu, nie później jednak niż w terminie 15 dni roboczych od dnia złożenia przez pracownika pisemnej skargi.
6. Postępowanie przed Komisją ma charakter niejawny. Komisja rozpatruje skargę z zachowaniem zasad bezstronności oraz ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku postępowania informacje.
7. Po wysłuchaniu skarżącego i osoby oskarżanej oraz ewentualnych świadków, a także po rozpatrzeniu zgromadzonych dowodów, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi. Ocenę wraz z wnioskami i propozycjami niezbędnych działań, sporządzoną w formie pisemnej, Komisja przekazuje pracodawcy.
8. Zakończenie postępowania powinno nastąpić nie później niż w terminie 2 miesięcy od dnia złożenia skargi. W uzasadnionych przypadkach pracodawca, na wniosek przewodniczącego Komisji, może przedłużyć termin zakończenia postępowania, o czym przewodniczący Komisji powiadamia osoby, których dotyczy postępowanie.
9. Obsługę administracyjną i organizacyjną posiedzeń Komisji zapewnia Dział Spraw Osobowych.
10. Pracownicy PANS w Nysie mają obowiązek udostępnić na wniosek Komisji dokumenty i udzielić niezbędnych informacji w celu ustalenia okoliczności rozpatrywanej skargi.

§ 7

1. Na podstawie oceny Komisji, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i zapobiegające ich powtórzeniu się, a także do udzielenia pomocy i wsparcia pracownikowi skarżącemu lub pomawianemu.
2. W przypadku sprawy dotyczącej nauczycieli akademickich, Pracodawca - na podstawie oceny Komisji - podejmuje działania określone w przepisach dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich.

§ 8

Prowadzone przez Komisję postępowanie w sprawie skargi nie wyłącza możliwości skierowania przez każdą ze stron sprawy na drogę postępowania sądowego.

IV. Postanowienia końcowe

§ 9

1. Kierownicy wszystkich jednostek organizacyjnych PANS w Nysie mają obowiązek zapoznać podległych pracowników z *Procedurą* w terminie 30 dni od dnia jej wprowadzenia.
2. Pracownik potwierdza fakt zapoznania się z *Procedurą* poprzez złożenie oświadczenia według wzoru stanowiącego *załącznik nr 2* do niniejszej *Procedury*. Oświadczenie przechowuje się w aktach osobowych pracownika.
3. Dział Spraw Osobowych przy zatrudnianiu nowych pracowników zobowiązany jest do zapoznania ich z *Procedurą* bezpośrednio przed nawiązaniem stosunku pracy. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

Nysa, dnia r.

.....
(imię i nazwisko członka Komisji)

.....
(stanowisko służbowe)

OŚWIADCZENIE

W związku z powołaniem mnie w skład Komisji rozpatrującej skargę o mobbing lub dyskryminację i nierówne traktowanie, złożoną przez:

.....
(imię i nazwisko skarżącego)

.....
(stanowisko służbowe, komórka/jednostka organizacyjna)

w dniu

.....
(data złożenia skargi)

oświadczam, że:

- 1) nie jestem małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – żadnej z osób, których postępowanie dotyczy, ani nie pozostaję z nimi w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do mojej bezstronności;
- 2) zachowam w tajemnicy wszelkie informacje uzyskane w związku z prowadzonym postępowaniem.

.....
(czytelny podpis członka Komisji)

Nysa, dnia r.

OŚWIADCZENIE

Ja niżej podpisany/a

.....

zatrudniony/a w PANS w Nysie oświadczam, że zapoznałem/am się z *Procedurą przeciwdziałaniu mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Nysie* i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

.....

(czytelny podpis Pracownika)