

Polityka antymobbingowa AWF Warszawa

Preambuła

Zgodnie z art. 94³ § 1 i 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.):

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing 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 współpracowników.

Nie uznaje się za mobbing zachowań czy działań dyskryminacyjnych i innych niepożądanych studentów wobec siebie czy pracowników AWF Warszawa względem studentów - przeciwdziałanie takim działaniom i zachowaniom objęte jest odrębnym dokumentem polityki antydyskryminacyjnej i przeciwdziałania mowie nienawiści oraz innym zjawiskom niepożądanym w społeczności akademickiej AWF Warszawa.

Władze Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie, zwanej dalej również „Akademią” lub „Uczelnią” jednoznacznie potępiają wszelkie działania mobbingowe mogące wystąpić wśród pracowników oraz deklarują podejmowanie działań mających na celu zapobieganie praktykom mobbingowym oraz przeciwdziałanie temu zjawisku w przypadku jego wystąpienia.

Władze Akademii deklarują podjęcie wszelkich starań, aby zatrudnieni w Uczelni pracownicy nie byli ofiarami ani sprawcami mobbingu oraz deklarują podjęcie działań zmierzających do stworzenia w Akademii środowiska pracy wolnego od mobbingu.

W Akademii prowadzi się działania mające na celu jasne określenie porządku pracy, podziału zadań, podległości, zastępstw i współpracy, podejmowania decyzji oraz stworzenie przyjaznych relacji w miejscu pracy.

Zasady ogólne

§ 1.

Celem niniejszej polityki antymobbingowej AWF Warszawa, zwanej dalej „polityką”, jest ustalenie zasad przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie.

§ 2.

Ilekoć w niniejszej polityce jest mowa o:

- 1) Komisji - rozumie się przez to stałą lub doraźną Komisję Antymobbingową, powołaną przez Rektora;

- 2) Pełnomocniku - rozumie się przez to Pełnomocnika ds. mobbingu powoływanego przez Rektora;
- 3) Mobbingu - rozumie się przez to 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, zgodnie z art. 94³ § 1 i 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 4) Pracodawcy lub Rektorze – rozumie się przez to Rektora Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie, zgodnie z art. 23 ust. 2 pkt 5 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.);
- 5) Pracowniku – rozumie się przez to nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionymi w Akademii na umowę o pracę lub umowę zlecenie.

Przeciwdziałanie mobbingowi

§ 3.

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem wobec pracowników nie będą tolerowane przez pracodawcę.
2. W Akademii prowadzi się następujące działania mające na celu podniesienie świadomości pracowników w zakresie zjawiska mobbingu i jego zwalczania:
 - 1) powołanie Pełnomocnika ds. mobbingu,
 - 2) powoływanie stałej lub doraźnej Komisji Antymobbingowej, na wniosek Pełnomocnika lub z inicjatywy własnej Rektora,
 - 3) przeprowadzanie szkoleń dla pracowników w zakresie problematyki występowania i zwalczania zjawiska mobbingu,
 - 4) przeprowadzanie obiektywnej oceny pracy pracownika zapewniającej możliwość odwołania się od dokonanej oceny,
 - 5) przeprowadzanie, w przypadku wystąpienia takowej potrzeby, ankiet wśród pracowników Akademii dotyczących występowania mobbingu oraz ich analizę i zastosowanie odpowiednich dodatkowych środków przeciwdziałających temu zjawisku,
 - 6) każdemu pracownikowi, który uważa, że jest mobbingowany lub zauważa to zjawisko w otoczeniu pracy gwarantuje się możliwość złożenia (z pominięciem drogi służbowej) zawiadomienia o zjawisku mobbingu do Rektora lub w uzasadnionych przypadkach również bezpośrednio do Pełnomocnika ds. mobbingu.

Zasady i skutki postępowania antymobbingowego

§ 4.

1. Pracownik, który podejrzewa, że jest ofiarą mobbingu lub zauważa to zjawisko w swoim otoczeniu pracy powinien powiadomić o tym pisemnie Rektora lub Pełnomocnika ds. Mobbingu. Zgłoszenie o podejrzeniu mobbingu może zostać złożone również przez osobę niebędącą pracownikiem lub zleceniobiorcą Akademii.
2. Zawiadomienie powinno zawierać:

- 1) opis potencjalnych zachowań mobbingowych,
 - 2) czas i miejsce wystąpienia zdarzeń, których dotyczy powiadomienie,
 - 3) wskazanie osoby (osób) podejrzewanej o mobbing oraz potencjalnie mobbingowanej, - jeśli nie jest nią osoba zawiadamiająca,
 - 4) wskazanie potencjalnych dowodów,
 - 5) wskazanie osób posiadających wiedzę na temat zdarzeń,
 - 6) dane zawiadamiającej osoby.
3. Informacje zawarte w powiadomieniu podlegają prawnej ochronie w rozumieniu Ustawy z dnia 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. 2018 poz. 1000 z późn. zm.).
 4. Pełnomocnik prowadzi w odpowiedzi na przekazane mu przez Rektora zawiadomienie postępowanie wyjaśniające i przekazuje Rektorowi sprawozdanie z jego przeprowadzenia wraz z rekomendacjami co do dalszych czynności w sprawie. Pełnomocnik wszczyna postępowanie wyjaśniające na wniosek Rektora, natomiast w przypadku przekazania Pełnomocnikowi zawiadomienia o potencjalnym mobbingu bezpośrednio (bez pośrednictwa Rektora), Pełnomocnik niezwłocznie informuje Rektora o wszczętym postępowaniu. Pełnomocnik może prowadzić postępowanie wyjaśniające bez uprzedniego wniosku Rektora o jego wszczęcie wyłącznie w uzasadniających takie działanie sytuacjach, w szczególności w przypadku nieobecności Rektora (o ile podjęcie przez Pełnomocnika czynności jest niecierpiące zwłoki) lub jeżeli zawiadomienie dotyczy samego Rektora, z zastrzeżeniem ust. 9.
 5. Pełnomocnik, o ile wystąpienie mobbingu zostanie przez niego wstępnie potwierdzone i uzna to w danym przypadku za uzasadnione, ma również prawo zawnioskować do Rektora o powołanie doraźnej Komisji Antymobbingowej lub skierowania sprawy do stałej Komisji Antymobbingowej (o ile została taka powołana), celem dalszej analizy i rozstrzygnięcia zgłoszonej sprawy. Skład stałej lub doraźnej Komisji Antymobbingowej oraz szczegółowe jej zadania w danej sprawie określa Rektor.
 6. W posiedzeniach Komisji Antymobbingowej ma prawo uczestniczyć, na wniosek zawiadamiającej osoby lub pracownika, którego zawiadomienie dotyczy, przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej. Pracownik, który potencjalnie mobbingował oraz pracownik potencjalnie mobbingowany mają prawo wskazać swoich przedstawicieli do udziału w pracach Komisji.
 7. Komisji nie powołuje się lub nie kieruje się do niej dalej złożonego zawiadomienia, jeżeli Rektor lub Pełnomocnik (za akceptacją Rektora) uznaje, że dana sprawa została dostatecznie wyjaśniona na etapie postępowania prowadzonego przez Pełnomocnika.
 8. Rektor jest uprawniony do podjęcia decyzji o skierowaniu sprawy dotyczącej potencjalnego mobbingu do Pełnomocnika lub do Komisji Antymobbingowej w każdej sytuacji, również bez wniosku od osoby zawiadamiającej lub odpowiednio wniosku Pełnomocnika.
 9. W przypadku, gdy osobą podejrzaną o mobbing jest Rektor lub Pełnomocnik – postępowanie jest prowadzone przez Przewodniczącego Rady Uczelni AWF Warszawa lub osoby wyznaczone przez Przewodniczącego Rady.

§ 5.

Dopuszcza się możliwość dokonania powiadomienia anonimowego. Takie powiadomienie nie jest jednak podstawą do formalnego wszczęcia postępowania antymobbingowego, a jest traktowane jako zasygnalizowanie problemu i konieczności obserwacji wskazanego w powiadomieniu obszaru przez Rektora lub

upoważnione przez niego osoby, w tym Pełnomocnika. W przypadku potwierdzenia w wyniku złożonego anonimowo powiadomienia zjawiska mobbingu, następuje podjęcie działań przewidzianych dla tego rodzaju zjawisk opisanych w niniejszej polityce.

§ 6.

Do zadań Pełnomocnika ds. mobbingu należy:

- 1) przeciwdziałanie, z upoważnienia Rektora, praktykom mobbingowym w AWF Warszawa,
- 2) powiadamianie Rektora o wystąpieniu zjawiska 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, wraz z sugestiami dalszego postępowania w sprawie,
- 5) uczestniczenie, na wniosek Komisji Antymobbingowej, w jej posiedzeniach z głosem doradczym,
- 6) informowanie pracowników, na ich wniosek, o aktach prawnych obowiązujących w AWF Warszawa dotyczących przeciwdziałania mobbingowi,
- 7) organizowanie, na wniosek Rektora, szkoleń antymobbingowych w AWF Warszawa,
- 8) składanie Rektorowi wniosków w zakresie potrzeby aktualizacji procedur antymobbingowych obowiązujących w AWF Warszawa.
- 9) wykonywanie innych zadań z zakresu polityki antymobbingowej w AWF Warszawa, zleconych przez Rektora.

§ 7.

Szczegółowe zasady postępowania antymobbingowego przed Komisją Antymobbingową ustala sama Komisja.

§ 8.

Jeżeli powiadomienie o wystąpieniu mobbingu zostaje uznane za zasadne, Rektor:

- 1) podejmuje względem mobbingującego pracownika działania określone w Kodeksie pracy lub obowiązującym w Uczelni Regulaminie Pracy, w tym ma prawo nałożyć na pracownika karę lub rozwiązać z nim stosunek pracy lub umowę cywilnoprawną,
- 2) wyciąga inne konsekwencje przewidziane w Regulaminie Pracy lub Regulaminie Wynagradzania i Kodeksie Pracy,
- 3) jeżeli sprawca (sprawcy) mobbingu jest nauczycielem akademickim, Rektor Akademii może skierować sprawę do rzecznika dyscyplinarnego w celu wszczęcia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego albo też nałożyć karę upomnienia z pominięciem komisji dyscyplinarnej.