

Zarządzenie Nr 2
Rektora Politechniki Poznańskiej
z dnia 24 stycznia 2023 r.
(RO/1/2/2023)

w sprawie wewnętrznej polityki antymobbingowej

Działając na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r., poz. 574, z późn. zm.), w związku z art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510) **zarządza się**, co następuje:

§ 1

1. W Politechnice Poznańskiej wprowadza się wewnętrzną politykę antymobbingową.
2. Podstawowymi celami wewnętrznej polityki antymobbingowej są:
 - 1) przeciwdziałanie zjawisku mobbingu oraz ochrona pracowników Uczelni w przypadku wystąpienia tego zjawiska;
 - 2) wspieranie działań zmierzających do tworzenia i wzmocnienia pozytywnych relacji interpersonalnych pomiędzy pracownikami, studentami i doktorantami;
 - 3) podejmowanie czynności wyjaśniających w przypadku zgłoszenia działań lub zachowań o charakterze mobbingu.
3. Uczelnia prowadzi aktywną politykę przeciwdziałania mobbingowi polegającą na bieżącym monitorowaniu zasad współpracy, propagowaniu tradycji kultury akademickiej, prowadzeniu szkoleń oraz zapewnieniu wsparcia psychologicznego.

§ 2

Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) mobbingu – rozumie się przez to działanie albo zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące albo mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 2) Uczelni – rozumie się przez to Politechnikę Poznańską;
- 3) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na Politechnice Poznańskiej na podstawie stosunku pracy bez względu na podstawę zatrudnienia;
- 4) jednostce organizacyjnej – rozumie się przez to wydział, szkołę doktorską, instytut, centrum, zakład, bibliotekę oraz jednostkę administracji.

§ 3

1. Zabrania się jakichkolwiek działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu.
2. Działania lub zachowania mogą być uznane za mobbing pod warunkiem, że są:
 - bezprawne,
 - systematyczne,
 - długotrwałe.

3. Wszelkie działania lub zachowania, które mogą być uznane za mobbing, traktowane są jako rażące naruszenie przepisów wewnętrznych obowiązujących w Uczelni i podlegają karze określonej w Regulaminie pracy.
4. Stosowanie mobbingu przez nauczyciela akademickiego traktowane jest jako zachowanie uchybiające godności zawodu nauczyciela akademickiego i w przypadku potwierdzenia zasadności skargi, stanowi podstawę wszczęcia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego.
5. Na pracownika, który uważa, że jest poddawany mobbingowi, ciąży udowodnienie, że mobbing miał miejsce.

§ 4

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może ten fakt zgłosić w formie pisemnej skargi w Dziale ds. Równości.
2. Skarga powinna zawierać:
 - 1) opis działań albo zachowań przełożonych lub współpracowników, które zdaniem skarżącego są mobbingiem;
 - 2) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności;
 - 3) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem skarżącego są sprawcami mobbingu;
 - 4) własnoręczny podpis i datę.Wzór skargi stanowi załącznik do Zarządzenia.
3. Pomawianie o mobbing jest zabronione. Zawiadomienie musi zawierać zarówno podstawę prawną jak i faktyczną, w przeciwnym wypadku stanowić może działanie naruszające dobra osobiste osoby, której zgłoszenie dotyczyło.
4. Skargi anonimowe nie będą przyjmowane i rozpatrywane.
5. Kierownik Działu ds. Równości zobowiązany jest do wstępnego zbadania zgłoszenia i poinformowania rektora, który podejmuje decyzję o sposobie rozstrzygnięcia sprawy, w tym o powołaniu Komisji Antymobbingowej.

§ 5

1. Komisja Antymobbingowa jest każdorazowo powoływana przez rektora w celu przeprowadzenia postępowania w sprawie wyjaśnienia zasadności skargi o mobbing.
2. Komisja Antymobbingowa składa się z 5 członków. W skład Komisji wchodzi po jednym przedstawicielu związków zawodowych działających na terenie Uczelni.
3. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
4. Członkiem Komisji Antymobbingowej nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest skarżący pracownik.
5. Członkom Komisji Antymobbingowej na czas trwania pracy pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
6. Po powołaniu Komisja niezwłocznie rozpoczyna postępowanie.
7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny i bezstronny.

8. W trakcie obrad Komisja ma obowiązek wysłuchać wszystkie strony postępowania.
9. Komisja ma prawo wysłuchać inne osoby.
10. Osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszonego mobbingu zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku.
11. Komisja dokonuje oceny zasadności skargi. Ocenę wraz z wnioskami i ewentualnymi wskazaniem co do podjęcia niezbędnych działań przekazuje rektorowi. Rektor podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, w tym dotyczące odpowiedzialności za stosowanie mobbingu, a także do udzielenia pomocy i wsparcia osobie pokrzywdzonej.
12. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie.
13. Protokół i dokumentacja związana z prowadzonym postępowaniem przechowywana jest w Dziale ds. Równości.

§ 6

1. W przypadku potwierdzenia wystąpienia mobbingu pracodawca ma prawo rozwiązać ze sprawcą stosunek pracy.
2. Na wniosek poszkodowanego pracownika lub za jego zgodą pracodawca może przenieść go na inne stanowisko pracy, o ile jest to możliwe.

§ 7

Procedury wewnętrzne określone w Zarządzeniu nie wykluczają i nie umniejszają uprawnień pracownika do dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu na drodze sądowej.

§ 8

Traci moc Zarządzenie Nr 40 Rektora Politechniki Poznańskiej z dnia 30 grudnia 2010 r. w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej (RO/XII/40/2010).

§ 9

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania i ma zastosowanie do zgłoszeń dokonanych od momentu jego wejścia w życie.

Rektor
Politechniki Poznańskiej

prof. dr hab. inż. Teofil Jesionowski