ZARZĄDZENIE nr 2A/2025
Rektora Akademii Ateneum w Gdańsku
z dnia 20.05.2025

w sprawie: Wewnętrznej polityki antymobbingowej oraz zasad przeciwdziałania mobbingowi w Akademii Ateneum w Gdańsku.

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2 i 8 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1668 z późn.zm) oraz § 18 ust. 2 punkt 2 i 8 Statutu Akademii Ateneum w Gdańsku, zarządza się, co następuje:

§ 1

Ustala się zasady wewnętrznej polityki antymobbingowej oraz zasad przeciwdziałania mobbingowi w Akademii Ateneum w Gdańsku.

§ 2

Zasady, o których mowa w § 1, stanowią załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 3

Zasady wchodzą w życie z początkiem roku akademickiego 2025/2026.

REKTOR
Prof. zw. dr hab. Waldemar Tłokiński

Wewnętrzna polityka antymobbingowa oraz zasady przeciwdziałania mobbingowi w Akademii Ateneum w Gdańsku

I. Zasady ogólne

1. **Sprzeciw wobec mobbingu**: Władze Akademii Ateneum w Gdańsku (zwanej dalej „Akademią") stanowczo sprzeciwiają się mobbingowi, potępiają wszelkie działania mobbingowe wśród pracowników i studentów oraz zobowiązują się do zapobiegania temu zjawisku.
2. **Środowisko wolne od mobbingu**: Akademia dąży do stworzenia miejsca pracy i nauki wolnego od mobbingu, zapewniając, że pracownicy i studenci nie będą ani ofiarami, ani sprawcami takich zachowań.
3. **Przeciwdziałanie niezdrowej konkurencji**: Akademia określa jasne zasady organizacji pracy, podziału zadań, współpracy, oceny pracowników i studentów oraz buduje przyjazne relacje w miejscu pracy.
4. **Procedura zgłaszania mobbingu**: Pracownik i student, który uważa, że jest mobbingowany, może złożyć powiadomienie do Pełnomocnika Rektora ds. mobbingu. Sprawę rozpatrzy Komisja Antymobbingowa.
5. **Definicje**:

    - *Mobbing*: Uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika lub studenta, prowadzące do zaniżonej samooceny zawodowej, poniżenia, ośmieszenia, izolacji lub eliminacji z zespołu.
    - *Komisja*: Komisja Antymobbingowa.
    - *Pełnomocnik*: Pełnomocnik Rektora ds. mobbingu.
    - *Pracodawca*: Rektor Akademii.
    - *Pracownik*: Nauczyciele akademiccy oraz pracownicy niebędący nauczycielami, zatrudnieni na umowę o pracę.
    - *Student*: Osoba wpisana na listę studentów akademii Ateneum w Gdańsku.

II. Przeciwdziałanie mobbingowi

1. **Obowiązek zapoznania się z polityką**: Wszyscy pracownicy i studenci mają obowiązek znać i stosować się do zasad polityki antymobbingowej.
2. **Działania prewencyjne**:

    - Powołanie Pełnomocnika Rektora ds. mobbingu.
    - Powoływanie Komisji Antymobbingowej w razie zgłoszenia mobbingu.
    - Organizowanie szkoleń dla pracowników i studentów na temat mobbingu (w razie potrzeby).
    - Wprowadzenie obiektywnego systemu oceny pracy z możliwością odwołania.
    - Przeprowadzanie ankiet wśród pracowników w celu monitorowania zjawiska mobbingu i wdrażanie środków zapobiegawczych.

III. Pełnomocnik Rektora ds. mobbingu

Zadania Pełnomocnika:

1. Zapobieganie praktykom mobbingowym.
2. Informowanie Rektora o przypadkach mobbingu i przedstawianie sprawozdań z postępowań wyjaśniających.
3. Prowadzenie wstępnego postępowania wyjaśniającego po otrzymaniu powiadomienia.
4. Przedstawianie Komisji Antymobbingowej sprawozdań i propozycji dalszych działań.
5. Uczestniczenie w posiedzeniach Komisji z głosem doradczym (na jej wniosek).
6. Informowanie pracowników i studentów o przepisach dotyczących przeciwdziałania mobbingowi.

IV. Komisja Antymobbingowa

1. **Skład Komisji**: Powoływana przez Rektora, składa się z trzech członków:
    - Nauczyciel lub pracownik niebędący nauczycielem akademickim.
    - Przedstawiciel związków zawodowych.
    - Przedstawiciel wybrany przez osobę mobbingowaną spośród pracowników Akademii.
2. **Procedury**: Komisja ustala szczegółowe procedury postępowania antymobbingowego.

V. Zasady postępowania antymobbingowego

1. **Zgłoszenie mobbingu**: Pracownik lub student zgłasza mobbing Pełnomocnikowi, który w ciągu 14 dni przekazuje sprawę Komisji. Zgłoszenie nie wymaga drogi służbowej.
2. **Przedłużenie terminu**: W razie potrzeby szczegółowego postępowania wstępnego, termin przekazania sprawy może zostać przedłużony za zgodą Rektora.
3. **Zawartość powiadomienia**:
    - Opis zachowań mobbingowych.
    - Czas i miejsce zdarzeń.
    - Wskazanie osoby podejrzanej o mobbing.
    - Wskazanie osoby mobbingowanej (jeśli zgłasza osoba trzecia).
    - Dowody i świadkowie.
4. **Ochrona danych**: Informacje w powiadomieniu podlegają ochronie zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.
5. **Powiadomienia anonimowe**: Nie są podstawą do wszczęcia postępowania, ale traktowane są jako sygnał do obserwacji danego obszaru.
6. **Postępowanie wyjaśniające**: Pełnomocnik przeprowadza wstępne postępowanie niezwłocznie po otrzymaniu powiadomienia.
7. **Konsekwencje**:

- Jeśli mobbing potwierdzi się, a sprawcą jest nauczyciel akademicki, Rektor kieruje sprawę do rzecznika dyscyplinarnego.
- Jeśli sprawcą jest pracownik niebędący nauczycielem, Rektor podejmuje działania zgodnie z Regulaminem Pracy i Kodeksem Pracy.
- Jeśli sprawcą jest student Rektor kieruje sprawę do rzecznika dyscyplinarnego.
- W rażących przypadkach możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę ze sprawcą, wydalenie ze studiów i podjęcie kroków prawnych.

VI. Postanowienia końcowe

1. Polityka antymobbingowa obowiązuje wszystkich pracowników i studentów Akademii Ateneum w Gdańsku.
2. Wchodzi w życie zgodnie z terminem wskazanym w zarządzeniu Rektora wprowadzającym niniejszą politykę.