



Zarządzenie nr PANS-BRE-021/16/24
Rektora Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Przemyślu
z dnia 1 marca 2024 r.

w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji w środowisku studentów w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Przemyślu

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 742, ze zm.) w związku z § 12 ust. 3 pkt 2 Statutu PANS w Przemyślu, zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Wewnętrzną procedurę przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji w środowisku studentów Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Przemyślu, zwaną dalej jako „WPPM”, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.


dr Paweł Trefler, prof. PANS

**Wewnętrzna procedura przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu
lub dyskryminacji w środowisku studentów
w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Przemyślu**

**Rozdział I
Postanowienia ogólne**

§ 1

1. Wewnętrzna procedura przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji w środowisku studentów, (zwana dalej jako „WPPM”), ustala zasady przeciwdziałania i reagowania na zjawisku mobbingu, molestowania lub dyskryminacji w środowisku studentów Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Przemyślu.
2. Zakres obejmuje zjawiska zachodzące, w relacjach pomiędzy studentami lub studentem a pracownikiem Uczelni.

§ 2

Każdy student i pracownik ma obowiązek zapoznać się z treścią WPPM, która podlega ogłoszeniu w sposób dostępny dla każdego studenta i pracownika PANS w Przemyślu.

§ 3

Ileokroć w WPPM jest mowa o:

- 1) **komisji antymobbingowej** – należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez Rektora do rozpatrywania skarg o mobbing, molestowanie lub dyskryminację, zwaną dalej „Komisją”;
- 2) **mobbingu** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące studenta lub pracownika skierowane przeciwko studentowi lub pracownikowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu studenta lub pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej lub w przypadku studenta zdobywania określonych kompetencji w trakcie studiów, powodujące lub mające na celu poniżenie, ośmieszenie studenta lub pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie ze środowiska akademickiego;
- 3) **sprawcy** – należy przez to rozumieć osobę wskazaną w skardze jako sprawca mobbingu, molestowania lub dyskryminacji;
- 4) **osobie poszkodowanej** – należy przez to rozumieć osobę, która doświadczyła mobbingu, molestowania lub dyskryminacji lub została wskazana z skardze jako ofiara mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji;
- 5) **molestowaniu** – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności studenta lub pracownika bądź stworzenie wobec studenta lub pracownika zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 6) **dyskryminacji** – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie studenta lub pracownika w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne,

narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną;

- 7) **studenta** – należy przez to rozumieć osobę przyjętą na studia, która złożyła ślubowanie;
- 8) **pracownik** - należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy lub inne osoby wykonujące prace na rzecz Uczelni na innej podstawie niż stosunek pracy;
- 9) **PANS w Przemysłu / Uczelnia** – należy przez to rozumieć Państwową Akademię Nauk Stosowanych w Przemysłu.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji

§ 4

1. Celem WPPM jest przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji w środowisku studentów oraz budowanie pozytywnych relacji między studentami i pracownikami Uczelni.
2. PANS w Przemysłu nie akceptuje mobbingu, molestowania, dyskryminacji ani żadnych innych form przemocy lub innych podobnych zachowań.
3. PANS w Przemysłu, jej studenci oraz pracownicy zobowiązani są do podejmowania starań, by środowisko Uczelni było wolne od mobbingu, molestowania, dyskryminacji czy innych form przemocy, które mogą mieć miejsce w szczególności w sytuacjach konfliktowych związanych z weryfikacją i oceną efektów uczenia się.
4. Stosowanie mobbingu, molestowania, dyskryminacji jest zabronione i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków studenta i pracownika i może być podstawą do zastosowania sankcji przewidzianych w przepisach prawa, z wydaleniem z Uczelni włącznie. Tej samej sankcji podlega osoba, która namawia, zachęca, pomawia lub nie przeciwdziała mobbingowi, molestowaniu, dyskryminacji lub innym formom przemocy.

§ 5

Do podstawowych obowiązków PANS w Przemysłu w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji należy:

- 1) przestrzeganie zasad prawa oraz kształtowanie i przestrzeganie zasad współżycia społecznego wśród studentów i pracowników Uczelni;
- 2) poszanowanie godności osobistej studentów i pracowników;
- 3) poszanowanie przekonań światopoglądowych i politycznych studentów i pracowników;
- 4) stosowanie obiektywnych ocen wobec wszystkich studentów i pracowników;
- 5) poszanowanie prawa studentów do tworzenia i przynależności do organizacji uprawnionych do reprezentowania ich interesów;
- 6) przeciwdziałanie stosowaniu obraźliwego języka;
- 7) przeciwdziałanie nękanii studentów i pracowników;
- 8) powołanie komisji i określenie reguł ich działania dla realizacji WPPM.

§ 6

Do podstawowych obowiązków studentów i pracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji należy:

- 1) podejmowanie wszelkich starań, aby zjawisko mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji nie występowało w PANS w Przemysłu;

- 2) rozwiązywanie konfliktów w pierwszej kolejności w sposób polubowny, bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, z zachowaniem podstawowych reguł kultury, a także bez szkody dla toku pracy i wizerunku Uczelni;
- 3) zakaz wykorzystywania posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie studiów w celach innych niż te, dla których zostały one udostępnione;
- 4) reagowanie na zauważone przejawy mobbingu, molestowania lub dyskryminacji i zgłaszanie ich zgodnie z obowiązującą procedurą;
- 5) wykorzystywanie dostępnych środków w celu dbałości o własną godność i bezpieczeństwo.

§ 7

Za mobbing, molestowanie lub dyskryminację nie uznaje się:

- 1) uzasadnionej krytyki, w tym wskazania błędów przy wykonywaniu obowiązków;
- 2) konfliktów, w których strony wzajemnie utrudniają realizację swoich zadań;
- 3) niezadowolenia z powierzonych obowiązków;
- 4) niechęci do realizacji wyznaczonych zadań i brak poczucia satysfakcji;
- 5) stresu związanego z powierzonymi obowiązkami;
- 6) wyciągania konsekwencji prawnych lub służbowych z powodu niewypełnienia obowiązków lub łamania praw studentów lub pracowników;
- 7) stawiania wysokich wymagań w procesie kształcenia, pod warunkiem poszanowania godności i innych dóbr osobistych studenta lub pracownika.

§ 8

1. W przypadku jakiegokolwiek przejawu mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji w środowisku studenckim lub w przypadku powstania sporów na tym tle, osobą pierwszego kontaktu dla studentów i pracowników Uczelni jest Rektor.
2. Student który uzna, że doświadczył mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji ze strony studenta lub pracownika, jak również pracownik który uzna, że doświadczył mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji ze strony studenta może wystąpić z pisemną skargą do Rektora.
3. Student lub pracownik jest uprawniony do zgłoszenia skargi, gdy poweźmie wiedzę o wystąpieniu mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji w stosunku do innego studenta lub pracownika.
4. Skarga powinna zawierać w szczególności:
 - wskazanie osoby lub osób, które, zdaniem studenta lub pracownika, są sprawcami mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji, a w przypadku, gdy skargę składa świadek mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji, wskazanie również ofiary mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji;
 - opis zdarzeń, zachowań lub działań, które student lub pracownik uznał za mobbing, molestowanie bądź dyskryminację oraz okres i częstotliwość ich występowania;
 - wskazanie ewentualnych świadków lub innych dowodów, które mogą być pomocne w ustaleniach Komisji.
5. Wzór skargi stanowi załącznik nr 1 do niniejszej WPPM.
6. Składający skargę powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.
7. PANS w Przemyślu może wszcząć procedurę również na podstawie ustnego zgłoszenia studenta lub pracownika, który został poddany działaniom o charakterze mobbingu, molestowania lub dyskryminacji, jak również świadka lub innej osoby, która powzięła wiedzę o występowaniu takich zjawisk w Uczelni.

§ 9

1. Po wniesieniu skargi Rektor podejmuje wszelkie niezbędne działania mające na celu rozwiązanie zgłoszonego w skardze problemu, może w szczególności przeprowadzić rozmowę ze stronami konfliktu, a także z ewentualnym świadkami zdarzeń objętych skargą, a w razie potrzeby zapewnia poszkodowanemu odpowiednią ochronę przed dalszym mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem.
2. Jeżeli działania wskazane w ust. 1 nie doprowadzą do rozwiązania problemu, Rektor powołuje Komisję.
3. Do sposobu powołania i działania Komisji mają odpowiednie zastosowanie przepisy Wewnętrznej procedury antymobbingowej (WPA) obowiązującej w PANS w Przemyślu. Z zastrzeżeniem, że w skład Komisji, której stroną konfliktu jest student Uczelniana Rada Samorządu Studenckiego wyznacza dodatkową osobę będącą przedstawicielem studentów.

Rozdział III

Działania systemowe przeciwdziałające występowaniu mobbingu, molestowania bądź dyskryminacji

§ 10

W celu zapobiegania występowaniu zjawiska mobbingu, molestowania lub dyskryminacji Uczelnia:

1. Organizuje szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu lub dyskryminacji dla studentów i pracowników.
2. Prowadzi politykę prewencyjną realizowaną za pomocą działań diagnostycznych, informacyjnych i innych.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 11

W sprawach nieuregulowanych w WPPM do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

§ 12

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

.....
imię i nazwisko

JM Rektor
Państwowej Akademii Nauk Stosowanych
w Przemyślu
.....

SKARGA

Zwracam się z prośbą o rozpatrzenie mojej skargi dotyczącej wystąpienia mobbingu, molestowania, dyskryminacji* w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Przemyślu.

Osobą poszkodowaną jest
(imię i nazwisko, status)
natomiast sprawcą jest/są
(imię i nazwisko, status)

UZASADNIENIE

(należy opisać zachowania/zdarzenia z uwzględnieniem ich czasu i miejsca, częstotliwości, okoliczności towarzyszących, świadków zdarzeń lub świadków następstw zdarzeń, ewentualnych dowodów na poparcie przedstawionego opisu zdarzeń).

.....
podpis osoby wnoszącej skargę

*niepotrzebne skreślić