

**Zarządzenie nr 91/2026
REKTORA
Państwowej Akademii Nauk Stosowanych
im. ks. Bronisława Markiewicza
w Jarosławiu
z dnia 30 czerwca 2026 r.**

w sprawie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.) oraz art. 94 pkt 2b i art. 943 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się procedurę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu stanowiącą załącznik do zarządzenia.

§ 2.

Traci moc zarządzenie nr 99/2024 Rektora PANS w Jarosławiu z dnia 29 lipca 2024 roku w sprawie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania

Z upoważnienia Rektora PANS w Jarosławiu
Prorektor ds. dydaktycznych

Dejniał
dr Dorota Dejniał

Sporządził

Alicja Kros

Zatwierdzam pod
względem formalno-prawnym
RADCA PRAWNY
Paulina Rokitowska
RZ-1565

Zatwierdzam pod
względem merytorycznym
PROROKTOR
ds. dydaktycznych
Dejniał
dr Dorota Dejniał

**WEWNĘTRZNA PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA, O DYSKRYMINACJĘ
I MOLESTOWANIE SEKSUALNE
W PAŃSTWOWEJ AKADEMII NAUK STOSOWNAYCH IM. KS. BRONISŁAWA
MARKIEWICZA W JAROSŁAWIU**

**Rozdział 1
Przepisy ogólne**

§ 1

1. Wewnętrzna procedura antymobbingowa, o dyskryminację i molestowanie seksualne zwana dalej „Procedurą”, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu, zwaną dalej Uczelnią oraz tryb postępowania w sprawie o mobbing, dyskryminację, molestowanie i molestowanie seksualne.
2. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji oraz innym formom przemocy psychicznej, a także molestowaniu i molestowaniu seksualnemu realizowane jest w szczególności poprzez:
 - 1) promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach między pracownikami oraz studentami ze szczególnym uwzględnieniem obowiązujących rozwiązań prawnych w tym zakresie;
 - 2) podejmowanie starań, aby środowisko pracy było wolne od mobbingu i dyskryminacji oraz innych form przemocy psychicznej;
 - 3) podejmowanie działań zapobiegawczych w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego metod zapobiegania jego występowaniu oraz konsekwencji jego wystąpienia.

§ 2

Użyte w procedurze określenia oznaczają:

- 1) mobbing - działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące lub mogące wywołać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach pracownika;
- 2) dyskryminacja – każde nierówne traktowanie osoby znajdującej się w porównywalnej sytuacji z uwagi na cechy takie jak w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, pochodzenie etniczne, światopogląd, wyznanie, religia, orientacja seksualna, przynależność związkowa, rodzaj zatrudnienia lub wymiar czasu pracy;
- 3) molestowanie – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby oraz stworzenie wobec niej atmosfery zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej;
- 4) molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jej godności, w szczególności poprzez stworzenie atmosfery zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej;

- 5) pracownik - pracownik w rozumieniu art. 2 Kodeksu Pracy;
- 6) pracodawca - Państwowa Akademia Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu reprezentowana przez Rektora;
- 7) strona postępowania - osoba, która została poddana działaniom mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego oraz osoba, której zarzuca się takie działanie.

Rozdział 2

Prawa i obowiązki pracowników, pracodawcy i studentów

§ 3

1. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania w celu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu.
2. Pracodawca zobowiązany jest skierować sprawę do Komisji do spraw mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego zwanej dalej „Komisją” w przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska, o którym mowa w § 1 ust. 1.
3. Pracodawca jest zobowiązany do podejmowania wszelkich przewidzianych prawem działań wobec osób będących sprawcami mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego.
4. Kierownicy jednostek organizacyjnych oraz bezpośredni przełożeni są zobowiązani do przeciwdziałania zachowaniom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego oraz do niezwłocznego reagowania na ich przejawy.
5. Pracownik, który uznał że został poddany działaniom, o których mowa w ust. 3 albo powziął lub posiada informację o przypadkach takich działań, ma prawo zgłosić sprawę do Komisji.
6. Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 5 wnosi się w formie pisemnej do Sekretarza Komisji na formularzu stanowiącym załącznik nr 1 do Procedury.
7. Zgłoszenie o którym mowa w ust. 5 powinno zawierać:
 - 1) określenie, działań lub zachowań przełożonych lub współpracowników stanowiące podstawę zgłoszenia;
 - 2) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które są sprawcami niepożądanych działań;
 - 3) uzasadnienie, w którym należy przytoczyć dowody potwierdzające, że przedstawione przez zgłaszającego działania lub zachowania rzeczywiście mają lub miały miejsce;
 - 4) datę i podpis pracownika zgłaszającego.
8. Bezpodstawne pomawianie o mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne jest zabronione i może być również przedmiotem postępowania uregulowanym niniejszą Procedurą.
9. Student, który uznał że został poddany dyskryminacji, molestowaniu lub molestowania seksualnemu, może zgłosić sprawę do Pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji.
10. Zgłoszenia, o którym mowa w ust. 8 można dokonać w formie pisemnej albo drogą elektroniczną na służbowego maila Pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji. Zgłoszenie powinno zawierać:
 - 1) określenie, działań lub zachowań stanowiących podstawę zgłoszenia;

- 2) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które są sprawcami niepożądanych działań;
 - 3) uzasadnienie, w którym należy przytoczyć dowody potwierdzające, że przedstawione przez zgłaszającego działania lub zachowania rzeczywiście mają lub miały miejsce;
 - 4) datę i podpis studenta zgłaszającego.
11. Pełnomocnik przekazuje zgłoszenie do Komisji w ciągu 7 dni od dnia jego otrzymania.

Rozdział 3

Postępowanie przed Komisją

§ 4

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing, dyskryminację, molestowanie lub molestowanie seksualne prowadzi Komisja, o której mowa w § 3 ust. 2.
2. W skład Komisji wchodzi 5 pracowników, których powołuje i odwołuje Rektor.
3. Członkiem Komisji nie może być osoba, która dopuściła się mobbingu i została uznana za sprawcę mobbingu przez Komisję.
4. Spośród członków Komisji Rektor wskazuje Przewodniczącego, zastępcę Przewodniczącego oraz Sekretarza.
5. Członkom Komisji, na czas pracy Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem wynagrodzenia.
6. Pracodawca na własny koszt wyposaża Komisję w środki, w tym pomieszczenia i materiały konieczne do wykonywania jej zadań.
7. Dokumentacja, w tym protokoły z posiedzeń Komisji przechowywana jest przez Sekretarza Komisji.
8. Dokumentacja po zakończeniu sprawy:
 - 1) w przypadku stwierdzenia mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego jest przekazywana do Działu Spraw Pracowniczych;
 - 2) w pozostałych przypadkach, jest przekazywana do archiwum.

§ 5

1. Komisja obraduje na posiedzeniach. Korum wynosi połowę składu Komisji.
2. Posiedzenia Komisji zwołuje jej Przewodniczący pisemnie lub pocztą elektroniczną z własnej inicjatywy lub na wniosek członka Komisji.
3. Z każdego posiedzenia Komisji sporządza się protokół, który podpisują wszyscy członkowie uczestniczący w posiedzeniu.
4. W przypadku skierowania do Komisji sprawy o mobbing, dyskryminację, molestowanie lub molestowanie seksualne, Komisja przeprowadza postępowanie wyjaśniające.
5. Przewodniczący w ciągu 14 dni roboczych od dnia wniesienia zgłoszenia zwołuje posiedzenie Komisji.
6. Członek Komisji, który jest stroną prowadzonego postępowania albo pozostaje z jedną ze stron postępowania w takim stosunku faktycznym lub prawnym, który budzi wątpliwości co do bezstronności członka Komisji, nie bierze udziału w pracach Komisji.
7. Na pierwszym posiedzeniu, o którym mowa w ust. 5 członkowie Komisji składają oświadczenie według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do niniejszej Procedury.

8. Jeżeli w trakcie postępowania wyjaśniającego członek Komisji zostanie wskazany jako świadek w rozpatrywanej sprawie, Przewodniczący Komisji może wykluczyć go z brania udziału w pracach Komisji w tej sprawie.
9. Komisja jest upoważniona do:
 - 1) wglądu w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy;
 - 2) wysłuchania wyjaśnień osoby, której sprawa dotyczy oraz osoby obwinionej;
 - 3) wezwania i wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadków.
10. Z czynności o których mowa w ust. 9 pkt 2 i 3 sporządza się protokół, który podpisuje osoba składająca wyjaśnienia.
11. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik jednostki organizacyjnej obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów i udzielenia informacji dotyczących sprawy będącej przedmiotem postępowania wyjaśniającego.
12. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Komisja zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy członków, podejmuje decyzję co do zasadności zgłoszenia w rozpatrywanej sprawie i przygotowuje pisemną opinię w tej sprawie.
13. Każdy członek Komisji zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy rozpatrywaniu konkretnej sprawy.
14. W ciągu 14 dni roboczych od zakończenia postępowania, Przewodniczący Komisji przekazuje pisemną opinię Komisji wraz z uzasadnieniem Rektorowi, pracownikowi który dokonał zgłoszenia oraz pracownikowi obwinionemu.
15. Ostateczną decyzję w sprawie, której dotyczyło postępowanie podejmuje pracodawca.
16. W przypadku potwierdzenia naruszeń, Rektor podejmuje działania przewidziane przepisami prawa, w szczególności może skierować sprawę do rzecznika dyscyplinarnego lub zastosować inne przewidziane prawem środki.

Rozdział 4

Poufność

§ 6

1. Wszystkie osoby wykonujące czynności w ramach toczącego się postępowania o mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac Komisji.
2. Członkowie Komisji nie mogą kopiować w celu udostępniania osobom trzecim lub w celu rozpowszechniania dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku.
3. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.
4. Na wniosek strony, Przewodniczący Komisji udostępnia jej kopię dokumentów z zakończonego postępowania wyjaśniającego w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.

Rozdział 5

Obowiązek informacyjny

§ 7

1. Kierownicy wszystkich jednostek organizacyjnych mają obowiązek zapoznać podległych pracowników z niniejszą procedurą w terminie 30 dni od dnia jej wprowadzenia.
2. Pracownik potwierdza fakt zapoznania się z niniejszą procedurą poprzez złożenie oświadczenia według wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do procedury. Oświadczenie przechowuje się w aktach osobowych pracownika.

FORMULARZ ZGŁOSZENIA MOBBINGU, DYSKRYMINACJI, MOLESTOWANIA LUB MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO

1. Dane osoby zgłaszającej

Imię i nazwisko:

Stanowisko / funkcja / status (pracownik, student, uczestnik studiów podyplomowych,
współpracownik):

.....

Jednostka organizacyjna / kierunek studiów:

.....

Adres e-mail lub numer telefonu do kontaktu:

.....

2. Dane osoby lub osób, których dotyczy zgłoszenie

Imię i nazwisko:

Stanowisko / funkcja:

.....

3. Opis zdarzenia

Proszę opisać szczegółowo okoliczności sprawy, wskazując daty, miejsca, przebieg zdarzeń
oraz osoby uczestniczące:

.....

.....

.....

4. Wskazanie świadków

.....

5. Wskazanie dowodów

☐ korespondencja e-mail

☐ wiadomości SMS / komunikatory

☐ dokumenty

☐ nagrania

☐ inne (jakie?)

6. Oświadczenie

Oświadczam, że informacje zawarte w zgłoszeniu są zgodne z moją wiedzą oraz zostały przekazane w dobrej wierze.

.....

miejsowość i data

.....

podpis osoby zgłaszającej

**OŚWIADCZENIE CZŁONKA KOMISJI DS. PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI,
DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIU**

Ja niżej podpisany/a

.....

powołany/a do składu Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji,
Molestowaniu i Molestowaniu oświadczam, że:

1. Nie pozostaję ze stronami postępowania w takim stosunku faktycznym lub prawnym, który mógłby wywołać wątpliwości co do mojej bezstronności.
2. Zobowiązuję się wykonywać obowiązki członka Komisji z zachowaniem zasad obiektywizmu, bezstronności oraz poszanowania godności wszystkich uczestników postępowania.
3. Zobowiązuję się do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji uzyskanych w związku z udziałem w pracach Komisji, zarówno w trakcie postępowania, jak i po jego zakończeniu.
4. Zostałem/am poinformowany/a o odpowiedzialności wynikającej z naruszenia zasad poufności oraz przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.

.....

miejsce i data

.....

podpis członka Komisji

**OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ Z PROCEDURĄ PRZECIWDZIAŁANIA
MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI, MOLESTOWANIU I MOLESTOWANIU
SEKSUALNEMU**

Ja niżej podpisany/a

.....

zatrudniony/a na stanowisku

.....

oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią „Procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu” oraz zobowiązuję się do jej przestrzegania.

Jednocześnie potwierdzam, że zostałem/am poinformowany/a o zasadach zgłaszania przypadków mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego oraz o prawach i obowiązkach wynikających z procedury.

.....

miejsowość i data

.....

podpis pracownika