

## **POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DISKRYMINACJI W COLEGIUM MASOVIENSE - WYŻSZEJ SZKOLE NAUK O ZDROWIU**

### § 1.

- 1 W Collegium Masoviense mobbing i dyskryminację przejawiające się w różnorodnych formach szykanowania lub znęcania się nad pracownikami uznaje się za zjawiska wysoce naganne, godne potępienia, których żadne przejawy nie będą tolerowane.
- 2 Każdy pracownik ma obowiązek przeciwstawiania się mobbingowi i dyskryminacji oraz obowiązek wspierania działań mających na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami.
- 3 Szczególny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji ciąży na osobach pełniących funkcje kierownicze.

### § 2.

1. Przedmiotem niniejszej regulacji jest ustanowienie zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uczelni oraz postępowania w przypadku podejrzenia, że jakikolwiek pracownik podlega mobbingowi lub dyskryminacji albo, że w miejscu pracy stwarzane są sytuacje zachęcające do mobbingu lub dyskryminacji.
2. Niniejsza regulacja ma na celu realizację obowiązku Uczelni zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, położenie nacisku na profilaktykę zmierzającą do zapobiegania niepożądanym zachowaniom, które mogłyby zostać uznane za mobbing lub dyskryminację.

### § 3.

Użyte określenia oznaczają:

- 1) Pracodawca – Collegium Masoviense,
- 2) Pracownik – osoba zatrudniona bez względu na rodzaj zawartej umowy,
- 3) Mobbing – zgodnie z art. 94<sup>3</sup> §2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium 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;
- 4) Dyskryminacja – sytuacja, kiedy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się w szczególności różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn

określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:

- a) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - b) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - c) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe  
– chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami,
- 5) Pełnomocnik – Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji,
- 6) Komisja – organ powoływany doraźnie przez Rektora do rozpatrzenia skargi o mobbing lub dyskryminację.

#### § 4.

Pracodawca nie może pozostać obojętny wobec mobbingu lub dyskryminacji i ponosi odpowiedzialność wynikającą z przepisów prawa w razie wystąpienia tego rodzaju nieprawidłowości w procesie pracy.

#### § 5.

Do obowiązków pracowników, które są związane z przestrzeganiem zasad kultury i etyki obowiązujących w miejscu pracy oraz z zapobieganiem mobbingowi i dyskryminacji należy w szczególności:

- 1) szanowanie godności i dóbr osobistych wszystkich uczestników współpracowników;
- 2) stosowanie we wzajemnych stosunkach zasad współżycia społecznego oraz życzliwości i uprzejmości gwarantujących porządek i zachowanie dobrego samopoczucia oraz zdrowia psychicznego;
- 3) informowanie pracodawcy o wszelkich zauważonych w miejscu pracy przejawach mobbingu, a także o sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji bądź konflikcie pomiędzy współpracownikami;
- 4) czynny udział w organizowanych przez Pracodawcę szkoleniach z zakresu mobbingu, jak również przestrzeganie zasad postępowania określonych w niniejszej Polityce.

#### § 6.

1. Pracownik, który stwierdzi, że może być ofiarą mobbingu lub dyskryminacji powinien skrupulatnie odnotowywać wszelkie przejawy mobbingu lub dyskryminacji (dzień, godzina, sposób), a także świadków zdarzenia (jeżeli są) oraz przechowywać te dane na potrzeby ewentualnego postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez Pracodawcę bądź toczącego się przed sądem.
2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1 powinien pamiętać, że w sprawach związanych z mobbingiem lub dyskryminacją ciężar dowodu spoczywa na Pracowniku, zatem osoba, która podejrzewa, iż względem niej podejmowane są działania o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, winna wskazać zaistnienie konkretnych faktów, oznak mobbingu lub dyskryminacji oraz osoby odpowiedzialne za te działania.
3. Pracownikowi, który w swoim przekonaniu stał się ofiarą mobbingu lub dyskryminacji, przysługuje prawo złożenia do Rektora pisemnej skargi, która powinna spełniać następujące wymogi:
  - 1) opisywać stan faktyczny sprawy;
  - 2) określać, jakie konkretne działania, czy zachowania położonych lub

- współpracowników są zdaniem pracownika mobbingiem lub dyskryminacją;
- 3) wskazać z imienia i nazwiska osobę lub osoby, które zdaniem pracownika są sprawcami mobbingu lub dyskryminacji;
  - 4) zawierać uzasadnienie i przytaczać dowody potwierdzające, że przedstawione działania lub zachowania rzeczywiście mają lub miały miejsce;
  - 5) skarga powinna być nadto opatrzona datą i własnoręcznie podpisana przez zgłaszającego pracownika (skargi anonimowe pozostaną bez rozpoznania).
- 4 Skargi, o których mowa w ust. 3 należy kierować do Rektora, który niezwłocznie przekazuje sprawę Pełnomocnikowi celem jej dalszego procedowania.
  - 5 Pełnomocnika, o którym mowa w ust. 4 powołuje Rektor na okres kadencji odpowiadającej kadencji władz CM spośród nauczycieli akademickich posiadających co najmniej stopień naukowy doktora.
  - 6 Pełnomocnik po wstępnym formalnym zbadaniu skargi może:
    - 1) przeprowadzić mediację, która ma na celu wyjaśnienie i ugodowe zakończenie sprawy oraz ewentualne zapobieżenie podobnym sytuacjom na przyszłość;
    - 2) zgłosić do Rektora wnioski o powołanie Komisji, jeśli mediacja nie powiodła się lub istnieje prawdopodobieństwo, iż mobbing lub dyskryminacja miały miejsce.
  - 7 Pełnomocnik z czynności o których mowa w ust. 6 sporządza raport i przekazuje go Rektorowi.
  - 8 Rektor na wniosek Pełnomocnika niezwłocznie powołuje Komisję wyjaśniającą i przekazuje jej do rozpoznania skargę Pracownika wraz z pozostałymi aktami sprawy.
  - 9 W skład Komisji wchodzi:
    - 1) dwóch przedstawicieli nauczycieli akademickich,
    - 2) przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
    - 3) osoba pełniąca obowiązki prawnika Uczelni.

W skład Komisji nie może wchodzić pracownik składający skargę ani żadna z osób wskazanych w skardze jako sprawca, współsprawca lub świadek mobbingu lub dyskryminacji.
  - 10 Celem prac Komisji jest pełne wyjaśnienie problemu określonego w złożonej skardze oraz przedstawienie Rektorowi wyników postępowania, w tym ustaleń oraz rekomendacji dotyczących sprawy.

#### § 7.

1. Pierwsze posiedzenie Komisji odbywa się w terminie wyznaczonym przez Rektora.
2. Na pierwszym posiedzeniu członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego i jego zastępcę. W razie nieobecności przewodniczącego Komisji przysługujące mu uprawnienia realizuje jego zastępca.
3. W posiedzeniu Komisji musi uczestniczyć co najmniej 3 członków Komisji.
4. Zawiadomienie o terminie posiedzenia następuje z co najmniej trzydniowym wyprzedzeniem. W sytuacjach nagłych termin ten może ulec skróceniu.
5. Komisja powinna dokładnie przeanalizować zarzuty i dowody zawarte w złożonej skardze.
6. Komisja ma obowiązek wysłuchania skarżącego pracownika i domniemanego sprawcy mobbingu lub dyskryminacji.
7. Komisja podejmuje decyzje zwykłą większością głosów, decydujący jest głos

Przewodniczącego w przypadku równej ilości głosów.

§ 8.

1. Do obowiązków Komisji związanych z rozpatrzeniem skargi w szczególności należą:
  - 1) przeprowadzanie rozmów wyjaśniających z każdą ze stron konfliktu;
  - 2) wysłuchanie wskazanych w skardze świadków mobbingu lub dyskryminacji;
  - 3) dokładne zbadanie i wyjaśnienie wszelkich okoliczności objętych skargą;
  - 4) analiza przedstawionych dowodów.
2. W razie ujawnienia przez Komisję przypadku mobbingu należy szczegółowo ustalić:
  - 1) przedmiot sporu;
  - 2) przebieg konfliktu;
  - 3) grupy zaangażowane w konflikt;
  - 4) rozkład sił między stronami konfliktu;
  - 5) skłonność stron do rozwiązania konfliktu;
  - 6) ramy czasowe konfliktu;
  - 7) etap rozwoju konfliktu.
3. W razie ujawnienia przez Komisję przypadku dyskryminacji należy szczegółowo ustalić zakres i przyczyny dyskryminacji.
4. Osoby, które mają składać wyjaśnienia przed Komisją nie mogą przebywać w pomieszczeniu, w którym odbywa się posiedzenie w czasie wysłuchiwanie innych osób.
5. Z przeprowadzonego postępowania Komisja sporządza protokół, obejmujący:
  - 1) ustalenia faktyczne,
  - 2) wyjaśnienia wysłuchiwanym osobom,
  - 3) dowody w sprawie,
  - 4) wskazanie czy zarzuty zawarte w skardze okazały się w ocenie Komisji uzasadnione,
  - 5) wskazanie propozycji rozwiązania skargi przez Pracodawcę,
  - 6) inne propozycje działań.Protokół podpisują wszyscy członkowie Komisji oraz pod każdym z wyjaśnień składanych w sprawie - składająca je osoba.

§ 9.

1. Ze względu na ochronę dóbr osobistych stron biorących udział w postępowaniu przed Komisją, powinno mieć ono charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie powinny być ujawniane publicznie. Publicznie można jedynie ogłosić decyzję podjętą w danej sprawie przez Rektora na podstawie rekomendacji otrzymanych od Komisji.
2. W przypadku ustalenia działań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, Rektor podejmuje decyzję w przedmiocie:
  - 1) ukarania sprawcy karą porządkową (upomnienie, nagana);
  - 2) rozwiązania ze sprawcą umowy o pracę;
  - 3) rozwiązania ze sprawcą umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (w przypadku rażących przypadków naruszeń);
  - 4) przeniesienia poszkodowanego pracownika (na jego wniosek lub za jego zgodą) na stanowisko, na którym możliwe będzie pełne wykorzystanie jego umiejętności (jest to szczególnie ważne, jeśli Pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę ze sprawcą mobbingu).

§ 10.

Prowadzone przez Komisję postępowanie w sprawie skargi o mobbing nie wyłącza możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.

§ 11.

Każda zawarta umowa o pracę, oznacza akceptację treści Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Collegium Masoviense - Wyższej Szkole Nauk o Zdrowiu i przyjęcie jej do wiadomości i stosowania przez pracownika.