

**Zarządzenie Nr 112/2020**  
**Rektora Państwowej Uczelni Zawodowej**  
**im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie**  
**z dnia 18 grudnia 2020 r.**

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji Pracowników i Studentów Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie oraz powołania Koordynatora ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji

Na podstawie art. 23 ustawy, ust. 2, pkt. 5 i 11 z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz. U. 2020 r. poz. 85 ze zm.) oraz § 37 ust.2 pkt. 6 i 8 Statutu Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie

zarządzam, co następuje:

§1

Wprowadzam Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji Pracowników i Studentów Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie, zwany dalej Regulaminem, który stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§2

Regulamin zawiera cele, zadania i zasady postępowania w przypadku wystąpienia zjawiska mobbingu, bądź dyskryminacji pracowników i studentów w środowisku akademickim.

§3

Do realizacji zadań zawartych w Regulaminie powołany zostaje przez Rektora Koordynator ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji (posługuje się symbolem RDM).

§4

Powołuję Koordynatora ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w osobie dr Małgorzaty Marcysiak, na okres kadencji władz Uczelni – lata 2020-2024.

§5

Szczegółowe zadania Koordynatora ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji zostały zawarte w Regulaminie.

§6

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR  
  
dr inż. Grzegorz Koc

**REGULAMIN**  
**PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DISKRYMINACJI**  
**PRACOWNIKÓW I STUDENTÓW W PAŃSTWOWEJ UCZELNI ZAWODOWEJ**  
**IM. IGNACEGO MOŚCICKIEGO W CIECHANOWIE**

**§ 1**

**Przepisy ogólne**

1. W Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie, zwanej dalej Uczelnią nie są akceptowane zachowania mające znamiona mobbingu bądź dyskryminacji, ani innych form przemocy psychicznej i fizycznej.
2. W Uczelni przestrzegane są zasady szacunku, tolerancji i poszanowania godności osobistej wobec pracowników i studentów.
3. W przypadku wystąpienia przejawów mobbingu i/lub dyskryminacji podejmowane są działania interwencyjne w celu wyeliminowania zgłoszonych zachowań negatywnych.
4. Działania formalizuje niniejszy Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji Pracowników i Studentów Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie zwany dalej „Regulaminem”.
5. Regulamin określa:
  - 1) cele Uczelni w przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji;
  - 2) zasady zgłaszania mobbingu i dyskryminacji;
  - 3) zadania Koordynatora ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji;
  - 4) sposób postępowania w przypadku wystąpienia mobbingu i dyskryminacji.
6. Przepisy Regulaminu stosuje się wobec osób doznających mobbingu lub dyskryminacji w środowisku akademickim.

**§ 2**

Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:

- 1) Mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika/studenta lub skierowane przeciwko nim, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołującym u pracowników i studentów zaniżoną ocenę, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie,
- 2) Dyskryminacja – nierówne, niesprawiedliwe traktowanie ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom/studentom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy i studenci;
- 3) Uczelnia – Państwowa Uczelnia Zawodowa im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie;
- 4) Pracownik – pracownik Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie;
- 5) Student – student Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie;

- 6) Regulamin – niniejszy Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji Pracowników i Studentów Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie;

### **§ 3**

#### **Cele przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji**

Celem niniejszego Regulaminu jest przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji pracowników i studentów Uczelni, a w szczególności:

- 1) promowanie w środowisku akademickim postaw i zachowań zgodnych z zasadami współżycia społecznego;
- 2) wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji pracownikami i studentami;
- 3) upowszechnianie wiedzy na temat zjawisk mobbingu i dyskryminacji oraz o konsekwencjach ich wystąpienia;
- 4) zapobieganie występowania zachowań negatywnych;
- 5) monitorowanie niniejszego zjawiska w środowisku akademickim;
- 6) podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku wystąpienia incydentów mobbingu lub dyskryminacji,
- 7) wyciąganie konsekwencji wobec sprawców mobbingu i dyskryminacji.

### **§ 4**

#### **Zasady zgłaszania mobbingu i dyskryminacji**

1. Pracownik lub student, który został poddany mobbingowi lub dyskryminacji na terenie Uczelni lub zaobserwował takie zjawisko, może zgłosić ten fakt w formie pisemnej skargi do Koordynatora ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji.
2. Skarga powinna zawierać:
  - 1) imię i nazwisko,
  - 2) wydział/jednostka administracyjna,
  - 3) kierunek studiów,
  - 4) rok studiów,
  - 5) przedstawienie stanu faktycznego,
  - 6) datę lub okres, którego dotyczy,
  - 7) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności,
  - 8) wskazanie sprawcy/ów oraz ofiary mobbingu bądź dyskryminacji,
  - 9) datę oraz podpis osoby zgłaszającej.
3. Skargi anonimowe nie podlegają rozpatrzeniu.

### **§ 5**

#### **Zadania Koordynatora ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji**

1. Koordynator ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji powoływany jest przez Rektora Uczelni w uzgodnieniu z Kanclerzem na czas kadencji władz Uczelni.
2. Do zadań Koordynatora należy:
  - 1) promowanie w środowisku akademickim postaw i zachowań zgodnych z zasadami życia społecznego;
  - 2) upowszechnianie w społeczności Uczelni wiedzy na temat mobbingu i dyskryminacji oraz stosowania metod zapobiegawczych;
  - 3) informowanie o istniejących w Uczelni regulacjach w tym zakresie;

- 4) monitorowanie zjawiska mobbingu i dyskryminacji;
- 5) udzielanie merytorycznej pomocy osobom dotkniętym niniejszym zdarzeniem;
- 6) doskonalenie wewnętrznych regulacji przeciwdziałających zjawiskom mobbingu i dyskryminacji;
- 7) ewaluacja zjawiska, poprzez ankietowanie pracowników i studentów;
- 8) udzielanie stronom wsparcia w komunikacji/prowadzenie mediacji;
- 9) wyjaśnianie zgłoszonych skarg przez pracowników lub studentów - w przypadku skomplikowanych spraw złożenie wniosku do Rektora o powołanie Komisji;
- 10) prowadzenie sprawozdawczości za poprzedni rok kalendarzowy.

## § 6

### Sposób postępowania w przypadku wystąpienia mobbingu i dyskryminacji.

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing bądź dyskryminację prowadzi Koordynator ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji lub powołana przez Rektora Komisja (w przypadku skomplikowanych spraw).
2. Skarga powinna być rozpatrzona bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 30 dni od jej wpływu.
3. Procedura postępowania obejmuje m.in.:
  - 1) wyjaśnianie sytuacji zgłoszonych przez pracowników bądź studentów jako formy niedozwolonego traktowania (mobbing, dyskryminacja), poprzez:
    - a) wysłuchanie wszystkich zainteresowanych osób,
    - b) wezwanie na posiedzenie świadków, jeśli zaistnieje taka potrzeba,
    - c) podjęcie decyzji (w przypadku Komisji – większością głosów lub przez przewodniczącego, gdy jest równa liczba głosów);
  - 2) przedstawianie Rektorowi opinii na temat oceny zgłoszonych sytuacji konfliktowych.
4. Z postępowania Koordynatora/Komisji sporządzany jest protokół, który w przypadku Komisji podpisują wszyscy jej członkowie i uczestnicy postępowania.
5. Protokół zawiera w szczególności:
  - 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania,
  - 2) decyzję o zasadności lub bezzasadności skargi,
  - 3) proponowane środki prawne wobec sprawcy mobbingu bądź dyskryminacji,
  - 4) proponowane rozwiązania służące wyeliminowaniu nieprawidłowości w przyszłości.
6. Protokół przekazywany jest Rektorowi, możliwe jest jego udostępnienie do wglądu składającemu skargę, osobie wskazanej jako sprawca, oraz osobie będącej ofiarą mobbingu bądź dyskryminacji.
7. Postępowanie ma charakter poufny.

## § 7

### Postanowienia końcowe

1. Przepisy wewnętrzne określone Regulaminem nie wykluczają uprawnień pracownika i studenta do dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu bądź dyskryminacji na drodze sądowej.
2. Wszystkie osoby dopuszczone do działań interwencyjnych w przypadku mobbingu bądź dyskryminacji zobowiązane są do zachowania bezstronności, dyskrecji i poufności.
3. Dane zawarte w dokumentach podlegają ochronie danych osobowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

KATEDRA PRAWNY  
  
 Instytut Studiów i Kształcenia

REKTOR  
  
 dr inż. Grzegorz Koc