

**ZARZĄDZENIE Nr 75/2023**  
**REKTORA POLITECHNIKI RZESZOWSKIEJ im. IGNACEGO ŁUKASIEWICZA**  
**z dnia 27 października 2023 r.**

**zmieniające zarządzenie nr 14/2021 Rektora Politechniki Rzeszowskiej z dnia 11 lutego 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi na Politechnice Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza.**

Na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.), w zw. z art. 94 pkt 2b oraz 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.), zarządza się, co następuje:

**§ 1**

W zarządzeniu nr 14/2021 Rektora Politechniki Rzeszowskiej z dnia 11 lutego 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi na Politechnice Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza, w tytule zarządzenia ogólne określenie przedmiotu zarządzenia otrzymuje brzmienie:

„w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji na Politechnice Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza”

**§ 2**

W załączniku do zarządzenia nr 14/2021 Rektora Politechniki Rzeszowskiej z dnia 11 lutego 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi na Politechnice Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza, wprowadza się następujące zmiany:

1) tytuł regulaminu otrzymuje brzmienie:

„REGULAMIN przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji na Politechnice Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza”;

2) § 1 otrzymuje brzmienie:

## „§ 1

1. Politechnika Rzeszowska, zwana dalej „Uczelnią”, prowadzi wewnętrzną politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną i nie toleruje żadnych form mobbingu, jako zjawiska wysoce nagannego oraz wszelkich przejawów dyskryminacji.
2. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji wynika z realizacji obowiązku Uczelni w zakresie zwalczania tych zjawisk na terenie Politechniki Rzeszowskiej.
3. Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, zwany dalej „Regulaminem”, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji na Uczelni. Określa zasady postępowania w przypadku podejrzenia, że pracownik Uczelni poddawany jest mobbingowi lub dyskryminacji.
4. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
  - 1) Komisji ds. mobbingu i dyskryminacji zwanej dalej „Komisją” – należy przez to rozumieć organ powołany w celu rozpatrywania skarg o mobbing i dyskryminację;
  - 2) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi:
    - a) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika,
    - b) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
    - c) powodujące lub mające na celu poniżenie bądź ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
  - 3) dyskryminacji – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową lub brak przynależności związkowej, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, formę i rodzaj zatrudnienia, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej jak i pośredniej
  - 4) pracodawcy – należy przez to rozumieć Uczelnię;
  - 5) pracownika – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z Uczelnią w stosunku pracy.

5. Stronami postępowania przed Komisją jest osoba składająca skargę oraz domniemany sprawca lub sprawcy mobbingu lub sprawca czynów dyskryminacyjnych. Prowadzone przez Komisję postępowanie nie wyłącza prowadzenia go w sprawie, gdzie nie występują strony postępowania.

3) w § 2:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Podstawowym celem wewnętrznej polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami i przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji jako wysoce nagannemu zjawisku w miejscu pracy oraz ustalenia zasad ponoszenia odpowiedzialność w przypadku wystąpienia tego rodzaju zjawiska w miejscu pracy.”,

b) w ust. 2 i 3 po każdym słowie „mobbing” lub jego odmianie dodaje się „i dyskryminacji”,

c) w ust. 4 i 5 po każdym słowie „mobbingu” dodaje się „lub dyskryminacji”;

4) w § 3:

a) ust. 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Do podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji należy:”,

b) w ust. 1 pkt 8-10 otrzymują brzmienie:

„8) powołanie komisji ds. mobbingu i dyskryminacji i określenie zasad jej działania;

9) przeprowadzanie szkoleń dla członków Komisji z zakresu polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej;

10) przeprowadzanie szkoleń dla pracowników z zakresu polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.”,

c) w ust. 2 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Do podstawowych obowiązków pracownika w zakresie wewnętrznej polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej należy:”,

d) w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) podjęcie wszelkich starań, aby zjawisko mobbingu czy dyskryminacji nie występowało na Uczelni”;

e) w ust. 2 pkt 4 otrzymuje brzmienie:

- „ 4) reagowanie na wszelkie przejawy mobbingu i dyskryminacji i zgłaszanie tych zdarzeń zgodnie z obowiązującą procedurą”;
- 5) nazwa Rozdziału IV otrzymuje brzmienie:  
„Zachowania o charakterze mobbingu i dyskryminacji”;
- 6) w § 4 po ust. 3 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:  
„4. Za przykładowe zachowanie dyskryminacyjne uznaje się przede wszystkim:
- 1) zachowanie w wyniku którego dana osoba zostaje potraktowana w sposób odmienny (z reguły niekorzystny, krzywdzący) niż inni w porównywalnej sytuacji;
  - 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery ze względu w szczególności na jego płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową lub brak takiej przynależności, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ze względu na formę i rodzaj zatrudnienia;
  - 3) niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, na które mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
  - 4) działania polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.
- 7) w § 5 po słowie „ mobbingu” dodaje się „i dyskryminacji”;
- 8) § 6 otrzymuje brzmienie:

## „§ 6

### 1. Pracownik w przypadku:

- 1) spotkania się z praktyką, którą uzna za zachowanie mobbingowe lub dyskryminacyjne;
- 2) powzięcia wiedzy o wystąpieniu mobbingu lub dyskryminacji,
- 3) uznania, że doświadczył mobbingu lub dyskryminacji,

ma prawo do złożenia skargi osobiście, w formie pisemnej własnoręcznie podpisanej lub za pomocą skrzynki mailowej do Komisji za pośrednictwem Przewodniczącego Komisji lub Rektora.

2. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.

Komisja może prowadzić również postępowanie tzw. z urzędu np. gdy członek Komisji uzyska informacje o możliwych działaniach mobbingowych lub dyskryminacyjnych.”

9) w § 7 ust. 2 i 3 otrzymują brzmienie:

„ 2. Kandydatów na członków komisji wymienionych w ust. 3 pkt 1 i 2 powołuje rektor po zaopiniowaniu przez działające na uczelni związki zawodowe.

3. Komisja składa się z co najmniej:

- 1) 4 osób zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich;
- 2) 4 przedstawicieli pozostałych pracowników;
- 3) społecznego inspektora pracy albo wskazanego przez niego przedstawiciela społecznej inspekcji pracy na Politechnice;

10) w § 8 po ust. 1 dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. Wszyscy pracownicy Uczelni zobowiązani są, na wezwanie Komisji, do udziału w postępowaniu i posiedzeniach oraz składania zgodnie z obowiązującym prawem wszelkich potrzebnych wyjaśnień i dokumentów.”;

11) w § 9 w ust. 7, 9 i 10 po słowie „mobbingu” dodaje się „lub dyskryminacji”;

12) w § 10 uchyla się ust. 3;

13) załącznik nr 1 do Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi na Politechnice Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza otrzymuje brzmienie jak w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.

### **§ 3**

Pozostałe postanowienia zarządzenia nr 14/2021 Rektora Politechniki Rzeszowskiej z dnia 11 lutego 2021 r. pozostają bez zmian.

### **§ 4**

Ogłasza się tekst jednolity Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji z dnia 11 lutego 2021 r., który stanowi załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia, uwzględniający zmiany o których mowa w § 1 niniejszego zarządzenia.

## § 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor PRz: prof. dr hab. inż. Piotr Koszelnik

Otrzymują:

wszystkie jednostki organizacyjne Uczelni.