

Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji

Przewodniczący:

dr hab. Anna Lewińska, prof. UR - Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji - lewinska@ur.edu.pl

Członkowie:

dr hab. Aneta Arkuszewska, prof. UR - mediator;

prof. dr hab. Aleksander Bobko - przedstawiciel nauczycieli akademickich;

mgr Małgorzata Grygiel-Rożek - przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;

mgr Anna Janczycka - przedstawiciel Rektora (głos doradczy), administracyjna obsługa Komisji
ajanczycka@ur.edu.pl

PDF Zarządzenie nr 66 /2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 27 kwietnia 2021 r. w sprawie powołania Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji

Zadania Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji:

przyjmowanie i badanie zgłoszeń dotyczących mobbingu, dyskryminacji i korupcji oraz podejmowanie działań w zakresie postępowania wstępnego

zbieranie danych na temat przejawów mobbingu, dyskryminacji i korupcji

zbieranie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi, dyskryminacji i korupcji

podejmowanie inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi, dyskryminacji i korupcji w tym w zakresie upowszechnienia wiedzy na temat mobbingu dyskryminacji i korupcji w miejscu pracy.

Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji pełni funkcję przewodniczącego Komisji, który czuwa nad prawidłowym przebiegiem każdego posiedzenia oraz przedstawia rekomendacje dla Rektora po każdorazowym posiedzeniu

Wewnętrzna polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji w Uniwersytecie Rzeszowskim

Czym jest mobbing?

W obecnie obowiązującym stanie prawnym istnieją przepisy prawa zawierające ustawową definicję pojęcia „mobbing”. Stosownie do treści art. 943 § 2 ustawy z 26.6.1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm., dalej: KP) mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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.

Jeśli chodzi o prawidłową wykładnię ww. pojęcia, to w doktrynie co do zasady przyjmuje się, że dla stwierdzenia tego zjawiska konieczne jest łączne zaistnienie poniższych elementów:

działanie lub zachowanie skierowane przeciwko pracownikowi polegające na nękanii lub zastraszaniu go;

uporczywy i długotrwały charakter ww. działania;

skutek powyższego działania (wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, ośmieszenie lub poniżenie go; izolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu pracowników).

Należy jednak zaznaczyć „nie każde zachowanie pracodawcy wobec pracownika, które w jego subiektywnym przekonaniu jest przejawem mobbingu, w rzeczywistości cechy mobbingu posiada. Tym samym nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika przez pracodawcę nie może być kwalifikowana jako mobbing” (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 sierpnia 2015 r. III APa 6/15)

Ponadto w obecnie obowiązującym stanie prawnym istnieją przepisy prawa wyrażające zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu rozumianym szeroko (tzn. odnośnie zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, możliwości uzyskiwania awansu oraz dostępu do szkoleń umożliwiających podniesienie kwalifikacji zawodowych) m.in.: ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a nawet kwestię zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taką zasadę wyraża art. 183a § 1 KP. Przepis ten zabrania dyskryminowania pracowników, o których mowa wyżej, zarówno w sposób bezpośredni, jak i pośredni. Co więcej, art. 183c § 1 KP wprost wyraża zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn przewidując jednakowe wynagrodzenie za wykonywanie jednakowej pracy lub pracy o takiej samej wartości.

(za stroną <https://legalis.pl/mobbing-nowa-definicja-w-kodeksie-pracy/>)

Czym jest staffing?

Staffing to niezgodne z prawem i nieetyczne zachowanie pracowników wobec pracodawcy, managera, kierownika zespołu itp. Podwładny lub grupa podwładnych celowo starają się podważyć autorytet przełożonego, naruszyć wizerunek pracodawcy.

Staffing może mieć różne formy, m.in.:

lekceważenia poleceń,

deprecjonowania przełożonego w czasie spotkań np. z kadrą zarządzającą,

podburzania innych pracowników przeciwko przełożonemu,

falszywymi donosami, fabrykowaniem dowodów, a nawet niezgodnymi z prawdą oskarżeniami o mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne.

Powyżej opisane działania naruszają dobra osobiste (Kodeks cywilny, art. 24.)

Więcej informacji na stronie
https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/staffing-w-pracy-definicja,przyklady,zapobieganie_pr-84.html

[Kodeks pracy](#)

[Regulamin pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego](#)

[Zasady uznawania podległości służbowej za bezpośrednią](#)

[Psychospołeczne i prawne aspekty mobbingu, dyskryminacji i molestowania](#)

Molestowanie seksualne

[Kodeks karny](#) w art. 197 §1- 4 stanowi, że „*Kto przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem doprowadza inną osobę do obcowania płciowego, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12*”. Karze pozbawienia wolności podlega także sprawca, który, doprowadza inną osobę do poddania się innej czynności seksualnej albo wykonania takiej czynności lub dopuszcza się zgwałcenia wspólnie z inną osobą.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy może mieć również znamiona przestępstwa określonego w art. 199 § 1 Kodeksu karnego. Doprowadzenie danej osoby - przez nadużycie stosunku zależności(np. służbowego) lub wykorzystanie krytycznego położenia - do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, zagrożone jest karą pozbawienia wolności do lat 3.

Molestowanie to nie tylko molestowanie seksualne, to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Więcej informacji na stronie
<https://www.infor.pl/prawo/prawo-karne/pokrzywdzony/286405,Molestowanie-seksualne-w-Kodeksie-karnym.html>

Dyskryminacja w pracy

Mediacja czyli rozwiązywanie konfliktów

Co to jest korupcja

Korupcja to:

a) działanie polegające na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu przez jakąkolwiek osobę bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści osobie pełniącej funkcję publiczną (w przypadku UR - pełniącą funkcję kierowniczą) dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji;

b) polegający na żądaniu lub przyjmowaniu przez osobę pełniącą funkcję publiczną (w przypadku UR - pełniącą funkcję kierowniczą) bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji;

c) popełniany w toku działalności gospodarczej (w przypadku UR - działalności statutowej), obejmującej realizację zobowiązań względem władzy (instytucji) publicznej, polegający na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu, bezpośrednio lub pośrednio, osobie kierującej jednostką niezaliczaną do sektora finansów publicznych lub pracującej w jakimkolwiek charakterze na rzecz takiej jednostki, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub na rzecz jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania, które narusza jej obowiązki i stanowi społecznie szkodliwe odwzajemnienie;

d) popełniany w toku działalności gospodarczej (w przypadku UR - działalności statutowej) obejmującej realizację zobowiązań względem władzy (instytucji) publicznej, polegający na żądaniu lub przyjmowaniu bezpośrednio lub pośrednio przez osobę kierującą jednostką niezaliczaną do sektora finansów publicznych lub pracującą w jakimkolwiek charakterze na rzecz takiej jednostki, jakichkolwiek nienależnych korzyści lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania, które narusza jej obowiązki i stanowi społecznie szkodliwe odwzajemnienie

w i ę c e j

n a

s t r o n i e

<https://antykorupcja.gov.pl/ak/archiwum-mswia/poradnik-antykorupcyjn/co-to-jest-korupcja/63,dok.html>

Jak zgłosić skargę?

Każdy pracownik Uniwersytetu Rzeszowskiego ma możliwość złożenia skargi do Rektora za pośrednictwem Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji.

Skarga wnoszona jest na piśmie, zgodnie z załącznikiem nr 3 do niniejszej polityki

Skargę anonimową lub niepodpisaną przez pracownika pozostawia się bez rozpoznania.

Prowadzone przez Komisję postępowanie nie ogranicza w żaden sposób pracownika z możliwości dochodzenia ochrony prawnej na podstawie odrębnych przepisów, w tym wstąpienia na drogę sądową.

Dodatkowo zgłoszenia oraz zapytania można kierować e-mailowo na adres antymobbing@ur.edu.pl
. Konsultacje pokój 325 budynek A0 ul. Pigoń 1 po wcześniejszym umówieniu e-mailowym.