

**Uchwała nr 23/R/19  
Krajowej Rady Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa  
z dnia 11 grudnia 2019 r.**

**w sprawie regulaminu postępowania w celu przeciwdziałania mobbingowi i  
dyskryminacji w Polskiej Izbie Inżynierów Budownictwa**

Na podstawie art. 33 pkt 14 ustawy z dnia 15 grudnia 2000 r. o samorządach zawodowych architektów oraz inżynierów budownictwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 1117) w zw. z § 11 ust. 1 statutu samorządu zawodowego inżynierów budownictwa w zw. z art. 11<sup>3</sup>, art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3e</sup> i art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.) uchwala się, co następuje:

§ 1.

Uchwała się regulamin postępowania w celu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Polskiej Izbie Inżynierów Budownictwa, w brzmieniu stanowiącym załącznik do uchwały.

§ 2.

Niezwłocznie informuje się pracowników Biura Krajowej Izby o treści regulaminu. Pracownik potwierdza datą i własnoręcznym podpisem, że zapoznał się z regulaminem.

§ 3.

Wykonanie uchwały powierza się sekretarzowi Krajowej Rady Izby.

§ 4.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

***Załącznik do uchwały KR***

***Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa***

***Nr 23/R/19 z dnia 11 grudnia 2019 r.***

## **REGULAMIN**

### **POSTĘPOWANIA W CELU PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI W POLSKIEJ IZBIE INŻYNIERÓW BUDOWNICTWA**

#### § 1.

Użyte w regulaminie określenia oznaczają:

1. mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym lub 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;

2. dyskryminacja – nierówne traktowanie w zatrudnieniu, o którym mowa w art. 11<sup>3</sup> oraz w Rozdziale IIa ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”;

3. zgłoszenie mobbingu lub dyskryminacji – ustne zawiadomienie inicjujące fazę przygotowania mediacji lub pisemna skarga inicjująca fazę formalną postępowania w celu przeciwdziałania mobbingowi lub dyskryminacji w Polskiej Izbie Inżynierów Budownictwa;

4. zgłaszający – pracownik Biura Krajowej Izby Inżynierów Budownictwa lub członek organów Krajowej Izby, który inicjuje fazę przygotowania mediacji lub fazę formalną postępowania w celu przeciwdziałania mobbingowi lub dyskryminacji w Polskiej Izbie Inżynierów Budownictwa;

5. rzecznik zaufania – osoba pierwszego kontaktu, której zadaniem jest przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji poprzez monitorowanie stanu relacji pomiędzy pracownikami, współdziałanie przy polubownym rozwiązywaniu sporów, po przyjęciu ustnego zawiadomienia – prowadzenie postępowania w fazie przygotowania mediacji oraz w fazie mediacyjnej, zaś w fazie formalnej – przeprowadzenie mediacji na zlecenie Komisji do spraw Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji;

6. Komisja – Komisja do spraw Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji powoływana doraźnie przez Prezydium Krajowej Rady Izby w celu rozpatrzenia w fazie formalnej postępowania pisemnej skargi na działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu lub dyskryminacji.

## § 2.

Regulamin określa zasady i tryb postępowania w celu przeciwdziałania mobbingowi lub dyskryminacji w Polskiej Izbie Inżynierów Budownictwa oraz sposoby zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji.

## § 3.

1. Rzecznika zaufania powołuje Prezydium Krajowej Rady Izby na czteroletnią kadencję.
  
3. Kadencja rzecznika zaufania kończy się:
  1. z dniem powołania nowego rzecznika zaufania na kolejną czteroletnią kadencję;
  2. wraz z wygaśnięciem jego mandatu w organach Krajowej Izby – jeśli pełnił jednocześnie funkcję w tych organach;
  3. z dniem ustania stosunku pracy – jeśli rzecznik zaufania był pracownikiem Biura Krajowej Izby;
  4. w przypadku zrzeczenia się pełnienia funkcji;
  5. z chwilą śmierci.
  
4. Rzecznik zaufania podlega wyłączeniu:
  1. jeśli jest stroną postępowania;
  2. jeśli stroną postępowania jest jego małżonek, krewny lub powinowaty w linii prostej, krewny boczny do czwartego stopnia i powinowaty boczny do drugiego stopnia;
  3. jeśli stroną postępowania jest osoba związana z nim z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli;
  4. jeśli jest świadkiem okoliczności wskazanych w skardze albo był lub jest przedstawicielem jednej ze stron, albo przedstawicielem strony jest jedna z osób wymienionych w pkt 2 i 3;
  5. jeśli jedną ze stron jest osoba pozostająca wobec niego w stosunku nadrzędności służbowej.
  
5. Powody wyłączenia trwają także po ustaniu uzasadniającego je małżeństwa, przysposobienia, opieki lub kurateli.
6. Niezależnie od przyczyn wymienionych w ust. 3 i 4, rzecznik zaufania podlega wyłączeniu, jeżeli istnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do jego bezstronności w danej sprawie.
7. Za okoliczność, o której mowa w ust. 5, nie uważa się wyrażenia przez rzecznika zaufania poglądu co do prawa i faktów przy nakłanianiu do ugody lub przy wspieraniu stron w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych, lub wskazaniu na zgodny wniosek stron sposobów rozwiązania sporu.
8. Jeżeli jedna ze stron podniesie przesłanki wyłączenia rzecznika zaufania, o których mowa w ust. 3-5, strony powinny zgodnie wskazać, w terminie 14 dni od podniesienia przesłanek wyłączenia, pracownika Biura Krajowej Izby lub członka organu Krajowej Izby, który zgodził się być w sporze mediatorem. Jeżeli strony nie wybiorą mediatora, przepis § 5 ust. 10 i 12 stosuje się odpowiednio.

9. Do mediatora wyznaczonego w trybie, o którym mowa w ust. 7, stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące rzecznika zaufania.
10. Funkcję rzecznika zaufania można pełnić wielokrotnie.

#### § 4.

1. Wyróżnia się trzy fazy postępowania w celu przeciwdziałania mobbingowi lub dyskryminacji:

1. fazę przygotowania mediacji obejmującą okres od odebrania przez rzecznika zaufania ustnego zawiadomienia do czasu skierowania sprawy do mediacji lub umorzenia postępowania z powodu bezskutecznego upływu terminu, o którym mowa w § 5 ust. 10;
2. fazę mediacyjną obejmującą okres od skierowania sprawy do mediacji do czasu zawarcia ugody lub umorzenia postępowania z powodu bezskutecznego upływu terminu, o którym mowa w § 5 ust. 11;
3. fazę formalną obejmującą okres od wpłynięcia do rzecznika zaufania pisemnej skargi do czasu przekazania Prezesowi Krajowej Rady Izby raportu Komisji.

3. Celem mediacji jest polubowne rozwiązanie sporu.

4. Rzecznik zaufania za zgodą stron postępowania kieruje do mediacji sprawę zainicjowaną na skutek ustnego zawiadomienia. Z ustnego zawiadomienia oraz z przebiegu rozmów w fazie przygotowania mediacji rzecznik zaufania sporządza notatki.

5. W przypadku braku rozstrzygnięcia sporu w drodze mediacji postępowanie przechodzi do fazy formalnej, o ile zgłoszona została pisemna skarga. Możliwe jest również przejście z fazy przygotowania mediacji bezpośrednio do fazy formalnej z pominięciem fazy mediacyjnej.

6. Postępowanie w każdej fazie powinno być prowadzone z zachowaniem zasad najwyższej staranności, obiektywizmu i poufności.

§ 5.

1. Każdy pracownik Biura Krajowej Izby i członek organu Krajowej Izby może ustnie zawiadomić rzeczownika zaufania o działaniach lub zachowaniach noszących znamiona mobbingu lub dyskryminacji dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi.

2. Ustne zawiadomienie nie musi spełniać żadnych wymogów formalnych. Rzecznik zaufania wysłuchuje zawiadomienia w warunkach zapewniających poufność przekazywanych informacji w celu uzyskania następujących danych:

1. imienia i nazwiska zgłaszającego;
2. opisu działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu lub dyskryminacji, które miały miejsce w ciągu ostatnich 6 miesięcy;
3. imienia i nazwiska osoby lub osób, które w opinii zgłaszającego można uznać za pokrzywdzone na skutek działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu lub dyskryminacji;
4. imienia i nazwiska osoby lub osób, którym w opinii zgłaszającego można przypisać sprawstwo działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu lub dyskryminacji.

4. Po przyjęciu ustnego zawiadomienia rzeczownik zaufania przeprowadza z wyłączeniem jawności rozmowy ze stronami postępowania w celu przygotowania mediacji. Żadna ze stron w tej fazie postępowania nie może być obecna podczas rozmów prowadzonych z innymi stronami.

5. W pierwszej kolejności rzeczownik zaufania przeprowadza rozmowy z osobami, o których mowa w ust. 2 pkt 3. W przypadku, gdy żadna z tych osób nie wyrazi zgody na skierowanie sprawy do mediacji lub nie złoży pisemnej skargi, postępowanie umarza się bez konieczności prowadzenia rozmów z osobami, o których mowa w ust. 2 pkt 4.

6. W przypadku, gdy żadna z osób, o których mowa w ust. 2 pkt 4 nie zgodzi się na skierowanie sprawy do mediacji i nie zostanie złożona pisemna skarga, rzeczownik zaufania umarza postępowanie i sporządza notatkę dla Prezesa Krajowej Rady Izby wraz z propozycjami dotyczącymi bardziej szczegółowego monitorowania relacji pomiędzy pracownikami wskazanymi w ustnym zawiadomieniu oraz podjęcia konkretnych działań w celu uniknięcia w przyszłości sporów pomiędzy pracownikami. Proponowane i wdrożone działania nie mogą naruszać zasad bezstronności i poufności.

7. Sporządzona przez rzeczownika zaufania notatka z ustnego zawiadomienia może być udostępniona wyłącznie zgłaszającemu. Notatki z rozmów przeprowadzonych w celu przygotowania mediacji mogą być udostępnione wyłącznie uczestnikowi rozmowy i upoważnionym przez niego osobom. Dokumentacja z przeprowadzonej mediacji może być

udostępniona wyłącznie uczestnikom mediacji, chyba że strony w ugodzie postanowiły udostępnić dokumentację określonym osobom.

8. Kierując sprawę do mediacji rzecznik zaufania wyznacza czas jej trwania na okres do trzech miesięcy. Na zgodny wniosek stron lub z innych ważnych powodów termin na przeprowadzenie mediacji może zostać przedłużony, jeżeli będzie to sprzyjać ugodowemu załatwieniu sprawy.

9. Postępowanie mediacyjne nie jest jawne.

10. Rzecznik zaufania i strony biorące udział w postępowaniu mediacyjnym są obowiązane zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedziały się w związku z prowadzeniem mediacji. Strony mogą zwolnić rzecznika zaufania z obowiązku zachowania tajemnicy.

11. W przypadku braku zgody na mediację rzecznik zaufania wyznacza osobom, o których mowa w ust. 2 pkt 1 i 3, miesięczny termin na złożenie pisemnej skargi. Jeżeli skarga nie pochodzi od osoby, o której mowa w ust. 2 pkt 3, wymagana jest zgoda tej osoby.

12. W przypadku niezawarcia ugody w fazie mediacyjnej stosuje się odpowiednio pkt 10.

13. Rzecznik zaufania umarza postępowanie w przypadku bezskutecznego upływu terminów, o których mowa w ust. 10 i 11.

14. Pisemna skarga powinna zawierać:

1. wskazanie imienia, nazwiska oraz podpis zgłaszającego;
2. opis działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu lub dyskryminacji, które miały miejsce w ciągu ostatnich 6 miesięcy;
3. wskazanie imienia i nazwiska osoby lub osób, które w opinii zgłaszającego można uznać za pokrzywdzone na skutek działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu lub dyskryminacji;
4. wskazanie imienia i nazwiska osoby lub osób, którym w opinii zgłaszającego można przypisać sprawstwo działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu lub dyskryminacji;
5. wskazanie dowodów potwierdzających opisane w skardze okoliczności.

15. Stronami postępowania w celu przeciwdziałania mobbingowi lub dyskryminacji są osoby, o których mowa w ust. 2 pkt 3 i 4 oraz w ust. 13 pkt 3 i 4.

§ 6.

Prezydium Krajowej Rady Izby jest zobowiązane do:

1. zapewnienia warunków umożliwiających przeprowadzenie postępowania z wyłączeniem jawności;
2. organizowania dla rzecznika zaufania oraz pracowników Biura Krajowej Izby szkoleń z zakresu prowadzenia mediacji, a także przepisów prawa pracy, w szczególności regulacji dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji;
3. w przypadku złożenia pisemnej skargi – niezwłocznego powołania Komisji w celu jej rozpatrzenia.

§ 7.

Rzecznik zaufania zobowiązany jest do:

1. przeprowadzenia rozmów ze zgłaszającym i ze stronami postępowania oraz przygotowania mediacji w terminie 7 dni od dnia ustnego zawiadomienia;
2. dokumentowania fazy przygotowania mediacji oraz fazy mediacyjnej, a także sporządzenia, w przypadku, o którym mowa w § 5 ust. 5, notatki dla Prezesa Krajowej Rady Izby, w terminie 14 dni od dnia umorzenia postępowania;
3. udzielania uczestnikom postępowania niezbędnych informacji w zakresie obowiązujących procedur;
4. dołożenia wszelkich starań, aby strony zgodziły się na przeprowadzenie mediacji;
5. przeprowadzenia mediacji z wykorzystaniem różnych metod zmierzających do polubownego rozwiązania sporu, w tym poprzez wspieranie stron w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych, lub wskazanie na zgodny wniosek stron sposobów rozwiązania sporu, które nie są dla stron wiążące;
6. zachowania bezstronności przy prowadzeniu mediacji;
7. zawiadomienia stron o zachodzącej podstawie swojego wyłączenia;
8. sporządzenia i podpisania protokołu, w którym oznacza się miejsce i czas przeprowadzenia mediacji, a także imię, nazwisko stron, imię i nazwisko rzecznika zaufania, a

ponadto wynik mediacji;

9. sporządzenia na zgodny wniosek stron projektu ugody, która po jej podpisaniu przez strony stanowi załącznik do protokołu;
10. stwierdzenia w protokole niemożności podpisania ugody;
11. udostępniania uprawnionym uczestnikom postępowania zgromadzonej dokumentacji;
12. zabezpieczenia przed nieuprawnionym przetwarzaniem danych osobowych uczestników postępowania, w szczególności danych zgłaszającego;
13. zawiadomienia Prezesa Krajowej Rady Izby o wpłynięciu pisemnej skargi;
14. przekazania Komisji, po jej powołaniu, pisemnej skargi, a jeśli sprawa została uprzednio skierowana do mediacji – również protokołu, o którym mowa w pkt 8, wraz z załącznikami;
15. prowadzenia ewidencji spotkań.

## § 8.

1. Komisja składa się z 3 członków:

1. przewodniczącego, który powinien być doświadczonym mediatorem specjalizującym się w sprawach z zakresu mobbingu i dyskryminacji;
2. pracownika Biura Krajowej Izby;
3. osoby pełniącej funkcję w organie Krajowej Izby.

3. Członkiem Komisji przestaje być osoba:

1. której mandat w organach Krajowej Izby wygasł w trakcie rozpatrywania skargi;
2. której stosunek pracy z Polską Izbą Inżynierów Budownictwa ustał z jakiegokolwiek przyczyny w trakcie rozpatrywania skargi;
3. która zrzekła się pełnienia funkcji lub zmarła w trakcie rozpatrywania skargi.

4. Przewodniczący Komisji nie może być członkiem organów Krajowej Izby, pracownikiem

Biura Krajowej Izby, ani pełnić funkcji prokuratora.

5. Tryb rozpatrywania skargi określa uchwała o powołaniu Komisji.

6. Komisja może zdecydować o łącznym rozpatrywaniu skarg, w których sprawstwo działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu lub dyskryminacji zarzucono tej samej osobie, jeżeli uzna, że będzie to sprzyjać ugodowemu załatwieniu sprawy, umożliwi pełniejsze wyjaśnienie sprawy lub przyspieszy jej zakończenie.

## § 9.

Po rozpatrzeniu zgłoszenia mobbingu lub dyskryminacji dokumentacja dotycząca postępowania przed rzecznikiem zaufania lub Komisją składana jest do zbioru dokumentów o ograniczonej dostępności i przechowywana w archiwum Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa:

1. nie dłużej niż 3 lata od dnia, w którym roszczenie z tytułu mobbingu lub dyskryminacji przysługujące osobom, o których mowa w § 5 ust. 2 pkt 3 i ust. 13 pkt 3, stało się wymagalne;

2. nie dłużej niż 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody, o których mowa w art. 291 § 5 Kodeksu pracy – jeśli roszczenie z tytułu mobbingu lub dyskryminacji przysługujące osobom, o których mowa w § 5 ust. 2 pkt 3 i ust. 13 pkt 3, zostało stwierdzone prawomocnym orzeczeniem lub ugodą.

## § 10.

W przypadku stwierdzenia prawomocnym wyrokiem sądu mobbingu lub dyskryminacji, Prezes Krajowej Rady Izby niezwłocznie podejmuje działania w celu opracowania rekomendacji w

zakresie ewentualnych zmian organizacyjnych lub zmian niniejszego regulaminu w celu poprawy relacji między pracownikami Biura Krajowej Izby.