

Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

§ 1.

1. W Instytucie Fizjologii i Żywienia Zwierząt im. Jana Kielanowskiego Polskiej Akademii Nauk z siedzibą w Jabłonie, zwanym dalej „Instytutem”, mobbing i dyskryminację przejawiające się w różnorodnych formach szykanowania lub znęcania się nad pracownikami uznaje się za zjawiska wysoce naganne, godne potępienia, których wszelkie 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 Polityki jest uregulowanie zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, jak i w podróży służbowej oraz wszelkich innych miejscach związanych z pracą oraz postępowania w przypadku podejrzenia, że jakkolwiek pracownik podlega mobbingowi lub dyskryminacji albo, że w miejscu pracy stwarzane są sytuacje zachęcające do mobbingu lub dyskryminacji.
2. Niniejsza Polityka ma na celu realizację obowiązku Instytutu 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. Pracownik korzystający z instrumentów przewidzianych w niniejszej Polityce nie może spotkać się z odwetem lub negatywną oceną swojego zachowania ze strony przełożonych oraz innych pracowników.

§ 3.

Ilekczo w Polityce jest mowa o:

- 1) dyskryminacji – należy przez to rozumieć brak równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność

związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminacja ma charakter:

- a) bezpośredni – występuje wtedy gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w pkt 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy,
- b) pośredni – występuje gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i 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 pkt 1, 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.

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde 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 zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

- 2) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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 (art. 94³ § 2 Kodeks pracy);
- 3) pracodawcy – należy przez to rozumieć Instytut;
- 4) pracownikowi - należy przez to rozumieć osobę pozostającą w stosunku pracy z Instytutem;
- 5) komisji - należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany doraźnie przez dyrektora Instytutu do rozpatrzenia skargi o mobbing lub dyskryminację.

§ 4.

1. Pracodawca podejmuje wszelkie przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa działania, by środowisko pracy było wolne od mobbingu, dyskryminacji oraz innych form przemocy psychicznej wobec pracownika, zarówno ze strony przełożonych jak i innych pracowników.
2. Pracodawca zobowiązany jest w szczególności do:
 - 1) podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa działań celem zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji oraz eliminowania skutków społecznych mobbingu

- 2) i dyskryminacji w środowisku pracy, w tym w szczególności do odpowiednich działań interwencyjnych;
 - 3) poszanowanie godności osobistej, przekonań światopoglądowych pracownika;
 - 4) stosowanie obiektywnych ocen wyników pracy, umiejętności, kompetencji i doświadczenia zawodowego pracowników;
 - 5) udzielania niezbędnej pomocy ofiarom mobbingu, dyskryminacji.
3. Zobowiązuje się pracowników pełniących funkcję kierownicze w Instytucie do podjęcia szczególnych starań w celu zapewnienia środowiska pracy wolnego od mobbingu oraz dyskryminacji oraz do promowania wysokich standardów etycznych, jak również efektywnych metod rozwiązywania konfliktów i sporów.
 4. W ramach swoich obowiązków kierowniczych przełożeni są odpowiedzialni za rozpoznawanie zachowań niepożądanych oraz reagowanie na nie w sposób aktywny, szybki i jednoznacznie krytyczny.

§ 5.

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem lub dyskryminacją nie będą w żaden sposób tolerowane lub ukrywane przez pracodawcę.
2. Pracodawca prowadzi aktywną politykę przeciwko mobbingowi oraz dyskryminacji w miejscu pracy i w związku z pracą, polegającą w szczególności na podejmowaniu działań:
 - 1) prewencyjnych, mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi oraz dyskryminacji, w szczególności poprzez prowadzenie polityki informacyjnej i bieżące monitorowanie stosunków społecznych panujących wśród pracowników Instytutu;
 - 2) interwencyjnych, zmierzających do natychmiastowego wyeliminowania mobbingu lub dyskryminacji, zniwelowania ich skutków, zapobieżenia powstaniu takich zjawisk w przyszłości oraz zastosowaniu odpowiednich sankcji w stosunku do osób odpowiedzialnych za takie działania.

§ 6.

1. 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 pracowników;
 - 2) stosowanie we wzajemnych stosunkach zasad współżycia społecznego;
 - 3) informowanie pracodawcy o wszelkich zauważonych w miejscu pracy przejawach mobbingu, a także o sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji bądź konflikcie pomiędzy pracownikami;
 - 4) unikania stosowania zachowań niepożądanych w miejscu pracy wobec współpracowników;

- 5) odmawianie współdziałania lub wspierania działań, elementem których są zachowania niepożądane, w szczególności prowadzące do mobbingu lub dyskryminacji;
 - 6) czynny udział w organizowanych przez pracodawcę szkoleniach z zakresu mobbingu, dyskryminacji, jak również przestrzeganie zasad postępowania określonych w niniejszej Polityce.
2. Każdy pracownik, który czuje się ofiarą mobbingu lub dyskryminacji ma prawo żądać podjęcia przez pracodawcę działań zmierzających do wyeliminowania tych zjawisk, zniwelowania ich skutków oraz zastosowania przewidzianych przez przepisy prawa sankcji wobec osób dopuszczających się danego naruszenia.
 3. Wszelkie działania w złej wierze, mające charakter świadomego pomawiania kogokolwiek o stosowanie zachowań niepożądanych, czy też bezpodstawne pomawianie o mobbing lub dyskryminację są zabronione.
 4. Pracownicy, wnoszący skargi, uczestniczący w dobrej wierze w postępowaniu prowadzonym przez Komisję, są objęci ochroną i nie mogą doznać jakiegokolwiek formy odwetu lub ukarania, na skutek złożenia skargi, choćby okazała się ona nieuzasadniona.
 5. Pracownik odpowiedzialny za działania odwetowe, w tym karanie osoby składającej skargę lub szukającej pomocy w dobrej wierze, inicjującej postępowanie, zgodnie z zasadami Polityki, będzie podlegał postępowaniu dyscyplinarnemu prowadzonemu przez pracodawcę.

§ 7.

Działaniami i zachowaniami spełniającymi znamiona mobbingu są występujące samodzielnie lub łącznie w szczególności:

- 1) ograniczanie lub utrudnianie możliwości wypowiedzenia się, stałe przerywanie wypowiedzi;
- 2) agresja słowna: krzyczenie, obrażanie, zastraszanie, stosowanie wyzwisk, poniżanie;
- 3) ataki odnoszące się do sfery zawodowej lub prywatnej: plotkowanie, oczernianie, podważanie zaufania, ośmieszanie, poniżanie, szydzenie;
- 4) agresja i znęcanie się fizyczne lub psychiczne;
- 5) kwestionowanie kompetencji decyzyjnych, nieuzasadnione odbieranie zadań, nadmierna kontrola i niekonstruktwna krytyka;
- 6) zlecenie wykonywania prac bezsensownych, sprzecznych ze sobą, poniżanie posiadanych umiejętności lub ponad siły, naruszających godność;
- 7) utrudnianie lub odbieranie dostępu do środków i materiałów potrzebnych do wykonywania obowiązków lub celowe umieszczanie w miejscu fizycznie oddalonym lub odosobnionym;
- 8) izolacja, nieuzasadnione unikanie kontaktu, wykluczenie z grupy, brak lub blokowanie możliwości rozmów z pracownikiem, ukrywanie istotnych informacji;
- 9) dążenie do wyeliminowania z grupy pracowników.

§ 8.

1. Pracownicy, którzy uznali, że zostali poddani mobbingowi lub dyskryminacji oraz są lub byli świadkami takich zachowań, powinni zgłosić ten fakt w formie pisemnej skargi do dyrektora Instytutu.
2. Skarga powinna zawierać następujące elementy:
 - 1) przedstawienie stanu faktycznego oraz w miarę możliwości dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym imiona i nazwiska ewentualnych świadków;
 - 2) określać, jakie konkretne działania, czy zachowania przełożonych 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;
3. Zgłaszający powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
4. Dyrektor niezwłocznie po wpłynięciu skargi powołuje pięcioosobową komisję, która przeprowadzi postępowanie wyjaśniające w związku z wniesioną skargą w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia wpłynięcia do dyrektora Instytutu skargi.
5. W skład komisji wchodzi:
 - 1) dwaj pracownicy naukowcy, posiadający stopień lub tytuł naukowy;
 - 2) pracownik niebędący pracownikiem naukowym, zatrudniony na stanowisku badawczo-technicznym, inżynierskim lub technicznym;
 - 3) dwóch pracowników zatrudnionych w grupie pracowników organizacyjno-ekonomicznych, administracyjnych, dokumentacji i informacji naukowej lub bibliotecznych.
6. Dyrektor Instytutu powołując komisję wyznacza z powołanych członków: przewodniczącego komisji oraz sekretarza komisji.
7. Członkiem komisji nie może być osoba, która pozostaje z pracownikiem składającym skargę oraz pracownikiem wskazanym w skardze jako sprawca mobbingu lub dyskryminacji w takim stosunku prawnym i faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości co do jego obiektywizmu i bezstronności.
8. Pracodawca udziela członkom komisji zwolnienia od pracy na czas niezbędny do przeprowadzenia postępowania w sprawie złożonej skargi, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
9. Na podstawie skarg anonimowych komisja nie będzie wszczynać postępowania wyjaśniającego, jednak może podjąć inne działania, mające na celu pozyskanie bardziej szczegółowych informacji dotyczących zgłoszonych w ten sposób naruszeń lub zarekomendować dyrektorowi Instytutu podjęcie działań, mających na celu podniesienie wiedzy i świadomości pracowników na temat zagadnienia, którego skarga dotyczy

§ 9.

1. Posiedzenia komisji zwołuje przewodniczący komisji, kierując nimi.
2. Członkowie komisji upoważnieni są do przeglądu dokumentów niezbędnych do wyjaśnienia sprawy.
3. Stronami postępowania wyjaśniającego, o którym mowa w § 8 ust. 4, jest osoba, która wniosła skargę, osoba, która zgodnie ze skargą jest ofiarą mobbingu lub dyskryminacji oraz osoba, co do której zachodzi podejrzenie, że dopuściła się mobbingu lub dyskryminacji.
4. Komisja w ramach postępowania wyjaśniającego dokonuje oceny zasadności zgłoszonej skargi, w szczególności na podstawie:
 - 1) wysłuchania stron postępowania;
 - 2) przeprowadzenia postępowania dowodowego, w tym wysłuchania ewentualnych świadków oraz analizy istotnych dla sprawy dokumentów.
5. Zawiadomienie o terminie posiedzenia następuje z wyprzedzeniem co najmniej trzech dni roboczych. W sytuacjach nagłych termin ten może ulec skróceniu.
6. Stawiennictwo na spotkaniu, służącym złożeniu wyjaśnień, jest obowiązkowe.
7. Komisja powinna dokładnie przeanalizować zarzuty i dowody zawarte w złożonej skardze.
8. Niezbędne jest, aby skarżący pracownik i osoba, co do której zachodzi podejrzenie, że dopuściła się mobbingu lub dyskryminacji mogli swobodnie wypowiedzieć się przed komisją.
9. Osoby, które mają składać wyjaśnienia przed komisją nie mogą przebywać w pomieszczeniu, w którym odbywa się posiedzenie w czasie, gdy przesłuchiwane są inne osoby.

§ 10.

1. Do obowiązków komisji związanych z rozpatrzeniem skargi należą:
 - 1) przeprowadzanie rozmów wyjaśniających z każdą ze stron;
 - 2) wysłuchanie wskazanych w skardze świadków mobbingu lub dyskryminacji;
 - 3) dokładne zbadanie i wyjaśnienie wszelkich okoliczności objętych skargą;
 - 4) analiza przedstawionych dowodów.
2. Komisja zobowiązana jest również do pomocy stronom konfliktu w nawiązaniu dialogu i osiągnięciu porozumienia, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z dobrem pracowników i pracodawcy. Komisja może rekomendować pracodawcy podjęcie dodatkowych działań takich jak np. przeprowadzenie szkoleń informacyjnych lub podjęcie innych działań rozwojowych, a także skierowanie stron do mediacji czy zapewnienie konsultacji prawnej lub terapeutycznej ofierze mobbingu lub dyskryminacji.
3. Komisja działa zgodnie z zasadami:
 - 1) bezzwłocznego działania;
 - 2) poufności;

- 3) bezstronności;
 - 4) niezależności;
 - 5) ukierunkowania na wszechstronne wyjaśnienie stanu faktycznego.
4. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego komisja zwykłą większością głosów podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi.
 5. Z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego komisja sporządza protokół, który podpisują wszyscy członkowie, obejmujący w szczególności:
 - 1) ustalenia faktyczne;
 - 2) wyjaśnienia wysłuchiwanych osób,
 - 3) dowody w sprawie;
 - 4) wskazanie podjętej przez komisję decyzji poprzez stwierdzenie, czy zarzuty zawarte w skardze okazały się w ocenie komisji uzasadnione;
 - 5) rekomendacja odnośnie przewidzianych przez prawo środków wobec sprawcy mobbingu lub dyskryminacji, jeśli zarzuty potwierdzą mobbing lub dyskryminację;
 - 6) inne działania w celu zapobieżenia występowaniu podobnych zjawisk przykładowo wskazane w ust. 2 powyżej.
 6. Członek komisji, który nie zgadza się z podjętym rozstrzygnięciem w sprawie skargi, zamieszczenia w treści protokołu zdanie odrębne, które wymaga uzasadnienia.
 7. Komisja ma prawo do udzielenia informacji, dotyczących rozstrzygnięcia skargi, świadkom lub innym osobom, które według uznania Komisji winny ją otrzymać.
 8. Protokoły z obrad Komisji są gromadzone i przechowywane w kadrach.
 9. W przypadku uznania skargi za zasadną, pracodawca zastosuje wobec sprawcy mobbingu lub dyskryminacji odpowiednie środki przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa pracy oraz podejmie stosowne działania w celu wyeliminowania zjawisk będących przyczyną mobbingu lub dyskryminacji i zapobieżenia ich ponownemu wystąpieniu w przyszłości.
 10. Pracodawca zapewnia bezpieczeństwo ofiarom mobbingu lub dyskryminacji, w tym molestowania i molestowania seksualnego, w szczególności poprzez ograniczenie kontaktów ze sprawcą do minimum lub przeniesienie na inne stanowisko pracy.

§ 11.

1. Postępowanie przed komisją i posiedzenia komisji mają charakter poufny.
2. Strony postępowania oraz świadkowie zobowiązani są do zachowania poufności co do wszystkich informacji powziętych w związku z udziałem w postępowaniu przed komisją.
3. Członkowie komisji zobowiązani są do zachowania w tajemnicy wszystkim informacji uzyskanych w związku z prowadzonym postępowaniem.
4. Dane osobowe pozyskane w trakcie prac komisji podlegają ochronie zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.

.....
(imię i nazwisko)

.....
(stanowisko)

.....
(nazwa jednostki/komórki organizacyjnej)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałam/em się z Polityką przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Instytucie Fizjologii i Żywienia Zwierząt im. Jana Kielanowskiego Polskiej Akademii Nauk i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

Jabłonna, dnia

.....
podpis