

POLITYKA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDISKRYMINACYJNA FUNDACJA” PERSPEKTYWA” W OLSZTYNIE

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna, zwana dalej PA, określa:
 - a) prawa i obowiązki Pracodawcy i Pracowników w przypadku wystąpienia zjawiska mobbingu lub dyskryminacji w środowisku pracy,
 - b) tryb przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń w zakresie mobbingu lub dyskryminacji w środowisku pracy,
2. Celem PA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji oraz przeciwdziałanie zjawisku mobbingu oraz dyskryminacji w środowisku pracy.
Pracownicy zobowiązani są do kierowania się zasadami etyki zawodowej, szanowania godności i dóbr osobistych wobec wszystkich pracowników, a także do stosowania zasad współżycia społecznego oraz życzliwości i uprzejmości gwarantującej porządek i dobrą atmosferę pracy.

§ 2

Ileokroć w PA jest mowa o:

- 1) *komisji antymobbingowej* – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany przez Pracodawcę do rozpatrywania zgłoszeń dotyczących mobbingu;
- 2) *komisji antydyskryminacyjnej* – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany przez Pracodawcę do rozpatrywania zgłoszeń dotyczących dyskryminacji;
- 3) *mobbingu* – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące Pracownika/Pracowników lub skierowane przeciwko Pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii, zastraszaniu Pracownika, wywołujące u Pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub eliminację z zespołu współpracowników;
- 4) *dyskryminacji* - należy przez to rozumieć bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Jedną z form dyskryminacji ze względu na płeć jest molestowanie seksualne;
- 5) *Pracodawcy* – należy przez to rozumieć **Fundacja „Perspektywa” w Olsztynie**;
- 6) *Pracownika* – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z Pracodawcą w stosunku pracy (odpowiednio także osobę świadczącą na podstawie innych stosunków prawnych pracę na rzecz Fundacji „Perspektywa” w Olsztynie).
- 7) *Mediatorze* – osoba bezstronna powoływana każdorazowo przez Pracodawcę w celu polubownego rozwiązania problemu wynikającego ze zgłoszenia dotyczącego mobbingu.

Rozdział II

Postępowanie ze zgłoszeniem w zakresie mobbingu lub dyskryminacji

§ 3

Jakiegokolwiek działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu lub dyskryminacji nie są i w żaden sposób nie będą tolerowane przez Pracodawcę.

§ 4

1. Każdy Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji, może wystąpić do Pracodawcy z pisemnym zgłoszeniem w ww. zakresie, z zachowaniem drogi służbowej.
2. Zgłoszenie w zakresie mobbingu powinno zawierać informacje zgodne z Formularzem zgłoszenia stanowiącym załącznik nr 2.
3. Zgłoszenie w zakresie dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, powinno zawierać informacje zgodne z Formularzem zgłoszenia stanowiącym załącznik nr 3.
4. Zgłoszenie powinno być własnoręcznie podpisane przez poszkodowanego i opatrzone datą sporządzenia.
5. Zgłoszenie w zakresie mobbingu lub dyskryminacji wnosi się do Prezesa **Fundacji „Perspektywa”**
6. Przed złożeniem zgłoszenia Pracownik powinien starać się samodzielnie wyjaśnić wszelkie okoliczności i dążyć do polubownego rozwiązania sporu przy przestrzeganiu drogi służbowej, poprzez zwrócenie się do Mediatora lub Zespołu Etycznego.
7. Bezpodstawne pomawianie o mobbing jest zabronione i stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co może być podstawą do zastosowania przez Pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach prawa pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę.

§ 5

1. Celem wyjaśnienia zasadności zgłoszenia w zakresie mobbingu lub dyskryminacji Prezes **Fundacji „Perspektywa”** w Olsztynie każdorazowo w ciągu siedmiu dni roboczych od dnia złożenia skargi, powołuje co najmniej 5 – osobową Komisję Antymobbingową lub Antydyskryminacyjną, zwaną dalej Komisją, która ma za zadanie wyjaśnić zasadność zgłoszenia.
2. W sprawach ewentualnych zgłoszeń w zakresie mobbingu lub dyskryminacji dotyczących Prezesa Fundacji „Perspektywa” w Olsztynie Komisję Antymobbingową lub Antydyskryminacyjną powołuje członek Zarządu.
3. W skład Komisji wchodzi:

w przypadku zarzutu stosowania mobbingu lub dyskryminacji przez pracownika Fundacji „Perspektywa”:

- a) Przewodniczący,
 - b) przedstawiciele zatrudnionych w fundacji,
 - c) przedstawiciel Fundacji,
 - d) Protokolant (odpowiedzialny za czynności administracyjne - sporządzanie protokołów z posiedzeń Komisji).
4. W przypadku zarzutu stosowania mobbingu lub dyskryminacji przez Prezesa Fundacji „Perspektywa” w Olsztynie skład Komisji zostaje rozszerzony o przedstawiciela Rady Fundacji.
 5. Skład Komisji może zostać rozszerzony o przedstawiciela osoby mobbingowanej lub dyskryminowanej oraz przedstawiciela osoby oskarżonej o mobbing lub dyskryminację.
 6. Posiedzenia Komisji oraz głosowanie są niejawne. Protokoły podpisują wszyscy członkowie Komisji.
 7. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego Pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia.
 8. W sprawach nieuregulowanych w zarządzeniu do postępowania przed Komisją odpowiednie zastosowanie będą miały postanowienia Kodeksu postępowania cywilnego.

§ 6

1. W razie uznania zgłoszenia w zakresie mobbingu za zasadne wobec sprawcy (sprawców) mobbingu Pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia, nagany lub zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy lub też skorzystać z innych środków przewidzianych przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu, Pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami mobbingu stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. W miarę możliwości Pracodawca może przenieść poszkodowanego Pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko wykonywanej pracy.
5. W przypadku uznania zgłoszenia za niezasadne może być podstawą do zastosowania przez Pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach prawa pracy w stosunku do zgłaszającego.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§ 7

1. Pracodawca przeprowadza szkolenie Pracowników w zakresie stosowania PA w trakcie szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu BHP (pracownicy zatrudnienie na umowę o pracę).
2. Dowodem odbycia szkolenia przez Pracowników jest oświadczenie (w przypadku szkoleń wstępnych) lub lista obecności (w przypadku szkoleń okresowych).

§ 8

1. Każdy Pracownik Fundacji „Perspektywa” w Olsztynie, będzie zaznajomiony z treścią zarządzenia o PA najpóźniej w terminie 14 dni od daty wejścia w życie niniejszej Polityki bądź w dniu podpisania umowy o pracę w przypadku nowozatrudnionych Pracowników.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się Pracownika z treścią zarządzenia o PA, zaopatrzone w podpis Pracownika i datę jego podpisania, dołącza się do akt osobowych Pracownika, do części B.
3. Za wykonanie ww. czynności odpowiedzialna jest Rada Fundacji.

§ 9

Postanowienia zarządzenia o Polityce Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej wchodzi w życie z dniem w nim wskazanym.

FORMULARZ ZGŁOSZENIA W SPRAWIE MOBBINGU

I. DANE OSOBY ZGŁASZAJĄCEJ

1. Imię i Nazwisko:
2. Zajmowane stanowisko oraz komórka organizacyjna:
.....
3. Numer telefonu:
4. Adres e-mail:

II. Kiedy niewłaściwe zachowanie wystąpiło? Proszę podać przybliżoną datę/okres w jakim dochodziło do niewłaściwych zachowań

.....

III. Proszę wskazać osobę/osoby (imię i nazwisko, stanowisko służbowe), która/rzy Pani/Pana zdaniem dopuściła/li się niewłaściwych zachowań

.....

.....

.....

IV. Proszę wskazać zachowania, które miały miejsce wobec Pani/Pana

LP	Niepożądane zachowanie	Odpowiedź ¹	Częstotliwość zachowania ²
MOBBING			
I. Działania mające na celu zaburzenie możliwości komunikowania się			
1.	ograniczenie możliwości wypowiedzania się		
2.	stałe przerywanie wypowiedzi		
3.	reagowanie na uwagi krzykiem		
4.	napastowanie przez telefon		
5.	poniżające gesty		
6.	różnego rodzaju aluzje		
7.	inne:		
II. Działania mające na celu zaburzenie stosunków społecznych			
1.	unikanie rozmów		
2.	pozbawianie możliwości zabrania głosu		
3.	wyznaczenie miejsca, w którym wykonywana jest praca, z dala od współpracowników		
4.	narzucanie współpracownikom zakazu rozmów ze mną		
5.	traktowanie „jak powietrze”		
6.	groźenie i formułowanie pogroźek		
7.	inne:		

¹ Należy zaznaczyć znakiem „X”, jeżeli zaszło niewłaściwe zachowanie.

² Wskazać ilość razy wystąpienia niewłaściwego zachowania.

LP	Niepożądane zachowanie	Odpowiedź ³	Częstotliwość zachowania ⁴
III. Działania mające na celu zaburzenie społecznego odbioru mojej osoby			
1.	obmawianie „za plecami”		
2.	podejmowanie prób ośmieszenia		
3.	sugerowanie choroby psychicznej		
4.	wyśmiewanie niepełnosprawności		
5.	parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów		
6.	atakowanie przekonań politycznych albo religijnych		
7.	ciągłe krytykowanie kwestii związanych z życiem prywatnym		
8.	wyśmiewanie życia prywatnego		
9.	wyśmiewanie narodowości		
10.	zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą		
11.	ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy		
12.	nieobiektywne ocenianie zaangażowania w pracy		
13.	nieuzasadnione kwestionowanie podejmowanych decyzji		
14.	używanie niecenzuralnych przezwisk lub innych wyrażen mających na celu poniżenie		
15.	inne:		
IV. Działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej			
1.	nieprzydzielanie żadnych zadań do wykonania		
2.	odbieranie prac przekazanych wcześniej do wykonania		
3.	zlecenie wykonania prac pozbawionych sensu		
4.	przydzielanie zadań poniżej kompetencji		
5.	zlecenie wykonywania uciążliwych zadań		
6.	zlecenie zadań niemożliwych do zrealizowania i nieadekwatnych do posiadanych kompetencji, w celu zdyskredytowania		
7.	inne:		
V. Działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie			
1.	zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia		
2.	grożenie przemocą fizyczną		
3.	stosowanie przemocy fizycznej		
4.	przyczynianie się do ponoszenia kosztów leczenia		
5.	działanie skutkujące wyrządzeniem szkód psychicznych (w miejscu zamieszkania lub w miejscu pracy)		
6.	inne:		

V. Proszę możliwie dokładnie opisać niewłaściwe zachowania, których dopuścił/li się lub do wystąpienia których przyczynił/li się wskazany/i przez Panią/a pracownik/cy:

.....
.....
.....

³ Należy zaznaczyć znakiem „X”, jeżeli zaszło niewłaściwe zachowanie.

⁴ Wskazać ilość razy wystąpienia niewłaściwego zachowania.

FORMULARZ ZGŁOSZENIA W SPRAWIE

DYSKRYMINACJI

MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO

I. DANE OSOBY ZGŁASZAJĄCEJ

1. Imię i Nazwisko:
2. Zajmowane stanowisko oraz komórka organizacyjna:
3. Numer telefonu:
4. Adres e-mail:

II. Kiedy niewłaściwe zachowanie wystąpiło? Proszę podać przybliżoną datę/okres w jakim dochodziło do niewłaściwych zachowań

III. W związku z jakim kryterium według Pani/ Pana dochodziło do dyskryminacji

L.p.	Kryteria dyskryminacji ze względu na:	Proszę zaznaczyć symbolem „X” właściwe odpowiedzi
1.	płeć	
2.	wiek	
3.	niepełnosprawność	
4.	rasę	
5.	religię	
6.	narodowość	
7.	przekonania polityczne	
8.	przynależność związkową	
9.	pochodzenie etniczne	
10.	wyznanie	
11.	orientację seksualną	
12.	zatrudnienie (na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze)	
13.	Inne	

IV. Proszę wskazać zachowania, które miały miejsce wobec Pani/Pana

LP	Niepożądane zachowanie	Odpowiedź ⁵	Częstotliwość zachowania ⁶
MOLESTOWANIE			
1.	formułowanie niestosownych aluzji i wygłaszanie żartów o podłożu seksualnym		
2.	kierowanie niestosownych uwag odnoszących się do płci		
3.	składanie propozycji o charakterze seksualnym		

⁵ Należy zaznaczyć znakiem „X”, jeżeli zaszło niewłaściwe zachowanie.

⁶ Wskazać ilość razy wystąpienia niewłaściwego zachowania.

DOKUMENTY DOŁĄCZANE DO FORMULARZA ZGŁOSZENIA

- 1)
- 2)
- 3)

.....
(data i podpis osoby zgłaszającej)