

WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA W INSTYTUCIE SYSTEMATYKI I EWOLUCJI ZWIERZĄT POLSKIEJ AKADEMII NAUK

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1.

- Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa (WPA) w Instytucie Systematyki i Ewolucji Zwierząt Polskiej Akademii Nauk (ISEZ PAN) ustala zasady zapobiegające zachowaniom mobbingowym oraz dyskryminacyjnym (w tym także molestowaniu seksualnemu) w miejscu pracy (Art. 94[3], 55 par. 1[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.
- Kodeks pracy).
- Każdy pracownik i doktorant ma obowiązek zapoznać się z WPA i złożyć oświadczenie (załącznik 1 lub 2) do Działu Spraw Pracowniczych i Płac. Podpisane oświadczenie pracodawca dołącza do akt osobowych pracownika i doktoranta.
- Wszelkie przejawy mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w ISEZ PAN nie będą akceptowane przez pracodawcę.

§ 2.

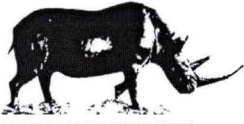
TERMINOLOGIA

Mobbing – działania lub zachowania przełożonego lub współpracownika skierowane przeciwko pracownikowi lub współpracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu pracowników (dalej zdarzenie).

Dyskryminacja – dyskryminacja bezpośrednia (traktowanie w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż innych) lub pośrednia (pozornie neutralne działania, które stwarzają niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystną sytuację dla jednostek lub grup), w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na czas zatrudnienia, wymiar czasu pracy (dalej zdarzenie).

Molestowanie, w tym molestowanie seksualne – forma dyskryminacji przejawiająca się niepożądanym zachowaniem, w tym niepożądanym zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności stworzenie atmosfery zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej wobec tej osoby. Na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (dalej zdarzenie).

Pracodawca – Instytut Systematyki i Ewolucji Zwierząt Polskiej Akademii Nauk (ISEZ PAN), reprezentowany przez dyrektora Instytutu.



Pracownik – osoba pozostająca w stosunku pracy z ISEZ PAN.

Doktorant – osoba wykonująca pracę związaną z rozprawą doktorską w ISEZ PAN.

Komisja Antymobbingowa – organ kolegialny powołany przez dyrektora ISEZ PAN składający się z przedstawiciela pracowników, pracownika działu spraw pracowniczych i płac oraz prawnika Instytutu, którego zadaniem jest rozpatrywanie skarg dotyczących mobbingu i dyskryminacji składanych przez pracowników ISEZ PAN (zwany dalej Komisją).

Pełnomocnik ds. Równego Traktowania – osoba powołana w oparciu o zarządzenie dyrektora, do którego zadań należy m.in. działalność na rzecz pracowników ISEZ PAN narażonych na nierówne traktowanie (zwany dalej Pełnomocnikiem).

Strony postępowania – osoba, która wniosła skargę, osoba wskazana w skardze jako ofiara oraz osoba, co do której zachodzi podejrzenie, że dopuściła się mobbingu lub dyskryminacji.

II. CEL WEWNĘTRZNEJ POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ (WPA)

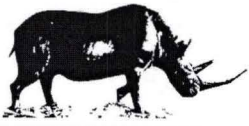
§ 3.

1. Priorytetowym celem wprowadzenia WPA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji wśród pracowników i doktorantów w ISEZ PAN.
2. Pracownicy i doktoranci zobowiązani są do szanowania godności i dóbr osobistych wszystkich osób wykonujących pracę w ISEZ PAN.
3. Pracownicy i doktoranci zobowiązani są do stosowania we wzajemnych stosunkach zasad współżycia społecznego oraz życzliwości i uprzejmości gwarantującej porządek i zachowanie dobrego samopoczucia oraz zdrowia psychicznego wśród współpracowników.
4. Stosowanie mobbingu, dyskryminacji lub molestowania przez pracowników i doktorantów ISEZ PAN stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może być podstawą do zastosowania przez pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach Kodeksu pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę.

III. PROCEDURY

§ 4.

1. Każdy pracownik i doktorant ISEZ PAN, który uzna, że stosowano wobec niego działania lub zachowania mobbingowe, dyskryminacyjne lub o charakterze molestowania ma prawo zgłosić skargę do pracodawcy lub Pełnomocnika.
2. Skarga powinna być sporządzona w formie pisemnej, papierowej lub elektronicznej, opatrzona datą i podpisem pracownika lub doktoranta składającego skargę oraz skierowana bezpośrednio do pracodawcy lub Pełnomocnika.
3. Skarga powinna zawierać:
 - a) wskazanie konkretnych działań i zachowań uznawanych przez pracownika lub doktoranta za przejaw mobbingu, dyskryminacji lub molestowania popartych opisem konkretnych sytuacji, w których miały one miejsce;
 - b) wskazanie okresu, w którym zgłaszane działania lub zachowania miały miejsce;



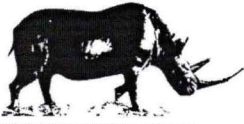
- c) wskazanie pracownika lub doktoranta obwinianego za stosowanie ww. działań i zachowań;
 - d) wskazanie ewentualnych świadków ww. działań lub zachowań;
 - e) wskazanie ewentualnych, innych dowodów, które potwierdzają zaistnienie ww. działań lub zachowań.
4. Zgłoszenia anonimowe nie będą przyjmowane ani rozpatrywane.
 5. Bezpodstawne pomawianie o mobbing jest zabronione i stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co może być podstawą do zastosowania przez pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach Kodeksu pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę.

§ 5.

1. Skarga złożona do Pełnomocnika, zostaje bezzwłocznie przekazana do pracodawcy.
2. Pracodawca po otrzymaniu skargi najpóźniej w ciągu 3 dni roboczych od jej otrzymania przekazuje ją Komisji Antymobbingowej, która ma za zadanie wyjaśnić czy skarga jest zasadna.
3. W sytuacji, w której członek Komisji jest stroną postępowania lub też jest on nieobecny, wyznaczany jest przez pracodawcę rezerwowy członek Komisji.
4. Każdorazowo członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego Komisji. Zadaniem przewodniczącego jest organizacja sprawnego działania Komisji, kontakt z pracodawcą, stronami postępowania, ewentualnymi świadkami w sprawach związanych z organizacją prac Komisji.
5. Komisja w ciągu 30 dni roboczych od otrzymania od pracodawcy skargi analizuje dostarczone dokumenty, rozstrzyga sprawę i zasadność skargi oraz przekazuje pracodawcy ustalenia. Możliwe jest przedłużenie czasu prac Komisji do łącznie 60 dni roboczych w przypadku spraw wymagających wysłuchania większej liczby świadków lub w przypadku niemożliwości zakończenia prac Komisji ze względów niezależnych od członków Komisji.
6. W trakcie prac Komisja przeprowadza rozmowę z każdą ze stron postępowania dotyczącą zgłoszonej skargi. Komisja może przeprowadzić wspólną rozmowę ze stronami postępowania by wyjaśnić niejasności i nieścisłości dotyczące skargi.
7. Jeżeli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, Komisja wzywa ich na posiedzenie. Świadek podpisuje zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w trakcie postępowania.
8. Komisja rozpatruje skargę w sposób obiektywny z zachowaniem zasad bezstronności.
9. Członkowie Komisji są zobowiązani zachować poufność co do wszystkich informacji i pełnej dokumentacji dotyczących postępowania.
10. Komisja sporządza protokół z prowadzonego postępowania i przekazuje go do pracodawcy wraz z rekomendowanym rozstrzygnięciem sprawy i uzasadnieniem.
11. Uzasadnienie rozstrzygnięcia sprawy powinno zawierać wskazania Komisji dotyczące dalszych działań z nim związanych.

§ 6.

1. Pracodawca podejmuje stosowne kroki w celu rozwiązania powstałego zdarzenia biorąc pod uwagę charakter zdarzenia, jego okoliczności oraz wskazania działań przekazane przez Komisję.
2. Pracodawca na podstawie zebranych dowodów może zastosować względem sprawcy lub sprawców upomnienie, naganę oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.



3. W skrajnych przypadkach Pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. Czas przewidziany dla pracodawcy na podjęcie stosownych kroków względem sprawcy lub sprawców nie może być dłuższy niż 30 dni.

IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 7.

1. Ze względu na charakter i specyfikę zdarzeń Komisja Antymobbingowa nie udostępnia protokołu ewentualnym świadkom zdarzenia.
2. Strony postępowania mają wgląd w protokół z zachowaniem anonimowości zeznających świadków zdarzenia.
3. Strony postępowania zapoznają się z uzasadnieniem decyzji w sprawie.
4. Wszelkie wrażliwe dane zawarte w dokumentach podlegają ochronie danych osobowych na podstawie ustawy o ochronie danych osobowych z dnia 10 maja 2018 r.

§ 8.

Pomimo przeprowadzonych procedur i zastosowaniu środków naprawczych strony postępowania mają prawo dochodzić swoich roszczeń na drodze sądowej.

§ 9.

Niniejsza Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Instytucie Systematyki i Ewolucji Zwierząt Polskiej Akademii Nauk wchodzi w życie z dniem **19.06.2024 r.**

Dyrektor ISEZ PAN

Beata Grzywacz (grzywacz@isez.pan.krakow.pl) 12 422 70 06 (wew. 42), pokój 339

Pełnomocnik ds. Równego Traktowania

Joanna Religa-Sobczyk (religa@isez.pan.krakow.pl) 12 422 80 00 (wew. 33), pokój 319

W uzgodnieniu:


Przedstawiciel pracowników

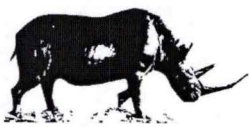
Zatwierdzam:

Dyrektor Instytutu


Dr hab. Beata Grzywacz

Dyrektor Instytutu

Kraków, 19.06.2024 r.



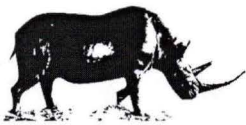
OŚWIADCZENIE

Ja niżej podpisany/a

.....
zatrudniony/a w Instytucie Systematyki i Ewolucji Zwierząt Polskiej Akademii Nauk oświadczam, że
zapoznałem/am się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową w Instytucie Systematyki i Ewolucji
Zwierząt Polskiej Akademii Nauk i zobowiązuję się do przestrzegania
jej postanowień.

Kraków, dnia

.....
(czytelny podpis Pracownika)



OŚWIADCZENIE

Ja niżej podpisany/a

.....
realizujący/a rozprawę doktorską w Instytucie Systematyki i Ewolucji Zwierząt Polskiej Akademii Nauk oświadczam, że zapoznałem/am się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową w Instytucie Systematyki i Ewolucji Zwierząt Polskiej Akademii Nauk i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

Kraków, dnia

.....
(czytelny podpis Doktoranta)