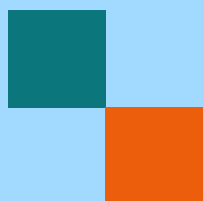


Wewnętrzna polityka antymobbingowa

JERZY ŚWIEBODA

CZĘSTOCHOWSKIE STOWARZYSZENIE ETOH



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego ____

Wewnętrzna polityka antymobbingowa

Postanowienia ogólne

§ 1

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana w dalszej treści WPA, określa procedurę dotyczącą postępowania w sytuacji zaistnienia mobbingu, dyskryminacji a w szczególności molestowania seksualnego oraz prawa i obowiązki przysługujące pracodawcom i pracownikom w takiej sytuacji.

§ 2

Użyte w postanowieniach WPA określenia oznaczają:

mobbing – w rozumieniu art. 943 kodeksu pracy są to 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 współpracownika;

dyskryminacja – w rozumieniu Art. 18. Kp.: Pracownicy powinni być równo traktowani 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

1. Pracodawca - zgodnie z definicją prawną;

2. Pracownik - osoba pozostająca z pracodawcą w stosunku pracy;

3. Ekspert/mediator - należy przez to rozumieć osobę spoza struktury organizacyjnej pracodawcy posiadającą stosowną wiedzę i doświadczenie w sprawach stanowiących naruszenie godności pracowników w szczególności z zakresu lobbingu, molestowania seksualnego oraz dyskryminacji;

4. Komisja Antymobbingowa - organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing i dyskryminację.

§ 3

1. Każdy pracownik podlega zaznajomieniu się z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA dołącza się do akt osobowych pracownika.

Przeciwdziałanie mobbingowi

§ 4

Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem, dyskryminacją a w szczególności molestowaniem seksualnym nie będą tolerowane przez pracodawcę.

W celu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji a w szczególności molestowaniu seksualnego podejmuje się działania polegające na:

- 1) promowaniu zgodnych z zasadami współżycia społecznego zachowań w relacjach między pracownikami,
- 2) upowszechnianiu wiedzy na temat mobbingu, metod jego zapobieganiu, konsekwencji jego wystąpienia.

§ 5

Skarga

1. Każdemu pracownikowi, który uważa, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji a w szczególności molestowania seksualnego przysługuje prawo złożenia skargi do pracodawcy.
2. Skarga powinna być: sporządzona na piśmie, opatrzona datą, podpisana przez pracownika.
3. W skardze pracownik powinien: określić jakie działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników są mobbingiem lub dyskryminacją, wskazać imię i nazwisko osoby lub osób, które jego zdaniem są sprawcami mobbingu, dyskryminacji a w szczególności molestowania seksualnego, podać uzasadnienie i przytoczyć dowody, że przedstawione przez pracownika działania lub zachowania rzeczywiście mają/miały miejsce.

§ 6

Mediacja

1. Każdy pracownik, który uważa, iż stał się adresatem zachowań zabronionych przez prawo lub pracodawcę, a w szczególności noszących znamiona molestowania, molestowania seksualnego lub/l mobbingu oraz dyskryminacji może zwrócić się o przeprowadzenie mediacji do:

- a. swojego bezpośredniego przełożonego lub
- b. eksperta

2. W przypadku zakończenia mediacji osiągnięciem porozumienia, czego wyrazem jest zgodne pisemne oświadczenie objętych nim pracowników, zgodnie z którym okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione i nikt nie wnosi z tego powodu dalszych zarzutów lub też zgodnego ustalenia, że zabronione zachowania nie miały miejsca lub/i nie będą kontynuowane, osoba prowadząca mediację sporządza notatkę.

3. W notatce nie należy przytaczać szczegółów okoliczności sprawy a jedynie konkluzję.

4. Notatkę podpisują strony oraz osoba prowadząca mediację.

5. Notatkę przekazuje się do działu kadr pracodawcy.

6. Notatka nie ma charakteru wiążącego dla pracodawcy jeżeli stwierdzi, iż zjawisko zabronione w miejscu pracy wystąpiło.

7. Jeżeli nie udało się osiągnąć porozumienia między stronami lub/i sprawa nie została ostatecznie wyjaśniona osoba prowadząca mediację sporządza i podpisuje notatkę, w której wskazuje okoliczności sprawy a także przyczyny, z których sprawy nie udało się wyjaśnić lub/i zakończyć oraz przekazuje sprawę do Komisji Antymobbingowej.

§ 7

Komisja Antymobbingowa

1. Pracodawca po otrzymaniu prawidłowo sporządzonej i złożonej skargi przez pracownika, w ciągu 3 dni roboczych powołuje komisję antymobbingową, zwaną w dalszej treści komisją.

2. W skład komisji wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników oraz osoba wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.

3. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.

4. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy(ów) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.

5. Z posiedzenia komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.

Po przekazaniu protokołu, o którym mowa w ust. 8 Komisja Antymobbingowa ulega rozwiązaniu.

6. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawnione publicznie.

7. Po przekazaniu protokołu, o którym mowa w ust. 8 Komisja Antymobbingowa ulega rozwiązaniu.

8. Pracownicy będących stronami postępowania informowani są jedynie o wnioskach końcowych 9.

W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy(ów) mobbingu lub dyskryminacji pracodawca może zastosować upomnienie lub naganę oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.

10. Zarówno strona skarżąca, jak i oskarżana ma prawo do odwołania się od decyzji jak zapadła w wyniku dochodzenia, bowiem prawidłowe procedury dyscyplinarne powinny przewidywać możliwość, że skarga była nieuzasadniona.

§ 8

1. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.

2. Pracodawca może w miarę możliwości przenieść poszkodowanego pracownika na jego wniosek lub za jego zgodą na inne stanowisko pracy.

Postanowienia końcowe

§ 9

W sprawach nieuregulowanych WPA do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

§ 10

Wewnętrzna polityka antymobbingowa wchodzi w życie od dnia podania jej do wiadomości pracowników.

CEL

Celem wewnętrznych polityk i komisji antymobbingowych jest:

- zwiększenie świadomości i zrozumienia problemu nękania i przemocy w miejscu pracy, działanie umożliwiające zidentyfikowanie, zapobieganie oraz sposoby rozwiązywania problemów związanych z mobbingiem i dyskryminacją w pracy.
- jasne określenie procedur podkreślających, że mobbing i dyskryminacja nie będą tolerowane.
- jasne określenie procedur według których należy postępować w razie wystąpienia takich przypadków .

Odpowiednie procedury winny być oparte na poniższych elementach, ale nie powinny się do nich ograniczać.

- Skargi powinny być rozpatrywane i badane bez zbędnej zwłoki.
- W interesie stron leży postępowanie z największą i należytą dyskrecją mające chronić prywatność i godność wszystkich zainteresowanych.
- Skargi powinny być uzasadnione szczegółowymi informacjami.
- Dokonywanie oceny stanu faktycznego z zachowaniem zasad obiektywności i poufności postępowania,
- Żadna informacja nie może być ujawniona stronom niezaangażowanym w sprawie.
- Strony powinny być wysłuchane w sposób bezstronny i traktowane sprawiedliwie.
- Nie należy tolerować fałszywych oskarżeń i pomówień.
- Eksperci jako pomoc zewnętrzną mogą być użyteczni.
- Zapewnienie pomocy psychologicznej, służb medycyny pracy oraz zewnętrznych programów terapeutycznych. dla pokrzywdzonego przestępstwem.

Podsumowanie

Mobbing i dyskryminacja jest nieakceptowanym zachowaniem osób lub grupy a celem lub skutkiem tych działań jest naruszenie godności danej osoby, wpływ na jej zdrowie oraz stworzenie wrogiej atmosfery w pracy.



Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

