

WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDISKRYMINACYJNA

w Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna określa zasady przeciwdziałania zjawiskom mającym znamiona mobbingu oraz dyskryminacji w Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć oraz tryb postępowania antymobbingowego i antydyskryminacyjnego. Zasady te wynikają z przepisów prawa – tj. art. 94 § 1 k.p. oraz art. 18(3a) k.p., zobowiązującego pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy.

§ 2

Użyte w niniejszym dokumencie określenia oznaczają:

1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna – zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i przejawom dyskryminacji w Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć;

2. **mobbing** – są to działania lub zachowania dotyczące pracownika/czki lub współpracownika/czki skierowane przeciwko pracownikowi/czce lub współpracownikowi/czce, polegające na uporczywym i długotrwałym (co najmniej 6 miesięcy) nękananiu lub zastraszaniu pracownika/czki lub współpracownika/czki, wywołujące u niego/niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie osoby, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników/czek. Do takich zachowań należą m.in.:

- a) obrażanie i złośliwości skierowane wobec wybranego pracownika/czki lub współpracownika/czki;
- b) ignorowanie i lekceważenie pracownika/czki lub współpracownika/czki;
- c) stosowanie gróźb i poniżanie;
- d) zlecanie bezsenownych czynności, celowe obarczanie pracownika/czki lub współpracownika/czki zadaniami powyżej jego możliwości lub kwalifikacji lub w takiej ilości, że nie jest możliwe ich wykonanie w określonym okresie czasu;
- e) celowe izolowanie pracownika/czki lub współpracownika/czki od członków/kiń zespołu;
- f) przejawianie wobec pracownika/czki lub współpracownika/czki zachowań o podtekście seksualnym
- g) stosowanie agresji słownej i/lub fizycznej i inne.

3. **dyskryminacja** – niepożądane działania lub zachowania, także jednorazowe, sprowadzające się do nierównego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie

etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na formę lub/i czas zatrudnienia (umowa o pracę na czas określony/nieokreślony; umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowy o współpracy, umowa o wolontariat) albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej (odnoszącej się do konkretnego pracownika), jak i pośredniej (odnoszącej się do grupy pracowników), w tym również:

a) niepożądane zachowanie, również jednorazowe, także o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika/czki lub współpracownika/czki, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osobistej i stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, na które mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;

c) działanie, także jednorazowe, polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.

4. **pracodawca** – Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć;

5. **pracownik/czka** – osoba pozostająca w stosunku pracy ze Związkiem Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć bez względu na formę, rodzaj pracy i zajmowane stanowisko;

6. **współpracownik/czka** – osoba zatrudniona przez Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć na podstawie umowy cywilnoprawnej, umowy o wolontariat lub umowy o współpracy;

7. **Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna**, zwana dalej „**Komisją**” – organ kolegialny powoływany przez Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć do rozpatrywania złożonych pisemnie skarg o mobbing i dyskryminację oraz przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji;

10. **Koordinator/ka ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji**, zwany dalej „**Koordinatorem/ką**” – osoba powoływana przez Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć, której głównym zadaniem jest przyjmowanie i wstępne badanie zgłoszeń o mobbing i dyskryminację.

II. Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej

§ 3

Celem Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć jest:

1. przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu i dyskryminacji;
2. wspieranie działań zmierzających do tworzenia i wzmocnienia pozytywnych relacji interpersonalnych pomiędzy pracownikami/czkami i współpracownikami/czkami;
3. podejmowanie czynności wyjaśniających w przypadku zgłoszenia działań lub zachowań o charakterze mobbingu i dyskryminacji;

4. określenie odpowiedzialności osób będących sprawcami/czyniami mobbingu i dopuszczających się dyskryminacji.

III. Zasady Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej

§ 4

1. Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć nie akceptuje jakichkolwiek działań oraz zachowań będących mobbingiem i dyskryminacją ani żadnych innych form przemocy psychicznej, stosowanych wobec pracowników/czek lub współpracowników/czek oraz podejmuje wszelkie przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa działania, by środowisko osób pracujących i współpracujących ze Związkiem Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć było wolne od mobbingu i dyskryminacji;

2. Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć prowadzi aktywną politykę przeciwko mobbingowi oraz dyskryminacji, polegającą w szczególności na podejmowaniu działań:

a) **prewencyjnych**, których celem jest przeciwdziałanie mobbingowi oraz dyskryminacji, szczególnie poprzez prowadzenie polityki informacyjnej i edukacyjnej oraz monitorowanie sytuacji z tego zakresu wśród pracowników/czek i współpracowników/czek;

b) **interwencyjnych**, zmierzających do niezwłocznego eliminowania mobbingu lub dyskryminacji, niwelowania ich skutków, podejmowania adekwatnych działań w stosunku do osób odpowiedzialnych za takie zachowania oraz zapobiegania takim zjawiskom w przyszłości;

3. Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć zobowiązany jest do udzielania niezbędnej pomocy ofiarom mobbingu i dyskryminacji;

4. Wszyscy przełożeni, pracownicy/czki i współpracownicy/czki zobowiązani są do budowania pozytywnych relacji opartych na zasadach współzycia społecznego, wzajemnym szacunku, tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej, a także niepodejmowania działań noszących znamiona mobbingu oraz dyskryminacji i przeciwdziałania ich stosowaniu;

5. Bezpośredni przełożeni/one pracowników/czek oraz osoby odpowiedzialne za współpracę ze współpracownikami/czkami zobowiązani są do przeciwdziałania zachowaniom noszącym znamiona mobbingu i dyskryminacji oraz reagowania na tego typu przejawy;

6. Zabronione jest bezpodstawne pomawianie o mobbing i dyskryminację, a w przypadku wystąpienia tego typu zachowań może ono skutkować wszczęciem postępowania zgodnie z uregulowaniami niniejszej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej;

7. Nie uznaje się za mobbing krytycznej oceny pracy wyrażanej przez przełożonego/ną lub osobę odpowiedzialną za współpracę ze współpracownikami/czkami w celu zapewnienia prawidłowej organizacji pracy, jeżeli nie jest ona poniżająca dla pracownika/czki lub

współpracownika/czki. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem;

8. Każdy członek/kini grupy pracowników/czek i współpracowników/czek Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć, który/a czuje się ofiarą mobbingu lub dyskryminacji, ma prawo żądać podjęcia przez Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć działań zmierzających do wyeliminowania tych zjawisk, zniwelowania ich skutków oraz zastosowania przewidzianych przez przepisy prawa sankcji wobec osób dopuszczających się danego naruszenia;

9. Osoby dopuszczające się mobbingu lub dyskryminacji podlegają odpowiedzialności przewidzianej przez obowiązujące przepisy prawa, a w szczególności przepisy kodeksu pracy, kodeksu karnego oraz kodeksu cywilnego;

10. Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć zobowiązany jest do organizowania okresowych szkoleń z zakresu zagadnień dotyczących mobbingu i dyskryminacji lub innych form propagujących w/w tematykę w środowisku pracy.

IV. Postępowanie antymobbingowe i antydyskryminacyjne

§ 5

1. Każdemu pracownikowi/czce i współpracownikowi/czce, który/a uzna, że został poddany/a mobbingowi i wobec niego/niej wystąpiły zachowania dyskryminacyjne lub został/a bezpodstawnie pomówiony/a o mobbing i dyskryminację, przysługuje prawo pisemnego powiadomienia o tym fakcie pracodawcy. Powiadomienie powinno zostać złożone z zachowaniem ścieżki służbowej w formie pisemnej, z wykorzystaniem wzoru zgłoszenia stanowiącego **załącznik nr 1** do niniejszej Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej. Jeżeli sprawa dotyczy przełożonych, w tym osób pełniących funkcje kierownicze lub członków/kiń zarządu, pracownik/czka lub współpracownik/czka może złożyć powiadomienie bezpośrednio do

2. W przypadku pracowników/czek lub współpracowników/czek zgłoszenie należy złożyć u Koordynatora/ki ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji;

3. Zgłoszenie powinno zawierać wszystkie fakty istotne dla sprawy, szczególnie wskazanie sprawcy/czyni bądź sprawców/czyń mobbingu i dyskryminacji, podanie konkretnych zachowań i działań uznanych przez pracownika/czkę lub współpracownika/czkę za noszące znamiona mobbingu i dyskryminacji, dowody potwierdzające przytoczone fakty i zdarzenia oraz wskazanie ewentualnych świadków/kiń. Powiadomienie musi być opatrzone datą i podpisem osoby zgłaszającej;

5. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy Koordynatora/ki ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji zgłoszenie powinno być złożone do jego/jej przełożonego;

6. Koordynator/ka po przyjęciu zgłoszenia bada je wstępnie i przeprowadza niezwłocznie rozmowę z osobą zgłaszającą z zachowaniem zasady poufności, niezależności, neutralności i bezstronności;

8. Koordynatora/kę ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji powołują i odwołują przedstawiciel/ka pracodawcy oraz przedstawiciel/ka pracowników/czek i współpracowników/czek określając szczegółowy zakres jego/jej obowiązków (**załącznik nr 5**);

9. Koordynator/ka przekazuje zarządowi Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć roczne sprawozdanie z wnioskami dotyczącymi możliwych działań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji;

10. Poinformowany o mobbingu i przejawach dyskryminacji pracodawca może:

a) w przypadku pracowników/czek, jeżeli występowanie mobbingu i dyskryminacji nie budzi wątpliwości, zastosować wobec sprawcy/czyni lub sprawców/czyń sankcje przewidziane przepisami kodeksu pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę;

b) w przypadku współpracowników/czek, jeżeli występowanie mobbingu i dyskryminacji nie budzi wątpliwości, zastosować sankcje określone w przepisach kodeksu cywilnego;

c) przekazać sprawę do powołanej do tego celu Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w ciągu maksymalnie 10 dni roboczych od dnia złożenia powiadomienia w przypadku uprawdopodobnienia okoliczności świadczących o możliwości wystąpienia mobbingu i zachowań dyskryminacyjnych.

11. Powiadomienia anonimowe nie podlegają rozpatrzeniu.

§ 6

1. Komisję Antymobbingową i Antydyskryminacyjną powołują przedstawiciel/ka pracodawcy i przedstawiciel/ka pracowników/czek i współpracowników/czek;

2. Komisja jest organem kolegialnym o bezstronnym charakterze, w skład którego wchodzi:

a) przedstawiciel/ka pracodawcy jako przewodniczący/a;

b) dwóch/dwie przedstawicieli/ki z grupy pracowników/czek i współpracowników/czek.

3. Wskazane jest posiadanie przez członków/kinie Komisji wiedzy i/lub doświadczenia w zakresie prawa pracy, w tym problematyki mobbingu, dyskryminacji i przeciwdziałania mobbingowi i zachowaniom dyskryminacyjnym;

4. Członków/kinie Komisji powinna wyróżniać nieposzlakowana opinia, a ich praca w Komisji powinna charakteryzować się bezstronnością i obiektywnością;

5. Członkami/kiniami Komisji nie mogą być:

- 1) osoba dokonująca zgłoszenia mobbingu lub dyskryminacji;
- 2) osoba lub osoby wskazane w zgłoszeniu jako sprawca/czyni lub sprawcy/czynie mobbingu lub dyskryminacji;

6. W przypadku pozostawania członka/kinie Komisji w stosunku prawnym lub faktycznym ze składającym/cą powiadomienie lub domniemanym sprawcą/czynią, mogącym budzić wątpliwości co do jego/jej bezstronności – członek/kinie zostaje wyłączony/a z postępowania;

7. Komisja wyłącza członka/kinie Komisji z postępowania na jego/jej żądanie lub na wniosek strony, jeżeli istnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności członka/kinie Komisji w danej sprawie;

8. O wyłączeniu członka/kinie Komisji z postępowania rozstrzyga Komisja w składzie pozostałych członków/kinie;

9. W przypadku wyłączenia członka/kinie Komisji z postępowania wyznacza się nowego/ą członka/kinie Komisji do rozpoznania sprawy;

10. W celu zapewnienia pełnej obiektywności członkowie/kinie Komisji przy każdym prowadzonym postępowaniu składają oświadczenie według wzoru stanowiącego **załącznik nr 2** do niniejszej Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej.

§ 7

1. Przewodniczący/a Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej organizuje jej prace oraz jest odpowiedzialny/a za prawidłowe funkcjonowanie Komisji;

2. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie/kinie Komisji;

3. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawniane publicznie;

4. Osoby biorące udział w sprawie mają obowiązek zachowania w tajemnicy wszelkich uzyskanych w trakcie prowadzonego postępowania informacji, a także nie mogą kopiować ani rozpowszechniać dokumentacji sprawy. W przypadku niedotrzymania tego obowiązku przewodniczący/a lub członek/kinie zostaje usunięty/a z Komisji;

5. Obsługa administracyjna Komisji oraz przechowywanie dokumentacji prowadzonych spraw są realizowane przez dział administracji Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć.

§ 8

1. Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna rozpatruje sprawę w terminie 21 dni od dnia jej przekazania do przewodniczącego/ej, a gdy okoliczności sprawy uniemożliwiają załatwienie jej w tym terminie, Komisja może przedłużyć rozpatrzenie sprawy do jednego miesiąca;

3. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Komisja, zwykłą większością głosów podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia i przygotowuje pisemną opinię w tej sprawie wraz z uzasadnieniem;

4. W ciągu 14 dni od zakończenia postępowania przewodniczący/a Komisji przekazuje opinię wraz z uzasadnieniem zarządowi Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć . Pismo tej samej treści otrzymują zgłaszający/a oraz domniemany/a sprawca/czyni lub sprawcy/czynie.

§ 9

1. Na podstawie opinii Komisji zarząd Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu się, w tym może wobec sprawcy/czyni lub sprawców/czyń zastosować sankcje zgodne z obowiązującymi przepisami prawa;

2. Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć podejmuje także działania zmierzające do udzielenia poszkodowanemu pracownikowi/czce lub współpracownikowi/czce koniecznej pomocy i wsparcia, w tym psychologicznego lub prawnego;

3. W przypadku stwierdzenia przez Komisję, że działania nie miały znamion mobbingu lub dyskryminacji, Związek Stowarzyszeń Polska Zielna Sieć uznaje zgłoszenie za nieuzasadnione.

V. Postanowienia końcowe

§ 10

1. Każdy członek/kini zarządu, pracownik/czka i współpracownik/czka Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć ma obowiązek zapoznać się z Polityką Antymobbingową i Antydyskryminacyjną, co potwierdza złożeniem stosownego, pisemnego oświadczenia:

a) pracownicy/czki i współpracownicy/czki składają oświadczenie stanowiące **załącznik nr 3** do niniejszej Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej;

b) członkowie/kinie zarządu składają oświadczenie stanowiące **załącznik nr 4** do niniejszej Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej.

2. Przełożeni/one zobowiązani/e są do zapoznania podległych pracowników/czek, i współpracowników/czek z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w terminie miesiąca od dnia wejścia jej w życie;

3. Oświadczenia przekazywane są do działu administracji Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć, który przechowuje je w aktach osobowych;

4. Podczas zatrudniania nowych pracowników/czek i współpracowników/czek dział administracji Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć zapoznaje ich/je z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową i Antydyskryminacyjną i zamieszcza stosowne oświadczenia w aktach osobowych.

5. Rejestr powiadomień o mobbingu i wszelkich przejawach dyskryminacji, sprawozdań Koordynatora/ki ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz przechowywanie dokumentacji z tego zakresu prowadzi dział administracji.

§ 11

Prowadzone przez Komisję Antymobbingową i Antydyskryminacyjną postępowanie w sprawie powiadomień o stosowaniu mobbingu i zachowań dyskryminacyjnych nie wyklucza możliwości skierowania sprawy przez każdą ze stron na drogę postępowania sądowego.

Załącznik nr 1

Data dokonania zgłoszenia:

Imię i nazwisko osoby dokonującej zgłoszenia:

Stanowisko osoby dokonującej zgłoszenia:

ZAWIADOMIENIE O PRZYPADKU MOBBINGU/ DYSKRYMINACJI

Opis okoliczności, które zgłaszający/a uznaje za przejaw mobbingu lub dyskryminacji (ze wskazaniem imion i nazwisk osoby lub osób, które mogą być sprawcami/czyniami mobbingu lub dyskryminacji:

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

Imiona lub nazwiska osób, które mogły być świadkami/kiniami opisanych powyżej okoliczności:

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

Oświadczam, że opisane powyżej informacje są zgodne z moją najlepszą wiedzą i nie stanowią bezpodstawnego pomówienia.

.....

Podpis osoby dokonującej zgłoszenia

Załącznik nr 2

do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej

Warszawa, dnia.....

.....
(imię i nazwisko członka/kini Komisji)

.....
(stanowisko)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że w związku z powołaniem mojej osoby w skład Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej, zajmującej się sprawą powiadomienia o zaistnieniu sytuacji mającej znamiona mobbingu lub dyskryminacji, złożonego przez

.....
.....

1. nie jestem małżonkiem/ką, krewnym/ą lub powinowatym/ą żadnej z osób, których dotyczy postępowanie ani nie pozostaję z nimi w stosunku prawnym lub faktycznym, które mogłyby budzić wątpliwości co do mojej bezstronności;
2. zachowam w tajemnicy wszelkie uzyskane w trakcie prowadzonego postępowania informacje, a także nie będę kopiować ani rozpowszechniać dokumentacji sprawy.

.....
(czytelny podpis członka/kini Komisji)

Załącznik nr 3

do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej

Warszawa, dnia.....

.....

(imię i nazwisko pracownika/czki lub współpracownika/czki)

.....

(stanowisko)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/am się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową i Antydyskryminacyjną wprowadzoną w Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć w dniu i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

.....

(data i czytelny podpis pracownika/czki lub współpracownika/czki)

Załącznik nr 4

do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej

Warszawa, dnia.....

.....

(imię i nazwisko członka/kini zarządu Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/am się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową i Antydyskryminacyjną wprowadzoną w Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć w dniu i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

.....

(data i czytelny podpis członka/kini zarządu Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć)

Załącznik nr 5

Zakres obowiązków Koordynatora/ki ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

1. przyjmowanie zgłoszeń dot. naruszeń Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej;
2. przeprowadzenie wstępnej analizy zgłaszanej sprawy oraz przeprowadzenie wstępnej rozmowy ze zgłaszającym/cą;
3. przekazanie wniosków wynikających z pkt. 2 pracodawcy;
4. opracowanie raportu rocznego dot. ewentualnych naruszeń Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej oraz prowadzonych w ramach niniejszej polityki działań prewencyjnych i edukacyjnych.