

**Wewnętrzna polityka
przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji, molestowania
i molestowania seksualnego
w Centrum Astronomicznym im. M. Kopernika PAN**

**Rozdział I
Postanowienia ogólne**

§ 1

Celem wewnętrznej polityki przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego w Centrum Astronomicznym im. M. Kopernika PAN, zwanej dalej „Polityką antymobbingową”, jest:

- 1) przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego;
- 2) określenie zasad postępowania w przypadku zaistnienia zjawisk mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego;
- 3) wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między osobami zatrudnionymi w Centrum Astronomicznym im. M. Kopernika PAN.

§ 2

Ilekroć w Polityce antymobbingowej jest mowa o:

- 1) **pracodawcy** - rozumie się przez to Centrum Astronomiczne im. M. Kopernika PAN;
- 2) **pracownika** - rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Centrum Astronomicznym im. M. Kopernika PAN;
- 3) **przełożonym** - rozumie się przez to osobę, która ze względu na zajmowane stanowisko w strukturze organizacyjnej pracodawcy lub na mocy udzielonych mu pełnomocnictw sprawuje nadzór nad czynnościami służbowymi innych pracowników;
- 4) **mobbingu** - rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu 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;
- 5) **dyskryminacji** - rozumie się przez to bezpośrednie lub pośrednie nierówne, gorsze, niesprawiedliwe traktowanie pracownika lub grupy pracowników ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, w szczególności: płeć, tożsamość płciową, kolor skóry (rasę), pochodzenie narodowe lub etniczne, religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek, orientację

- seksualną, przekonania polityczne, przynależność związkową, status społeczny i ekonomiczny, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony;
- 6) **molestowaniu** - rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
 - 7) **molestowaniu seksualnym** - rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, na które mogą składać się elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne;
 - 8) **Polityce antymobbingowej**, rozumie się przez to zasady przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w Centrum Astronomicznym im. M. Kopernika PAN;
 - 9) **skardze** - rozumie się przez to zgłoszenie pracownika, wskazujące na stosowanie wobec niego lub innych pracowników/innego pracownika działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego;
 - 10) **Komisji Antymobbingowej**, zwanej dalej „**Komisją**” - rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez Dyrektora Centrum Astronomicznego im. M. Kopernika PAN do rozpatrywania skarg;
 - 11) **rzeczniku praw pracowniczych** - rozumie się przez to wyznaczoną przez pracodawcę osobę, do której można odwoływać się w sprawach naruszania Polityki antymobbingowej.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

§ 3

1. Pracodawca nie akceptuje mobbingu, ani żadnych innych form przemocy, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego.
2. Pracodawca bezwzględnie zakazuje wszelkich działań i zachowań noszących cechy mobbingu, dyskryminacji, molestowania czy molestowania seksualnego.
3. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy Centrum Astronomicznego im. M. Kopernika PAN było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego, w szczególności poprzez:
 - 1) promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami;
 - 2) upowszechnianie wiedzy na temat zjawisk mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia;

- 3) monitorowanie problematyki mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego oraz stosowania procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w praktyce.
4. Zobowiązuje się pracowników do:
 - 1) przestrzegania Polityki antymobbingowej i przeciwdziałania stosowaniu przemocy przez inne osoby;
 - 2) podejmowania starań na rzecz stosowania zasad współżycia społecznego w relacjach z innymi pracownikami, w tym poszanowanie ich godności i dóbr osobistych;
 - 3) unikania stosowania zachowań niepożądanych w miejscu pracy wobec pracowników lub innych osób, a w szczególności prowadzących do mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego;
 - 4) reagowania na zachowania niepożądane osób trzecich, w szczególności prowadzące do mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego, w tym odmawiania współudziału lub wspierania działań, których elementem są zachowania niepożądane.
5. Dodatkowo zobowiązuje się przełożonych do:
 - 1) rozwiązywania konfliktów z pracownikami lub pomiędzy podległymi pracownikami bez zbędnej zwłoki;
 - 2) dawania przykładu właściwej postawy swoim własnym zachowaniem;
 - 3) wykazywania otwartości na informacje zwrotne przekazywane przez pracowników;
 - 4) zgłaszania pracodawcy wszelkich przypadków problemów związanych z relacjami, które wymagają interwencji ze strony pracodawcy.
6. Stosowanie mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego lub stwarzanie sytuacji zachęcających do takich zachowań może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
7. Każdy, kto poweźmie wiadomość o stosowaniu mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego u pracodawcy jest zobowiązany do powiadomienia o tym fakcie przełożonego lub pracodawcę.

Rozdział III

Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne

§ 4

1. Każdemu pracownikowi, który pozostaje w przekonaniu, że stosowano wobec niego działania lub zachowania mające charakter mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego przysługuje prawo złożenia skargi do Dyrektora Centrum Astronomicznego im. M. Kopernika PAN lub rzecznika praw pracowniczych.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy, bądź sprawców działania niepożądanego. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą. Skargom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu.

3. Pracownik nie może być z powodu złożenia skargi szykanowany lub dyskryminowany.
4. W przypadku, gdy pracownik wskazany w skardze, o którym mowa w ust. 3, wobec którego podjęto działania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego nie wyrazi zgody na przeprowadzenie postępowania antymobbingowego lub antydyskryminacyjnego, postępowania nie wszczyna się. W takim przypadku Dyrektor lub osoba przez niego wyznaczona, dokonuje oceny sytuacji i podejmuje działania zapobiegawcze.

§ 5

1. Postępowanie w sprawie skargi prowadzi Komisja, każdorazowo powoływana przez Dyrektora Centrum Astronomicznego im. M. Kopernika PAN.
2. W skład Komisji wchodzi:
 - 1) Dyrektor Centrum Astronomicznego im. M. Kopernika PAN lub upoważniony do tej czynności przedstawiciel pracodawcy, jako przewodniczący,
 - 2) przedstawiciel pracowników jako z-ca przewodniczącego,
 - 3) przedstawiciel wskazany przez skarżącego jako członek komisji.
3. Członkiem Komisji nie może być:
 - 1) osoba, której dotyczy skarga;
 - 2) kierownik komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony skarżący pracownik;
 - 3) bezpośredni podwładny osoby, której skarga dotyczy;
 - 4) osoba, co do której jest lub kiedykolwiek było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się działań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego.
4. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi.
5. W pracach Komisji może uczestniczyć, o ile zachodzi uzasadniona potrzeba, także inna osoba wskazana/zaakceptowana przez Dyrektora, w szczególności mająca przygotowanie z zakresu psychologii pracy i rozwiązywania konfliktów społecznych.
6. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
7. Każdy z członków Komisji zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności.
8. Pracodawca na wniosek strony postępowania lub na wniosek przewodniczącego Komisji wyłącza członka Komisji od udziału w postępowaniu, jeżeli zostaną uprawdopodobnione okoliczności, które mogą budzić wątpliwości, co do jego bezstronności. W przypadku wyłączenia członka komisji nowego członka wskazuje Dyrektor.
9. Jeśli w toku postępowania zaistnieje potrzeba wysłuchania świadków, Komisja wzywa ich na posiedzenie. Z czynności przesłuchania świadka sporządzany jest protokół, który winien być, po przeczytaniu, podpisany przez świadka. Świadcami mogą być pracownicy wskazani przez strony postępowania, a także inni pracownicy, jeżeli Komisja uzna, że występuje potrzeba ich wysłuchania w sprawie. Każdy świadek jest wysłuchiwany w obecności Komisji, ale pod nieobecność innych świadków oraz stron postępowania. Strony mogą się zapoznać z wyjaśnieniami świadków zawartymi w protokole, podpisanym przez świadka.

10. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja rozstrzyga zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.
11. Jeżeli w wyniku postępowania strony ustalą, że przyczyną skargi jest typowy konflikt lub nieporozumienie z powodu błędów w komunikacji międzyludzkiej, które można zakończyć przez dobrowolne osiągnięcie wzajemnie akceptowalnego porozumienia, postępowanie kończy się spisaniem protokołu zawierającego porozumienie. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia pomiędzy stronami, postępowanie kończy się spisaniem protokołu, w którym stwierdza się brak porozumienia i jego powody, określając stanowiska stron postępowania odnośnie możliwości rozwiązania konfliktu.
12. Protokół z posiedzenia Komisji przekazywany jest w terminie 7 dni skarżącemu i osobie, której dotyczy skarga, celem zapoznania, co należy potwierdzić własnoręcznym podpisem.
13. Członkom Komisji na czas pracy Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
14. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia wyznaczony przez Dyrektora pracownik Sekretariatu Naukowego, który w szczególności:
 - 1) protokołuje posiedzenia Komisji,
 - 2) gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem, przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono postępowanie.
15. Dokumentacja, o której mowa w ust. 14 pkt. 2 przechowywana jest:
 - 1) w szafie metalowej, która podlega plombowaniu lub w sejfie – w przypadku dokumentacji papierowej;
 - 2) na służbowych kontach członków Komisji oraz osoby sprawującej obsługę administracyjną posiedzeń Komisji – w przypadku dokumentów w formie plików elektronicznych. Dokumenty te przechowywane są w sposób zapewniający ich poufność i uniemożliwiający zapoznanie się z nimi osobom trzecim.

§ 6

W miarę posiadanych możliwości, pracodawca powinien przenieść skarżącego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na stanowisko pracy w innej komórce organizacyjnej.

§ 7

W przypadku, gdy skarga dotyczy Dyrektora CAMK PAN, wszelkie obowiązki Dyrektora wskazane w niniejszej procedurze przejmuje na czas trwania postępowania Z-ca Dyrektora ds. naukowych.

Rozdział IV

Przyczyny uniemożliwiające prowadzenie postępowania

§ 8

1. Postępowania nie prowadzi się, jeżeli:
 - 1) skarżący nie uzupełni skargi we wskazanym terminie;
 - 2) ustał stosunek pracy którejkolwiek ze stron postępowania albo podjęto czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy;
 - 3) o ten sam czyn lub na tej samej podstawie faktycznej toczyło się lub toczy postępowanie przed sądem.

§ 9

1. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy stron postępowania, czynności wyjaśniających nie prowadzi się do czasu stawienia się pracownika w pracy.
2. W przypadku długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy członka Komisji:
 - 1) będącego przedstawicielem skarżącego – na wniosek strony,
 - 2) będącego przedstawicielem Dyrektora – na wniosek Dyrektora:
 - a) postępowanie nie jest kontynuowane,
 - b) w skład Komisji zostaje powołana inna osoba, wskazana odpowiednio: przez stronę postępowania lub Dyrektora.

Rozdział V

Postępowanie w przypadku stwierdzenia mobbingu lub dyskryminacji

§ 10

1. W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu oraz do ukarania sprawcy/sprawców.
2. W rażących przypadkach mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami mobbingu stosunek pracy.