



## POLITYKA ZAPOBIEGANIA MOBBINGOWI I/LUB DYSKRYMINACJI W PSONI KOŁO W GDAŃSKU

### Postanowienia ogólne

#### §1

Polityka zapobiegania mobbingowi i/lub dyskryminacji, określa procedurę dotyczącą postępowania w sytuacji zaistnienia mobbingu i/lub dyskryminacji i innych zjawisk niepożądanych w relacjach interpersonalnych oraz prawa i obowiązki przysługujące w takiej sytuacji pracownikom Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną koło w Gdańsku.

#### §2

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

1. **mobbing** – w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> 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 współpracowników;
2. **dyskryminacja** – nierówne traktowanie pracownika w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych obejmujące dyskryminację bezpośrednią, dyskryminację pośrednią, molestowanie, molestowanie seksualne, zachęcanie do dyskryminacji, dyskryminację przez asocjacje oraz odmowę racjonalnych usprawnień
3. **pracodawca** – Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną koło w Gdańsku, PSONI;
4. **pracownik** – osoba pozostająca z pracodawcą w stosunku pracy
5. **komisja antymobbingowa i antydyskryminacyjna** – organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing, dyskryminację
6. **sprawca/sprawcy** – pracownik lub pracownicy, którzy zgodnie z posiadanymi informacjami w ocenie skarżącego dopuścili się mobbingu, dyskryminacji
7. **skarga** – pisemne powiadomienie pracodawcy o podejrzeniu zaistnienia okoliczności mających znamiona mobbingu, dyskryminacji lub innych zjawisk niepożądanych w relacjach interpersonalnych z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa i poufności;
8. **skarżący** – pracownik, który we własnym imieniu informuje, że wobec niego dochodzi do zachowań stanowiących mobbing,



9. **zasada bezpieczeństwa i poufności** – przetwarzanie danych i informacji zawartych w skardze w sposób zapewniający bezpieczeństwo przed niedozwolonym przetwarzaniem, utratą, zniszczeniem.

#### §3

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

#### Przeciwdziałanie mobbingowi i/lub dyskryminacji

#### §4

1. Niniejsza Polityka stanowi uszczegółowienie zapisów zawartych w Kodeksie Etyki PSONI koło w Gdańsku oraz Regulaminie Pracy i Wynagradzania Pracowników PSONI koło w Gdańsku
2. Pracodawca nie akceptuje mobbingu i/lub dyskryminacji.
3. Mobbingowanie i/lub dyskryminowanie stanowią naruszenie obowiązków pracowniczych.

#### §5

**Obowiązkiem Pracodawcy jest:**

1. **Równe traktowanie pracowników**, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, stan zdrowia, rodzaj formy zatrudnienia, stan cywilny, tożsamość płciową, wygląd.
2. **Przeciwdziałanie mobbingowi i innym formom nękania pracownika**
3. **Stosowanie obiektywnych ocen wyników pracy**, umiejętności, kompetencji i doświadczenia zawodowego.
4. **Przeciwdziałanie stosowaniu obraźliwego i stereotypowego języka.**
5. **Dbanie o atmosferę pracy** a w szczególności o jakość relacji pracowniczych.
6. **Podejmowanie i realizowanie systematycznych działań edukacyjnych i szkoleniowych** w zakresie mobbingu i/lub dyskryminacji
7. **Udostępnianie i rozpowszechnianie materiałów informacyjnych** dotyczących mobbingu, i/lub dyskryminacji



8. **Sprawne reagowanie na informacje dotyczące istniejących konfliktów**, naruszających godność osobistą pracowników i podejmowanie prób ich rozwiązania.
9. **Udzielanie wsparcia** osobom doświadczającym mobbingu i/lub dyskryminacji

## §6

### **Obowiązkiem Pracownika jest:**

1. Równe traktowanie pracowników, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, stan zdrowia, rodzaj formy zatrudnienia, stan cywilny, tożsamość płciową, wygląd.
2. Unikanie konfliktów z innymi pracownikami, a w przypadku ich zaistnienia – rozwiązywanie sporów bez uszczerbku dla godności osobistej stron i bez szkody dla toku pracy.
3. Odpowiednie reagowanie na zauważone przejawy mobbingu i/lub dyskryminacji zgłaszanie ich zgodnie z Polityką.
4. Dbanie o atmosferę pracy a w szczególności o jakość relacji pracowniczych.

### **Procedura postępowania w przypadku wystąpienia mobbingu i/lub dyskryminacji**

## §7

1. Każdemu pracownikowi, który uważa, że doświadczył mobbingu i/lub dyskryminacji przysługuje prawo złożenia skargi do pracodawcy. Jako osobę upoważnioną przez pracodawcę do przyjmowania zgłoszenia mobbingu i/lub dyskryminacji jest mąż zaufania.
2. Skarga powinna być sporządzona na piśmie, opatrzona datą i podpisana przez pracownika.
3. Należy szczegółowo opisać stan faktyczny uwzględniając czas i miejsce zdarzenia bądź zdarzeń, okoliczności towarzyszące, obecnych świadków oraz przedstawić ewentualne dowody (np. notatki służbowe) świadczące o zaistniałym mobbingu i/lub dyskryminacji.
4. Warto określić również częstotliwość oraz czasookres zdarzeń.
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 Prawa Pracy.



## §8

1. Pracodawca po otrzymaniu prawidłowo sporządzonej i złożonej skargi przez pracownika, w ciągu 7 dni kalendarzowych powołuje komisję antymobbingową i antydyskryminacyjną, zwaną w dalszej treści Komisją. Komisja rozpoczyna postępowanie niezwłocznie od dnia powołania, nie później jednak niż w ciągu 7 dni kalendarzowych.
2. Czas pracy w Komisji wlicza się do czasu pracy jej członków.
3. Komisja składa się z min. 3 członków.
4. W skład Komisji wchodzi: przedstawiciel Zarządu koła, przedstawiciel pracowników (np. mąż zaufania, psycholog) oraz osoba reprezentująca najbliższe środowisko pracy osoby skarżącej (np. pracowników danej placówki).
5. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach przewodniczący może rozszerzyć skład Komisji o dodatkową osobę, której udział może mieć istotny wpływ na podjęcie właściwego rozpoznania w postępowaniu wyjaśniającym (np. radca prawny, psycholog).
7. Pracodawca jest zobowiązany wyłączyć członka Komisji od udziału w postępowaniu, jeżeli zostaną uprawdopodobnione okoliczności, które mogą budzić wątpliwości co do jego bezstronności. W takim przypadku członka Komisji wskazuje pracodawca. Po wysłuchaniu wyjaśnień skarżącego pracownika i domniemanego sprawcy/sprawców mobbingu i/lub dyskryminacji oraz po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, komisja sporządza protokół, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
8. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawnione publicznie.
9. Na podstawie protokołu przekazanego przez Komisję, Pracodawca podejmuje decyzję o zasadności rozpatrywanej skargi.
10. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy/sprawców mobbingu i/lub dyskryminacji, pracodawca może zastosować środki przewidziane w Kodeksie Pracy i Regulaminie Pracy i Wynagradzania Pracowników PSONI koło w Gdańsku. W rażących przypadkach mobbingu i/lub dyskryminacji, pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy.
11. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu



## Postanowienia końcowe

### §9

1. W sytuacji pojawiania się skarg, pracodawca przeprowadzi szkolenia pracowników w zakresie zapobiegania mobbingu i/lub dyskryminacji.
2. W sprawach nieuregulowanych w Polityce, do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania cywilnego.

### §10

Polityka zapobiegania mobbingowi i/lub dyskryminacji i innym zjawiskom niepożądanym w relacjach interpersonalnych w PERSONIE wchodzi w życie od dnia

.....

1. Załącznik nr 1 – Oświadczenie pracownika
2. Załącznik nr 2 – Oświadczenie Członków Komisji
3. Załącznik nr 3 – Charakterystyka zjawiska mobbingu



Załącznik nr 1 – Oświadczenie pracownika  
do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

## OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany (imię i nazwisko) .....

poświadczam, że zapoznałam /em/ się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej  
obowiązującej w Polskim Stowarzyszeniu na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Gdańsku z

Gdańsk , dnia ..... rok .....

.....

(podpis pracownika)



Załącznik nr 2 – Oświadczenie członka Komisji  
do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

*Członek Komisji Antymobbingowej*

.....  
(imię i nazwisko)

### OŚWIADCZENIA

Stosownie do postanowień art. 24 § 1 pkt. 1 i pkt. 7 Kodeksu postępowania administracyjnego niniejszym oświadczam, że nie występują, ani też nie są mi znane okoliczności, które mogą wywołać wątpliwość co do mojej bezstronności w rozpatrywaniu zgłoszenia sytuacji mobbingowej pracownika

Pani/Pana .....

Jednocześnie oświadczam, że znane mi są przepisy o ochronie danych osobowych i zobowiązuję się do przestrzegania ich postanowień oraz zachowania w tajemnicy wszystkich danych, do których miałem(am) dostęp w związku z pracami w komisji antymobbingowej.

.....  
(podpis)

Gdańsk, dnia .....



Załącznik nr 3 - Charakterystyka zjawiska mobbingu  
do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

### Mobbing nie jest konfliktem

Konflikt	Mobbing
Równorzędny status stron w konflikcie – obie strony wyrażają swoje poglądy	Nierówny status stron – sprawca dręczy ofiarę, pozbawiając ją prawa do partnerstwa w konflikcie
Strony dążą do porozumienia	Jedna strona dąży do skrzywdzenia drugiej
Jeżeli strona wyrządziła krzywdę drugiej, zazwyczaj przestaje i zmienia swoje zachowanie, kiedy uświadamia sobie, że krzywdzi	Strona wyrządzająca krzywdę, kontynuuje swoje zachowanie, kiedy uświadamia sobie, że kogoś krzywdzi
Konflikt jest naturalny, bywa dobry i pożądanym	Jest patologią w miejscu pracy, jest prawnie zabroniony
Konfrontacja w konflikcie może przyczynić się do rozwoju i tworzenia nowej jakości	Mobbing nie tworzy, tylko niszczy

**Nierozwiązane lub pseudo rozwiązane konflikty mogą prowadzić do mobbingu  
czy dyskryminacji!**

### **Mobbingiem nie jest**

- jednorazowy akt o charakterze mobbingu
- stresowa sytuacja w pracy
- kontrola i nadzór pracownika przez przełożonego, egzekwowanie wykonania poleceń
- wyciąganie konsekwencji przewidzianych prawem
- skrytykowanie pracownika
- nerwowa atmosfera w pracy spowodowana zwolnieniami grupowymi
- niezadowolenie pracownika i poczucie dyskomfortu w miejscu pracy
- konflikt





**Mobbing może zaczynać się lub wyrażać w:**

**Utrudnienia w procesie komunikacji:**

- ciągłym przerywaniu wypowiedzi, niedopuszczaniu do głosu
- ciągłym krytykowaniu i upominaniu
- częstych docinkach i złośliwościach
- reagowaniem wyzwiskami na wypowiedź
- stosowaniu pogróżek

**Negatywnym wpływem na relacje społeczne:**

- unikaniu rozmów
- ignorowaniu, lekceważeniu, traktowaniu jak powietrze
- zakazie rozmów z nękanym pracownikiem
- fizycznym i społecznym izolowaniu ofiary

**Naruszaniu odbioru Społecznego ofiary:**

- obmawianiu, rozsiewaniu plotek
- długotrwałym wyśmiewaniu
- sugerowaniu zaburzeń psychicznych
- atakowaniu poglądów politycznych, religijnych
- żartowaniu z życia prywatnego

**Atakowaniu pozycji zawodowej:**

- podważaniu kompetencji
- powierzaniu prac poniżej kwalifikacji
- nakazywaniu prac pozbawionych sensu
- odsuwaniu od odpowiedzialnych i złożonych zadań
- zarzucaniu pracą, przydzielaniu zadań zbyt trudnych zadań
- niedawaniu żadnych zadań lub ich nieodbieraniu

**Wywieranie szkodliwego wpływu na zdrowie:**

- zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia
- grożenie przemocą
- znęcanie się psychiczne i fizyczne