Instytut
Różnorodności Językowej
Rzeczypospolitej
w Warszawie

ZARZĄDZENIE Nr 2/2024
z dnia 5 sierpnia 2024 r.

p.o. Dyrektorki Instytutu Różnorodności Językowej Rzeczypospolitej w Warszawie ***w sprawie wprowadzenia Polityku Antymobbingowej Instytutu Różnorodności Językowej Rzeczypospolitej w Warszawie***

Na podstawie § 6 ust. 2 pkt 5 Statutu w zw. art. 94^3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 – t.j. z późn. zm.), zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadzam Politykę Antymobbingową Instytutu Różnorodności Językowej Rzeczypospolitej w Warszawie, stanowiącą **załącznik nr 1** do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Każdy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z treścią Polityki Antymobbingowej.

§ 3

Zobowiązuje wszystkich pracowników do przestrzegania Polityki Antymobbingowej

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

dr Anna Wotlińska
p.o. Dyrektorki

.....

p.o. Dyrektorki
Anna Wotlińska

Instytut
Różnorodności Językowej
Rzeczypospolitej

w Warszawie

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 2/2024 p.o. Dyrektorki z dnia 05.08.2024 r.

POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

W INSTYTUCIE RÓŻNORODNOŚCI JĘZYKOWEJ RZECZYPOSPOLITEJ

§ 1

TU DOWIESZ SIĘ O ...

1. W tym dokumencie znajdziesz informacje o tym, czym jest **dyskryminacja, molestowanie i mobbing** w pracy oraz jak wspólnie przeciwdziałamy takim niepożądanym zachowaniom.
2. Chcemy, aby Instytut był środowiskiem pracy opartym na zasadach wzajemnego szacunku, uczciwości, koleżeństwa i wsparcia, a ponadto, abyś mógł/mogła wykonywać swoją pracę w poczuciu bezpieczeństwa, troski, poszanowania Twojej godności oraz innych dóbr osobistych.
3. Dlatego właśnie ustalamy tę politykę – ma ona na celu chronić wszystkich członków naszego zespołu przed przejawami dyskryminacji, molestowania i mobbingu w miejscu pracy.

§ 2

SŁOWNICZEK

1. **Polityka** – oznacza niniejszą politykę;
2. **Instytut** – oznacza Instytut Różnorodności Językowej Rzeczypospolitej;
3. **Pracodawca** – oznacza dyrektora/kę Instytutu;
4. **Pracownik** – oznacza osobę zatrudnioną w Instytucie na podstawie umowy o pracę;
   Komisja – oznacza zespół osób powoływany przez Pracodawcę w celu zbadania podejrzenia wystąpienia mobbingu, dyskryminacji lub molestowania. Komisja jest 3-osobowa, a jej skład jest stały. W zależności od rodzaju sprawy, w skład Komisji mogą też wchodzić dodatkowe osoby wskazane przez Pracodawcę lub Komisję, np. ekspert zewnętrzny czy mediator.

§ 3

CZYM JEST MOBBING?

1. **Mobbing to**:
   1) powtarzające się działania lub zachowania dotyczące Pracownika lub skierowane przeciwko Pracownikowi,
   2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu Pracownika,
   3) wywołujące u Pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
   4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
2. ! **Z mobbingiem w rozumieniu prawa mamy do czynienia tylko wtedy, gdy wszystkie te przejawy występują naraz.**
3. Mobbing może wystąpić w różnych układach, np. gdy przełożony mobbuje podwładnego; podwładny mobbuje przełożonego lub gdy pracownik mobbuje innego pracownika, nawet jeśli nie występuje pomiędzy nimi zależność służbowa.

4. Jest wiele zachowań, które przy spełnieniu tych wszystkich przesłanek, mogą zostać zakwalifikowane jako mobbing. Są to przykładowo:
   1) **działania utrudniające proces komunikowania się**, np.: gdy ktoś ogranicza lub utrudnia Ci możliwość wypowiadania się, gdy ciągle przerywa Ci wypowiedzi, reaguje krzykiem lub wyzwiskami na Twoje wypowiedzi, często w sposób niekonstruktywny lub bezpodstawny krytykuje Twoją pracę, komentuje Twoje życie osobiste albo grozi Ci pisemnie lub ustnie;
   2) **działania wpływające negatywnie na relacje społeczne**, np.: gdy przełożony celowo unika kontaktu lub rozmów z Tobą, ma miejsce fizyczne lub społeczne izolowanie Cię od reszty Pracowników, ktoś Cię ostentacyjnie ignoruje lub lekceważy;
   3) **działania naruszające wizerunek**, np.: gdy ktoś Cię obmawia, rozsiewa o Tobie plotki, wyśmiewa Twój wygląd, sposób mówienia, ubierania się czy życie prywatne lub sugeruje, że masz problemy psychiczne lub emocjonalne lub braki intelektualne uniemożliwiające Ci wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku;
   4) **działania uderzające w pozycję zawodową**, np.: gdy ktoś wymusza na Tobie zachowania naruszające godność osobistą, bez uzasadnienia kwestionuje podejmowane przez Ciebie decyzje, gdy przełożony celowo nie przydziela Ci żadnych zadań do realizacji lub przydziela zadania mające na celu ośmieszenie Cię lub zdyskredytowanie Twojej pozycji zawodowej, ktoś wydaje Ci absurdalne lub wewnętrznie sprzeczne polecenia;
   5) **działania uderzające w zdrowie**, np.: gdy ktoś zleca Ci prace szkodliwe dla zdrowia, grozi użyciem siły fizycznej lub stosuje przemoc fizyczną, przełożony celowo nie respektuje ustalonych godzin pracy, zlecając Ci pracę poza ustalonymi ramami, mimo braku obiektywnego uzasadnienia.

§ 4

☒ CZYM JEST DYSKRYMINACJA?

1. **Dyskryminacja to nierówne traktowanie** Pracownika lub grupy Pracowników przy nawiązaniu lub rozwiązaniu stosunku pracy, ustalaniu warunków zatrudnienia, awansowaniu, dostępie do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na takie cechy jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Dyskryminacja zawsze zachodzi w kontekście porównawczym; Twoja sytuacja wobec sytuacji innych pracowników czy też sytuacja jednej grupy pracowników wobec drugiej.
3. Dyskryminacja może przybierać różne formy. Poniżej kilka przykładów możliwej dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej ze względu na różne cechy:
   1) jeśli wiesz, że jesteś najlepszym kandydatem/kandydatką na awans, ale dlatego, że przedstawiłeś/aś orzeczenie o niepełnosprawności przełożony nie zamierza Cię awansować, bo awans łączy się ze zwiększoną dyspozycyjnością, to może być to dyskryminacja ze względu na Twoją niepełnosprawność;
   2) jeśli jesteś kobietą i starasz się o awans, ale awansowany został mężczyzna, mimo iż jego wyniki oraz umiejętności są gorsze od Twoich, a nie ma innych obiektywnych argumentów za awansowaniem tego mężczyzny, to może to być dyskryminacja ze względu na płeć;
   3) jeśli Twój przełożony powie Ci, że nie dostaniesz premii, bo w mediach społecznościowych popierasz partię, której on nie lubi, to może to być dyskryminacja ze względu na Twoje poglądy polityczne;
   4) jeśli otwarcie zakomunikowałeś/aś, że jesteś osobą nieheteronormatywną, a ktoś eksponuje ten fakt w kontekście oceny Twojej pracy, zwraca się do Ciebie w obraźliwy sposób lub w Twojej obecności używa słownictwa ośmieszającego osoby nieheteronormatywne, to może to być dyskryminacja ze względu na orientację seksualną lub molestowanie.

§ 5

☒ CZYM JEST MOLESTOWANIE I MOLESTOWANIE SEKSUALNE?

1. Molestowanie i molestowanie seksualne są rodzajem dyskryminacji.

2. **Molestowanie** to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, np. wulgarne zwrócenie się do pracownika lub obrażenie jego wyglądu albo zachowania.
3. **Molestowanie seksualne** to niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci Pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy, np. złożenie propozycji seksualnej pracownikowi w zamian za awans lub podwyżkę; wykonanie wulgarnego gestu z podtekstem seksualnym wobec pracownika; komentarz dot. orientacji seksualnej; zniewaga, niestosowna uwaga na temat ubioru, wyglądu lub wieku z podtekstem seksualnym; niechciane dotykanie lub komentarze i żarty o tematyce seksualnej.
4. Molestowanie może przybierać różne formy. Poniżej kilka przykładów molestowania i molestowania seksualnego:
   1) jeśli Twoja koleżanka w pracy głośno i otwarcie żartuje na temat Twojego wyglądu, bawi się Twoim zakłopotaniem, wciąga innych współpracowników w żarty na temat tego, jak wyglądasz;
   2) jeśli Twój kolega przesyła Ci sms-y o niewybrednej treści (np. pornograficzne), mimo że dałaś mu do zrozumienia, że nie życzysz sobie takiej komunikacji;
   3) jeśli ktoś w pracy nieustannie dotyka Cię, poklepuje, obejmuje, utrzymuje bardzo bliski i krępujący dystans fizyczny w trakcie rozmowy mimo Twojego jasnego komunikatu o tym, że nie akceptujesz takiego kontaktu fizycznego;
   4) Jeśli przełożony składa Ci nawet zawoalowane propozycje kontaktu seksualnego, narzuca się, przesyła Ci sms-y o treści seksualnej, dąży do intymnego kontaktu fizycznego.

§ 6

CO ROBIMY JAKO PRACODAWCA?

1. **Nie tolerujemy żadnych zachowań stanowiących przejawy mobbingu, dyskryminacji i molestowania**, dlatego:
   1) przeciwdziałamy mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu, podejmując starania, aby nasze środowisko pracy było wolne od tego rodzaju zachowań, zarówno ze strony przełożonych, jak i pozostałych Pracowników;
   2) wspieramy działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji między Pracownikami, w szczególności poprzez prowadzenie szkoleń i kampanii informacyjnych wśród Pracowników;
   3) monitorujemy środowisko pracy w celu wczesnego ujawnienia i wyeliminowania zakazanych zachowań. Przykładowo, możemy zaproponować Pracownikom anonimowe i dobrowolne ankiety dotyczące negatywnych postaw i zachowań występujących w naszym zakładzie pracy. Na podstawie takich ankiet identyfikujemy obszary zagrożone wystąpieniem mobbingu, dyskryminacji i molestowania bądź obszary, w których którekolwiek z tych zjawisk już wystąpiło. Następnie podejmiemy działania mające na celu wyeliminowanie tego zjawiska lub, odpowiednio, przeciwdziałanie jego wystąpieniu w przyszłości;
   4) w razie potrzeby organizujemy szkolenia okresowe i doraźne dotyczące zjawiska mobbingu, dyskryminacji i molestowania, aby podnosić świadomość Pracowników na temat tych zjawisk w miejscu pracy. Szkolenia mogą odbywać się w dowolnej formie, w szczególności poprzez udostępnianie Pracownikom materiałów, zdalnie w formie e-learningu lub spotkań z ekspertami.

§ 7

JAKIE OBOWIĄZKI SPOCZYWAJĄ NA TOBIE I JAKIE SA KONSEKWENCJE ICH NIEPRZESTRZEGANIA?

1. Nie wolno Ci podejmować jakichkolwiek działań noszących cechy mobbingu lub też dyskryminacji;
2. Nie wolno Ci zachęcać innych osób do podejmowania takich działań;
3. W miarę możliwości – zawsze i wszędzie przeciwdziałaj ich stosowaniu przez inne osoby;
4. Powinieneś zgłaszać Pracodawcy wszelkie zachowania będące mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem, jeżeli jesteś ich świadkiem (bezpośrednim lub pośrednim) – w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim;

5. Z zasady uznajemy mobbing, dyskryminację i molestowanie, jak też zachęcanie do takich zachowań, za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Instytut w każdym przypadku będzie podejmował stosowną i niezwłoczną reakcję wobec Pracowników (oraz osób trzecich) odpowiedzialnych za wskazane wyżej zachowania, włączając w to środki dyscyplinarne czy też rozwiązanie umowy o pracę.
6. ! **Pamiętaj, że osoba dopuszczająca się zakazanych zachowań może ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą i karną na zasadach przewidzianych w odpowiednich przepisach prawa pracy, cywilnego oraz karnego.**

§ 8

JAK MOŻESZ POWIADOMIĆ PRACODAWCĘ O ZAKAZANYCH ZACHOWANIACH?

1. Każdy Pracownik jest zobowiązany poinformować Pracodawcę o okolicznościach mogących wskazywać na mobbing, dyskryminację czy molestowanie.
2. Możesz złożyć powiadomienie w dowolnej formie:
1) przełożonemu,
2) jednemu z członków Komisji lub
3) na adres e-mail: ardecka@irjr.pl
3. Rekomendujemy, aby powiadomienie nie było anonimowe, ponieważ to utrudni Pracodawcy dogłębne wyjaśnienie sprawy. Powiadomienie powinno zawierać przynajmniej następujące informacje:
1) opis okoliczności wskazujących, że mogło dojść do mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
2) wskazanie dowodów (np. e-maile, sms-y, świadkowie);
3) wskazanie osób podejrzanych o zabronione zachowania oraz poszkodowanych Pracowników.

§ 9

JAK INSTYTUT POSTĘPUJE Z POWIADOMIENIEM?

1. Złożone przez Ciebie powiadomienie niezwłocznie przekazujemy Komisji.
2. Wszelkie informacje, jakie podasz oraz czynności podejmowane w ramach wyjaśniania zdarzeń, traktowane będą jako poufne i nie będą ujawniane innym Pracownikom lub osobom trzecim, chyba że będzie tego wymagało wyjaśnienie sprawy albo ustalenie konkretnych środków zaradczych ze strony Pracodawcy.
3. Jeżeli z informacji złożonych przez Ciebie wynika, że za zgłoszone przez Ciebie okoliczności może ponosić odpowiedzialność jeden z członków Komisji, będzie on wykluczony z jej prac w tym konkretnym przypadku.
4. Niezwłocznie po otrzymaniu powiadomienia Komisja przeprowadzi postępowanie wyjaśniające, stosownie do okoliczności konkretnego przypadku. Zasady prowadzenia postępowania są następujące:
   1) jeśli powiadomienie jest oczywiście bezzasadne lub nie zawiera danych umożliwiających nadanie mu dalszego biegu, Komisja podejmuje decyzję o pozostawieniu powiadomienia bez rozpoznania;
   2) Komisja lub wyznaczony przez nią członek może poprosić Cię o rozmowę lub zadać Ci pytania w formie e-maila w celu uzyskania dodatkowych informacji albo sprecyzowania tych podanych przez Ciebie;
   3) Komisja każdorazowo – wspólnie i jednogłośnie – wybiera sposób postępowania najlepiej dostosowany do okoliczności konkretnego przypadku;
   4) Komisja podejmuje działania na zasadach całkowitej poufności i bezstronności, mając na celu wszechstronne wyjaśnienie okoliczności sprawy oraz rozwiązanie problemu;
   5) Komisja powinna wysłuchać powiadamiającego oraz osobę obwinioną o stosowanie mobbingu lub dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, a także ewentualnych świadków;
   6) z każdorazowej czynności wysłuchania Komisja sporządza protokół, który powinien być, po zapoznaniu się z jego treścią, podpisany przez osobę wysłuchaną oraz uczestniczących w wysłuchaniu członków Komisji;
   7) świadek podpisuje także zobowiązanie o zachowaniu poufności odnośnie do wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w toku wysłuchania.

5. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Komisja sporządzi raport podsumowujący, który przekaże Pracodawcy. Informację o wynikach postępowania otrzymają także: osoba poszkodowana, osoba obwiniona oraz osoba , która złożyła powiadomienie.

§ 10

JAKIE ŚRODKI NASTĘPCZE PODEJMUJE INSTYTUT?

1. Jeżeli w wyniku postępowania wyjaśniającego zostanie ustalone, że doszło do mobbingu, dyskryminacji lub molestowania:
   1) podejmiemy działania mające na celu wyeliminowanie na przyszłość zakazanych zachowań, w tym zastosujemy wobec osoby winnej odpowiednie środki lub sankcje;
   2) w razie potrzeby przeprowadzimy szkolenie Pracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu, aby utrzymać świadomość w środowisku pracy co do zakazanych zachowań;
2. Postępowanie w sprawie powiadomienia prowadzone w oparciu o niniejszą Politykę nie wyłącza możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego przez każdą ze stron i na każdym etapie prowadzenia postępowania wyjaśniającego.

§ 11

CZY POLITYKA OBOWIĄZUJE CIĘ, JEŻELI NIE JESTEŚ PRACOWNIKIEM INSTYTUTU?

1. Instytut nie akceptuje zakazanych zachowań wskazanych w Polityce bez względu na to, kto jest ich sprawcą i przeciwko komu są skierowane. Dlatego Politykę stosuje się odpowiednio do osób współpracujących z Instytutem na podstawie umów cywilnoprawnych, jak np. umów zlecenia (dalej: „**Osoby współpracujące**"). Z tych powodów:
   1) każda Osoba współpracująca, w stosunku do której dochodzi do podejmowania zakazanych zachowań lub która jest świadkiem takich zachowań, powinna złożyć powiadomienie zgodnie z Polityką;
   2) powiadomienie od Osoby współpracującej będzie rozpatrywane zgodnie z procedurą;
   3) Instytut może wyciągnąć odpowiednie konsekwencje, w tym podjąć kroki prawne na gruncie prawa cywilnego lub karnego, w stosunku do Osoby współpracującej, która dopuszcza się mobbingu, dyskryminacji czy molestowania.