

WEWNĘTRZNA POLITYKA
ANTYMOBBINGOWA I ANTYDYSKRYMINACYJNA

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§1. Wewnętrzną Politykę Antymobbingową i Antydyskryminacyjną, zwaną dalej Polityką, ustala się w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji oraz realizacji obowiązku wynikającego z art. 94 pkt 2b ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn zm.) w Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej w Drawsku Pomorskim.

§2. Ilekcioć w Polityce jest mowa o:

- 1) mobbingu – należy przez to rozumieć działania i zachowania określone w art. 94 (3) §2 Kodeksu pracy, dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 2) dyskryminacji – należy przez to rozumieć bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej;
- 3) pracodawcy – należy przez to rozumieć Związek Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej w Drawsku Pomorskim reprezentowany przez Przewodniczącego Zarządu Związku;
- 4) pracowniku – należy przez to rozumieć osobę pozostającą w stosunku pracy w Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej w Drawsku Pomorskim lub osobę wykonującą pracę na podstawie innych umów, w szczególności zleceniobiorcę, stażystę, praktykanta, wolontariusza;
- 5) podejrzanym – należy przez to rozumieć osobę, na którą złożono skargę o mobbing lub dyskryminację;
- 6) skarżącym – należy przez to rozumieć osobę, która złożyła skargę o mobbing lub dyskryminację;
- 7) Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej, zwanej dalej „Komisją” – należy przez to rozumieć ciało kolegialne powołane przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing lub dyskryminację;

- 8) Przewodniczącym Komisji – należy przez to rozumieć Przewodniczącą Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej;
- 9) Przewodniczącemu Zarządu – należy przez to rozumieć Przewodniczącą Zarządu Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej;
- 10) Zastępcy Przewodniczącego Zarządu – należy przez to rozumieć Zastępcę Przewodniczącego Zarządu Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej;
- 11) Związku – należy przez to rozumieć Związek Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej.

Rozdział 2

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

§3.1. Pracodawca wspiera budowanie właściwych relacji interpersonalnych w Związku.

2. Pracodawca nie akceptuje mobbingu, dyskryminacji ani żadnych innych form przemocy psychicznej, zwalcza wszelkie przejawy mobbingu i dyskryminacji.

3. Szczególnie poważne zachowania o charakterze mobbingującym i dyskryminującym, w szczególności przemoc psychiczna prowadząca do rozstroju zdrowia, stanowią ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a także mogą stanowić podstawę odpowiedzialności karnej i cywilnej na podstawie odrębnych przepisów.

4. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji oraz innym formom przemocy psychicznej realizowane jest w Związku w szczególności poprzez:

- 1) promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, z poszanowaniem godności w relacjach międzyludzkich, ze szczególnym uwzględnieniem zasad etyki,
- 2) podejmowanie starań, aby środowisko pracy w Związku było wolne od mobbingu i dyskryminacji oraz innych form przemocy psychicznej,
- 3) podejmowanie działań zapobiegawczych w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu i dyskryminacji, metod zapobiegania jego występowaniu oraz konsekwencji jego wystąpienia,
- 4) podejmowanie działań zapobiegawczych w ramach bieżącego zarządzania pracownikami, związanych w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy oraz otwartej komunikacji z pracownikami,

5. W przypadku stwierdzenia zagrożenia mobbingiem, dyskryminacją lub wystąpienia aktów mobbingu lub dyskryminacji, pracodawca dokłada wszelkich starań, aby zachowania te zostały ograniczone lub zlikwidowane.

6. Pracodawca dokłada wszelkich starań, aby akty mobbingu lub dyskryminacji nie wystąpiły w przyszłości.

§4.1. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zakazu stosowania mobbingu i dyskryminacji w Związku.

2. Pracownicy mają obowiązek zgłaszania przypadków wystąpienia mobbingu i dyskryminacji w Związku.

3. Wszyscy pracownicy, w tym osoby przyjmowane do pracy, są obowiązane do zapoznania się z niniejszą Polityką, co jest potwierdzone podpisaniem przez pracownika oświadczenia.

Rozdział 3

Procedura postępowania w przypadku wystąpienia mobbingu lub dyskryminacji

§5.1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub jest dyskryminowany, może wystąpić z pisemną skargą do Przewodniczącego Zarządu lub złożyć ją u pracownika zajmującego się sprawami kadrowymi. W takim przypadku skargę taką niezwłocznie przekazuje się do Przewodniczącego Zarządu lub, w razie nieobecności do Zastępcy Przewodniczącego Zarządu.

2. Skarga powinna zawierać w szczególności:

- 1) informacje, jakie konkretne zachowania lub działania Skarżący uznał za mobbing lub dyskryminację;
- 2) opis niepożądanych zachowań i ewentualne dowody, w tym wskazanie świadków na poparcie przytoczonych okoliczności;
- 3) wskazanie Pracownika lub Pracowników, którzy, w opinii Skarżącego, dopuścili się wobec niego mobbingu lub dyskryminacji;
- 4) datę i podpis Skarżącego.

3. Jeżeli skarga nie zawiera elementów, o których mowa w ust. 2, Przewodniczący Komisji wzywa Skarżącego do uzupełnienia braków formalnych w terminie 7 dni pod rygorem pozostawienia skargi bez rozpoznania.

4. Skarga może zostać cofnięta w każdym czasie w drodze pisemnego oświadczenia.

5. Przewodniczący Komisji odmawia przyjęcia oświadczenia o cofnięciu skargi, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że Skarżący został poddany mobbingowi lub nastąpiło to na skutek nacisków wywieranych na Skarżącego przez Podejrzanego lub innych Pracowników.

§6.1. Przewodniczący Zarządu podejmuje decyzję w sprawie powołania Komisji, nie później niż w ciągu 7 dni roboczych od dnia otrzymania skargi.

2. W skład Komisji wchodzi:

- 1) przedstawiciel Pracodawcy, osoba wskazana przez Przewodniczącego Zarządu – Przewodniczący Komisji,
- 2) wspólny przedstawiciel Pracodawcy i Pracowników – Członek Komisji,
- 3) przedstawiciel Pracowników wskazany przez Skarżącego – Członek Komisji.

3. Komisja obraduje w pełnym składzie.

4. W skład Komisji nie może wchodzić osoba, której skarga dotyczy lub gdy skarga dotyczy osoby z komórki organizacyjnej, którą kieruje, oraz osoba, która uprzednio została oskarżona

o mobbing albo dyskryminację, a także małżonek, krewny lub powinowaty do drugiego stopnia włącznie albo pozostający we wspólnym pożyciu ze Skarżącym lub Podejrzanym.

5. Przewodniczący Zarządu, na wniosek Przewodniczącego Komisji, może wyrazić zgodę na pracę na rzecz Komisji innych osób nie będących Członkami Komisji. Osoby te nie biorą jednak udziału w głosowaniu oraz podejmowaniu decyzji w sprawie działań Komisji.

6. Jeżeli po wyłonieniu Komisji okaże się, że Przewodniczący Komisji lub Członek Komisji jest osobą Podejrzaną, podlega on natychmiastowemu wyłączeniu z prac Komisji przez Przewodniczącego Zarządu, a jej skład jest niezwłocznie uzupełniany.

7. Przewodniczący Komisji i Członkowie Komisji winni być zaznajomieni z problematyką dyskryminacji/mobbingu, a także z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych.

8. Pracodawca ma obowiązek zapewnienia, by Przewodniczący Komisji i Członkowie Komisji posiadali upoważnienia do przetwarzania danych osobowych osób biorących udział w postępowaniu.

9. Pierwsze zebranie Komisji powinno nastąpić nie później niż 7 dni od daty jej powołania.

10. Przewodniczący Komisji informacje o terminach posiedzeń przekazuje Członkom Komisji pisemnie, w tym za pośrednictwem poczty elektronicznej.

11. Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i formułuje rekomendacje zwykłą większością głosów.

12. Zebrania Komisji są niejawne i mają charakter poufny. Uczestniczą w nich wyłącznie Przewodniczący Komisji i Członkowie Komisji oraz osoby wezwane.

13. Dokumentacja dotycząca postępowania nie może być kopiowana ani udostępniana nieuprawnionym osobom. Dane zawarte w dokumentacji postępowania podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

14. Zadaniem Komisji jest bezstronne i dokładne wyjaśnienie okoliczności skargi oraz ustalenie, czy mobbing lub dyskryminacja miały miejsce.

15. Przewodniczący Komisji i Członkowie Komisji są niezależni od ich przełożonych. Zabronione jest wydawanie poleceń służbowych dotyczących sprawy rozpoznawanej przez Komisję.

16. Przewodniczący Komisji i Członkowie Komisji są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji zdobytych w trakcie lub w związku z rozpatrywaną skargą.

17. Komisja wysłuchuje Skarżącego – ma on prawo odmówić składania wyjaśnień przed Komisją bez podania przyczyny.

18. Komisja może wezwać także inne osoby zatrudnione w Związku w celu przesłuchania ich na okoliczność mobbingu lub dyskryminacji. Stawienie się przed Komisją jest obowiązkiem służbowym wezwanego Pracownika.

19. Komisja ma obowiązek wysłuchać osobę Podejrzaną. Podejrzany może odmówić składania wyjaśnień bez podania przyczyny.

20. Po wysłuchaniu wszystkich osób oraz rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tą wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje Przewodniczącemu Zarządu w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania dowodowego. Rozstrzygnięcie zapada zwykłą większością głosów.

21. W przypadku różnicy zdań między członkami Komisji, zarówno Przewodniczący Komisji, jaki i każdy Członek Komisji ma prawo dołączyć do decyzji Komisji zdanie odrębne.

22. Protokół z przebiegu postępowania Komisji, zawierający ocenę, o której mowa w ust. 20, podpisują: Przewodniczący Komisji i Członkowie Komisji.

23. Przewodniczący Komisji niezwłocznie przekazuje protokół z przebiegu postępowania Przewodniczącemu Zarządu.

24. Przewodniczący Zarządu przekazuje ocenę, o której mowa w ust. 20, Skarżącemu oraz Podejrzanemu w terminie 7 dni od dnia przekazania mu protokołu z przebiegu postępowania.

25. W razie uznania skargi za zasadną, Pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości oraz wyciągnięcia konsekwencji dyscyplinarnych w stosunku do sprawcy mobbingu.

26. Pracodawca może przenieść Skarżącego, na jego wniosek albo za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.

Rozdział 4

Postanowienia końcowe

§7. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości pracowników.