

## **Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Instytucie Matematycznym Polskiej Akademii Nauk**

### **I. Postanowienia ogólne**

1. Instytut Matematyczny PAN, zwany dalej Instytutem lub IM PAN, prowadzi wewnętrzną politykę przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji realizując przepis art.94(3) Kodeksu pracy.
2. Procedura antymobbingowa ma na celu w szczególności:
  - przeciwdziałanie mobbingowi,
  - podejmowanie działań interwencyjnych oraz niwelowanie skutków stwierdzonych przypadków mobbingu,
  - umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami i doktorantami.

### **II. Definicje**

1. Pracodawca – Instytut Matematyczny PAN.
2. Pracownik – osoba zatrudniona na podstawie każdej umowy bez względu na jej rodzaj.
3. Doktorant – uczestnik studiów doktoranckich prowadzonych przez Instytut Matematyczny PAN lub szkoły doktorskiej współprowadzonej przez IM PAN.
4. Miejsce pracy/nauki – siedziba Instytutu Matematycznego PAN oraz jego oddziały w Krakowie, Gdańsku, Katowicach, Poznaniu, Wrocławiu i Toruniu.
5. Mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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.
6. Dyskryminacja – bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników a także doktorantów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne i religijne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, kontrakt albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
7. Komisja Wyjaśniająca – organ powołany doraźnie przez Dyrektora do rozpatrzenia skargi o mobbing lub dyskryminację.

### **III. Przeciwdziałanie mobbingowi, obowiązki pracodawcy i pracowników**

1. Pracodawca jest zobowiązany podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania w celu zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy.
2. Pracodawca jest zobowiązany traktować wszystkich pracowników i doktorantów z należytym szacunkiem.
3. Pracodawca monitoruje stosowanie w praktyce wprowadzonych w IM PAN procedur antymobbingowych.
4. Pracodawca powołuje Doradcę ds. etyki w Instytucie, którego zadaniem jest udzielanie wsparcia pracownikom/doktorantom Instytutu w rozwiązywaniu konfliktów związanych

z pracą/nauką, w tym konfliktów z przełożonym. W takich przypadkach pracownicy/doktoranci mogą zwrócić się do Doradcy z wątpliwościami i problemami zamiast lub przed złożeniem skargi do pracodawcy.

5. Do obowiązków pracowników/doktorantów należy:
  - 1) szanowanie godności i dóbr osobistych wszystkich uczestników procesu pracy/nauki,
  - 2) stosowanie we wzajemnych stosunkach zasad współzycia społecznego oraz życzliwości i uprzejmości gwarantującej porządek i zachowanie dobrego samopoczucia oraz zdrowia psychicznego,
  - 3) informowanie pracodawcy o wszelkich zauważonych w miejscu pracy przejawach mobbingu, a także o sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji bądź konflikcie pomiędzy uczestnikami procesu pracy,
  - 4) czynny udział w organizowanych przez pracodawcę szkoleniach z zakresu mobbingu, jak również przestrzeganie zasad postępowania określonych w niniejszej Procedurze.

#### **IV. Procedura postępowania w przypadku stwierdzenia występowania mobbingu lub dyskryminacji w Instytucie Matematycznym PAN**


1. Pracownik/doktorant, który odczuwa wobec siebie działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu ma prawo poinformować o nich Pracodawcę w formie pisemnej skargi.
2. Skarga, o której mowa w ust. 1, powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, to jest określać, jakie konkretnie działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników są zdaniem pracownika mobbingiem/dyskryminacją, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności wraz ze wskazaniem świadków oraz sprawców mobbingu. Skarga powinna być nadto podpisana i opatrzona datą.
3. Skarga anonimowa lub niepodpisana przez pracownika/doktoranta nie podlega rozpatrzeniu.
4. Dyrektor Instytutu w terminie 7 dni od otrzymania skargi powołuje Komisję Wyjaśniającą i przekazuje jej skargę do rozpatrzenia.
5. Komisja Wyjaśniająca jest organem kolegialnym o bezstronnym charakterze i składa się z 5 członków. W skład Komisji wchodzi:
  - przedstawiciel pracodawcy,
  - przedstawiciel pracowników naukowych, przedstawiciel pracowników nie będących pracownikami naukowymi lub przedstawiciel doktorantów – w zależności od tego, do której grupy zalicza się skarżący,
  - osoba wskazana przez skarżącego zatrudniona w Instytucie lub będąca doktorantem,
  - radca prawny,
  - przedstawiciel Działu Kadr.
6. W skład Komisji nie może wchodzić osoba składająca skargę ani żadna osoba wskazana w niej jako sprawca mobbingu/dyskryminacji.
7. Celem prac Komisji jest przedstawienie Dyrektorowi Instytutu wyników postępowania, w tym ustaleń oraz rekomendacji dotyczących sprawy.
8. Komisja rozpoczyna postępowanie niezwłocznie po jej powołaniu.
9. Komisja ma prawo przeprowadzać rozmowy ze skarżącym, sprawcą mobbingu, wskazanymi przez strony świadkami a także powoływać z własnej inicjatywy świadków niewskazanych przez strony i przyjmować od nich oświadczenia na piśmie.
10. Strony – to jest skarżący oraz osoba lub osoby obwinione o mobbing/dyskryminację mają prawo do swobodnej wypowiedzi w prowadzonym przez Komisję postępowaniu.

11. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny. Komisja rozpatruje skargę z zachowaniem zasad bezstronności oraz ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku postępowania informacje. Dane zawarte w materiale i dokumentacji Komisji podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.
12. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół podpisany przez wszystkich członków Komisji biorących udział w posiedzeniu.
13. Po wysłuchaniu skarżącego i osoby obwinionej o stosowanie mobbingu oraz ewentualnych świadków, a także po rozpatrzeniu wszystkich zgromadzonych dowodów, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi. Ocenę wraz z wnioskami i propozycjami niezbędnych działań, sporządzoną w formie pisemnej, Komisja przekazuje Dyrektorowi Instytutu. Komisja podejmuje decyzje zwykłą większością głosów.
14. Pracodawca analizuje materiały przedstawione przez Komisję i w przypadku stwierdzenia zachowań lub czynów mobbingowych albo dyskryminujących podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu się w przyszłości.
15. W razie uznania skargi za zasadną Dyrektor Instytutu może zastosować wobec sprawcy mobbingu/dyskryminacji karę upomnienia lub nagany oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.
16. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą stosunek pracy.
17. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.
18. 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, w szczególności kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę.

#### V. Postanowienia końcowe

1. Niniejszy Regulamin oraz obowiązujące w Instytucie Matematycznym PAN zasady kultury i etyki obejmują wszystkie, bez wyjątku, osoby zatrudnione/uczące się w Instytucie Matematycznym PAN.
2. Niniejszy Regulamin zostaje rozpowszechniony przez pracodawcę wśród pracowników w sposób przyjęty w Instytucie, tj. za pomocą wywieszenia jej na tablicy ogłoszeniowej oraz na stronie internetowej IM PAN.
3. Pracodawca czyni odpowiedzialnym Dział Kadr za ustalenie, że pracownicy zapoznali się z niniejszą Procedurą oraz uzyskanie od każdego pracownika opatrzonego datą i własnoręcznym podpisem oświadczenia o zapoznaniu się z Regulaminem. Oświadczenia te powinny być przechowywane przez Pracodawcę.

Dyrektor Instytutu

**DYREKTOR**  
**Instytutu Matematycznego PAN**  
  
**Prof. dr hab. Łukasz Stettner**