

# Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna

## Stowarzyszenia Fabryka Równości

Wersja 1.2 z dn. 26.11.2021 r.

Lista zmian:

- pkt 19: Wydłużenie czasu trwania postępowania do 14 dni kalendarzowych.

### POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Jakakolwiek dyskryminacja, mobbing i inne zachowania niepożądane są niedopuszczalne.
2. Stowarzyszenie przeciwdziała wszelkim przejawom dyskryminacji, mobbingu oraz innym zachowaniom niepożądanym dot. jego osób członkowskich lub z nim współpracujących.
3. Każda osoba działająca w Stowarzyszeniu powinna zgłaszać wszelkie nieprawidłowości objęte niniejszą procedurą.
4. Niniejsza procedura określa definicję dyskryminacji, mobbingu i innych niepożądanych zachowań, sposób zgłaszania nieprawidłowości, powoływania Komisji ds. dyskryminacji, mobbingu i innych niepożądanych zachowań, jej obowiązków i kompetencji oraz zadań w ramach niniejszej procedury.
5. Celem procedury jest określenie przejrzystych zasad reagowania na zgłoszenia dotyczące zachowań dyskryminacyjnych, mobbingowych i innych niepożądanych oraz kar grożących za ich stosowanie.

### DEFINICJE

- **Dyskryminacja bezpośrednia** ma miejsce wówczas, gdy osoba z jednej lub z kilku przyczyn, takich, jak na przykład: płeć, wiek, niepełnosprawność, kolor skóry, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie lub bezwyznaniowość, orientacja seksualna, była, jest albo mogłaby być traktowana w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inne osoby.
- **Dyskryminacja pośrednia** istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja wszystkich lub znacznej liczby osób należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych powyżej, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

- **Molestowanie**, czyli nękanie, jest przejawem dyskryminowania. Jest to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
- **Molestowanie seksualne** to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności stworzenie wobec niego/ niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Molestowanie seksualne jest także dyskryminacją ze względu na płeć.
- **Mobbing** to działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu osoby, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu.
- Do innych niepożądanych zachowań w szczególności należą:
  - ograniczanie możliwości wypowiedzenia się / brak możliwości zabrania głosu,
  - reagowanie na zgłaszane uwagi krzykiem, zwymyślaniem,
  - bezpodstawną krytyką wykonanej pracy,
  - natarczywe telefony,
  - stosowanie gróźb i pogróżek na piśmie,
  - ograniczanie i/lub unikanie kontaktu,
  - ignorowanie,
  - poniżające gesty,
  - stosowanie różnego rodzaju osobowych bezosobowych aluzji,
  - zakazywanie innym osobom kontaktów,
  - ignorowanie obecności,
  - obgadywanie,
  - rozsiewanie plotek,
  - ośmieszanie,
  - sugerowanie choroby psychicznej,
  - parodiowanie ruchów,
  - atakowanie politycznych lub religijnych przekonań,
  - kpienie z narodowości, pochodzenia,
  - zaniżanie oceny wykonywanej pracy,
  - kwestionowanie podejmowanych decyzji,
  - zwracanie się z używaniem nieakceptowanych przezwisk,
  - kierowanie niepożądanych propozycji seksualnych,
  - niezlecanie zadań do wykonania,
  - bezpodstawne odbieranie wcześniej zleconych prac,
  - zlecanie bezsensownych prac,
  - przydzielanie zadań poniżej umiejętności, w nadmiernej ilości lub polecenie wykonania zadań uwłaczających godności,
  - przydzielanie prac szkodliwych dla zdrowia,
  - grożenie przemocą fizyczną,
  - znęcanie się fizyczne lub psychiczne,
  - działania o podłożu seksualnym,
- **Zasada poufności** - zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Stowarzyszenie lub osoby objęte niniejszą procedurą na szkodę.

- **Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji** – ciało powoływane w razie wystąpienia sytuacji dotyczącej niniejszej procedury, zwane dalej Komisją, składająca się z:
  - Os. członkowskiej Zarządu,
  - Os. członkowskiej Komisji Rewizyjnej
  - Os. członkowskiej Stowarzyszenia.

## **PRAWA I OBOWIĄZKI STRON POSTĘPOWANIA**

6. Wszystkie osoby działające w Stowarzyszeniu mają prawo do pracy w atmosferze wolnej od jakichkolwiek form dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań.
7. Każda osoba działająca na rzecz Stowarzyszenia zobowiązana jest do powstrzymywania się od dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań oraz przestrzegania niniejszej procedury.
8. A. Każda osoba będąca świadkiem dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań dot. osób działających na rzecz Stowarzyszenia powinna powiadomić o tym fakcie władze Stowarzyszenia.  
B. Osoba wymieniona w podpunkcie A. jest chroniona zasadą poufności.
9. Zakazuje się jakiegokolwiek formy odwetu z związku ze zgłoszeniem dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań.

## **TRYB POSTĘPOWANIA I POWOŁANIE KOMISJI**

10. A. Każda osoba będąca świadkiem dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań lub ich doświadczająca powinna zgłosić ten fakt dowolnej władzy Stowarzyszenia, zwanej dalej "Władzą Zawiadamianą".  
B. Zgłoszenie powinno mieć charakter pisemny. Dopuszczalne jest zgłoszenie za pośrednictwem wiadomości tekstowej.  
C. W razie zgłoszenia w formie ustnej, Władza Zawiadamiana informuje osobę zgłaszającą o konieczności zgłoszenia pisemnego, pod rygorem nieważności.  
D. Zgłoszenie powinno zawierać:
  - a. Szczegółowy opis zachowań lub sytuacji będących przedmiotem zgłoszenia,
  - b. Czas i miejsce zdarzeń, których dotyczy zgłoszenie,
  - c. Wskazanie osób zaangażowanych w zdarzenie, z podaniem mniemanych ról w zdarzeniu,
  - d. Wskazanie ewentualnych dowodów na wystąpienie zdarzenia lub uprawdopodobnienie, że dyskryminacja, mobbing lub inne niepożądane zachowania miały miejsce.
- E. Zgłoszenie nie może być anonimowe.
11. W przypadku, gdy opisywana w zgłoszeniu sytuacja zawiera znamiona popełnienia przestępstwa, Władza Zawiadamiana ma obowiązek niezwłocznego powiadomienia odpowiednich organów państwowych.

12. Po wpłynięciu zgłoszenia, Władza Zawiadamiana, do której wpłynęło zgłoszenie niezwłocznie powołuje Komisję, w której skład wchodzi:
  - a. Os. członkowska Zarządu,
  - b. Os. członkowska Komisji Rewizyjnej
  - c. Os. członkowska zwyczajna Stowarzyszenia.
13. Osoby członkowskie Komisji nie mogą być osobami wskazanymi w zgłoszeniu, którego dotyczy postępowanie.
14. W przypadku, gdy żadna z osób członkowskich Zarządu lub Komisji Rewizyjnej nie może wejść w skład Komisji, ich miejsce uzupełniane jest osobami członkowskimi Stowarzyszenia.
15. Do zadań Komisji należy:
  - a. Przesłuchanie stron postępowania.
  - b. Zabezpieczenie dowodów, w szczególności dokumentów, maili, nagrań, smsów, listów, zdjęć itp.
  - c. Sformułowanie rekomendacji.
16. Komisja zobowiązana jest działać z poszanowaniem zasad obiektywności, bezstronności i poufności.
17. Za strony postępowania uznaje się:
  - a. Osobę dokonującą zgłoszenia,
  - b. Osobę, wobec której zostało złożone zgłoszenie
  - c. Ewentualnych świadków/świadkinie zdarzenia.

## POSTĘPOWANIE PRZED KOMISJĄ

18. Po uzyskaniu zgłoszenia, Komisja niezwłocznie, z zachowaniem poufności:
  - a. wszczyna postępowanie,
  - b. informuje strony postępowania o jego wszczęciu,
  - c. przystępuje do przesłuchania stron
  - d. gromadzi i zabezpiecza dowody.
19. Postępowanie nie powinno trwać dłużej niż 14 dni kalendarzowych.
20. Komisja, na podstawie zgromadzonych dowodów, decyduje o tym, czy zaszły przesłanki mogące świadczyć o zaistnieniu dyskryminacji, mobbingu lub innych zachowań niepożądanych, zgodnie z definicjami niniejszej procedury oraz formułuje rekomendacje dla Zarządu w tej sprawie.
21. Prace Komisji są protokołowane.
22. Zarząd na podstawie prac Komisji i przedstawionej rekomendacji podejmuje decyzję o przyznaniu sankcji.
23. W przypadku uznania przez Zarząd, że postępowanie nie zostało przeprowadzone w sposób wyczerpujący, a w szczególności nie zostały wyjaśnione wszystkie okoliczności sprawy lub nie zostały zebrane wszystkie niezbędne dowody, Zarząd, w terminie 7 dni od dnia otrzymania rekomendacji, może zażądać od Komisji przeprowadzenia wskazanych przez siebie czynności, wyznaczając jednocześnie Komisji termin do przeprowadzenia tych czynności.
24. W przypadku, gdy Komisja nie wywiązuje się ze swoich obowiązków

lub postępowanie trwa dłużej niż przewidziany czas, Zarząd ma prawo do rozwiązania i ponownego powołania Komisji na tych samych zasadach, z pominięciem pkt. 12.

## SANKCJE

25. Sankcje za dopuszczenie się dyskryminacji, mobbingu lub innego niepożądanego zachowania określa Zarząd, po zapoznaniu się z wynikami postępowania i rekomendacjami Komisji.
26. Zarząd nie jest związany rekomendacjami Komisji.
27. Zarząd może zdecydować o:
  - a. Zakończeniu postępowania bez nakładania sankcji w przypadku stwierdzenia o niewystąpieniu wystarczających przesłanek by uznać zdarzenie za przejaw dyskryminacji, mobbingu lub innych niepożądanych zachowań,
  - b. Zakończeniu postępowania, nakładając sankcję w postaci:
  - c. Upomnienia lub nagany,
  - d. Zawieszenia w prawach osoby członkowskiej Stowarzyszenia,
  - e. Dyscyplinarnym odebraniu członkostwa w Stowarzyszeniu
  - f. Powiadomieniu odpowiednich organów państwowych, na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

## POSTANOWIENIA KOŃCOWE

28. W przypadku gdy, osobą, wobec której złożono zawiadomienie są osoby członkowskie Zarządu, Zarząd podejmuje decyzję w składzie pomniejszonym o te osoby.
29. *(uchylony)*

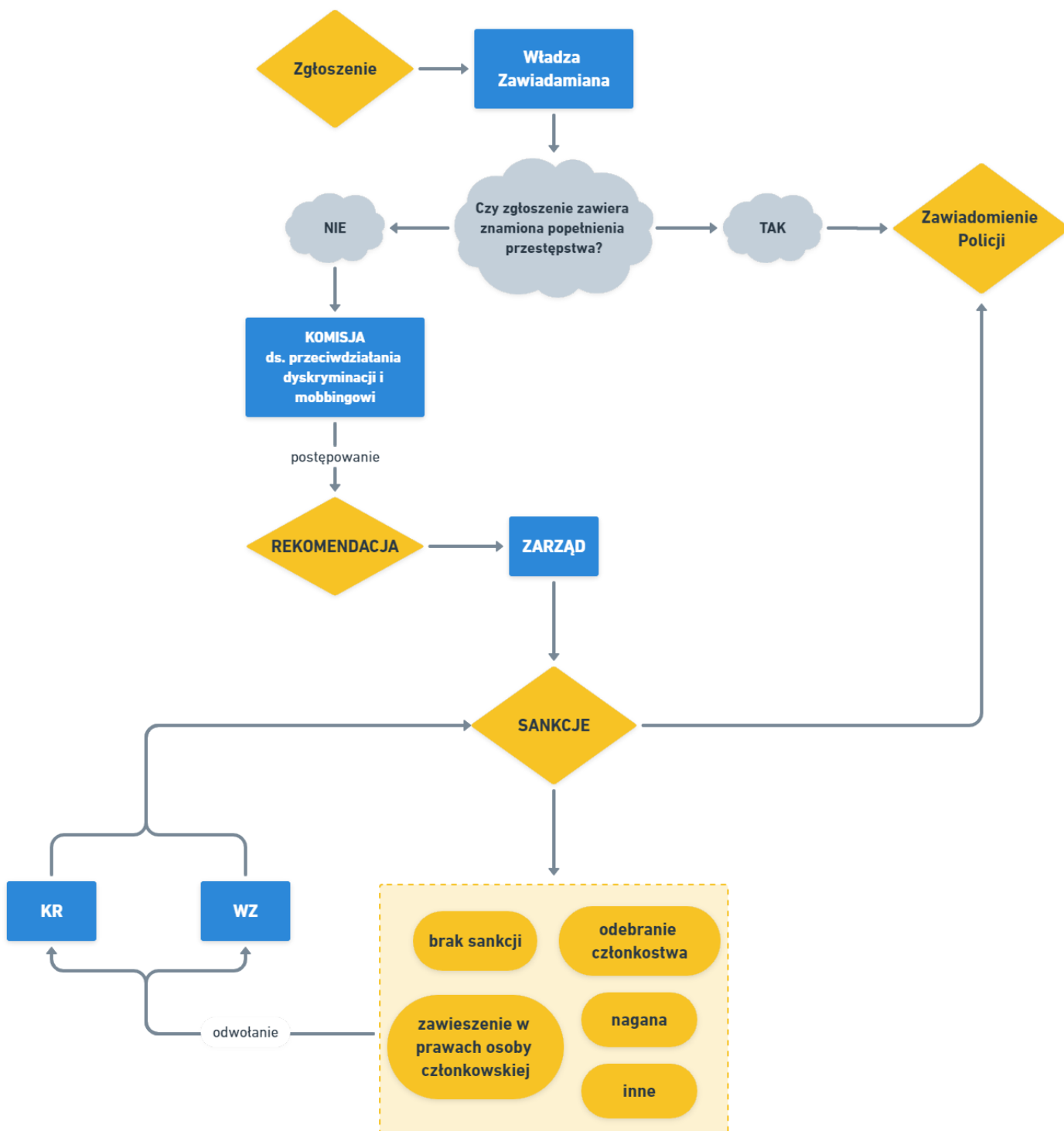
30. Niniejsza procedura nie narusza prawa stron do dochodzenia roszczeń na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

31. Wszelkie zmiany w niniejszej procedurze zachodzą na mocy Zarządu, zwykłą większością głosów.

32. Niniejsza procedura wchodzi w życie z dniem uchwalenia, uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Załączniki:

**Zał. 1** Uproszczony schemat postępowania wg procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej.



**Załącznik 1** Uproszczony schemat postępowania wg procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej.