

„Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji i Molestowaniu Seksualnemu Współpracowników”

§ 1

1. Niniejszy Regulamin ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji Współpracowników.

2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Pełnomocniku – należy przez to rozumieć Pełnomocnika ds. Przeciwdziałania Problemom Molestowania Seksualnego, Mobbingu i Dyskryminacji,
- 2) Mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące Współpracownika lub skierowane przeciwko Współpracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu Współpracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie,
- 3) Molestowaniu seksualnym – należy przez to rozumieć dyskryminowanie ze względu na płeć, jest to także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci Współpracownika, wolontariusza, beneficjenta działalności danej jednostki lub innych osób z którymi lub na rzecz których działa dana jednostka, ze szczególnym uwzględnieniem osób małoletnich, którego celem lub skutkiem jest w szczególności naruszenie godności, poniżenie, upokorzenie lub naruszenie nietykalności, a w szczególności w odniesieniu do beneficjentów działalności danej jednostki lub osób małoletnich nawiązanie relacji o charakterze seksualnym, przy czym na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,
- 4) Dyskryminacji – należy przez to rozumieć bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw Współpracownika albo nierównomierne traktowanie ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym Współpracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni Współpracownicy,
- 5) ZPKM – należy przez to rozumieć Związek Polskich Kawalerów Maltańskich Suwerennego Rycerskiego Zakonu Szpitalników Świętego Jana Jerozolimskiego zwanego Rodyjskim i Maltańskim z siedzibą w Krakowie,
- 6) Współpracownikowi – należy przez to rozumieć pracownika, wolontariusza bądź podopiecznego ZPKM,
- 7) Regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji i Molestowaniu Seksualnemu Współpracowników.

§ 2

1. ZPKM obowiązany jest wspierać wszelkie działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji między Współpracownikami ZPKM.
2. ZPKM nie akceptuje mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji ani żadnych innych form przemocy psychicznej i fizycznej.
3. ZPKM obowiązany jest do działań interwencyjnych w celu wyeliminowania wszelkich zgłoszonych przypadków mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji, oraz do pomocy ofiarom mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji.

§ 3

1. Współpracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, molestowaniu seksualnemu bądź dyskryminacji, lub który zaobserwował zjawisko mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji może zgłosić ten fakt w formie pisemnej skargi do Pełnomocnika ds. Przeciwdziałania Problemom Molestowania Seksualnego, Mobbingu i Dyskryminacji.

2. Skarga powinna zawierać: imię, nazwisko, adres, przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres którego dotyczy, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, wskazanie sprawcy/ów oraz ofiary mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji, datę oraz podpis osoby zgłaszającej.
3. Skargi anonimowe nie podlegają rozpatrzeniu.

§ 4

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing, molestowanie seksualne bądź dyskryminację prowadzi powołany przez Zarząd ZPKM Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Problemom Molestowania Seksualnego, Mobbingu i Dyskryminacji. Odwołanie Pełnomocnika ds. Przeciwdziałania Problemom Molestowania Seksualnego, Mobbingu i Dyskryminacji powinno być poprzedzone uzyskaniem zgody organu uprawnionego do powoływania i odwoływania członków Zarządu ZPKM.
2. Do zadań i czynności podejmowanych przez Pełnomocnika należy w szczególności:
 - 1) wyjaśnianie sytuacji zgłoszonych przez Współpracownika jako formy niedozwolonego traktowania, w tym mobbing, molestowanie seksualne bądź dyskryminację:
 - wysłuchanie wszystkich zainteresowanych osób,
 - wezwanie na posiedzenie świadków, jeśli zaistnieje taka potrzeba,
 - po przeprowadzeniu wszystkich niezbędnych czynności Pełnomocnik podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi,
 - 2) bezzwłoczne przedstawianie Zarządowi ZPKM oraz organom uprawnionym do powoływania i odwoływania członków Zarządu ZPKM informacji na temat skarg, a następnie opinii i proponowanych rozstrzygnięć zgłoszonych sytuacji konfliktowych,
 - 3) wnioskowanie w sprawie wprowadzenia rozwiązań służących kształtowaniu pozytywnych relacji interpersonalnych.
3. Pełnomocnik powinien rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 30 dni od jej wpływu. Zarząd ZPKM oraz organ uprawniony do powoływania i odwoływania członków Zarządu ZPKM może zażądać uwzględnienia ich zaleceń w związku z rozstrzygnięciem sprawy, przez Pełnomocnika. W razie rozbieżności co do zaleceń, o których mowa powyżej wiążą zalecenia organu uprawnionego do powoływania i odwoływania członków Zarządu ZPKM.
4. Z postępowania Pełnomocnika przeprowadzonego z uwzględnieniem punktu poprzedzającego sporządzany jest protokół, który podpisują Pełnomocnik i uczestnicy postępowania. Protokół zawiera w szczególności:
 - opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania,
 - decyzję o zasadności lub bezzasadności skargi,
 - proponowane środki prawne wobec sprawcy mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji,
 - ewentualnie proponowane rozwiązania służące wyeliminowaniu nieprawidłowości w przyszłości.
5. Protokół z posiedzenia przekazywany jest Zarządowi ZPKM, organowi uprawnionemu do powoływania i odwoływania członków Zarządu ZPKM, składającemu skargę, osobie wskazanej jako sprawca, oraz osobie będącej ofiarą mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji.
6. Zarząd ZPKM, po zapoznaniu się z protokołem, wydaje stanowisko w sprawie w terminie 14 dni od daty doręczenia stanowiska Pełnomocnika. Stanowisko w powyższym terminie może także wyrazić organowi uprawnionemu do powoływania i odwoływania członków Zarządu ZPKM. Stanowiska, o których mowa powyżej mogą obejmować w szczególności zobowiązania Pełnomocnika do podjęcia dodatkowych działań w związku z zaistniałą sytuacją konfliktową, w tym w szczególności otwarcie postępowań prawnych w danej sprawie.

§ 5

1. Procedury wewnętrzne określone Regulaminem nie wykluczają i nie umniejszają uprawnień Współpracownika do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji na drodze sądowej.

2. Wszystkie osoby dopuszczone do działań interwencyjnych w przypadku mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji zobowiązane są do zachowania poufności odnośnie wszystkich faktów poznanych w trakcie i w związku z prowadzonymi działaniami. Dane zawarte w dokumentach mogą stanowić wrażliwe dane osobowe i podlegają ochronie danych osobowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.