

## PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA

Mając na względzie obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, jaki nakłada na Fundację Nowej Kultury Bęc Zmiana (dalej jako: „Fundacja”) jako pracodawcę art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy oraz dążąc do zapewnienia realizacji postanowień art. 18<sup>3a</sup>, 94 pkt 2b w zw. z art. 11<sup>1</sup> oraz art. 94 pkt 10 Kodeksu pracy, Fundacja z dniem 1.01.2021 wprowadza niniejszą procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz ograniczania ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy (dalej jako: „Procedura”).

Procedura ma również na celu zapobieganie innym niepożądanym zachowaniom w zakładzie pracy, jak również ustanowienie zdrowych zasad komunikacji wewnątrz fundacji.

### § 1 Definicje

1. Pracodawca – oznacza Fundację.
2. Osoba Zaufania – oznacza osobę wybraną spośród Pracowników Fundacji zgodnie z § 3 poniżej.
3. Osoba Zainteresowana – oznacza każdą osobę, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, i każda osoba mobbowana, dyskryminowana lub molestowana seksualnie (ofiara mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego).
4. Kadra Kierownicza – oznacza Zarząd Fundacji.
5. Pracownik - oznacza każdą osobę fizyczną świadczącą dla pracę na rzecz Fundacji, niezależnie od podstawy zatrudnienia (umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna) oraz od rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska.
6. Zgłoszenie – oznacza zawiadomienie złożone przez Pracownika, dokonane zgodnie z Procedurą, który twierdzi, że dotyczą go lub są skierowane przeciwko niemu działania lub zachowania noszące cechy mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego. Zgłoszenie może być również dokonane przez świadka powyższych działań lub zachowań.

### § 2 Cele Procedury

1. Fundacja uznaje działania mobbingowe i dyskryminacyjne za szkodliwe zarówno dla Pracowników, jak i dla Pracodawcy. Za działania szkodliwe i niedopuszczalne uznaje się również eskalowanie lub tolerowanie sytuacji konfliktowych, naruszających zasady współżycia społecznego, działania naruszające godność Pracowników.
2. Postanowienia Procedury mają na celu ochronę Pracowników przed mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem seksualnym w miejscu pracy lub w związku z pracą.
3. Postanowienia Procedury mają również na celu ograniczenie konfliktów naruszających zasady współżycia społecznego oraz ich szkodliwych następstw.
4. Celem Procedury jest również budowanie poczucia odpowiedzialności wśród Pracowników za poprawną komunikację oraz dobrą współpracę.
5. Za mobbing uznaje się wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie ze strony Pracodawcy, przełożonego lub grupy Pracowników, skierowane wobec Pracownika lub grupy Pracowników, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u pracownika zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

