

**POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI,
PRZEMOCY SEKSUALNEJ I MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU
W FUNDACJI CENTRUM BADAŃ MIGRACYJNYCH**

przyjęta uchwałą Zarządu Fundacji z dnia 1 marca 2023 r.

1. CEL

Niniejsza Polityka ma na celu **ochronę pracowników, współpracowników, wolontariuszy, klientów i innych interesantów Fundacji Centrum Badań Migracyjnych przed mobbingiem, przemocą seksualną oraz molestowaniem seksualnym w miejscu pracy lub w związku z pracą albo w trakcie korzystania z usług lub w związku z korzystaniem z usług Fundacji.**

2. ZAKRES STOSOWANIA

Określone w Polityce zasady i procedury stosuje się do fundatorów, członków zarządu, pracowników, współpracowników i wolontariuszy, **bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko, rodzaj wiążącej ich z Fundacją umowy lub innej relacji.** Stosuje się je także do wszystkich klientów i innych interesantów Fundacji, **bez względu na pochodzenie, wiek, płeć i jakiegokolwiek inne okoliczności.**

3. DEFINICJE

Mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, współpracownikowi lub wolontariuszowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Przemoc seksualna – każde zachowanie skutkujące niechcianym kontaktem w sferze seksualnej, w szczególności gwałt, zmuszenie do wykonania innych czynności seksualnych albo przyglądania się im się, naruszenie nietykalności osobistej poprzez dotykanie miejsc intymnych, zmuszanie do obcowania z treściami pornograficznymi, nadużycie stosunku zależności w celu doprowadzenia do stosunku seksualnego.

Molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności ofiary, w szczególności stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub

uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.

4. PRAWA I OBOWIĄZKI

- 4.1. Fundacja podejmuje wszelkie dozwolone przepisami prawa **działania celem zapobiegania** mobbingowi, przemocy seksualnej oraz molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy lub w związku z pracą albo w trakcie korzystania z usług lub w związku z korzystaniem z usług Fundacji.
- 4.2. Fundacja podejmuje wszelkie dopuszczone przepisami prawa **działania celem niwelowania skutków** społecznych mobbingu i przemocy molestowania seksualnego w miejscu pracy lub w związku z pracą albo w trakcie korzystania z usług lub w związku z korzystaniem z usług Fundacji , w tym udziela adekwatnej pomocy ofiarom w ramach dostępnych możliwości.
- 4.3. Fundacja podejmuje wszelkie przewidziane przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami Kodeksu pracy, **działania wobec osób będących sprawcami** mobbingu i/lub molestowania seksualnego, a w przypadku czynów mających znamiona przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, Fundacja jest obowiązana **współpracować z organami ścigania i wymiaru sprawiedliwości** w celu wykrycia i osądzenia sprawcy.
- 4.4. Każdy pracownik, współpracownik, wolontariusz, klient i inny interesant Fundacji w stosunku do którego podejmowany jest mobbing, przemoc seksualna lub molestowanie seksualne ma **prawo żądania podjęcia przez Fundację działań** wskazanych w punktach 4.1-4.3. Skorzystanie z tego uprawnienia w żaden sposób nie wyłącza prawa ofiary do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa.
- 4.5. Każdy pracownik, współpracownik, wolontariusz, klient i inny interesant Fundacji może kierować **pytania** dotyczące polityki i procedur przeciwdziałania mobbingowi, przemocy seksualnej i molestowaniu seksualnemu oraz **zgłaszać** wystąpienie sytuacji niepożądaną na adres e-mail: alert@migrant.poznan.pl, a także listownie lub osobiście, kontaktując się z upoważnioną osobą.
- 4.6. Fundacja ma obowiązek zapewnić niezbędną **dyskrecję i poufność** przy rozpatrywaniu i procedowaniu zgłoszonych spraw związanych z mobbingiem, przemocą seksualną i molestowaniem seksualnym, w szczególności nie dopuścić, by ofiara doznała dodatkowych cierpień związanych z niepożądanym ujawnieniem okoliczności danej sytuacji.

4.7. Bezpodstawne pomawianie o mobbing, przemoc seksualną i molestowanie seksualne jest **zabronione**.

5. ODPOWIEDZIALNOŚĆ

5.1. **Osoby mobbujące, stosujące przemoc seksualną i molestujące seksualnie** podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie pracy, Kodeksie karnym, Kodeksie cywilnym.

5.2. Odpowiedzialności, o której mowa w punkcie 5.1 podlegają również **osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing, przemoc seksualną i molestowanie seksualne**.

6. DZIAŁANIA I PROCEDURY

6.1. Za **wdrożenie** niniejszej Polityki odpowiada Zarząd Fundacji.

6.2. Zarząd Fundacji odpowiada za **politykę informacyjną** dotyczącą przeciwdziałania mobbingowi, przemocy seksualnej i molestowaniu seksualnemu w związku z działalnością Fundacji, w szczególności zapewnia udostępnienie beneficjentom procedury zgłaszania naruszeń.

6.3. Zarząd organizuje **szkolenia** dla pracowników, współpracowników i wolontariuszy dotyczące niniejszej procedury. Szkolenia mogą być realizowane on-line, także w formule asynchronicznej.

6.4. Każdy pracownik, współpracownik oraz wolontariusz Fundacji zapoznaje się z **Kodeksem postępowania** stanowiącym odrębny dokument oraz podpisuje zobowiązanie do jego przestrzegania.

6.5. Zarząd powołuje **Powiernika do spraw bezpieczeństwa**, którym może zostać pracownik cieszący się nieposzlakowaną opinią i zaufaniem. Powiernik obsługuje skrzynkę pocztową alert@migrant.poznan.pl oraz korespondencję listowną w sprawach związanych z mobbingiem, przemocą seksualną oraz molestowaniem seksualnym oraz realizuje zadania określone w innych politykach. Po otrzymaniu zgłoszenia Powiernik przeprowadza rozmowy z osobami, których dotyczy sprawa i sporządza z nich notatkę wraz ze swą opinią w sprawie i niezwłocznie przekazuje sprawę Zarządowi Fundacji. Jeśli zgłoszenie dotyczy członka Zarządu, Powiernik przekazuje sprawę do Fundatorów. Jeśli jest to uzasadnione, Zarząd (względnie Fundatorzy) podejmują odpowiednie działania opisane w punkcie 4.

Nadzór nad działalnością Powiernika sprawuje Zarząd. Spory wynikłe w związku ze sprawowaniem tego nadzoru rozstrzygają Fundatorzy.

- 6.6. Zarząd przeprowadza, przynajmniej raz do roku (przy okazji sporządzania sprawozdania z działalności), **przeгляд** realizacji niniejszej Polityki oraz dokonuje w niej niezbędnych zmian i dostosowań, zasięgając uprzednio opinii Powiernika. W przypadku dokonania zmian, Zarząd zapewnia, by zostały one skutecznie zakomunikowane pracownikom, współpracownikom, wolontariuszom, klientom oraz innym interesantom Fundacji.