

**WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYDYSKRYMINACYJNA
W INSTYTUCIE MEDYCYNY DOŚWIADCZALNEJ I KLINICZNEJ
IM. MIROSŁAWA MOSSAKOWSKIEGO POLSKIEJ AKADEMII NAUK W WARSZAWIE**

§1

Postanowienia ogólne

1. Niniejszy dokument stanowi odzwierciedlenie wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej w Instytucie Medycyny Doświadczalnej i Klinicznej im. Mirosława Mossakowskiego Polskiej Akademii Nauk. Wdrożenie Polityki ma na celu:
 - 1) przeciwdziałanie zaistnieniu w środowisku pracy zjawiskom dyskryminacji, pokazując, iż żaden przejaw dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego nie będzie tolerowany przez pracodawcę;
 - 2) zapewnienie podejmowania działań interwencyjnych w przypadku zaistnienia lub podejrzenia zaistnienia zjawisk, o których mowa w Wewnętrznej polityce antydyskryminacyjnej.
2. Każdy pracownik i doktorant zobowiązany jest do zapoznania się z Wewnętrzną polityką antydyskryminacyjną, potwierdzenia tego faktu oświadczeniem oraz do stosowania Polityki podczas wykonywania obowiązków służbowych.

§2

Wyjaśnienie określeń użytych w procedurze

1. Doktorant – oznacza osobę wykonującą pracę związaną z rozprawą doktorską, kształcącą się w szkole doktorskiej i przygotowującą rozprawę doktorską w IMDiK PAN.
2. Dyskryminacja – oznacza bezpośrednie lub pośrednie nierówne, gorsze, niesprawiedliwe traktowanie pracownika lub grupy pracowników ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, w szczególności: płeć, tożsamość płciową, kolor skóry (rasę) pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek, orientację seksualną, przekonania polityczne, przynależność związkową, status społeczny i ekonomiczny, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony.
3. Komisja antydyskryminacyjna – oznacza organ kolegialny powołany przez Dyrektora IMDiK PAN w celu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, działający na podstawie i w granicach określonych w Polityce oraz zarządzeniach Dyrektora IMDiK PAN.
4. Molestowanie oraz molestowanie seksualne – oznacza formę dyskryminacji przejawiającą się niepożądanym zachowaniem, w tym niepożądanym zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie atmosfery zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
5. Pracodawca lub IMDiK PAN – oznacza Instytut Medycyny Doświadczalnej i Klinicznej im. Mirosława Mossakowskiego Polskiej Akademii Nauk reprezentowany przez Dyrektora IMDiK PAN.

6. Pracownik – oznacza osobę pozostającą w stosunku pracy z IMDiK PAN, a także wykonującą pracę dla IMDiK PAN na podstawie umowy cywilnoprawnej.
7. Skarga – oznacza pisemne zgłoszenie pracownika lub doktoranta, wskazujące na stosowanie wobec niego lub innych pracowników lub doktorantów działań lub zachowań noszących znamiona dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania i/lub molestowania seksualnego.
8. Strona/Strony postępowania – oznacza osobę, która wniosła skargę oraz osobę/osoby, co do której/których zachodzi podejrzenie, że dopuściła/dopuściły się działań lub zaniechań o charakterze dyskryminującym, których dotyczy skarga dyskryminacji.
9. Wewnętrzna polityka antydyskryminacyjna lub Polityka - Wewnętrzna polityka antydyskryminacyjna w Instytucie Medycyny Doświadczalnej i Klinicznej im. Mirosława Mossakowskiego Polskiej Akademii Nauk w Warszawie – oznacza niniejszy dokument, który określa działania prewencyjne, procedurę dotyczącą postępowania w sytuacji zaistnienia lub podejrzenia zaistnienia dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania oraz molestowania seksualnego, a także prawa i obowiązki pracowników lub doktorantów dotkniętych takim działaniem.

§3

Zakaz dyskryminacji

1. Wszelka dyskryminacja oraz zachęcanie do niej, w szczególności w miejscu pracy, wśród pracowników, osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz doktorantów, jest zabroniona.
2. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami społeczności IMDiK PAN, w tym między przełożonymi i podwładnymi, oparte są na szacunku, tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej i przekonań światopoglądowych.
3. Przeciwdziałanie dyskryminacji realizowane jest w szczególności poprzez:
 - 1) przestrzeganie zasad wynikających z przepisów prawa pracy i niniejszej Polityki;
 - 2) promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, etycznych postaw i zachowań;
 - 3) rozwiązywanie konfliktów ze współpracownikami z poszanowaniem godności osobistej stron konfliktu i kultury organizacyjnej IMDiK PAN;
 - 4) niezwłoczne reagowanie na zauważone lub zgłoszone przejawy dyskryminacji, w tym poprzez ich zgłaszanie zgodnie z procedurą opisaną w § 4 poniżej;
 - 5) działania zapobiegawcze w ramach bieżącego zarządzania, związane w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy i postępów w kształceniu, czytelnym określaniem zakresów obowiązków i odpowiedzialności pracowników oraz doktorantów, a także właściwą komunikację;
 - 6) stosowanie wobec osób, wobec których potwierdzono dopuszczenie się dyskryminacji, konsekwencji przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności prawa pracy;
 - 7) prowadzenie działań monitorujących w zakresie dyskryminacji oraz szkoleń z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i równości traktowania.
4. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie prawnie dozwolone działania w celu zapobiegania dyskryminacji, w tym molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy lub w związku z pracą wykonywaną poza siedzibą pracodawcy oraz w celu usuwania skutków dyskryminacji.

§4

Zasady składania skargi i powoływania Komisji antydyskryminacyjnej

1. Każdy pracownik i doktorant, który uzna, że wobec niego lub innego pracownika lub doktoranta stosowano działania lub zachowania o charakterze dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania lub molestowania seksualnego, ma prawo złożyć skargę do Dyrektora IMDiK PAN.
2. Dyrektor IMDiK PAN w terminie 14 dni powołuje Komisję antydyskryminacyjną w celu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.
3. W skład Komisji antydyskryminacyjnej wchodzi:
 - 1) osoba reprezentująca Dyrektora IMDiK PAN – jako przewodniczący;
 - 2) dwóch przedstawicieli pracowników, wskazanych przez zakładową organizację związkową;
 - 3) pracownik Działu Spraw Osobowych lub osoba pełniąca zadania pełnomocnika Dyrektora ds. HR.
4. W przypadku, gdy obwinionym lub składającym skargę jest Dyrektor IMDiK PAN, skarga składana jest do Przewodniczącego Rady Naukowej, który wykonuje działania przewidziane w niniejszej Polityce dla Dyrektora IMDiK PAN.
5. Jeżeli osobą, której dotyczy skarga jest Dyrektor IMDiK PAN, a skarga zostanie uznana za zasadną, Przewodniczący Rady Naukowej powiadamia Prezesa PAN o zaistniałej sytuacji.
6. Skargę należy złożyć na piśmie do Dyrektora IMDiK PAN za pośrednictwem Sekretariatu, w zamkniętej kopercie, z adnotacją, że skarga winna zostać przekazana bezpośrednio do rąk Dyrektora IMDiK PAN.
7. Skarga powinna zawierać w szczególności:
 - 1) konkretne działania, zaniechania lub zachowania stanowiące przejaw dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania lub molestowania seksualnego wraz ze szczegółowym ich opisem obejmującym: okres, w którym miały miejsce zgłaszane działania lub zachowania;
 - 2) dane pracownika lub doktoranta, którego dotyczy skarga;
 - 3) dane ewentualnych świadków zgłaszanych działań lub zachowań;
 - 4) ewentualne inne dowody potwierdzające zaistnienie zgłaszanych działań lub zachowań;
 - 5) datę złożenia skargi oraz własnoręczny podpis składającego.
8. Skargi składane anonimowo nie podlegają rozpoznaniu.

§5

Postępowanie przed Komisją antydyskryminacyjną

1. Postępowanie przed Komisją antydyskryminacyjną jest prowadzone w sposób zapewniający bezstronność i obiektywizm i ma charakter poufny, a posiedzenia Komisji antydyskryminacyjnej są niejawne.
2. Członkowie Komisji antydyskryminacyjnej zobowiązani są do zachowania poufności wszystkich informacji, o których dowiedzieli się w trakcie postępowania wyjaśniającego. Przed przystąpieniem do prac członkowie Komisji składają stosowne oświadczenie w tym zakresie. Dokumentacja postępowania prowadzonego przez Komisję antydyskryminacyjną nie jest udostępniana stronom oraz świadkom.

3. Skarga rozpatrywana jest w terminie 60 dni od daty jej otrzymania, chyba że, dla prawidłowego przeprowadzenia postępowania niezbędne jest przedłużenie tego terminu.
4. Komisja antydyskryminacyjna może zobowiązać strony oraz świadków (pracowników lub doktorantów) do złożenia ustnych lub pisemnych wyjaśnień. Posiedzenia Komisji antydyskryminacyjnej mogą się odbywać przy użyciu środków komunikacji elektronicznej na odległość (np. wideokonferencji) lub w trybie hybrydowym.
5. Komisja antydyskryminacyjna rozpatrując skargę może stwierdzić jej zasadność, bezzasadność lub nierozstrzygnięcie skargi z powodu braku możliwości jednoznacznego i niebudzącego wątpliwości rozstrzygnięcia. Decyzje Komisji antydyskryminacyjnej zapadają zwykłą większością głosów, a w przypadku równej liczby głosów decyduje głos przewodniczącego.
6. Postępowanie przed Komisją antydyskryminacyjną kończy się przedłożeniem raportu Dyrektorowi IMDiK PAN, a w przypadkach, o których mowa w § 4 ust. 4 Przewodniczącemu Rady Naukowej. Raport zawiera w szczególności wnioski Komisji antydyskryminacyjnej z przeprowadzonego postępowania oraz ewentualne zalecenia dla Dyrektora IMDiK PAN. W imieniu Komisji antydyskryminacyjnej raport podpisuje jej przewodniczący. Raport może zostać udostępniony na wniosek stronie postępowania.
7. Stronom postępowania (osobie wnoszącej skargę oraz stronie obwinianej) przysługuje prawo do złożenia odwołania od ustaleń i wniosków zawartych w raporcie Komisji antydyskryminacyjnej.
8. Odwołanie składa się na piśmie do Dyrektora IMDiK PAN (lub do Przewodniczącego Rady Naukowej, jeżeli Dyrektor był stroną postępowania), w terminie 14 dni od daty otrzymania raportu.
9. Odwołanie powinno zawierać zarzuty skierowane wobec raportu oraz ich merytoryczne uzasadnienie.
10. Dyrektor IMDiK PAN (lub Przewodniczący Rady Naukowej) rozpatruje odwołanie w terminie 30 dni od daty jego otrzymania, biorąc pod uwagę materiał zgromadzony w toku postępowania wyjaśniającego. Decyzja Dyrektora IMDiK PAN/Przewodniczącego Rady Naukowej po rozpatrzeniu odwołania jest ostateczna w ramach niniejszej Polityki.

§6

Działania następne i odpowiedzialność stron

1. W przypadku uznania skargi za zasadną:
 - 1) pracodawca podejmuje niezwłocznie działania mające na celu wyeliminowanie stwierdzonych nieprawidłowości oraz przeciwdziałanie ich ponownemu wystąpieniu;
 - 2) wobec sprawcy bądź sprawców może zostać zastosowana kara przewidziana w Kodeksie pracy, regulaminie studiów doktoranckich lub inna kara przewidziana w przepisach powszechnie obowiązujących, w tym kara porządkowa (upomnienie, nagana), kara dyscyplinarna lub rozwiązanie umowy o pracę.
2. W miarę możliwości, pracownik poszkodowany (lub doktorant) może zostać przeniesiony na inne stanowisko pracy na swój wniosek lub za jego pisemną zgodą.
3. W przypadku wniesienia skargi rażąco bezzasadnej, w tym w szczególności zawierającej fałszywe informacje, złożonej wyłącznie w celu złośliwego oskarżenia innego pracownika lub doktoranta, osoba wnosząca skargę podlega sankcjom przewidzianym dla naruszenia obowiązków pracowniczych/doktoranckich, o których mowa w ust. 1 pkt. 2 (powyżej).

§7

Przesłanki wyłączające prowadzenie postępowania

Postępowania nie prowadzi się, jeżeli:

1. Osoba wnosząca skargę nie uzupełni skargi we wskazanym terminie.
2. Ustał stosunek pracy lub nastąpiło skreślenie z listy doktorantów którejkolwiek ze stron postępowania (pracownika lub doktoranta) albo podjęto czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub skreślenia z listy doktorantów.
3. Sprawa dotyczy tego samego czynu lub opiera się na tej samej podstawie faktycznej, co sprawa, która toczyła się lub toczy przed sądem.

§8

Zakaz retorsji

1. Surowo zabronione są wszelkie działania odwetowe (retorsje), w tym: szykanowanie, pogarszanie warunków pracy, dyskryminacja w ocenie lub awansie, czy też inne negatywne traktowanie, kierowane przeciwko pracownikowi, doktorantowi lub innej osobie, która:
 - 1) wniosła skargę w dobrej wierze;
 - 2) wystąpiła w charakterze świadka w postępowaniu wyjaśniającym;
 - 3) udzieliła pomocy w trakcie postępowania prowadzonego na podstawie niniejszej Polityki.
2. Naruszenie zakazu retorsji stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i podlega sankcjom, o których mowa w § 6 ust. 1 pkt. 2).

§9

Postanowienia końcowe

1. Przetwarzanie danych osobowych, w tym danych wrażliwych (szczególnych kategorii danych) stron i świadków postępowania, odbywa się z bezwzględnym poszanowaniem przepisów Rozporządzenia RODO oraz krajowych przepisów o ochronie danych osobowych.
2. Pracownicy IMDiK PAN zatrudnieni w dniu wejścia w życie niniejszej Polityki przekazują oświadczenia o zapoznaniu się z jej treścią do Działu Spraw Osobowych, zaś doktoranci do Referatu ds. Doktorantów, w terminie 30 dni od wejścia w życie Polityki.
3. Pracownicy oraz doktoranci, którzy rozpoczną zatrudnienie lub kształcenie w IMDiK PAN po wejściu w życie Polityki, zapoznają się z Polityką przy zawieraniu stosunku pracy lub rozpoczynaniu kształcenia, a składane przez nich oświadczenia są przechowywane przez działy wymienione w ust. 2.
4. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem określonym przez Dyrektora IMDiK PAN w zarządzeniu wprowadzającym ją w życie.

DYREKTOR

prof. dr hab. n. med. Leonora Bużańska