

PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne

§ 1

Celem ustalenia Procedury Antymobbingowej w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony Środowiska jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.

§2

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

ROZDZIAŁ II

Przeciwdziałanie mobbingowi

§3

1. Pracodawca nie akceptuje mobbingu ani żadnych innych form przemocy.
2. Przeciwdziałanie mobbingowi, w tym innym formom przemocy psychicznej realizowane jest w Wojewódzkim Inspektoracie w szczególności poprzez:
 - promowanie pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzenia nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r., w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej;
 - podejmowanie starań, by środowisko pracy w Wojewódzkim Inspektoracie było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy psychicznej, zarówno przełożonych jak i innych pracowników;
 - działania zapobiegawcze w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania jego wystąpieniu oraz konsekwencji jego wystąpienia;
 - działania zapobiegawcze w ramach bieżącego zarządzania pracownikami, związane w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy oraz otwartej komunikacji z pracownikami.

§4

1. Pracownicy Wojewódzkiego Inspektoratu są zobowiązani do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.
2. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

ROZDZIAŁ III

Zasady postępowania w przypadku wystąpienia mobbingu

§5

1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi ma obowiązek złożyć pisemne zawiadomienie do Wojewódzkiego Inspektora Ochrony środowiska.
2. Zawiadomienie powinno zawierać:
 - opis stanu faktycznego (zaistniałej sytuacji);
 - ewentualne dowody (w tym wskazanie świadków);
 - określenie sprawcy bądź sprawców;
 - własnoręczny podpis;
 - datę zawiadomienia.

§6

1. Wojewódzki Inspektor po otrzymaniu zawiadomienia, każdorazowo powołuje Komisję Antymobbingową, która ma za zadanie sprawdzić czy skarga jest zasadna.
2. W skład Komisji wchodzi 5 członków, spośród których Wojewódzki Inspektor wskazuje przewodniczącego.
3. W skład Komisji obligatoryjnie wchodzi przedstawiciel związków zawodowych oraz pracownik ds. Kadr, pełniący funkcję Sekretarza Komisji.
4. Wojewódzki Inspektor na wniosek przewodniczącego Komisji może wyrazić zgodę na udział innych osób w pracach Komisji.
5. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zawiadomienie o mobbing ani kierownik komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik składający zawiadomienie.
6. Komisja działa zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie pracy Komisji Antymobbingowej wprowadzonym odrębnym zarządzeniem ŚWIOŚ.
7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

§7

Jeśli zawiadomienie, zostanie uznane za zasadne, Wojewódzki Inspektor podejmie działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

§8

Do postępowania w przypadku przeciwdziałania dyskryminacji zastosowanie mają przepisy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, określone w niniejszej Procedurze.

ROZDZIAŁ IV

Postanowienia końcowe

§9

1. Kierujący komórkami organizacyjnymi Wojewódzkiego Inspektoratu zapoznają podległych pracowników oraz pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach pracy z niniejszą procedurą.

2. Każdy pracownik złoży pisemne oświadczenie o zapoznaniu się z Procedurą Antymobingową. Oświadczenie stanowiące zał. nr 2 złożone będzie w aktach osobowych pracownika.
3. Pracownik ds. kadr w Wydziale Budżetu, Finansów i Kadr zapoznaje nowych pracowników z regulacjami dotyczącymi mobbingu oraz Procedurą Antymobingową Wojewódzkiego Inspektorat Ochrony Środowiska w Katowicach, za pisemnym potwierdzeniem, § 8 ust. 2 stosuje się odpowiednio.
4. Niniejsza procedura nie wyklucza dochodzenia roszczeń na drodze sądowej przez poszkodowanego.
5. Informacje związane z tematyką mobbingu oraz prawa i obowiązki pracowników związane z przeciwdziałaniem mobbingowi (załącznik nr 1) zostaną zamieszczone na stronie internetowej Wojewódzkiego Inspektoratu.

Załącznik nr 1

INFORMACJE ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ MOGGINGU ORAZ PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM MOBBINGOWI

Co to jest mobbing:

Mobbing to różnego rodzaju wrogie działania wobec pracownika mające na celu dyskredytację pracownika w oczach innych pracowników, pozbawienie godności oraz zniszczenie psychiczne.

Jak rozpoznać mobbing:

Mobbing ma miejsce, jeśli wobec pracownika podejmowane są następujące działania:

- **upokarzanie i poniżanie** (np. wyśmiewanie, nieodpowiednie żarty, obraźliwe gesty, sarkazm, publiczna krytyka wyglądu);
- **zastraszanie** (np. zakaz robienia przerw pod groźbą utraty pracy, groźby ustne, używanie wulgaryzmów, stosowanie przemocy fizycznej, zastraszanie zwolnieniem z pracy, reagowanie krzykiem);
- **pomniejszanie kompetencji** (np. nieuzasadniona krytyka, zlecanie zadań poniżej kompetencji, niezlecanie żadnych zadań do wykonania);
- **izolacja** (np. rozsiewanie plotek, unikanie rozmów, ignorowanie, przeniesienie stanowiska pracy z dala od współpracowników);
- **utrudnianie wykonywania pracy** (np. wydawanie niejasnych poleceń, zatajanie informacji lub udzielanie informacji fałszywych).

Mobbingiem nie będzie legalne zachowanie pracodawcy, to znaczy takie, które mieści się w formule umownego podporządkowania stosunku pracy. Podejmując zatrudnienie pracownicy powinni liczyć się z możliwością zaistnienia stresu. Jeśli pracownik systematycznie zaniedbuje swoje obowiązki i dostarcza tym samym powodów do upominania go, strofowania, karania lub nawet zagrożenia zwolnieniem, to z tego powodu może przeżywać stres, ale takiego stresu nie można nazwać mobbingiem. Jednym z istotnych elementów stosunku pracy jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza, że pracodawca na mocy swoich uprawnień ma prawo do kontrolowania i nadzoru działań pracownika, ich oceny a także krytyki w celu poprawy jakości świadczonej przez niego pracy.

"Wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy, co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu"- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.08.2005 r. I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321.

Jak reagować na mobbing?

Każdy pracownik poddawany mobbingowi lub będący świadkiem takiego zachowania jest zobowiązany złożyć pisemne zawiadomienie w tej sprawie do Wojewódzkiego Inspektora.

Przykłady mobbingu:

- stałe przerywanie wypowiedzi;
- napastowanie przez telefon;
- ustne groźby i pogróżki groźby na piśmie;

- różnego rodzaju aluzje;
- stałe unikanie przez Przełożonego rozmów z ofiarą;
- uniemożliwienie wypowiedzi;
- zabronienie współpracownikom rozmów z ofiarą;
- traktowanie jak "powietrze";
- rozsiewanie plotek;
- sugerowanie choroby psychicznej;
- wyśmiewanie niepełnosprawności lub kalectwa;
- parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osób
- atakowanie przekonań politycznych lub religijnych;
- fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę;
- wyśmiewanie narodowości lub pochodzenia;
- odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania;
- powierzanie zadań poniżej umiejętności;
- zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania;
- powierzanie zadań przerastających możliwości i kompetencje;
- zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia;
- grożenie przemocą fizyczną;
- stosowanie jakiegokolwiek przemocy fizycznej;
- przyczynianie się do ponoszenia kosztów, w celu zaszkodzenia poszkodowanemu;
- wszelkie działania o podłożu seksualnym.

Jak się bronić przed mobbingiem:

- zapisuj wszystkie niepokojące zachowania i działania, notuj miejsce i czas oraz okoliczności im towarzyszące;
- rozmawiaj o twojej sytuacji z jak największą liczbą osób;
- szukaj pomocy poza pracą;
- przechowuj zapisy wszystkich incydentów, nawet jeżeli nie ma na to świadków;
- szukaj możliwości mediacji - pierwsze problemy rozwiązuj polubownie, jeśli się nie uda, szukaj innych możliwości;
- naucz się odpowiadać na zaczepki słowem, bądź asertywna/y;
- wyrażaj własne emocje i zdanie bez naruszania godności osobistej rozmówcy;
- nie reaguj agresją;
- zbieraj dowody.

Mobbing. Materiał informacyjny PIP - dostępny na stronie:

<https://www.pip.gov.pl/dla-pracownikow/porady-prawne/mobbing-i-dyskryminacja>

Ewentualne sankcje w przypadku stwierdzenia zjawiska mobbingu:

1. Prawa pracowników w świetle kodeksu pracy:
 - "Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznana i krzywdę" - art. 94³ k.p..

- "Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę; ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów"- art. 94³ k.p..
- 2. Poszkodowany może dochodzić swoich roszczeń na drodze sądowej.
- 3. Dodatkowe informacje nt. sankcji:
 - Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe Osa <http://www.osastowarzyszenie.pl/warto.html>
 - Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe <http://ksa-mobbing.pl/>

**OŚWIADCZENIE
O ZAPOZNANIU SIĘ Z PROCEDURĄ ANTYMOBBINGOWĄ**

Ja niżej podpisana/podpisany oświadczam, że zapoznałam/zapoznałem się z PROCEDURĄ ANTYMOBBINGOWĄ WOJEWÓDZKIEGO INSPEKTORATU OCHRONY ŚRODOWISKA W KATOWICACH oraz INFORMACJAMI ZWIĄZANYMI Z TEMATYKĄ MOBBINGU ORAZ PRAWAMI I OBOWIĄZKAMI PRACOWNIKÓW ZWIĄZANYMI Z PRZECIWDZIAŁANIEM MOBBINGOWI ZWIĄZANYMI Z TEMATYKĄ MOBBINGU ORAZ PRAWAMI I OBOWIĄZKAMI PRACOWNIKÓW ZWIĄZANYMI Z PRZECIWDZIAŁANIEM MOBBINGOWI.

(data i podpis pracownika)