

**Zarządzenie Nr 5/2017**  
**Dyrektora Instytutu Fizyki PAN**  
**z dnia 21 lutego 2017 r.**  
**w sprawie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej**

**§1**

W celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Instytucie Fizyki PAN wprowadzam Wewnętrzną Politykę Antymobbingową stanowiącą załącznik do niniejszego Zarządzenia.

**§2**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Dyrektor  
Instytutu Fizyki PAN

*Puźniak*

Prof. dr hab. Roman Puźniak

# **Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Instytucie Fizyki Polskiej Akademii Nauk z dnia 21 lutego 2017 r.**

## **§1 Postanowienia ogólne**

1. Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Instytucie Fizyki PAN jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.
2. Ilekroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:
  - a) **mobbingu**: rozumie się przez to 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;
  - b) **Komisji Antymobbingowej, zwanej dalej „Komisją”**: rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez Dyrektora Instytutu do rozpatrywania skarg o mobbing;
  - c) **pracowniku**: rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Instytutem Fizyki Polskiej Akademii Nauk lub doktoranta będącego studentem Międzynarodowych Studiów Doktoranckich IF PAN.

## **§2 Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej**

1. Priorytetowym celem wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w Instytucie Fizyki PAN.
2. Instytut Fizyki PAN podejmuje starania, by środowisko pracy było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników.
3. W Instytucie Fizyki PAN nie ma akceptacji dla mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
4. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.
5. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

## **§3 Procedury antymobbingowe**

1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może fakt ten zgłosić pisemnie w formie skargi bezpośrednio z pominięciem drogi służbowej Dyrektorowi Instytutu Fizyki PAN lub jednemu z jego Zastępców.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
3. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi pięciosobowa Komisja Antymobbingowa, każdorazowo powoływana przez Dyrektora Instytutu Fizyki PAN.
4. W przypadku, gdy skarga dotyczy Dyrektora Instytutu skład Komisji ustala Prezydium Rady Naukowej Instytutu Fizyki PAN.
5. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony skarżący pracownik.

6. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 7 dni roboczych od dnia powołania.
7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
8. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków, oraz rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje Dyrektorowi Instytutu.
9. Wszystkie dokumenty z posiedzeń Komisji przedstawia się do wglądu osobom, które są stronami postępowania.
10. W razie uznania skargi za zasadną, Dyrektor Instytutu wszczyna postępowanie dyscyplinarne wobec osoby obwinionej o mobbing i podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.
11. W przypadku uznania skargi za nieuzasadnioną, Komisja przeprowadza postępowanie wyjaśniające mające na celu ustalenie czy oskarżenie o mobbing miało charakter pomówienia.
12. Protokoły z posiedzeń Komisji oraz ocenę zasadności skargi sporządzoną przez Komisję przechowuje się w zaplombowanej kopercie w Dziale Kadr i Płac przez okres 3 lat.