

Warszawa, 12 października 2022 r.

SN.0201.11.2022

**Zarządzenie nr 13 /2022**

Dyrektora Instytutu Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk

z dnia 12 października 2022 r.

**w sprawie regulaminu postępowań w przypadkach dyskryminacji, mobbingu i molestowania  
w Instytucie Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk**

Na podstawie art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. z 2020 r. poz. 1796), w związku z przepisami art. 18<sup>3a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 94 z późn.zm.):

**§1**

Ustala się Regulamin postępowań w przypadkach dyskryminacji, mobbingu i molestowania w Instytucie Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§ 2**

Zarządzenie ma zastosowanie do zgłoszeń dokonanych od momentu jego wejścia w życie, w tym do zgłoszeń dotyczących zdarzeń, które wystąpiły przed wejściem w życie zarządzenia, nie wcześniej jednak niż rok przed wejściem w życie zarządzenia.

**§ 3**

Zarządzenie wchodzi w życie w dniu podpisania.

Dyrektor  
Instytutu Badań Literackich  
Polskiej Akademii Nauk

*dr hab. Grzegorz Marzec, prof. IBL PAN*

**Załącznik:**

1. Regulamin postępowania w przypadkach dyskryminacji, mobbingu i molestowania w Instytucie Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk

**Regulamin postępowania w przypadkach dyskryminacji, mobbingu i molestowania  
w Instytucie Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk**

**Rozdział I**

**Postanowienia ogólne**

§ 1

Instytut Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk (zwany dalej „IBL PAN” lub „Instytut”), wprowadza niniejszy „Regulamin postępowania w przypadkach dyskryminacji, mobbingu i molestowania w Instytucie Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk” (zwany dalej „Regulaminem”) w celu przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN, a także w celu ustalenia zasad postępowania w przypadkach dyskryminacji, mobbingu lub molestowania dotyczących pracowników lub doktorantów IBL PAN.

§ 2

Ileokroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Pełnomocniku ds. dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN – rozumie się przez to osobę powołaną przez Dyrektora IBL PAN do podejmowania działań związanych z przeciwdziałaniem i zapobieganiem zjawiskom dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN oraz do przyjmowania i wstępnego badania zgłoszeń przypadków dyskryminacji, mobbingu i molestowania na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie,
- 2) Komisji ds. dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany przez Dyrektora IBL PAN w celu rozpatrywania przypadków dyskryminacji, mobbingu lub molestowania w IBL PAN oraz rekomendowania działań naprawczych na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie,
- 3) Pracodawcy – należy przez to rozumieć IBL PAN reprezentowany przez Dyrektora Instytutu;
- 4) Pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w IBL PAN bez względu na podstawę zatrudnienia (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór) bądź osobę świadczącą stałą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy w IBL PAN,
- 5) Doktorancie – rozumie się przez to uczestnika studiów doktoranckich w IBL PAN, osobę kształcąca się w szkole doktorskiej, której stroną jest IBL PAN, bądź też każdą inną osobę, która ma wszczęte postępowanie doktorskie w IBL PAN,

*cm*



6) Jednostce organizacyjnej IBL PAN – rozumie się przez to pracownię, zespół, dział lub inną jednostkę wewnętrzną wewnętrzną IBL PAN w rozumieniu statutu IBL PAN,

7) Zgłoszenie – należy przez to rozumieć zgłoszenie zaistnienia przypadku dyskryminacji, mobbingu lub molestowania dokonane przez pracownika, doktoranta, w tym ofiarę lub świadka dyskryminacji, mobbingu lub molestowania,

8) Postępowanie mediacyjne – należy przez to rozumieć działania podejmowane przez mediatora, mające na celu wypracowanie satysfakcjonującego dla stron rozwiązania sporu na drodze dobrowolnych i poufnych rozmów,

9) Mediatorze – należy przez to rozumieć bezstronną i neutralną osobę trzecią (specjalizującą się w prowadzeniu mediacji, najlepiej z wykształceniem psychologa lub prawnika), działającą w celu polubownego rozwiązania zaistniałego sporu. Do zadań mediatora w czasie trwania mediacji należy wspieranie komunikacji, łagodzenie ewentualnego napięcia lub stresu i pomoc w osiągnięciu porozumienia.

### § 3

#### **Pojęcie dyskryminacji**

Dyskryminacja to zjawisko polegające na niesprawiedliwym i nieobiektywnym różnicowaniu ludzi ze względu na ich osobistą cechę taką jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także ze względu na formę zatrudnienia – na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na zasadach art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, bez względu na wyżej wymienione cechy.

### § 4

#### **Pojęcie mobbingu**

Zgodnie z definicją zawartą w art. 94<sup>3</sup> par. 2 Kodeksu pracy przez mobbing rozumie się 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 pracowników.

### § 5

#### **Pojęcie molestowania**

Molestowanie to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Rodzajem molestowania jest molestowanie seksualne. Molestowanie seksualne stanowi każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci lub tożsamości seksualnej pracownika. Molestowanie seksualne może przybierać różnorodne formy zachowania, takie jak nieprzyzwoite komentarze,

insynuacje, żarty o konotacji seksualnej, świadome naruszanie dystansu indywidualnego lub intymnego obiektu molestowania, dotykane. Warunkiem koniecznym zaistnienia molestowania jest brak zgody osoby molestowanej na opisane zachowania.

## § 6

Stosowanie działań lub przejawianie zachowań określonych w § 3, 4 i 5 niniejszego Regulaminu przez pracowników i doktorantów jest w IBL PAN zabronione. IBL PAN dokłada wszelkich starań w celu ochrony pracowników i doktorantów przed narażeniem na doświadczenie zjawiska dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

## Rozdział II

### **Organy ds. postępowania w przypadkach zgłoszenia dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN**

## § 7

Organami do spraw postępowania w przypadkach dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN, a także do spraw opracowywania metod przeciwdziałania wyżej wymienionym zjawiskom są:

- 1) Pełnomocnik ds. dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN,
- 2) Komisja ds. dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN.

## § 8

1. Pełnomocnik ds. dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN, zwany dalej „Pełnomocnikiem”, jest powoływany przez Dyrektora Instytutu, w uzgodnieniu ze związkiem zawodowym w IBL PAN. Dyrektor Instytutu sprawuje bezpośredni nadzór nad działalnością Pełnomocnika.

2. Pełnomocnikiem może być osoba:

- 1) zatrudniona w IBL PAN w ramach stosunku pracy,
- 2) w stosunku, do której nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

3. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:

- 1) podejmowanie działań związanych z przeciwdziałaniem i zapobieganiem zjawiskom dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN,
- 2) przyjmowanie i dokonywanie wstępnej oceny zgłoszeń przypadków dyskryminacji, mobbingu lub molestowania od osób, które uznały, że stały się ofiarą takiego działania, lub osób, które były jego świadkami.



## § 9

1. Komisja ds. dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN, zwana dalej „Komisją”, jest organem kolegialnym Instytutu powołanym przez Dyrektora Instytutu.

2. Do zadań Komisji należy w szczególności:

1) przeprowadzanie postępowań wyjaśniających w przypadkach dyskryminacji, mobbingu lub molestowania w IBL PAN zgłoszonych Komisji przez Pełnomocnika oraz rekomendowanie działań naprawczych,

2) współpraca z Pełnomocnikiem ds. dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN w zakresie wdrażania dobrych praktyk w celu przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu i molestowania w IBL PAN.

3. Rozpatrywanie spraw przez Komisję odbywa się z zachowaniem zasad:

1) bezzwłoczności;

2) poufności;

3) bezstronności.

4. Komisja składa się z przewodniczącego oraz od sześciu do dziesięciu członków powoływanych na czteroletnią kadencję.

5. Członków Komisji powołuje i odwołuje Dyrektor Instytutu.

6. Członkowie Komisji w momencie przystąpienia do pracy powinni posiadać wiedzę i orientację w zakresie problematyki przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu i molestowania, a także prawa pracy i procedur dotyczących ochrony danych osobowych.

7. Pracami Komisji kieruje Przewodniczący Komisji, który jest wybierany większością głosów przez członków Komisji ze swojego grona.

8. Do obsługi prac Komisji Przewodniczący Komisji wyznacza spośród członków Komisji Sekretarza Komisji.

9. Członkostwo w Komisji wygasa:

1) z upływem kadencji;

2) w wyniku rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy;

3) w przypadku odwołania przez Dyrektora Instytutu;

4) w przypadku śmierci członka Komisji.

10. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w szczególności w przypadku:

- 1) złożenia przez członka Komisji rezygnacji z pełnionej funkcji;
- 2) choroby członka Komisji lub długotrwałego wyjazdu albo innej nieobecności uniemożliwiającej realizację zadań członka Komisji;
- 3) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego bądź prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej.

11. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik każdej jednostki organizacyjnej IBL PAN obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.

12. Komisja może uchwalić szczegółowy regulamin swojego działania, który podlega zatwierdzeniu przez Dyrektora Instytutu.

### **Rozdział III**

#### **Procedura rozpatrywania zgłoszenia przypadku dyskryminacji, mobbingu lub molestowania**

##### § 10

1. Każdy pracownik i doktorant IBL PAN, który uzna, że został poddany dyskryminacji, mobbingowi lub molestowaniu w Instytucie, może zgłosić ten przypadek do Pełnomocnika ds. Dyskryminacji, mobbingu i molestowania. Aby Pełnomocnik mógł przyjąć zgłoszenie, konieczne jest spełnienie łącznie dwóch warunków: osoba, wobec której złożono zgłoszenie, posiada status pracownika lub doktoranta w IBL PAN, zaś zdarzenia opisane w zgłoszeniu miały miejsce w siedzibie IBL PAN lub były funkcjonalnie związane z jego działalnością.
2. Zgłoszenie powinno być wniesione do Pełnomocnika na piśmie, opatrzone własnoręcznym podpisem osoby zgłaszającej.
3. Zgłoszenie powinno zawierać możliwie najbardziej szczegółowy opis okoliczności, czasu i miejsca, w których doszło do dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, a także wskazanie osoby lub osób, które dopuściły się dyskryminacji, mobbingu lub molestowania. Do zgłoszenia mogą być dołączone ewentualne dowody w sprawie.
4. Zgłoszenie powinno być dokonane przed upływem roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem zgłoszenia. W wyjątkowo uzasadnionych sytuacjach Pełnomocnik może zdecydować o przyjęciu do rozpatrzenia zgłoszenia odnoszącego się do zdarzeń, które miały miejsce ponad rok wcześniej.
5. Sprawy zgłoszone anonimowo nie będą rozpatrywane.





6. Nie wszczyna się postępowania w przypadkach zgłoszenia dyskryminacji, mobbingu lub molestowania bezpośrednio do rzecznika dyscyplinarnego IBL PAN.

#### § 11

1. Pełnomocnik jest zobowiązany do traktowania każdego zgłoszenia ze szczególną dyskrecją, ostrożnością i poszanowaniem zarówno osób składających zgłoszenie, jak i osób wskazanych jako dopuszczających się dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, aby zminimalizować ryzyko zagrożenia dla reputacji i kariery zarówno osób składających zgłoszenie, jak i osób w zgłoszeniu wskazanych.

2. Pełnomocnik bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę wyjaśniającą z osobą zgłaszającą.

1) w przypadku stwierdzenia, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, Pełnomocnik niezwłocznie przekazuje informację i ewentualną dokumentację w sprawie Przewodniczącemu Komisji w celu wszczęcia postępowania, o którym mowa w § 12;

2) jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, Pełnomocnik może uznać zgłoszenie za nieuzasadnione, o czym niezwłocznie zawiadamia na piśmie osobę zgłaszającą.

#### § 12

1. Po wpłynięciu sprawy od Pełnomocnika Przewodniczący Komisji wyznacza spośród członków Komisji trzyosobowy skład w celu wnikliwego wyjaśnienia sytuacji i zarekomendowania działań naprawczych. Wyznaczony skład wydaje opinię w imieniu całej Komisji.

2. Członkiem wyznaczonego składu Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie dyskryminacji, mobbingu czy molestowania.

3. Przewodniczący Komisji informuje o wszczęciu postępowania wyjaśniającego osobę lub grupę osób, która została wskazana w zawiadomieniu jako osoba lub grupa osób, która dopuściła się dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

4. Decyzją Przewodniczącego Komisji do wybranych prac składu Komisji mogą być dopuszczeni z głosem doradczym eksperci z dziedziny psychologii, prawa, przedstawiciel związków zawodowych działających w Instytucie lub inna osoba, której kompetencje mogą być pomocne przy rozpatrywaniu sprawy.

5. W ramach postępowania wyjaśniającego Komisja wzywa i wysłuchuje osobę zgłaszającą przypadek dyskryminacji, mobbingu lub molestowania oraz osobę lub grupę osób wskazaną jako dopuszczającą się aktów dyskryminacji, mobbingu lub molestowania. Komisja może także wezwać i wysłuchać inne osoby mające informacje o sprawie, zadawać im pytania oraz zapoznawać się z niezbędnymi dokumentami lub innymi dowodami.

6. Postępowanie wyjaśniające składu Komisji powołanego do wyjaśnienia sprawy powinno zakończyć się w ciągu trzech miesięcy. W przypadkach szczególnie skomplikowanych postępowanie może być przedłużone.

7. Na każdym etapie postępowania Komisja może przekazać sprawę do postępowania mediacyjnego. Na każdym etapie postępowania Komisja może zaproponować stronom sporu mediację w celu polubownego jego rozwiązania. W wypadku zgody obu stron na mediację, Komisja wybiera ze swego grona mediatora, który podejmuje próbę wypracowania wraz ze stronami satysfakcjonującego dla nich rozwiązania.

8. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Komisja wydaje opinię na temat zgłoszenia, w której wskazuje swoją rekomendację dotyczącą wdrożenia działań naprawczych, w szczególności takich jak:

- 1) umożliwienie osobie będącej obiektem dyskryminacji, mobbingu czy molestowania skorzystania ze wsparcia psychologicznego,
- 2) skierowanie na szkolenie antydyskryminacyjne lub antymobbingowe osoby lub grupy osób, które dopuściły się dyskryminacji, molestowania lub mobbingu,
- 3) przeniesienie osoby zgłaszającej lub osoby, przeciwko której toczyło się postępowanie, na inne stanowisko lub do innej jednostki organizacyjnej w IBL PAN;
- 4) przekazanie sprawy do rzecznika dyscyplinarnego w IBL PAN.

9. Opinia Komisji, zawierająca pisemne uzasadnienie przyjętego stanowiska, przekazywana jest do Dyrektora Instytutu oraz bezpośredniego przełożonego osoby lub grupy osób, przeciwko której toczyło się postępowanie, a także do wiadomości osoby zgłaszającej i osoby lub grupy osób, przeciwko której toczyło się postępowanie.

10. Dyrektor Instytutu po zasięgnięciu opinii właściwego przełożonego może podjąć decyzję o zastosowaniu kary dyscyplinarnej lub skierowaniu sprawy do komisji dyscyplinarnej.

11. Katalog kar dyscyplinarnych możliwych do zastosowania w IBL PAN określony jest w Kodeksie Pracy, Ustawie Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce oraz Ustawie o Polskiej Akademii Nauk, które stosowane są odpowiednio. Jedną z przewidzianych kar dla pracownika naukowego, o której mowa w Ustawie o Polskiej Akademii Nauk jest, przykładowo, nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w Instytucie na okres do 5 lat.

12. Z posiedzeń Komisji sporządzany jest protokół. Protokoły przechowywane są w Instytucie zgodnie ze wskazaniami Jednolitego Rzeczonego Wykazu Akt obowiązującego w IBL PAN.

13. Postępowanie przed Komisją ma charakter bezwzględnie poufny.



## **Rozdział IV**

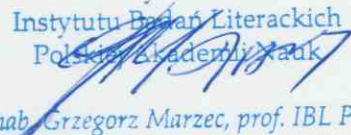
### **Postanowienia końcowe**

#### § 13

Zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu lub molestowania określone niniejszym Regulaminem nie naruszają przepisów Kodeksu Pracy i innych ustaw określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców oraz doktorantów, oraz aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie.

#### § 14

O zmianie treści Regulaminu pracodawca każdorazowo informuje pracowników i doktorantów poprzez przesłanie wiadomości mailowej na imienne skrzynki mailowe Instytutu oraz umieszczenie aktualnej wersji Regulaminu na stronie internetowej Instytutu.

Dyrektor  
Instytutu Badań Literackich  
Polskiej Akademii Nauk  
  
*dr hab. Grzegorz Marzec, prof. IBL PAN*