

**Zarządzenie nr 40.2023**  
**Dyrektora Instytutu Chemii Fizycznej PAN**  
**z dnia 19.05.2023 roku**

w sprawie wprowadzenia Procedury antydyskryminacyjnej w Instytucie Chemii Fizycznej PAN

Na podstawie § 10 ust.2 Statutu Instytutu Chemii Fizycznej PAN zarządzam, co następuje:

§1.

Z dniem 19.05.2023 r. wprowadzam Procedurę antydyskryminacyjną w Instytucie Chemii Fizycznej PAN (dalej: Procedura).

§2.

Procedura stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.


§3.

Załącznik nr 2 do niniejszego Zarządzenia stanowi tłumaczenie Procedury na język angielski, które ma wyłącznie charakter pomocniczy.

§4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR INSTYTUTU



Prof. dr hab. Marcin Opałto

**Procedura przeciwdziałająca dyskryminacji  
w Instytucie Chemii Fizycznej PAN**

**Postanowienia Ogólne**

**§ 1**

Niniejsza procedura służy ochronie pracowników i doktorantów Instytutu Chemii Fizycznej Polskiej Akademii Nauk (zwanego dalej: „Instytutem”) przed praktykami dyskryminacyjnymi oraz służy kształtowaniu standardów w zakresie równego traktowania.

**§ 2**

1. Działania lub zachowania wypełniające znamiona Dyskryminacji są w Instytucie zabronione, w szczególności zabrania się nieuzasadnionego wykorzystywania uprzywilejowanej pozycji zawodowej w relacji przełożony – pracownik.
2. Każdy zobowiązany jest do odpowiedniego reagowania na zauważone przejawy Dyskryminacji mającej miejsce w Instytucie.
3. Stwarzanie sytuacji zachęcających do dyskryminowania może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

**§ 3**

Pojęciom używanym w niniejszej procedurze nadaje się następujące znaczenie:

- a. Dyskryminacja – nierówne traktowanie w zakresie nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej oraz wszelkie zachowania i zaniechania określone jako dyskryminacyjne w kodeksie, pracy, przepisach wykonawczych oraz przepisach implementowanych do polskiego porządku prawnego.
- b. Komisja antydyskryminacyjna, zwana dalej „Komisją” – organ powołany przez Dyrektora Instytutu do wyjaśniania przypadków Dyskryminacji oraz realizacji działań mających na celu zapewnienie równego traktowania wszystkim pracownikom i doktorantom Instytutu.
- c. Osoba zgłaszająca – każdy, kto wniósł zgłoszenie dotyczące wystąpienia przypadku Dyskryminacji w Instytucie.

- d. Osoba zainteresowana – każda osoba, której w zgłoszeniu zarzuca się zachowanie dyskryminacyjne i każda osoba wskazana jako dyskryminowana.
- e. Zgłoszenie – formalne zgłoszenie Dyskryminacji dokonane przez pracownika lub doktoranta Instytutu, w tym ofiarę lub świadka Dyskryminacji, do Dyrektora Instytutu, Komisji lub jej członka.
- f. Postępowanie wyjaśniające - zbiór wszystkich czynności dokonywanych przez Komisję zmierzających do wyjaśnienia konkretnego przypadku lub problemu związanego z Dyskryminacją.

### **Komisja antydyskryminacyjna i jej zadania**

#### **§ 4**

1. Spośród pracowników Instytutu Dyrektor powołuje Komisję, składającą się z co najmniej 3 Członków, w tym przewodniczącego i wiceprzewodniczącego. W Komisji powinien zasiadać co najmniej jeden pracownik naukowy oraz co najmniej jeden pracownik administracji.
2. Członkiem Komisji może być wyłącznie osoba, w stosunku do której nie stwierdzono dopuszczenia się mobbingu lub Dyskryminacji.
3. Członkowie Komisji powinni być zaznajomieni z problematyką Dyskryminacji oraz znać przepisy dotyczące ochrony danych osobowych.
4. Pracami Komisji kieruje jej przewodniczący, m.in. zwołując jej posiedzenia, wyznaczając czas i miejsce posiedzeń i przydzielając zadania członkom Komisji.
5. Kadencja Komisji trwa 4 lata.
6. Mandat osoby wchodzącej w skład Komisji wygasa na skutek rezygnacji, rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy z Instytutem.
7. Odwołanie członka Komisji przez Dyrektora może nastąpić w przypadku powzięcia uzasadnionych lub uprawdopodobnionych informacji, że postępowanie członka Komisji narusza w sposób rażący postanowienia procedury albo w przypadku wszczęcia wobec takiej osoby postępowania o dopuszczenie się mobbingu lub Dyskryminacji.
8. Członek Komisji zobowiązany jest do wyłączenia się z prac Komisji w przypadku, gdy zachowanie przez niego obiektywizmu albo bezstronności przy dokonywaniu oceny w konkretnym przypadku nie jest możliwe. W szczególności dotyczy to sytuacji, gdy członek Komisji jest świadkiem w sprawie. Jeśli w konkretnym przypadku miałoby to spowodować, że liczba członków Komisji spadnie poniżej trzech, Dyrektor na potrzeby tego postępowania i na czas jego trwania powoła tymczasowych członków Komisji w odpowiedniej liczbie.

#### **§ 5**

1. Do zadań Komisji należy:
  - a) przyjmowanie zgłoszeń Dyskryminacji,
  - b) prowadzenie postępowań wyjaśniających w sprawach dotyczących Dyskryminacji, w tym: rozpatrywanie zgłoszeń Dyskryminacji, ustalenie faktów w trakcie prowadzonego postępowania wyjaśniającego i ocena, czy doszło do zaistnienia Dyskryminacji,
  - c) przygotowanie raportów z ww. postępowań, zawierających rekomendacje działań, w tym wsparcia instytucjonalnego lub wsparcia przez odpowiedniego specjalistę (np. psychologa, prawnika),
  - d) informowanie Dyrektora o zaistniałych przypadkach Dyskryminacji,
  - e) monitorowanie sytuacji w Instytucie w zakresie Dyskryminacji oraz planowanie i realizacja działań mających na celu przeciwdziałanie takim zjawiskom,
  - f) formułowanie rekomendacji i doradzanie Dyrektorowi w zakresie standardów równego traktowania i przeciwdziałania Dyskryminacji, oraz opiniowanie wewnętrznych regulacji obowiązujących w Instytucie w kontekście przeciwdziałania Dyskryminacji oraz wspierania równego traktowania,
  - g) uwrażliwianie pracowników Instytutu na problematykę Dyskryminacji oraz zwiększanie ich wiedzy w ww. zakresie,
  - h) przyczynianie się do budowy w Instytucie atmosfery wzajemnego poszanowania i zaufania.

### **Zgłoszenie przypadku Dyskryminacji i postępowanie wyjaśniające**

#### **§ 6**

1. Zgłoszenia przypadku Dyskryminacji ma prawo dokonać osoba, będąca pracownikiem lub doktorantem Instytutu. Zgłoszenia może dokonać także osoba niebędąca Osobą zainteresowaną.
2. Zgłoszenie przypadku Dyskryminacji w Instytucie nie może być podstawą nierównego traktowania, w szczególności w zakresie stosunku pracy.
3. Zgłoszenia przypadku Dyskryminacji do Komisji można dokonać dowolnie: pisemnie, w tym za pośrednictwem narzędzi komunikacji elektronicznej, telefonicznie, ustnie. W przypadku zgłoszenia ustnego i telefonicznego, członek Komisji, któremu zgłoszono Dyskryminację, sporządza notatkę służbową. Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się biegu.
4. Zgłoszenie skierowane bezpośrednio do wiceprzewodniczącego lub członka Komisji przekazywane jest przewodniczącemu Komisji.
5. W przypadku zgody udzielonej przez Osobę zgłaszającą, zgłoszenia niewypełniające kryteriów Dyskryminacji mogą być przekazywane do rozpatrzenia innym organom, funkcjonującym w ramach Instytutu, według ich właściwości.

## § 7

1. Komisja rozpoczyna postępowanie bez zbędnej zwłoki.
2. Postępowanie przed Komisją prowadzone jest z poszanowaniem praw i ze szczególną dbałością o ochronę dóbr osobistych uczestników postępowania.
3. Osoba wskazana w zgłoszeniu jako osoba dopuszczająca się Dyskryminacji otrzymuje na piśmie lub drogą elektroniczną informację o wszczęciu postępowania przed Komisją, zawierającą treść stawianych zarzutów.
4. Osoby zainteresowane zobowiązane są do przedstawienia Komisji wszelkich informacji i wyjaśnień w zakresie wskazanym przez Komisję.
5. Komisja podejmuje czynności zmierzające do wyjaśnienia sprawy, w szczególności może wezwać Osoby zainteresowane, a także osoby wskazane jako świadkowie przypadku Dyskryminacji, do złożenia wyjaśnień (Postępowanie wyjaśniające).
6. Jeśli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, Komisja zaprasza ich na posiedzenie.
7. Na wniosek Komisji, pracownicy i doktoranci Instytutu zobowiązani są do udzielania informacji i udostępniania dokumentów związanych ze sprawą, której dotyczą prace Komisji.
8. W sytuacji nasuwającej wątpliwości co do oceny konkretnego przypadku, Komisja może zasięgnąć opinii ekspertów zewnętrznych.
9. Każdy z członków Komisji zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków.
10. Komisja nie ma uprawnień do uprzedzania osób o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.
11. Postępowania przed Komisją nie prowadzi się, jeżeli:
  - a. stosunek pracy ustał z którąkolwiek ze stron postępowania lub zostały podjęte czynności zmierzające do jego rozwiązania,
  - b. o ten sam czyn lub na tej samej podstawie faktycznej toczyło się lub toczy postępowanie przed sądem.
12. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy jednej z osób zainteresowanych, czynności wyjaśniających nie prowadzi się do czasu ustania przeszkody.

## Raport i działania interwencyjne

## § 8

1. W toku postępowania Komisja ustala w pierwszej kolejności czy w zgłaszanym przypadku doszło do zaistnienia Dyskryminacji.
2. W razie potwierdzenia Dyskryminacji Komisja ustala czy i jakie działania interwencyjne, sankcjonujące wobec osoby dopuszczającej się Dyskryminacji oraz wspomagające osobę dyskryminowaną należy podjąć w danym przypadku w celu niezwłocznego powstrzymania dalszej Dyskryminacji lub zmniejszenia jej negatywnych skutków.
3. W szczególności Komisja może zarekomendować działania edukacyjne, w tym udział osoby dopuszczającej się Dyskryminacji w warsztatach lub szkoleniach antydyskryminacyjnych oraz naprawcze, m.in. wsparcie psychologiczne osoby dyskryminowanej. Jeżeli sytuacja faktyczna wymaga konsultacji diagnostyczno-terapeutycznej, Komisja informuje Dyrektora o zaleceniu skierowania pracownika lub doktoranta do podmiotów wyspecjalizowanych w przeciwdziałaniu skutkom Dyskryminacji. Wszelka pomoc psychologa, lekarza psychiatry lub innego niezbędnego specjalisty zapewniona jest osobie dyskryminowanej na koszt pracodawcy.
4. Po zakończeniu postępowania Komisja sporządza raport zawierający główne ustalenia poczynione w ramach Postępowania wyjaśniającego oraz rekomendację działań interwencyjnych i naprawczych. Raport podpisują wszyscy członkowie Komisji. Raport doręczany jest Dyrektorowi oraz Osobom zainteresowanym. Protokół, zawiera w szczególności:
  - a) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania,
  - b) uzasadnione stanowisko Komisji w przedmiocie złożonego zgłoszenia,
  - c) ewentualne zdanie odrębne członka Komisji,
  - d) proponowane środki zaradcze.
5. Sporządzenie przez Komisję raportu kończy postępowanie w sprawie danego Zgłoszenia przed Komisją.
6. Dyrektor, po otrzymaniu protokołu z przeprowadzonego postępowania podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu.

## **Poufność**

### **§ 9**

1. Wszystkie osoby uczestniczące w pracach związanych z postępowaniem w sprawie Dyskryminacji i nierównego traktowania, zobowiązane są do zachowania poufności, co do wszystkich faktów poznanych w toku prac.
2. Członkowie Komisji nie mogą w jakikolwiek sposób udostępnić lub rozpowszechnić dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku Dyskryminacji.
3. Zastrzeżenie ust. 2 nie dotyczy udostępnienia dokonanego na rzecz uprawnionych organów.
4. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji mogą zawierać dane osobowe i

podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

### **Działania prewencyjne**

#### **§ 10**

1. Komisja może prowadzić działania mające na celu poznanie skali Dyskryminacji w Instytucie oraz stosowanych mechanizmów przeciwdziałania takim niepożądanym zachowaniom. Przykładowo działania te mogą obejmować: przeprowadzanie badań ankietowych, wywiadów zogniskowanych w grupach oraz spotkań indywidualnych. Wyniki tych analiz w formie zanonimizowanej udostępniane są Dyrektorowi Instytutu oraz pracownikom.
2. Do zadań Komisji należy również prowadzenie i organizacja działań edukacyjnych i propagandowych na temat przejawów Dyskryminacji, potencjalnych skutków, prawnych konsekwencji oraz metod przeciwdziałania tego typu zachowaniom, w szczególności poprzez ich identyfikację oraz adekwatne reagowanie.
3. Komisja doradza Dyrektorowi Instytutu w przypadku wprowadzania w Instytucie regulacji, które mogą mieć wpływ na równe stosunki między pracownikami.

### **Postanowienia końcowe**

#### **§ 11**

Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z treścią niniejszej procedury.