



## **Procedura przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu obowiązująca w Konsorcjum Migracyjnym z siedzibą w Warszawie.**

### **Spis treści:**

1. Słownik.
2. Postanowienia ogólne.
3. Prawa i obowiązki Podmiotu i członków Personelu Podmiotu.
4. Odpowiedzialność za dyskryminację, mobbing, w tym molestowanie seksualne.
5. Działania prewencyjne. Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu.
6. Działania podejmowane przez członka Personelu Podmiotu po powzięciu informacji o wystąpieniu Molestowania seksualnego bądź mobbingu.
7. Postępowanie wobec Beneficjentów Podmiotu, wobec których zachodzi przypuszczenie, że mogą być ofiarami molestowania seksualnego lub handlu ludźmi.
8. Procedury w przypadku wystąpienia dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego.
9. Działania interwencyjne.
10. Postanowienia końcowe.

### **1. Słownik.**

Ilekcroć w niniejszym dokumencie jest mowa o:

1. **Kodeksie Pracy** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U.2022.1510 t.j. z dnia 2022.07.19).
2. **Kodeksie Karnym** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U.2022.1138 t.j. z dnia 2022.05.30).
3. **Mobbingu** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące członka Personelu Podmiotu lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu członka Personelu Podmiotu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie członka Personelu Podmiotu oraz mające na celu izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu członków Personelu Podmiotu.
4. **Molestowaniu seksualnym** – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci członka Personelu Podmiotu lub Beneficjenta Podmiotu, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie. Na zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
5. **Handlu ludźmi** – należy przez to rozumieć werbowanie, transport, dostarczanie, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osoby z zastosowaniem:
  - 1) przemocy lub groźby bezprawnej,
  - 2) uprowadzenia,
  - 3) podstępu,
  - 4) wprowadzenia w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do odpowiedniej oceny



danego działania,

5) nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności,  
6) udzielenia albo przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą w celu jej wykorzystania, nawet za jej zgodą, w szczególności w prostytucji, pornografii lub innych formach seksualnego wykorzystania, w pracy lub usługach o charakterze przymusowym, w żebractwie, w niewolnictwie lub innych formach wykorzystania poniżających godność człowieka lub w celu pozyskania komórek, tkanek lub narządów wbrew przepisom Kodeksu karnego. Jeżeli zachowanie sprawcy dotyczy osoby poniżej 18 roku życia, stanowi ono handel ludźmi, nawet gdy nie zostały użyte metody lub środki wymienione w pkt 1 – 6.

6. **Podmiocie** – należy przez to rozumieć Związek Stowarzyszeń „Konsorcjum Migracyjne” z siedzibą w Warszawie (03-455), Szpitalna 5/14, wpisaną do Rejestru Stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz publicznych zakładów opieki zdrowotnej oraz do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy KRS pod numerem KRS: 0001044295, NIP: 5252965231, REGON: 525917947.

7. **Zarządzie** – należy przez to rozumieć organ uprawniony do reprezentacji Podmiotu zgodnie z KRS.

8. **Osobie zainteresowanej** – należy przez to rozumieć każdą osobę, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu lub molestowania seksualnego oraz każdą osobę pokrzywdzoną (ofiara mobbingu lub molestowania seksualnego).

9. **Personelu Podmiotu** – należy przez to rozumieć każdą osobę fizyczną świadczącą pracę w Podmiocie, bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę i zajmowane stanowisko, w tym także osobę współpracującą z Podmiotem na podstawie umowy cywilnoprawnej.

10. **Beneficjencie Podmiotu** – należy przez to rozumieć każdą z osób fizycznych, której udzielane jest wsparcie ze strony Podmiotu. W niniejszej procedurze ilekroć mowa jest o Beneficjencie Podmiotu, rozumie się pod tym pojęciem także członka/członkinię Personelu Podmiotu, który zgłasza przypadek mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji ze strony innego członka/członkini Personelu lub osób zarządzających Podmiotem.

11. **Procedurze** – należy przez to rozumieć niniejszą Procedurę przeciwdziałania dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu seksualnemu.

12. **Zgłoszeniu** – należy przez to rozumieć zgłoszenie zaistnienia przypadku Mobbingu lub Molestowania seksualnego dokonane przez członka Personelu Podmiotu, w tym ofiarę lub świadka (zgodnie z niniejszą Procedurą).

13. **Postępowaniu dowodowym** – należy przez to rozumieć zbiór wszystkich czynności faktycznych i/lub formalnych dokonywanych przez Zarząd zmierzających do rozwiązania konkretnego przypadku lub problemu, w tym wszelkiego rodzaju postępowanie wyjaśniające, np. rozmowy, wywiady. Pojęcie postępowania dowodowego w tym przypadku nie jest równoznaczne z postępowaniem dowodowym określonym przez stosowne przepisy prawa cywilnego i karnego.

## 2. Postanowienia ogólne.



1. Procedura ustala zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, Mobbingu i Molestowania seksualnego w Podmiocie.
2. Procedura ma zastosowanie zarówno w relacjach między członkami Personelu Podmiotu, jak i między członkami Personelu Podmiotu a Beneficjentami Podmiotu.
3. Niniejsza Procedura reguluje także metody reagowania członków Personelu Podmiotu w przypadku stwierdzenia, że Beneficjent Podmiotu może być ofiarą Molestowania seksualnego lub Handlu ludźmi.
4. Każdy członek Personelu Podmiotu zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszej Procedury.
5. Osoby wchodzące w skład Personelu Podmiotu zobowiązane są do przestrzegania zasad współżycia społecznego oraz do stosowania się do postanowień zawartych w dokumentach przyjętych przez Podmiot.
6. W przypadku kiedy Zgłoszenie dotyczy osoby wchodzącej w skład Zarządu, postępowanie prowadzone jest przez Komisję Rewizyjną.

### **3. Prawa i obowiązki Podmiotu i członków Personelu Podmiotu.**

1. Podmiot zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w Procedurze celem zapobiegania dyskryminacji, Mobbingowi oraz Molestowaniu seksualnemu w Podmiocie.
2. Zabroniona jest każda forma dyskryminacji bez względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, "rasę" lub pochodzenie etniczne, narodowość, wyznanie lub bezwyznaniowość, orientację psychoseksualną lub tożsamość płciową. Wszyscy członkowie Personelu Podmiotu, jak również Beneficjenci Podmiotu są traktowani równo, w sposób partnerski i bez uprzedzeń.
3. Podmiot zobowiązany jest podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, w tym działania opisane w Procedurze, celem niwelowania skutków społecznych dyskryminacji, Mobbingu, Molestowania seksualnego, w tym w szczególności podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom.
4. Podmiot jest uprawniony i zobowiązany do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami Kodeksu Pracy i Kodeksu Karnego, działań wobec osób będących sprawcami dyskryminacji, Mobbingu, w tym Molestowania seksualnego.
5. Podmiot zobowiązany jest podjąć działania opisane w Procedurze w każdym przypadku dokonania Zgłoszenia.
6. Podmiot podejmuje działania wskazane w Procedurze również w każdym innym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska dyskryminacji, Mobbingu, Molestowania seksualnego z innego źródła aniżeli Zgłoszenie.

### **4. Odpowiedzialność za dyskryminację, Mobbing, w tym Molestowanie seksualne.**

1. Osoby dyskryminujące, mobbingujące lub molestujące będące członkami Personelu Podmiotu podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie Pracy oraz w Kodeksie karnym.
2. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1 powyżej, podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o dyskryminację, Mobbing lub Molestowanie seksualnie.



## **5. Działania prewencyjne. Przeciwdziałanie dyskryminacji, Mobbingowi oraz Molestowaniu seksualnemu.**

1. Podmiot prowadzi aktywną działalność przeciwko dyskryminacji, Mobbingowi, w tym Molestowaniu seksualnemu polegającą w szczególności na:

- a) podejmowaniu działań prewencyjnych wskazanych w ust. 2 poniżej, mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, Mobbingowi, Molestowaniu seksualnemu;
- b) podejmowaniu działań interwencyjnych zmierzających do natychmiastowego zaprzestania dyskryminacji, Mobbingu, w tym Molestowania seksualnego.

2. Podmiot podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie Mobbingowi i Molestowaniu seksualnemu polegające w szczególności na:

- a) obowiązkowym zapoznaniu wszystkich członków Personelu Podmiotu z problematyką dyskryminacji, Mobbingu oraz Molestowania seksualnego, a także przeciwdziałaniu tym zjawiskom;
- b) prowadzeniu dla członków Personelu Podmiotu szkoleń poświęconych m. in. Relacjom interpersonalnym, treningów antydyskryminacyjnych, antymobbingowych lub zapobiegających Molestowaniu seksualnemu;

3. Działania prewencyjne mogą inicjować także członkowie Personelu Podmiotu.

## **6. Działania podejmowane przez członka Personelu Podmiotu po powzięciu informacji o wystąpieniu Molestowania seksualnego bądź Mobbingu.**

Jeżeli członek Personelu Podmiotu uzyska informację o Molestowaniu, Molestowaniu seksualnym bądź Mobbingu względem Beneficjenta Podmiotu lub innej osoby należącej do Personelu Podmiotu, powinien kierować się następującymi zasadami postępowania:

1. Należy:

- a) Wysłuchać Beneficjenta Podmiotu bez oceniania sytuacji;
- b) Postarać się ustalić fakty poprzez odpowiedź na pytania: kto, co, kiedy, gdzie;
- c) Poinformować, jakie następnie zostaną podjęte działania.

2. Nie wolno:

- a) Podważać wiarygodności Beneficjenta Podmiotu zgłaszającego problem;
- b) Negować tego, co mówi Beneficjent Podmiotu;
- c) Lekceważyć bądź ignorować dokonane Zgłoszenia;
- d) Obwiniać innych osób;
- e) Przyjmować założeń, nie znając faktów;
- f) Składać obietnic, których nie można dotrzymać;
- g) Badać sprawy samodzielnie albo reagować na sytuację bez poinformowania Osoby Pierwszego Kontakt.

## **7. Postępowanie wobec Beneficjentów Podmiotu, wobec których zachodzi przypuszczenie, że mogą być ofiarami Molestowania seksualnego lub Handlu ludźmi.**

1. Każdy Beneficjent Podmiotu, wobec którego zachodzi przypuszczenie, że może być ofiarą Molestowania seksualnego lub Handlu ludźmi, ma prawo być wysłuchany i traktowany z szacunkiem, zgodnie z obowiązującymi w Podmiocie zasadami świadczenia usług. Rozmowa z



takim Beneficjentem Podmiotu powinna być prowadzona z empatią i w sposób delikatny, aby nie naruszyć godności i prywatności takiej osoby.

2. Każda osoba wchodząca w skład Personelu Podmiotu ma obowiązek poinformować osobę, wobec której zachodzi przypuszczenie, że może być ofiarą Molestowania seksualnego lub Handlu ludźmi, o możliwych do podjęcia działaniach prawnych.

3. W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że doszło do przestępstwa, Personel Podmiotu ma obowiązek zawiadomić odpowiednie organy, w szczególności Policję lub Prokuraturę, poprzez złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Personel Podmiotu jest zobowiązany o każdym przypadku podejrzenia przestępstwa niezwłocznie zawiadomić Zarząd.

4. Personel Podmiotu ma możliwości objęcia wsparciem psychologicznym osobę, wobec której zachodzi przypuszczenie, że może być ofiarą Molestowania seksualnego lub Handlu ludźmi.

5. W sytuacji, gdy Molestowania seksualnego względem Beneficjenta Podmiotu dopuścił się Personel Podmiotu, wówczas celem zapewnienia bezpieczeństwa relacji terapeutycznej Personel Podmiotu dokonuje przekierowania Beneficjenta Podmiotu, który doświadczył Molestowania seksualnego do zewnętrznego ośrodka terapeutycznego.

6. Personel Podmiotu nieprzeszkolony z zakresu psychologii kieruje osobę, wobec której zachodzi przypuszczenie, że może być ofiarą Molestowania seksualnego lub Handlu ludźmi do innej osoby wchodzącej w skład Personelu Podmiotu o odpowiednich kwalifikacjach w celu udzielenia jej wsparcia psychologicznego bądź terapeutycznego. W sytuacji, gdy wśród osób wchodzących w skład Personelu Podmiotu nie ma osoby o odpowiednich kwalifikacjach, Personel Podmiotu kieruje osobę, wobec której zachodzi przypuszczenie, że może być ofiarą Molestowania seksualnego lub Handlu ludźmi do zewnętrznego ośrodka terapeutycznego.

7. Personel Podmiotu informuje osobę, wobec której zachodzi przypuszczenie, że może być ofiarą Molestowania seksualnego lub Handlu ludźmi, o możliwości uzyskania pomocy w takich instytucjach jak Policja, Sąd Rodzinny, Centrum Interwencji Kryzysowej, Ośrodek Pomocy Społecznej, Placówki ochrony zdrowia i w razie potrzeby udziela wskazówek, o jakiego rodzaju pomoc Beneficjent Podmiotu powinien wnioskować i do jakiej instytucji się zwrócić.

#### **8. Procedury w przypadku wystąpienia dyskryminacji, Mobbingu, w tym Molestowania seksualnego.**

1. Każde Zgłoszenie winno być wniesione do Podmiotu na piśmie (listownie lub osobiście), wraz z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszającej. Zgłoszenia może dokonać osoba nie będąca Osobą zainteresowaną. Zgłoszenia należy dokonać do Zarządu. Członek Personelu Podmiotu, który otrzyma Zgłoszenie zobowiązany jest do niezwłocznego przekazania go Zarządowi.

2. Beneficjent Podmiotu może dokonać również anonimowego Zgłoszenia za pośrednictwem listu wysłanego na adres: Szpitalna 5/14, 03-455 Warszawa bądź wiadomości e-mail na adres: witold.klaus@gmail.com lub konsorcjum@konsorcjum.org.pl.

3. Zarząd rozpoczyna postępowanie w ciągu 7 dni roboczych od dnia otrzymania Zgłoszenia spełniającego wymogi określone w ust. 1. Powyżej.

4. Zarząd powinien zakończyć postępowanie w sprawie skargi w terminie 21 dni od dnia otrzymania Zgłoszenia.



5. Zadaniem Zarządu jest ustalenie faktów w trakcie prowadzonego Postępowania dowodowego.
6. Zarząd zobowiązany jest wysłuchać wszystkie Osoby zainteresowane i umożliwić wszystkim Osobom zainteresowanym swobodę wypowiedzi.
7. Zarząd zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków.
8. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego członka Personelu Podmiotu i domniemanego sprawcy (sprawców), ewentualnych świadków Mobbingu lub Molestowania seksualnego, po przeprowadzeniu Postępowania dowodowego Zarząd podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi.
9. Jeśli Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 1, dotyczy członka/członkini Zarządu, wszystkie postanowienia niniejszego artykułu dotyczące działań Zarządu stosuje się odpowiednio do Komisji Rewizyjnej.

#### **9. Działania interwencyjne.**

1. Po zakończeniu postępowania interwencyjnego Zarząd sporządza Protokół (wzór Protokołu stanowi załącznik nr 1 do Procedury), który podpisują wszyscy członkowie Zarządu. Protokół jest dokumentem ostatecznym i wymaga pisemnego uzasadnienia oraz wskazania podstaw faktycznych, na których Protokół został wydany. W Protokole zamieszcza się wzmiankę o możliwości skierowania sprawy do Sądu. Protokół doręczany jest wszystkim Osobom zainteresowanym.
2. W przypadku Protokołu stwierdzającego, że przypadek Mobbingu lub Molestowania seksualnego miał miejsce, każdy z członków Zarządu, zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności Kodeksu Karnego, w przypadkach określonych w Kodeksie Karnym jest obowiązany złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.
3. Osoba pokrzywdzona zostaje pouczona przez Zarząd o przysługujących jej powszechnych środkach ochrony prawnej, w szczególności możliwości skierowania sprawy na drogę sądową.

#### **10. Postanowienia końcowe.**

1. Wszystkie osoby posiadające informacje w przedmiocie prowadzonych w Podmiocie działań związanych z dyskryminacją, Mobbingiem oraz Molestowaniem seksualnym zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac i przed podjęciem prac winny podpisać Oświadczenie, w którym zobowiążą się do zachowania poufności.
2. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Zarządu dotyczących rozpatrywanego przypadku sprawy mogą zawierać dane osobowe, które podlegają ochronie przewidzianej w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.



## Załącznik nr 1 do Procedury

### PROTOKÓŁ

#### Z przebiegu postępowania dotyczącego skargi złożonej przez członka Personelu

#### Podmiotu:

..... (imię i nazwisko) zatrudnionego w  
..... na stanowisku:  
.....

Zarząd „Konsorcjum Migracyjne” z siedzibą w Warszawie w składzie:

1. Pan/Pani..... Współprzewodniczący/Współprzewodnicząca  
Zarządu

2. Pan/Pani.....  
Współprzewodniczący/Współprzewodnicząca Zarządu

3. Pan/Pani..... Współprzewodniczący/  
Współprzewodnicząca Zarządu

Zarząd w toku przeprowadzonego postępowania podjął następujące czynności:

1. ....
2. ....
3. ....

w wyniku których ustalił następujący stan faktyczny:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Rekomendacja dalszych działań Podmiotu:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....




Konsorcjum  
Migracyjne  
Migration Consortium

Koalicja organizacji społecznych działających  
na rzecz migrantów i uchodźców w Polsce

konsorcjum@konsorcjum.org.pl 

konsorcjum.org.pl 

ul. Szpitalna 5/14, 00-031 Warszawa 

Podpisy Zarządu

.....  
.....

Warszawa, dnia .....

Oświadczenie

Niniejszym, potwierdzam, iż zapoznałem się z Procedurą przeciwdziałania dyskryminacji, Mobbingowi oraz Molestowaniu seksualnemu (dalej: „Procedura”) obowiązującego w Konsorcjum Migracyjnym z siedzibą w Warszawie, nie zgłaszam żadnych zastrzeżeń do Procedury i zobowiązuje się do przestrzegania postanowień w niej zawartych.

\_\_\_\_\_  
podpis członka Personelu Podmiotu