



**Procedura przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi
oraz molestowaniu seksualnemu
w Fundacji Polskie Forum Migracyjne z siedzibą w Izabelinie**

Spis treści:

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

Część 1 – Słownik

Ilekoć w niniejszym dokumencie jest mowa o:

- 1. Kodeksie Pracy** – należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U.2020.1320 t.j. z dnia 2020.07.30).



2. **Kodeksie Karnym** – należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 06 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U.2021.2345 t.j. z dnia 2021.12.17).
3. **Mobbingu** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące członka Personelu Fundacji lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu członka Personelu Fundacji, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie członka Personelu Fundacji oraz mające na celu izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu członków Personelu Fundacji.
4. **Molestowaniu seksualnym** – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci członka Personelu Fundacji lub Klienta Fundacji, 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 należytego pojmowania przedsiębranego 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. **Fundacji** – należy przez to rozumieć Fundację Polskie Forum Migracyjne z siedzibą w Izabelinie (05-080) przy ul. Orła Białego 44 A, wpisaną do Rejestru Stowarzyszeń w Krajowym Rejestrze Sądowym prowadzonym przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIV Wydział Gospodarczy KRS pod numerem KRS: 0000272075, NIP: 1181879509, REGON: 14085197900000.
7. **Zespole ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu oraz molestowania seksualnego lub Zespole** – należy przez to rozumieć organ powoływany przez Prezeskę Fundacji w celu rozpatrzenia skarg o mobbing lub molestowanie seksualne.
8. **Osobie zainteresowanej** – należy przez to rozumieć każdą osobę, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu lub molestowania seksualnego oraz każdą osobę pokrzywdzoną (ofiary mobbingu lub molestowania seksualnego).
9. **Personelu Fundacji** – należy przez to rozumieć wszystkie osoby pracujące lub współpracujące z Fundacją, w tym również wolontariuszy, stażystów oraz praktykantów, psychologów, terapeutów oraz inne osoby pracujące i współpracujące z Fundacją, w szczególności bez względu na rodzaj stosunku prawnego jaki ich z Fundacją łączy, jego odpłatność lub nieodpłatność.
10. **Kliencie Fundacji** – należy przez to rozumieć każdą z osób fizycznych, której udzielana jest pomoc ze strony Fundacji.
11. **Procedurze** – należy przez to rozumieć niniejszą Procedurę przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu.
12. **Zgłoszeniu** – należy przez to rozumieć zgłoszenie zaistnienia przypadku mobbingu lub molestowania seksualnego dokonane przez członka Personelu Fundacji, w tym ofiarę



lub świadka (zgodnie z Procedurą).

13. **Postępowaniu dowodowym** – należy przez to rozumieć zbiór wszystkich czynności dokonywanych przez zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub molestowania seksualnego zmierzających do rozwiązania konkretnego przypadku lub problemu, w tym wszelkiego rodzaju postępowanie wyjaśniające, np. rozmowy, wywiady. Pojęcie postępowania dowodowego w tym przypadku nie nosi znamion postępowania dowodowego określonego przez stosowne przepisy prawa cywilnego i karnego.

Część 2 – Postanowienia ogólne

1. Procedura ustala zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, Mobbingu i Molestowania seksualnego w Fundacji.
2. Procedura ma zastosowanie zarówno w relacjach między członkami Personelu Fundacji, jak i między członkami Personelu Fundacji a Klientami Fundacji.
3. Niniejsza Procedura reguluje także metody reagowania członków Personelu Fundacji w przypadku stwierdzenia, że Klient Fundacji może być ofiarą molestowania seksualnego lub Handlu ludźmi.
4. Każdy członek Personelu Fundacji zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszej Procedury.
5. Osoby wchodzące w skład Personelu Fundacji zobowiązane są do przestrzegania zasad współżycia społecznego oraz do stosowania się do postanowień zawartych w dokumencie Polityka ochrony Klientów/Klientek i Personelu Fundacji, Polityce ochrony praw Dziecka, Zasadach Świadczenia usług oraz innych dokumentach przyjętych przez Fundację.



Część 3 – Prawa i obowiązki Fundacji i członków Personelu Fundacji

Prawa i obowiązki Fundacji

1. Fundacja zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w Procedurze celem zapobiegania dyskryminacji, Mobbingowi oraz Molestowaniu seksualnemu w Fundacji.
2. Zabroniona jest każda forma dyskryminacji bez względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, narodowość, wyznanie lub bezwyznaniowość, orientację seksualną lub tożsamość płciową. Wszyscy członkowie Personelu Fundacji, jak również Klienci Fundacji są traktowani równo, w sposób partnerski i bez uprzedzeń.
3. Fundacja zobowiązana 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. Fundacja jest uprawniona i zobowiązana 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. Fundacja zobowiązana jest podjąć działania opisane w Procedurze w każdym przypadku dokonania Zgłoszenia.
6. Fundacja podejmuje działania wskazane w Procedurze również w każdym innym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska dyskryminacji, Mobbingu, Molestowania seksualnego z innego źródła aniżeli Zgłoszenie.

Prawa i obowiązki członków Personelu Fundacji

1. Każdy członek Personelu Fundacji, w stosunku do którego podejmowane są działania



- dyskryminujące, Mobbing lub Molestowanie seksualne dotyczące zatrudnienia, ma prawo żądać podjęcia przez Fundację działań zmierzających do zaprzestania dyskryminacji, Mobbingu, Molestowania seksualnego, a także usunięcia ich skutków.
2. Każdy Klient Fundacji, który dozna dyskryminacji, Mobbingu lub Molestowania seksualnego, ma prawo uzyskać wsparcie prawne, psychologiczne oraz terapeutyczne. W przypadku, jeśli osobą stosującą dyskryminację lub molestowanie seksualne byłby członek Personelu Fundacji, Klient Fundacji ma prawo żądania podjęcia przez Fundację działań zmierzających do zaprzestania dyskryminacji lub Molestowania seksualnego, a także usunięcia ich skutków.
 3. Skorzystanie przez członka Personelu Fundacji z uprawnień wskazanego w ust. 1 powyżej w żaden sposób nie wyłącza prawa członka Personelu Fundacji do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez członka Personelu Fundacji z takich środków ochrony prawnej nie jest również w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień Procedury.
 4. Każdy z członków Personelu Fundacji, który posiada lub poweźmie informacje o przypadkach dyskryminacji, Mobbingu, w tym Molestowania seksualnego, jest uprawniony i zobowiązany do dokonania Zgłoszenia.
 5. Personel Fundacji zobowiązany jest do unikania wchodzenia w relacje intymne z osobami będącymi niżej lub wyżej w hierarchii służbowej. Zarząd Fundacji uwzględnia fakt istnienia relacji pomiędzy członkami Personelu Fundacji podejmując decyzje organizacyjne, tak by uniknąć wystąpienia zależności służbowej pomiędzy takimi osobami - może to oznaczać odstąpienie od wdrożenia zmiany organizacyjnej lub przesunięcie na nowe stanowiska obu osób, tak, by zależność nie zachodziła.
 6. Bezpodstawne pomawianie o dyskryminację, Mobbing, w tym Molestowanie seksualne jest zabronione.



Część 4 – Odpowiedzialność za dyskryminację, Mobbing, w tym Molestowanie seksualne

1. Osoby dyskryminujące, mobbujące lub molestujące będące członkami Personelu Fundacji 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.

Część 5 – Działania prewencyjne. Przeciwdziałanie dyskryminacji, Mobbingowi oraz Molestowaniu seksualnemu

1. Fundacja prowadzi aktywną działalność przeciwko dyskryminacji, Mobbingowi, w tym Molestowaniu seksualnemu polegającą w szczególności na:
 1. podejmowaniu działań prewencyjnych wskazanych w ust. 2 poniżej, mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, Mobbingowi, Molestowaniu seksualnemu;
 2. podejmowaniu działań interwencyjnych zmierzających do natychmiastowego zaprzestania dyskryminacji, Mobbingu, w tym Molestowania seksualnego, w szczególności opisanych w części 4 Procedury.
2. Fundacja podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie Mobbingowi i Molestowaniu seksualnemu polegające w szczególności na:
 - a) obowiązkowym zapoznaniu wszystkich członków Personelu Fundacji z problematyką dyskryminacji, Mobbingu, oraz Molestowania seksualnego, a także przeciwdziałaniu tym zjawiskom;
 - b) prowadzeniu dla członków Personelu Fundacji szkoleń poświęconych m. in. relacjom interpersonalnym, treningów antydyskryminacyjnych, antymobbingowych lub zapobiegających molestowaniu seksualnemu;
 - c) tworzeniu materiałów informacyjnych z zakresu opisanych w Procedurze zagadnień



oraz udostępnianiu ich członkom Personelu Fundacji.

3. Działania prewencyjne mogą inicjować także członkowie Personelu Fundacji.

Część 6 – Działania podejmowane przez członka Personelu Fundacji po powzięciu informacji o wystąpieniu Molestowania seksualnego bądź Mobbingu

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

1. Należy:

- a) Wysłuchać osobę bez oceniania sytuacji;
- b) Postarać się ustalić fakty: kto, co, kiedy;
- c) Poinformować osobę, jakie następnie zostaną podjęte działania;
- d) Poinformować Zarząd Fundacji o zaistniałej sytuacji.

2. Nie wolno:

- a) Podważać wiarygodności osoby zgłaszającej problem;
- b) Negować to, co mówi osoba;
- c) Lekceważyć bądź ignorować Zgłoszenia dokonane przez osobę;
- d) Obwiniać innych osób;
- e) Przyjmować założeń, nie znając faktów;
- f) Składać obietnic, których nie można dotrzymać;
- g) Badać sprawy samodzielnie i/albo reagować na sytuację bez poinformowania Zarządu Fundacji.



Część 7 – Postępowanie wobec Klientów/Klientek Fundacji, wobec których zachodzi przypuszczenie, że mogą być ofiarami Molestowania seksualnego lub Handlu ludźmi

1. Każdy Klient/Klientka Fundacji, 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 Fundacji Zasadami Świadczenia usług. Rozmowa z takim Klientem/Klientką Fundacji powinna być prowadzona z empatią i w sposób delikatny, aby nie naruszyć godności i prywatności takiej osoby.
2. Każda osoba wchodząca w skład Personelu Fundacji ma obowiązek poinformować osobę, wobec której zachodzi przypuszczenie, że może być ofiarą Molestowania seksualnego lub Handlu ludźmi, o możliwych do podjęcia krokach prawnych.
3. W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że doszło do przestępstwa, Personel Fundacji ma obowiązek zawiadomić odpowiednie organy, w szczególności Policję lub prokuraturę, poprzez złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Personel Fundacji jest zobowiązany o każdym przypadku podejrzenia przestępstwa niezwłocznie zawiadomić Prezeskę Fundacji.
4. Personel Fundacji będący specjalistą z zakresu psychologii obejmuje wsparciem psychologicznym osobę, wobec której zachodzi przypuszczenie, że może być ofiarą Molestowania seksualnego lub Handlu ludźmi.
5. W sytuacji, gdy Molestowania seksualnego względem Klienta/Klientki Fundacji dopuścił się Personel Fundacji, wówczas celem zapewnienia bezpieczeństwa relacji terapeutycznej Personel Fundacji dokonuje przekierowania Klienta/Klientki Fundacji, który doświadczył Molestowania seksualnego do zewnętrznego ośrodka terapeutycznego.
6. Personel Fundacji 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 Fundacji o odpowiednich kwalifikacjach w celu udzielenia jej wsparcia psychologicznego bądź terapeutycznego.

7. Personel Fundacji 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 Klient/Klientka Fundacji powinien wnioskować i do jakiej instytucji się zwrócić.
8. Fundacja może podjąć decyzję o przygotowaniu i dystrybuowaniu na terenie Fundacji materiałów edukacyjnych w zakresie ochrony przed Mobbingiem, Molestowaniem seksualnym oraz Handlem ludźmi (broszury, ulotki, książki, w różnych językach).

Część 8 – Organ przeciwdyskryminacyjny, przeciwmobbingowy i zapobiegający

Molestowaniu seksualnemu

1. W celu przeciwdziałania i wyjaśniania zgłoszeń w zakresie Mobbingu oraz Molestowania seksualnego, Prezeska Fundacji powołuje Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń dyskryminacji, Mobbingu oraz Molestowania seksualnego.
2. Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń dyskryminacji, Mobbingu oraz molestowania seksualnego działający w Fundacji składa się z 3 osób – przewodniczącej oraz 2 członków/członkiń.
3. W skład Zespołu wchodzi: Prezeska Fundacji jako przewodnicząca i dwie osoby wchodzące w skład Personelu Fundacji.
4. Powołania zespołu dokonuje Prezeska Fundacji. Zespół powoływany jest każdorazowo do każdego przypadku zgłoszonego przez członka Personelu Fundacji.



5. Członkiem/członkinią zespołu może być wyłącznie osoba:
 - a) wchodząca w skład Personelu Fundacji;
 - b) w stosunku do której nie jest prowadzone postępowanie o dopuszczenie się dyskryminacji, Mobbingu czy Molestowania seksualnego ani też nigdy nie było stwierdzone dopuszczenie się przez nią dyskryminacji, Mobbingu czy Molestowania seksualnego.
6. Kandydat/ka do Zespołu zobowiązany/a jest przed objęciem funkcji złożyć oświadczenie o treści zawartej w załączniku nr 1 do Procedury. Oświadczenie to składa się do akt osobowych członka Zespołu.
7. W przypadku uzyskania uzasadnionych lub uprawdopodobnionych informacji, że postępowanie członka/członkini lub przewodniczącej Zespołu narusza w sposób rażący postanowienia Procedury albo że wszczęto wobec takiej osoby postępowanie o dopuszczeniu się dyskryminacji, Mobbingu lub Molestowania seksualnego, osoba taka zostaje usunięta z Zespołu, a na jej miejsce zostaje powołana inna osoba wchodząca w skład Personelu Fundacji.
8. Do zadań Zespołu należy w szczególności:
 - a) ustalenie przejawów dyskryminacji, Mobbingu lub Molestowania seksualnego,
 - b) zapewnienie Fundacji informacji i dokumentów koniecznych dla wdrożenia środków dyscyplinujących przewidzianych prawem.
 - c) za podjęcie koniecznych środków odpowiada Zarząd Fundacji.
9. Fundacja na własny i wyłączny koszt wyposaża zespół w środki (w tym materiały, pomieszczenia) konieczne do wykonywania jego zadań. Zespół większością głosów ustala termin i miejsce spotkań.
10. Zespół obraduje na posiedzeniach. Posiedzenia mają charakter poufny. Posiedzenia zespołu zwołuje ustnie, pisemnie lub za pomocą wiadomości przesłanej pocztą elektroniczną przewodniczący.



11. Przedmiotem posiedzenia Zespołu mogą być wszelkie kwestie dotyczące problematyki dyskryminacji, Mobbingu i Molestowania seksualnego. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
12. Posiedzenie Zespołu, którego przedmiotem jest rozpatrzenie konkretnego przypadku dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego, odbywa się w miejscu określonym w powiadomieniu.

Część 9 – Procedury w przypadku wystąpienia dyskryminacji, Mobbingu, w tym Molestowania seksualnego

1. Każde Zgłoszenie winno być wniesione do Fundacji na piśmie (listownie lub osobiście), wraz z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszającej. Zgłoszenia może dokonać osoba nie będąca osobą zainteresowaną. Zgłoszenia należy dokonać do członka Zarządu Fundacji. Członek Personelu Fundacji, który otrzyma Zgłoszenie zobowiązany jest do niezwłocznego przekazania go do członka Zarządu Fundacji.
2. Klient Fundacji może dokonać również anonimowego Zgłoszenia za pośrednictwem listu wysłanego na adres: ul. Szpitalna 5/14, 00-031 Warszawa bądź wiadomości e-mail na adres feedback@forummigracyjne.org.
3. W przypadku otrzymania Zgłoszenia spełniającego wymogi określone w ust. 1. powyżej w ciągu 7 dni roboczych powoływany jest Zespół zgodnie z Procedurą.
4. Zespół rozpoczyna postępowanie w ciągu 7 dni roboczych od dnia powołania.
5. Zespół powinien zakończyć postępowanie w sprawie skargi w terminie 21 dni od daty jego powołania.
6. Zadaniem Zespołu jest ustalenie faktów w trakcie prowadzonego postępowania dowodowego.
7. Zespół zobowiązany jest wysłuchać wszystkie Osoby zainteresowane i umożliwić



wszystkim Osobom zainteresowanym swobodę wypowiedzi.

8. Każdy z członków Zespołu zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków.
9. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego członka Personelu Fundacji i domniemanego sprawcy (sprawców), ewentualnych świadków Mobbingu lub Molestowania seksualnego, po przeprowadzeniu Postępowania dowodowego Zespół podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrywanej skargi.

Część 10 – Działania interwencyjne

1. Po zakończeniu postępowania Zespół sporządza Protokół (wzór Protokołu stanowi załącznik nr 2 do Procedury), który podpisują wszyscy członkowie Zespołu. 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, Zespół informuje Zarząd Fundacji i wnosi o zastosowanie sankcji wynikających ze stosownych przepisów prawa. Decyzję o sposobie ukarania sprawcy albo sprawców Mobbingu lub Molestowania seksualnego podejmuje Prezeska Fundacji.
3. Niezależnie od działań, o których mowa w ust. 2 powyżej, każdy z członków Zespołu, zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności Kodeksu Karnego, może, a w przypadkach określonych w Kodeksie Karnym jest obowiązany złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.
4. Osoba pokrzywdzona zostaje pouczona przez Zespół o przysługujących jej



powszechnych środkach ochrony prawnej, w szczególności możliwości skierowania sprawy na drogę sądową.

5. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy albo sprawców Mobbingu lub Molestowania seksualnego przewodniczący zgłasza ten fakt do Zarządu Fundacji.

Część 11 – Postanowienia końcowe

1. Wszystkie osoby posiadające informacje w przedmiocie prowadzonych w Fundacji 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. Członkowie Zespołu nie mogą kopiować w celu udostępnienia ani też w jakikolwiek sposób udostępnić lub rozpowszechnić dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku sprawy.
3. Zastrzeżenie, o którym mowa w ust 2 powyżej nie dotyczy Osób zainteresowanych oraz uprawnionych organów.
4. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Zespołu mogą zawierać dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.



Załącznik nr 1 do Procedury

miejsce....., dn. r.

.....

(imię i nazwisko członka Zespołu)

.....

(stanowisko służbowe)

OŚWIADCZENIE

W związku z powołaniem mnie w skład Zespołu ds. rozpatrywania zgłoszeń dyskryminacji, Mobbingu, oraz Molestowania seksualnego, rozpatrującego skargę o, złożoną przez:

..... (imię

i nazwisko skarżącego)(stanowisko służbowe, komórka/jednostka organizacyjna) w dniu (data złożenia skargi) niniejszym oświadczam, że:

1. Nie jestem małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – żadnej z osób, których to postępowanie dotyczy, ani nie pozostaję z nimi w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości, co do mojej bezstronności;

2. Zachowam w tajemnicy wszelkie informacje, uzyskane w związku z prowadzonym



postępowaniem.

.....
(podpis członka Zespołu)

Załącznik nr 2 do Procedury

PROTOKÓŁ

Z przebiegu postępowania dotyczącego skargi złożonej przez członka Personelu Fundacji:
..... (imię i nazwisko) zatrudnionego w Fundacji Polskie
Forum Migracyjne z siedzibą w Izabelinie na stanowisku:

Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń dyskryminacji, mobbingu, w tym molestowania seksualnego
rozpatrujący skargę w składzie:

1. Pan/Pani..... – przewodniczący Zespołu;
2. Pan/Pani..... – członek komisji;
3. Pan/Pani..... – członek komisji;
4. Pan/Pani..... – członek komisji;
5. Pan/Pani..... – członek komisji

Zespół w toku przeprowadzonego postępowania podjął następujące czynności:

1.
2.
3.,



Fundacja Polskie Forum Migracyjne

tel. 692-913-993
info@forummigracyjne.org
www.forummigracyjne.org



w wyniku których ustalili następujący stan faktyczny:

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

Rekomendacja dalszych działań Fundacji:

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

Podpisy zespołu

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



Fundacja Polskie Forum Migracyjne

tel. 692-913-993

info@forummigracyjne.org

www.forummigracyjne.org



Oświadczenie

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

podpis członka Personelu Fundacji