

Polityka przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Fundacji Dom z Widokiem

§1. Cel dokumentu

Celem niniejszej polityki jest zapewnienie bezpiecznego, wolnego od dyskryminacji, mobbingu i innych form przemocy psychicznej środowiska pracy i współpracy w Fundacji Dom z Widokiem.

§2. Definicje

1. Dyskryminacja – nierówne traktowanie osób ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, światopogląd, sytuację rodzinną lub inne cechy.
2. Mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika/wolontariusza, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie, ośmieszenie lub izolowanie.
3. Przemoc/ molestowanie – wszelkie zachowania naruszające godność osobistą lub tworzące wrogą, upokarzającą atmosferę.

§3. Zasady ogólne

1. W Fundacji obowiązuje zakaz wszelkich form dyskryminacji, mobbingu i molestowania.
2. Każda osoba związana z Fundacją (pracownik, współpracownik, wolontariusz, uczestnik działań) ma prawo do równego traktowania i poszanowania godności.
3. Osoby pełniące funkcje kierownicze i koordynacyjne są zobowiązane reagować na wszelkie przejawy niepożądanych zachowań.

§4. Procedura zgłaszania

1. Każda osoba, która uważa, że padła ofiarą dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, może złożyć zgłoszenie:
 - bezpośrednio do Zarządu Fundacji,
 - do wyznaczonej osoby ds. równego traktowania (jeśli taka została powołana).
2. Zgłoszenia mogą być ustne, pisemne lub elektroniczne.
3. Wszystkie zgłoszenia są traktowane poufnie i rozpatrywane bezzwłocznie.

§5. Procedura wyjaśniająca

1. Zarząd lub osoba wyznaczona prowadzi postępowanie wyjaśniające w terminie 14 dni.

2. W toku postępowania wysłuchuje się stron i świadków, z zachowaniem bezstronności.
3. W przypadku potwierdzenia naruszeń Zarząd podejmuje działania dyscyplinarne, takie jak: upomnienie, rozwiązanie współpracy, zgłoszenie sprawy do odpowiednich organów.

§6. Ochrona zgłaszających

1. Osoba zgłaszająca przypadki dyskryminacji lub mobbingu nie może ponosić negatywnych konsekwencji swojego działania.
2. Fundacja zobowiązuje się przeciwdziałać ewentualnym działaniom odwetowym wobec zgłaszającego.

§7. Edukacja i prewencja

1. Fundacja prowadzi działania informacyjne i szkoleniowe dotyczące równego traktowania.
2. Dokument jest dostępny dla wszystkich pracowników, wolontariuszy i współpracowników.

§8. Postanowienia końcowe

1. Niniejsza polityka wchodzi w życie z dniem uchwalenia przez Zarząd Fundacji.
2. Dokument podlega okresowemu przeglądowi, co najmniej raz na 2 lata.