

COMPLIANCE W HR

JAK PROWADZIĆ POSTĘPOWANIE PRZED KOMISJĄ

Skład - **członkowie komisji** powinni posiadać wiedzę jak rozpoznać mobbing, dyskryminację, molestowanie, molestowanie seksualne, czy też naruszenie dóbr osobistych oraz wiedzieć jakie są pomiędzy nimi różnice.

Komisja wyjaśniając sprawę może korzystać z licznych **środków dowodowych**. W szczególności:

- wyjaśnień osoby zgłaszającej i osoby której dotyczy zgłoszenie
- wyjaśnień świadków poszczególnych zdarzeń, zgłaszanych przez osobę zgłaszającą oraz osobę której dotyczy zgłoszenie
- wyjaśnień świadków wzywanych przez samą komisję
- innych środków dowodowych (np. zabezpieczonych przedmiotów, zdjęć, sms'ów, maili, dokumentów, czy też nagrań).

To komisja decyduje, które dowody dopuszczać, a jak je dopuścić którym dać wiarę. Oceniając wiarygodność poszczególnych dowodów członkowie komisji powinni **weryfikować**:

- źródła wiadomości posiadanych przez świadka (czy świadek to osobiście widział, słyszał, dotykał, poczuł itp., czy też jego informacja pochodzi od kogoś)
- okoliczności spostrzegania - elementów sytuacji, w jakiej się znajdował świadek w czasie interesującego nas zdarzenia
- innych danych służących potwierdzeniu wiarygodności jego zeznań („kto jeszcze według świadka mógł to widzieć lub słyszeć”, „dlaczego świadek akurat tam się znajdował?” itp.)
- wzajemną relację wyjaśnień do wcześniej wspomnianych innych środków dowodowych.

Przygotowując się do poszczególnych **posiedzeń** członkowie komisji powinni:

- przeanalizować wszystkie zebrane wcześniej materiały
- stworzyć wstępne hipotezy które chcą zweryfikować
- przygotować listę pytań

Na etapie **wysłuchania świadków** i osób zainteresowanych komisja powinna:

- umożliwić świadkom swobodną wypowiedź
- zadać pytania doprecyzowujące, odnoszące się do wypowiedzi, a na sam koniec
- dopytywać o kwestie wynikające z przygotowanych pytań, na które nie uzyskano wcześniej odpowiedzi.

Jak prawidłowo **zakwalifikować zgłoszenie**?

Najprostszą metodą jest sprawdzanie, przez porównanie.

Jeżeli osoba zgłaszająca zarzuca dyskryminację należy zweryfikować:

- czy doszło do nierównego traktowania
- jeżeli tak, to czy było jakieś prawne albo faktyczne uzasadnienie dla takiego nierównego traktowania
- w jakim obszarze doszło do dyskryminacji
- czym się objawiało to nierówne traktowanie
- czy występowała jakaś przesłanka na której opierano różnicowanie jak:
 - płeć
 - orientacja seksualna
 - wiek
 - rodzaj umowy
 - przynależność do związków zawodowych czy też chociażby
 - relacje towarzysko zawodowe

Trzeba pamiętać, że w Kodeksie pracy, katalog przesłanek jest otwarty. Tym samym zasadnicze każde kryterium na którym oparta jest dyskryminacja (cecha na której oparto różnicowanie) może być uznane za dyskryminacyjne.

Jeżeli stwierdzimy, że dochodziło do nieuzasadnionego nierównego traktowania, ze względu daną cechę i było to powiązane z naruszeniem godności osobistej ofiary, tworzeniem wokół niej wrogiej atmosfery, poniżaniem oraz ośmieszaniem, **możemy mieć do czynienia z molestowaniem**.

Molestowanie seksualne. Tam gdzie:

- zachowanie, będzie się odnosić do płci lub seksualności,
- może być odebrane jako upokarzające, ośmieszające, poniżające lub naruszające godność,
- i będzie dochodzić do niego wbrew woli odbiorcy,
- z dużym prawdopodobieństwem będziemy mieć do czynienia z molestowaniem seksualnym.

Wszędzie tam gdzie zarzucane jest molestowanie seksualne konieczne jest zweryfikowanie historii relacji wskazanych osób, reakcji ofiary na akt molestowania, ale też zweryfikować cel zgłoszenia. Pomimo, że molestowanie seksualne jest absolutnie karygodne, samo zawiadomienie nie przesądza winy. Weryfikując okoliczności sprawy trzeba być wyjątkowo delikatnym.

Weryfikując tego typu sprawy będziemy dotykać bardzo wrażliwych kwestii, które wymagają równie wyrozumiałego podejścia. Jeżeli zarzut dotyczy rzekomego mobbingu należy sprawdzić:

- liczbę zachowań niepożądanych
- rodzaj zachowań (formy agresji)
- kto i w jaki sposób dopuszczał się tych zachowań
- czy było to bezpośrednie działanie, czy też odwet za zachowania
- czy zachowania się powtarzały i czy były systematyczne
- jaki był czas trwania
- jak wyglądała historia relacji pomiędzy mobberem i mobbingowym -w tym czy występowały wcześniej jakieś konflikty
- czy nastąpiło obniżenie poczucia przydatności zawodowej
- jaki był cel wskazanych zachowań
- jaki był cel złożenia zgłoszenia
- ustalenie powyższych kwestii powinno nam pomóc w przesądzeniu, czy doszło do wystąpienia mobbingu czy też nie.

Pamiętaj! Nawet jeżeli dane zachowanie lub zachowania nie stanowiły dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego, czy też mobbingu, mogły stanowić naruszenie dóbr osobistych twojego pracownika oraz mogły stanowić przykłady zachowań niepożądanych w twojej organizacji. Tym samym, rozpatrując daną sprawę nie powinniśmy ograniczać się do stwierdzenia, że „mobbing nie wystąpił” tylko **precyzyjnie opisać jak należy zakwalifikować dane zachowania** i jeżeli rzeczywiście były to zachowania mniejszej wagi zarekomendować podjęcie adekwatnych kroków (np. rozmowę z pracownikiem, pomagającą mu zrozumieć jak jego zachowania oddziaływały na drugą osobę).

Komisja kończy swoją pracę podejmując wspólnie decyzję o tym jak należy zakwalifikować dane zachowanie. Komisja jest jedynie organem doradczym.

Sama nie podejmuje decyzji co należy zrobić ze sprawcą naruszenia (jeżeli takie zostanie stwierdzone) niemniej jednak może takie rekomendacje złożyć osobom zarządzającym w organizacji.

Dostęp do materiałów z postępowania powinien być ograniczony tylko do członków komisji oraz osób wspierających jej pracę (wewnętrznych i zewnętrznych konsultantów czy też protokolanta). Ponieważ dokumenty zebrane w postępowaniu mogą stanowić dowód w sprawie sądowej, dobrą praktyką jest objęcie ich pełną poufnością i zarchiwizowanie, co najmniej na okres 3 lat.