

**ZASADY WEWNĘTRZNEJ POLITYKI  
PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI  
ORAZ MOLESTOWANIU  
SEKSUALNEMU  
W ŁUKASIEWICZ INSTYTUT  
MIKROELEKTRONIKI I FOTONIKI**

**ROZDZIAŁ I  
POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**§1**

1. Regulamin wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu ma na celu określenie zasad oraz sposobów reagowania w sytuacji zaistnienia przypadków mobbingu, o których mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy, a także w razie zaistnienia przypadków molestowania seksualnego, o których mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 6 Kodeksu pracy.
2. Regulamin wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu ustala zasady przeciwdziałania zjawiskom mobbingu oraz molestowaniu seksualnemu w Łukasiewicz-IMiF.

**§2**

Ilekroć w niniejszym Regulaminie mowa jest o:

- a) **Komisji** – należy przez to rozumieć kolegialny organ, o którym mowa w § 7 Regulaminu, powoływany przez Pracodawcę w celu rozpatrywania skarg Pracowników o mobbing lub molestowanie seksualne;
- b) **Mobbingu** – należy przez to rozumieć wszelkie działania lub inne zachowania dotyczące

**REGULATIONS OF THE INTERNAL  
POLICY ON PREVENTING MOBBING  
AND SEXUAL HARASSMENT AT  
ŁUKASIEWICZ - INSTITUTE OF  
MICROELECTRONICS AND  
PHOTONICS**

**CHAPTER I  
GENERAL PROVISIONS**

**§1**

1. These Regulations of the Internal Policy on Preventing Mobbing and Sexual Harassment set out rules and methods of responding to mobbing incidents referred to in Article 94<sup>3</sup> § 2 of the Labor Code and to incidents of sexual harassment referred to in Article 18<sup>3a</sup> § 6 of the Labor Code.
2. The Regulations of the Internal Policy on Preventing Mobbing and Sexual Harassment set out rules for preventing mobbing and sexual harassment at Łukasiewicz-IMiF.

**§2**

The following terms used in these Regulations shall have the following meanings:

- a) **Commission** – the collective body referred to in § 7 of these Regulations and set up by the Employer so that it examines Employees' complaints about mobbing or sexual harassment;
- b) **Mobbing** – any act or other behavior in relation to an Employee or against an Employee involving

<p>Pracownika lub skierowane przeciwko Pracownikowi, polegające na długotrwałym i uporczywym nękanii lub zastraszaniu Pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;</p> <p>c) <b>Molestowaniu seksualnym</b> – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci Pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;</p> <p>d) <b>Mobberze</b> – należy przez to rozumieć osobę pozostającą w stosunku pracy lub innym stosunku prawnym z Łukasiewicz-IMiF dopuszczającą się mobbingu;</p> <p>e) <b>Molestującym</b> – należy przez to rozumieć osobę pozostającą w stosunku pracy lub innym stosunku prawnym z Łukasiewicz-IMiF dopuszczającą się molestowania seksualnego;</p> <p>f) <b>Pracodawcy</b> – rozumie się przez to Łukasiewicz Instytut Mikroelektroniki i Fotoniki (Łukasiewicz-IMiF);</p> <p>g) <b>Pracowniku</b> – należy przez to rozumieć wszystkie osoby zatrudnione w Łukasiewicz-IMiF, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.</p>	<p>prolonged and persistent harassment or intimidation, resulting in lower self-evaluation by the Employee of his or her professional capabilities, with the purpose of humiliating, ridiculing, isolating or eliminating the Employee from a team of colleagues;</p> <p>c) <b>Sexual harassment</b> – any unwanted behavior of a sexual nature or referring to an Employee's sex, with the purpose or effect of violating the dignity of an Employee, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for the Employee, including physical, verbal or non-verbal conduct;</p> <p>d) <b>Mobber</b> – a person being in an employment relationship or any other legal relationship with Łukasiewicz-IMiF who has committed an act of mobbing;</p> <p>e) <b>Harasser</b> – a person being in an employment relationship or any other legal relationship with Łukasiewicz-IMiF who has committed an act of sexual harassment;</p> <p>f) <b>Employer</b> – Łukasiewicz - Institute of Microelectronics and Photonics (Łukasiewicz-IMiF);</p> <p>g) <b>Employee</b> – any person employed at Łukasiewicz-IMiF, irrespective of the type of work and the position occupied;</p>
--	---

h) **Regulaminie** – należy przez to rozumieć Regulamin wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu obowiązujący w Łukasiewicz-IMiF.

### §3

1. Każdy Pracownik ma obowiązek zapoznania się i przestrzegania postanowień zawartych w Regulaminie.
2. Pracownik poświadcza fakt zapoznania się z treścią Regulaminu własnym podpisem i datą. Oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się z treścią Regulaminu dołącza się do akt osobowych Pracownika.

## ROZDZIAŁ II PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI ORAZ MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU, OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKÓW

### §4

1. Wszelkie działania lub zachowania mające charakter mobbingu lub molestowania seksualnego są uważane w Łukasiewicz-IMiF za niedopuszczalne.
2. Jakiegokolwiek działania lub zachowania w stosunku do Pracowników mające cechy mobbingu lub molestowania seksualnego nie będą tolerowane przez Pracodawcę.
3. Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące fałszywymi oskarżeniami nie będą tolerowane przez Pracodawcę.

h) **Regulations** – these Regulations of the Internal Policy on Preventing Mobbing and Sexual Harassment in place at Łukasiewicz-IMiF.

### §3

1. Each Employee shall read and comply with the provisions contained in these Regulations.
2. The Employee shall acknowledge that he/she has read these Regulations by affixing his/her own signature and inserting a date. The Employee's acknowledgment of the Regulations shall be retained in the Employee's personnel file.

## CHAPTER II PREVENTION OF MOBBING AND SEXUAL HARASSMENT, THE DUTIES OF THE EMPLOYER AND EMPLOYEES

### §4

1. No action or behavior of a mobbing or sexual harassment nature shall be deemed acceptable at Łukasiewicz-IMiF.
2. No action or behavior of a mobbing or sexual harassment nature towards Employees shall be tolerated by the Employer.
3. No action or behavior constituting false accusations shall be tolerated by the Employer.

<p style="text-align: center;"><b>§5</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Pracodawca w swoich relacjach oraz kontaktach z Pracownikami zobowiązany jest traktować wszystkich Pracowników z godnością i szacunkiem oraz powstrzymywać się od wszelkich zachowań lub działań mogących nosić znamiona mobbingu lub molestowania seksualnego.</li><li>2. Pracodawca zobowiązany jest do przestrzegania postanowień Regulaminu oraz monitorowania ich przestrzegania przez Pracowników.</li><li>3. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania postanowień Regulaminu oraz zwracania uwagi na wszelkie przypadki naruszenia tego obowiązku przez swoich współpracowników.</li><li>4. Pracownicy w swoich relacjach oraz kontaktach zawodowych z innymi Pracownikami zobowiązani są traktować tych Pracowników z godnością i szacunkiem oraz powstrzymywać się od wszelkich zachowań lub działań mogących nosić znamiona mobbingu lub molestowania seksualnego.</li></ol> <p style="text-align: center;"><b>§6</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Każdy Pracownik, który został poddany mobbingowi lub molestowaniu seksualnemu, może wystąpić z pisemną skargą do Pracodawcy. Skargę należy złożyć bez zbędnej zwłoki po wystąpieniu zdarzenia noszącego cechy mobbingu lub molestowania seksualnego.</li><li>2. W skardze należy:<ol style="list-style-type: none"><li>a) <b>szczegółowo opisać stan faktyczny</b> zdarzenia lub zdarzeń noszących cechy mobbingu lub</li></ol></li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>§5</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. In its relations and contacts with Employees, the Employer shall treat all the Employees with dignity and respect and shall refrain from any behavior or action that may meet the statutory criteria of mobbing or sexual harassment.</li><li>2. The Employer shall comply with the provisions of these Regulations and monitor whether the Employees comply with them.</li><li>3. The Employees shall comply with the provisions of these Regulations and shall not ignore any breaches of this obligation by their colleagues.</li><li>4. The Employees shall - in their professional relations and contacts with other Employees - treat other Employees with dignity and respect and shall refrain from any behavior or action that may meet the statutory criteria of mobbing or sexual harassment.</li></ol> <p style="text-align: center;"><b>§6</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Any Employee who has been subjected to mobbing or sexual harassment may submit a written complaint to the Employer. The complaint must be submitted promptly upon the occurrence of an incident meeting the statutory criteria of mobbing or sexual harassment.</li><li>2. The complaint must:<ol style="list-style-type: none"><li>a) <b>describe in detail the facts</b> of an incident or incidents meeting</li></ol></li></ol>
---	---

<p>molestowania seksualnego, b) podać czas i miejsce zdarzenia bądź zdarzeń, c) podać częstotliwość oraz czasokres zdarzeń, wskazać okoliczności towarzyszące temu zdarzeniu (np. spotkanie z kontrahentami, praca na stanowisku pracy), d) powołać świadków mogących potwierdzić wystąpienie zdarzenia noszącego cechy mobbingu lub molestowania seksualnego, a także e) przedstawić ewentualne inne dowody (np. notatka służbowa, korespondencja) potwierdzające wystąpienie mobbingu lub molestowania seksualnego.</p> <p>3. Skarga powinna zawierać <b><u>charakterystykę działań lub zachowań składających</u></b> się na mobbing lub molestowanie seksualne oraz wskazywać osobę Mobbera lub osobę Molestującą.</p> <p>4. W treści skargi należy opisać ewentualne skutki dla Pracownika zaistniałych zdarzeń (np. skutki psychiczne lub fizyczne).</p> <p>5. Skargę składa się na piśmie do Dyrektora Łukasiewicz-IMiF. Skarga powinna być opatrzona własnoręcznym podpisem Pracownika oraz datą. Skarga niespełniająca warunków wskazanych w ust. 1 powyżej podlega zwrotowi celem jej uzupełnienia.</p> <p>6. Treść skargi powinna być sformułowana z uwzględnieniem <b><u>obowiązku poszanowania godności</u></b> zarówno osób wnoszących skargę, jak i osób którym w skardze zarzuca się podejmowanie działań noszących znamiona mobbingu lub</p>	<p>the statutory criteria of mobbing or sexual harassment, b) state the time and place of the incident or incidents, c) specify the frequency and duration of such incidents, the circumstances of such incidents (e.g. a meeting with contractors, work at the workplace), d) call witnesses who can confirm the occurrence of an incident meeting the statutory criteria of mobbing or sexual harassment, and e) provide any other evidence (e.g. a memo, correspondence) confirming the occurrence of mobbing or sexual harassment.</p> <p>3. The complaint should contain a <b><u>description of actions or behaviors constituting</u></b> mobbing or sexual harassment and indicate the Mobber or the Harasser.</p> <p>4. The complaint must also state any consequences of such incidents for the Employee (e.g. mental or physical consequences).</p> <p>5. The complaint shall be submitted in writing to the Director of Łukasiewicz-IMiF. The complaint should be signed and dated by the Employee. Any complaint that does not meet the conditions referred in item 1 above shall be returned for it to be supplemented.</p> <p>6. The wording of the complaint shall be formulated taking into account the <b><u>obligation to respect the dignity</u></b> of both the persons submitting the complaint and the persons accused in the complaint of taking action meeting the statutory criteria of mobbing or</p>
--	--

<p>molestowania seksualnego.</p> <p style="text-align: center;"><b>ROZDZIAŁ III</b> <b>ZASADY FUNKCJONOWANIA KOMISJI</b> <b>ANTYMOBBINGOWEJ</b> <b>§7</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Skargi o mobbing oraz o molestowanie seksualne zgłaszane przez Pracowników rozpatruje Komisja Antymobbingowa (zwana „Komisją”), powoływana każdorazowo przez Dyrektora Łukasiewicz-IMiF, ze wskazaniem jej Przewodniczącego.</li> <li>2. W przypadku, gdyby skarga o Mobbing lub o Molestowanie seksualne dotyczyła działań Dyrektora Łukasiewicz-IMiF, Pracownik ma prawo zgłosić ten fakt bezpośrednio do Prezesa Centrum Łukasiewicz.</li> <li>3. Celem Komisji jest ustalenie zasadności skargi a w przypadku uznania zasadności skargi przedstawienia Pracodawcy stanowiska w tej sprawie.</li> <li>4. Komisja powoływana jest w terminie do 7 dni roboczych od dnia złożenia przez Pracownika skargi. W przypadku, gdy skarga nie spełnia wymogów formalnych, o których mowa w § 6 Regulaminu, Pracodawca wezwie Pracownika do jej uzupełnienia.</li> <li>5. Komisja składa się z 3 członków z tym, że członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga Pracownika.</li> <li>6. W skład Komisji, o której mowa w ust. 5 wchodzi:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1) osoba wskazana przez Związek Zawodowy,</li> <li>2) pracownik Działu właściwego ds. pracowniczych,</li> </ol> </li> </ol>	<p>sexual harassment.</p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER III</b> <b>RULES OF PROCEDURE FOR THE ANTI-</b> <b>MOBBING COMMISSION</b> <b>§7</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Complaints about mobbing and sexual harassment submitted by Employees shall be examined by the Anti-Mobbing Commission (the “Commission”) appointed from time to time by the Director of Łukasiewicz-IMiF, who shall designate its Chairman.</li> <li>2. Should a complaint about Mobbing or Sexual Harassment concern any action taken by the Director of Łukasiewicz-IMiF, the Employee shall be entitled to report it directly to the President of the Łukasiewicz Center.</li> <li>3. The Commission shall determine whether a complaint is legitimate and if the complaint is considered legitimate, it shall present its opinion on it to the Employer.</li> <li>4. The Commission shall be appointed within 7 working days from the date on which a complaint is submitted by the Employee. If the complaint does not meet the formal requirements referred to in § 6 of these Regulations, the Employer shall ask the Employee to supplement it.</li> <li>5. The Commission shall consist of three members, but shall not include the person complained about by the Employee.</li> <li>6. The Commission referred to in item 5 shall include:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1) a person designated by the Trade Union,</li> <li>2) an employee of the HR Unit,</li> <li>3) a person designated by the</li> </ol> </li> </ol>
--	--

<p>3) osoba wyznaczona przez Dyrektora Łukasiewicz-IMiF spośród Pracowników lub spoza ich grona. W przypadku zaistnienia przyczyn uniemożliwiających danej osobie uczestnictwo w Komisji, w szczególności z powodu choroby, urlopu lub innej nieobecności w pracy, Dyrektor Łukasiewicz-IMiF powołuje w jej miejsce inną osobę.</p> <p>7. Posiedzenie Komisji powinno odbyć się w terminie kolejnych 7 dni od dnia powołania Komisji. Czynności techniczne związane z powołaniem Komisji, zwołaniem posiedzenia Komisji oraz wezwaniem zainteresowanych stron (skarżącego oraz potencjalnego Mobbera lub Molestującego) oraz ewentualnych świadków na posiedzenie Komisji, wykonuje Przewodniczący Komisji.</p> <p>8. Posiedzenia Komisji odbywają się w siedzibie Pracodawcy w godzinach pracy. Postępowania przed Komisją toczą się z wyłączeniem jawności a informację pozyskane przez strony postępowania w toku prac Komisji mają charakter poufny.</p> <p>9. Posiedzenie Komisji rozpoczyna się od ustalenia stron postępowania oraz przedstawienia przez Przewodniczącego Komisji zwięzłego stanu sprawy. Następnie Komisja w ramach postępowania wyjaśniającego powinna wysłuchać Pracownika wnoszącego skargę, domniemanego Mobbera lub Molestującego oraz osoby wezwane w charakterze świadka. Strony postępowania zobowiązane</p>	<p>Director of Łukasiewicz-IMiF from among the Employees or other individuals. Should any person be unable to sit on the Commission for any reason, including without limitation sickness, holiday leave or any other absence from work, the Director of Łukasiewicz-IMiF shall appoint another person to substitute that person.</p> <p>7. The Commission shall meet within 7 days from its appointment. Technical activities connected with the appointment of the Commission, the convening of its meeting and summoning the parties concerned (the complaining employee and the potential Mobber or Harasser) and witnesses to the meeting of the Commission shall be performed by the Chairman of the Commission.</p> <p>8. The Commission shall meet in the Employer's head office during working hours. Proceedings before the Commission shall be conducted at closed sessions and any information obtained by the parties to the proceedings during the work of the Commission shall be confidential.</p> <p>9. The meeting of the Commission shall begin with determining the parties to the proceedings and a résumé presented by the Chairman of the Commission. Next, as part of its investigation, the Commission shall hear the Employee who has submitted the complaint, the alleged Mobber or Harasser and persons summoned as witnesses. The parties to the proceedings</p>
--	---



<p>są udzielać odpowiedzi i wyjaśnień na pytania członków Komisji. W toku działań Komisji obie strony powinny mieć możliwość swobodnego przedstawienia swoich stanowisk.</p> <p>10. Po wysłuchaniu wyjaśnień Pracownika wnoszącego skargę, domniemanego Mobbera lub Molestującego, wskazanych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja podejmuje uchwałę, w której stwierdza zasadność skargi lub brak jej zasadności. Uchwała w przedmiotowej sprawie podejmowana jest zwykłą większością głosów.</p> <p>11. Z prac Komisji oraz poczynionych w jej trakcie ustaleń sporządza się Protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji. Podjęte przez Komisję uchwały załącza się do Protokołu. Dokumentacja z prac Komisji przechowywana jest w Dziale właściwym do spraw pracowniczych.</p> <p>12. W sprawach nieuregulowanych Regulaminem do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednie przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.</p> <p>13. Członkowie Komisji zobowiązani są do zachowania poufności odnośnie wszelkich okoliczności i faktów, o których dowiedzieli się w związku z pracami lub podczas prac Komisji. Dokumentacja sporządzona przez Komisję ma charakter poufny.</p> <p>14. Pracownicy, którzy uczestniczyli w posiedzeniach Komisji jako świadkowie, mają obowiązek</p>	<p>shall provide answers and explanations to the questions of the Commission members. During the Commission's proceedings both parties must have an opportunity to speak freely.</p> <p>10. After the explanations of the complaining Employee, the alleged Mobber or Harasser and the summoned witnesses have been heard and evidentiary proceedings have been completed, the Commission shall adopt a resolution on whether the complaint is legitimate or not. Such a resolution shall be adopted by a simple majority of votes.</p> <p>11. A Report shall be drawn up on the work of the Commission and its findings and it shall be signed by all the members of the Commission. Resolutions adopted by the Commission shall be attached to the said Report. Documents regarding the work of the Commission shall be retained by the HR Unit.</p> <p>12. In any matters that are not regulated by these Regulations, the relevant provisions of the Civil Proceedings Code shall apply to the proceedings before the Commission.</p> <p>13. The members of the Commission shall keep confidential all the circumstances and facts which they become aware of in connection with or during the work of the Commission. Documents drawn up by the Commission shall be confidential.</p> <p>14. The Employees who attend the meetings of the Commission as</p>
--	--



zachowania poufności odnośnie wszelkich okoliczności dotyczących prac Komisji, w których brali oni udział, w szczególności odnośnie przebiegu postępowania, pytań zadawanych im przez Komisję.

15. Powoływane w niniejszym paragrafie terminy mają charakter instrukcyjny, co oznacza, że mogą ulec przedłużeniu z przyczyn obiektywnych.

### § 8

1. W przypadku stwierdzenia przez Komisję zasadności skargi, Komisja potwierdza ten fakt w formie uchwały. Uchwała Komisji w tym przedmiocie zapada zwykłą większością głosów. Uchwała załączana jest do Protokołu.
2. Komisja po zakończeniu prac niezwłocznie przedstawia Pracodawcy Protokół z prac Komisji. W przypadku stwierdzenia wystąpienia mobbingu lub molestowania seksualnego, w Protokole Komisja może zamieścić swoje wnioski i sugestie dla Pracodawcy odnośnie dalszych decyzji i działań w związku ze stwierdzeniem mobbingu lub molestowania seksualnego, w szczególności wobec Pracownika poszkodowanego na skutek mobbingu lub molestowania seksualnego oraz Mobbera lub Molestującego, mając na uwadze konieczność ochrony Pracowników, w stosunku do których zastosowano mobbing lub molestowanie seksualne. Pracodawca nie jest związany stanowiskiem Komisji co do podjęcia dalszych działań.

witnesses shall keep confidential all the circumstances surrounding the work of the Commission in which they participate, including without limitation the course of the proceedings and questions asked by the Commission.

15. The time limits referred to in this paragraph are instructive and as such may be extended for valid reasons.

### § 8

1. If the Commission considers the complaint to be legitimate, it shall confirm its legitimacy in a resolution. The Commission shall adopt such a resolution on the matter by a simple majority of votes. The resolution shall be attached to the Report.
2. The Commission shall promptly submit the Report on its work to the Employer upon completion of its proceedings. If an incident of mobbing or sexual harassment is found to have occurred, the Commission may include in its Report its findings and suggestions for the Employer regarding any further decisions and measures in connection with the incident of mobbing or sexual harassment found, including without limitation with respect to the Employee affected by the mobbing or sexual harassment and the Mobber or Harasser, with regard for the need to protect Employees subjected to mobbing or sexual harassment. The Employer shall not be bound by the Commission's opinion on what further action to take (if any).
3. In any blatant case of mobbing or

<p>3. W rażących przypadkach mobbingu lub molestowania seksualnego Komisja może w Protokole wnioskować o rozwiązanie z Mobberem lub Molestującym stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.</p> <p>4. W przypadku potwierdzenia zasadności skargi Pracodawca może podjąć w stosunku do Mobbera lub Molestującego działania przewidziane w Kodeksie pracy.</p>	<p>sexual harassment the Commission may, in its Report, request that an employment relationship with the Mobber or Harasser be terminated without notice through the Employee's fault.</p> <p>4. If the complaint is confirmed as legitimate, the Employer may take action against the Mobber or Harasser as provided for in the Labor Code.</p>
--	--