CHECKLISTA AUDYTOWA DLA PRACODAWCY

OBSZAR I. REGULACJE WEWNĄTRZZAKŁADOWE

Lp.	Pytanie audytowe	TAK	NIE	CZĘŚCIOWO
1	Czy u pracodawcy obowiązuje polityka antymobbingowa, regulamin pracy, układ zbiorowy pracy lub procedura dla sygnalistów?	☐	☐	☐
2	Czy treść ww. aktów obejmuje również dyskryminację, molestowanie, nierówne traktowanie, naruszanie godności i innych dóbr osobistych pracownika?	☐	☐	☐
3	Czy akt określa zasady zgłaszania naruszeń?	☐	☐	☐
4	Czy wskazano osoby odpowiedzialne za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń?	☐	☐	☐
5	Czy osoby odpowiedzialne za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń zapewniają bezstronność oraz poufność informacji?	☐	☐	☐
6	Czy określono zasady prowadzenia postępowań wyjaśniających?	☐	☐	☐
7	Czy regulacje określają działania prewencyjne podejmowane przez pracodawcę w kontekście przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym?	☐	☐	☐
8	Czy określono częstotliwość działań prewencyjnych bezpośrednio w treści tych regulacji?	☐	☐	☐
9	Czy regulacje określają działania polegające na wykrywaniu i reagowaniu na zachowania niepożądane?	☐	☐	☐
10	Czy regulacje wyznaczają sposób postępowania z informacjami o zachowaniach niepożądanych bądź podejrzeniu ich wystąpienia w sytuacji braku ich formalnego zgłoszenia w wyznaczonym trybie?	☐	☐	☐
11	Czy regulacje określają działania naprawcze podejmowane przez pracodawcę po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego?	☐	☐	☐
12	Czy regulacje określają sposoby wsparcia pracowników dotkniętych tymi naruszeniami?	☐	☐	☐
13	Czy dokument został przyjęty zgodnie z przepisami prawa?	☐	☐	☐
14	Czy regulacje są okresowo weryfikowane i aktualizowane?	☐	☐	☐

Wynik: co najmniej jedna odpowiedź „Nie” lub „Częściowo” oznacza, że pracodawca powinien dokonać audytu regulacji wewnątrzzakładowych, jako potencjalnie niezgodnych z przepisami.

OBSZAR II. POZOSTAŁE PRAKTYKI PRACODAWCY

Lp.	Pytanie audytowe	TAK	NIE	CZĘŚCIOWO
1	Czy w ramach okresowej oceny pracy pracowników, przyjęto jednolite kryteria ocen, jednolite konsekwencje ich otrzymania na danym poziomie i nie przewiduje się żadnych odstępstw od tej zasady (i nie były one stosowane w praktyce)?	☐	☐	☐
2	Czy proces wystawiania ocen pracownikom jest nadzorowany przez niezależną osobę / zespół?	☐	☐	☐
3	Czy pracodawca przewiduje w ramach organizacji plany naprawcze, które są stosowane jednolicie dla wszystkich pracowników, bez wyjątku?	☐	☐	☐

Lp.	Pytanie audytowe	TAK	NIE	CZĘŚCIOWO
4	Czy pracodawca określił jasne zasady premiowania, awansów, dostępów do szkoleń i benefitów, a wszystkie te zasady są jednakowe dla wszystkich pracowników?	☐	☐	☐
5	Czy pracodawca zaobserwował lub otrzymał uwagi dotyczące niewłaściwej komunikacji pomiędzy pracownikami, lub pracownikami a przełożonymi (np. używanie wulgaryzmów, obrażanie, krzyk, przerywanie, niedopuszczanie do głosu, skracanie dystansu lub zbyt duży dystans)?	☐	☐	☐
6	Czy pracodawca różnicuje prawa i obowiązki pracowników bez obiektywnego uzasadnienia (np. w zakresie dostępu do pracy zdalnej, udzielania urlopów, systemów czasu pracy itd.)?	☐	☐	☐

Wynik:

- dla pytań 1-4 - co najmniej jedna odpowiedź „Nie" lub „Częściowo" oznacza, że pracodawca powinien dokonać audytu przyjętych praktyk, jako potencjalnie niezgodnych z przepisami.

- dla pytań 5-6 - co najmniej jedna odpowiedź „Tak" lub „Częściowo" oznacza, że pracodawca powinien dokonać audytu przyjętych praktyk, jako potencjalnie niezgodnych z przepisami.

OBSZAR III. DZIAŁANIA PREWENCYJNE

Lp.	Pytanie audytowe	TAK	NIE	CZĘŚCIOWO
1	Czy pracodawca przyjął systemowe rozwiązania w obszarze działań prewencyjnych?	☐	☐	☐
2	Czy pracownicy są okresowo szkoleni w zakresie przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym?	☐	☐	☐
3	Czy kadra kierownicza odbywa szkolenia dotyczące przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym?	☐	☐	☐
4	Czy kadra kierownicza odbywa szkolenia dotyczące zarządzania zespołem, komunikowania się z poszanowaniem godności pracowników?	☐	☐	☐
5	Czy nowo zatrudnieni pracownicy są zapoznawani z polityką antymobbingową bądź innymi, właściwymi regulacjami dotyczącymi tego tematu?	☐	☐	☐
6	Czy pracodawca bądź wyznaczone osoby aktywnie reagują na zgłaszane konflikty i napięcia w zespołach?	☐	☐	☐
7	Czy przeprowadzane są okresowe badania dobrostanu pracowników?	☐	☐	☐
8	Czy pracodawca analizuje przyczyny zwiększonej rotacji pracowników i absencji w poszczególnych zespołach?	☐	☐	☐
9	Czy pracodawca monitoruje ryzyka psychospołeczne związane ze sposobem organizacji pracy i zarządzania?	☐	☐	☐

Wynik: co najmniej jedna odpowiedź „Nie" lub „Częściowo" oznacza, że pracodawca powinien dokonać audytu przyjętych praktyk, jako potencjalnie niezgodnych z przepisami.

OBSZAR IV. DZIAŁANIA NAPRAWCZE I WSPARCIE OSÓB POSZKODOWANYCH

Lp.	Pytanie audytowe	TAK	NIE	CZĘŚCIOWO
1	Czy pracodawca posiada określony katalog działań naprawczych zarówno w przypadku stwierdzenia naruszenia, jak i w przypadku, gdy znamiona naruszenia nie zostaną w pełni spełnione?	☐	☐	☐
2	Czy pracodawca realnie podejmuje odpowiednie działania naprawcze zarówno względem sprawcy naruszenia, jak i poszkodowanego?	☐	☐	☐
3	Czy zapewniane jest realne wsparcie osobom, które doświadczyły zachowań niepożądanych?	☐	☐	☐
4	Czy pracodawca analizuje przyczyny wystąpienia naruszeń?	☐	☐	☐
5	Czy skuteczność wdrożonych działań naprawczych i wsparcia osób poszkodowanych podlegają weryfikacji?	☐	☐	☐

Wynik: co najmniej jedna odpowiedź „Nie" lub „Częściowo" oznacza, że pracodawca powinien dokonać audytu przyjętych praktyk, jako potencjalnie niezgodnych z przepisami.

OBSZAR V. ODPOWIEDZIALNOŚĆ KADRY KIEROWNICZEJ

Lp.	Pytanie audytowe	TAK	NIE	CZĘŚCIOWO
1	Czy kierownicy zostali poinformowani o odpowiedzialności za reagowanie na nieprawidłowości?	☐	☐	☐
2	Czy kierownicy potrafią rozpoznać zachowania mogące stanowić mobbing lub inne naruszenia?	☐	☐	☐
3	Czy kierownicy wiedzą, jak postępować po otrzymaniu zgłoszenia?	☐	☐	☐
5	Czy ocena pracy kierowników uwzględnia jakość zarządzania zespołem i przestrzeganie standardów etycznych?	☐	☐	☐
6	Czy kierownicy mają obowiązek przekazywania informacji o zauważonych nieprawidłowościach?	☐	☐	☐

Wynik: co najmniej jedna odpowiedź „Nie" lub „Częściowo" oznacza, że pracodawca powinien dokonać audytu przyjętych praktyk, jako potencjalnie niezgodnych z przepisami.

OBSZAR VI. OCENA RYZYKA

Lp.	Pytanie audytowe	TAK	NIE	CZĘŚCIOWO
1	Czy pracodawca zidentyfikował stanowiska i działy szczególnie narażone na występowanie zachowań niepożądanych?	☐	☐	☐
2	Czy zidentyfikowano obszary, w których wcześniej występowały skargi lub konflikty pracownicze?	☐	☐	☐

Wynik: co najmniej jedna odpowiedź „Tak" lub „Częściowo" oznacza, że pracodawca powinien dokonać audytu struktury zatrudnienia oraz przyjętych praktyk, jako potencjalnie niezgodnych z przepisami.