

Zarządzenie wewnętrzne nr 5/2024

Dyrektora Instytutu Kultury Miejskiej – Miasto Splotów

w Bielsku-Białej

z dnia 29 marca 2024 r.

w sprawie:

wprowadzenia polityki przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Instytucie Kultury Miejskiej – Miasto Splotów

Na podstawie ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t. j., Dz. U. z dn. 18.01.2019 poz. 115 z późn zm) w związku z art. 18^{3a} § 1 i 6 oraz art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.)

Zarządzam, co następuje:

1. Z dniem 20 marca 2024 wprowadzam w życie Politykę Antymobbingową Instytutu Kultury Miejskiej – Miasto Splotów w Bielsku-Białej z dnia 20 marca 2024 r.
2. Tekst Polityki Antymobbingowej stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.
3. Tekst Polityki Antymobbingowej podaje się do wiadomości wszystkim obecnym i przyszłym pracownikom – tekst regulaminu dostępny w siedzibie Instytucji.
4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

P.O. DYREKTORA

Rafał Sakowski
Rafał Sakowski

Załącznik nr 1

do Zarządzenia wewnętrznego nr 5/2024

p.o. Dyrektora Instytutu Kultury Miejskiej – Miasto Splotów w Bielsku-Białej

z 29 marca 2024 roku

WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

Na podstawie ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t. j., Dz. U. z dn. 18.01.2019 poz. 115 z późn zm) w związku z art. 18^{3a} § 1 i 6 oraz art. 94¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.)

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Instytucie Kultury Miejskiej – Miasto Splotów jest ustanowienie i wdrożenie zasad skutecznego przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Instytucie Kultury Miejskiej - Miasto Splotów.

§ 2

Ilećroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej (WPA) jest mowa o:

1. **mobbingu** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach pracownika. Cechy mobbingu określone w ustawie muszą być spełnione łącznie, a ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników lub strachu pracownika muszą opierać się na obiektywnych kryteriach.
2. **molestowaniu seksualnym** - należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo jego upokorzenie. Na zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
3. **Komisji Antymobbingowej**, zwanej dalej „Komisją” – należy przez to rozumieć zespół powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing oraz molestowanie seksualne;
4. **pracodawcy** – należy przez to rozumieć Instytut Kultury Miejskiej – Miasto Splotów (IKM – MS) w Bielsku-Białej, ul. 11 Listopada 24,
5. **dyrektorze** – należy przez to rozumieć osobę upoważnioną do reprezentowania pracodawcy na zewnątrz i zatrudniającą pracowników;
6. **pracowniku** – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione u pracodawcy na podstawie umowy o pracę;
7. **przełożonym** – należy przez to rozumieć pracownika Instytutu Kultury Miejskiej – Miasto Splotów pozostającego w nadzręczności służbowej w stosunku do indywidualnie określonego pracownika lub grupy pracowników.

§ 3

1. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy w Instytucie Kultury Miejskiej – Miasto Splotów było wolne od mobbingu, przejawów mobbingu oraz innych form przemocy psychicznej, dyskryminacji.

2. Zobowiązuje się pracowników do powstrzymywania się od działań noszących cechy mobbingu i nęczenia i natychmiastowego przeciwdziałania wszystkim jego przejawom.
3. Bezprawne pomawianie o mobbing oraz molestowanie seksualne jest zabronione.
4. Stwarzanie sytuacji zachęcającej do mobbingu, bądź stosowania mobbingu jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowi podstawę do zastosowania przez pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach prawa pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę.
5. Zapisy punktu 4 niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio do molestowania seksualnego

PROCEDURY W PRZYPADKU WYSTĄPIENIA MOBBINGU, MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO LUB DYSKRYMINACJI

§ 4

1. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi, molestowaniu seksualnemu lub dyskryminacji powinien niezwłocznie dokonać pisemnego zgłoszenia tego faktu do Dyrektora.
2. Pismo powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, wskazanie osoby lub osób stosujących mobbing.
3. Pracownik powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyc datą.
4. Dokonanie zgłoszenia oznacza zgodę pracownika na udział w postępowaniu określonym niniejszą procedurą.
5. Zgłoszenie anonimowe nie podlega rozpatrzeniu.

§ 5

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 5 dni od dnia złożenia skargi, o której mowa w § 4 ust. 1 powołuje Komisję, w celu zbadania czy środowisko pracy, w którym pracuje skarżący się pracownik wolne jest od przejawów mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji.
2. Postępowanie polega na dokonaniu oceny zgłoszenia, zgodnie z definicją mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji przy rozróżnieniu go od jednorazowych czy sporadycznych konfliktów międzyludzkich, wysłuchaniu stron postępowania i świadków, zbadaniu przedstawionych dowodów, w celu ustalenia stanu faktycznego i wskazania możliwych sposobów rozwiązania konfliktu.
3. W skład Komisji wchodzi co najmniej trzy osoby, będące pracownikami Instytutu Kultury Miejskiej – Miasta Splotów.
4. Pracodawca może powołać w skład Komisji również inne osoby, których udział – szczególnie z uwagi na posiadane uprawnienia i kwalifikacje - uzna za wskazany.
5. Członkowie Komisji oraz wszyscy uczestnicy postępowania, tj. pracownik składający skargę, pracownik, wobec którego wysunięto zarzut o stosowanie przejawów mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, a także ewentualni świadkowie są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych w trakcie lub w związku z rozpatrywaną skargą.
6. Komisja rozpoczyna postępowanie nie później niż 5 dni od dnia powołania.
7. Komisja działa zgodnie z zasadami:
 - 7.1. obiektywnego i wszechstronnego wyjaśnienia stanu faktycznego,
 - 7.2. bezstronności,
 - 7.3. poufności,
 - 7.4. szybkości postępowania.

1. Komisja na podstawie rozmów z pracownikami może podejmować działania mające na celu polubowne rozwiązanie zgłoszonych problemów,
2. Po wysłuchaniu skarżącego się pracownika oraz pracownika, wobec którego wysunięto zarzut o stosowanie przejawów mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji oraz rozpatrzenia dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ustala, czy środowisko pracy, w którym pracuje skarżący pracownik wolne jest od przejawów mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji
3. Ocena powinna zawierać wnioski i ewentualne wskazówki w zakresie niezbędnych działań eliminujących przejawy mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji
4. Komisja przekazuje ocenę Dyrektorowi, pracownikowi występującemu ze skargą oraz pracownikowi wobec którego wysunięto zarzut o stosowanie przejawów mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji w terminie 3 dni od dnia zakończenia prac Komisji.
5. Strony postępowania, świadkowie oraz wszystkie inne osoby uczestniczące w postępowaniu, niezależnie od charakteru tego udziału, są zobowiązani do złożenia pisemnego oświadczenia o zachowaniu w poufności wszelkich informacji, o których dowiedzieli się w czasie prowadzonego postępowania. Obowiązek zachowania poufności trwa także po zakończeniu postępowania. Wzór oświadczenia stanowi załącznik A do zarządzenia.

§ 7

1. Po zakończeniu postępowania Komisja sporządza Protokół – Opinię (załącznik B), którą podpisują wszyscy członkowie Komisji. Protokół – Opinia jest dokumentem ostatecznym i wymaga pisemnego uzasadnienia oraz wskazania podstaw faktycznych, na których Protokół – Opinia został wydany. W Protokole – Opinii zamieszcza się wzmiankę o możliwości skierowania sprawy do Sądu. Protokół – Opinia doręczany jest wszystkim osobom zainteresowanym.
2. W przypadku Protokołu – Opinii wydanego przez Komisję, stwierdzającego, że przypadek mobbingu lub molestowania miał miejsce, Komisja informuje Pracodawcę i wnosi o zastosowanie sankcji wynikających ze stosownych przepisów prawa. Decyzję o sposobie ukarania sprawy albo sprawców mobbingu lub molestowania seksualnego podejmuje Pracodawca
3. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy(ów) mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, Pracodawca stosuje upomnienie, nagane lub rozwiązuje stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.
4. W rażących przypadkach mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
5. Pracodawca może w miarę możliwości przenieść poszkodowanego pracownika na jego wniosek lub za jego zgodą na inne stanowisko pracy.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 8

W sprawach nieuregulowanych WPA do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

P.O. DYREKTORA

Rafał Sakowski
Rafał Sakowski

Załącznik A do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej
w Instytucie Kultury Miejskiej – Miasto Splotów

Bielsko-Biała, dn. r.

.....
(imię i nazwisko członka Komisji)

.....
(stanowisko służbowe)

OŚWIADCZENIE

W związku z powołaniem mnie w skład Komisji Antymobbingowej przy Instytucie Kultury Miejskiej – Miasto Splotów, rozpatrującej skargę o, złożoną przez: (imię i nazwisko skarżącego) (stanowisko służbowe, komórka/jednostka organizacyjna) w dniu (data złożenia skargi) oświadczam, że:

1. Nie jestem małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia łącznie – 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 Komisji)

PROTOKÓŁ - OPINIA

Z przebiegu postępowania dotyczącego skargi złożonej przez pracownika:

..... (imię i nazwisko) zatrudnionego w Instytucie Kultury Miejskiej – Miasto Splotów na stanowisku:

Komisja Antymobbingowa rozpatrująca 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.,

w wyniku których ustalił następujący stan faktyczny:

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

Rekomendacja dalszych działań pracodawcy:

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

Podpisy członków Komisji

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