

Zarządzenie nr 12/18
Dyrektora Słupskiego Ośrodka Kultury
z dnia 09 lipca 2018 roku

w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej
w Słupskim Ośrodku Kultury w Słupsku

Na podstawie art. 26a ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu
działalności kulturalnej (Dz. U. 2017 poz. 862), w związku z art. 11³ i art. 94³ ustawy
z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. 2018 poz. 108)

zarządzam, co następuje:

§ 1.

- 1.Wprowadzam Wewnętrzną Procedurę Antydyskryminacyjną i Antymobbingową
w Słupskim Ośrodku Kultury w Słupsku o treści wskazanej w załączniku nr 1.
- 2.Wprowadzam formularz zgłoszenia zjawiska mobbingu, molestowania czy dyskryminacji
w Słupskim Ośrodku Kultury w Słupsku, stanowiącego załącznik nr 2 do niniejszego
zarządzenia.

§ 2.

Wykonanie zarządzenia powierzam Specjaliście ds. kadr.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
Słupskiego Ośrodka Kultury
Jolanta Krawczykiewicz

Wewnętrzna Procedura Antydyskryminacyjna
i Antymobbingowa w Słupskim Ośrodku Kultury w Słupsku

I. Postanowienia ogólne.

§ 1

1. Celem procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej jest przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji i mobbingu w Słupskim Ośrodku Kultury w Słupsku oraz uregulowanie trybu postępowania w przypadku zgłoszenia dyskryminacji lub mobbingu.
2. Skorzystanie z trybu postępowania określonego w procedurze wprowadzonej niniejszym zarządzeniem nie pozbawia możliwości wystąpienia z roszczeniem do sądu w żadnym zakresie i na każdym etapie.

§ 2

Ilekróć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) **Dyskryminacji bezpośredniej** – rozumie się przez to sytuację, w której osoba w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż była, jest lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- 2) **Dyskryminacji pośredniej** – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;
- 3) **Komisji** – rozumie się przez to Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi Słupskiego Ośrodka Kultury w Słupsku;
- 4) **Mobbingu** – rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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;
- 5) **Molestowaniu** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie w stosunku do osoby w szczególności ze względu na jej płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość,

religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

- 6) **Molestowaniu seksualnym** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby lub odnoszące się do jej płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności przez stworzenie wobec osoby zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne;
- 7) **Nierównym traktowaniu** – rozumie się przez to gorsze traktowanie osoby lub grupy osób w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną, będące jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem wynikającym z przeciwstawienia się zachowaniom dyskryminującym oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie ich;
- 8) **Osobie zatrudnionej** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Słupskim Ośrodku Kultury w Słupsku na podstawie umowy o pracę, jak również osoby, które łączą ze Słupskim Ośrodkiem Kultury w Słupsku inne formy współpracy: staż, praktyka zawodowa, wolontariat lub umowa cywilnoprawna;
- 9) **Pracodawcy** – rozumie się przez to Słupski Ośrodek Kultury w Słupsku reprezentowany przez Dyrektora Słupskiego Ośrodka Kultury w Słupsku;
- 10) **Dyrektorze** – rozumie się przez to Dyrektora Słupskiego Ośrodka Kultury w Słupsku;
- 11) **Stronie postępowania** – rozumie się przez to osobę zgłaszającą fakt dyskryminacji, mobbingu lub molestowania oraz osobę, która zdaniem zgłaszającego jest sprawcą działań o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub molestowania;
- 12) **Ośrodka** – rozumie się przez to Słupski Ośrodek Kultury w Słupsku;
- 13) **Zgłoszeniu** - rozumie się przez to zgłoszenie podejrzenia dyskryminacji, mobbingu lub molestowania dokonane przez osobę, która doświadczyła działań o charakterze dyskryminacji, mobbingu, molestowania lub była świadkiem takich działań;

II. Obowiązki i prawa pracodawcy i pracowników.

§ 3

Relacje pomiędzy pracodawcą i osobami zatrudnionymi oraz pomiędzy osobami reprezentującymi Ośrodek, a osobami korzystającymi z usług świadczonych przez Ośrodek oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.

§ 4

1. Przy zatrudnianiu, awansowaniu, kierowaniu na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowaniu wynagrodzenia pracowników należy kierować się obiektywną oceną wyników w pracy tych pracowników, ich umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego.

2. W procesie kształtowania pozycji zawodowej osoby zatrudnionej w Ośrodku, nie mogą mieć żadnego znaczenia w szczególności jej płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkowa, przekonania polityczne, orientacja seksualna.

§ 5

Ośrodek prowadzi działania mające na celu podniesienie świadomości osób zatrudnionych w Ośrodku na temat zjawiska dyskryminacji, mobbingu i molestowania poprzez system oceny pracowników zapewniający możliwość odwołania się od dokonanej oceny okresowej.

§ 6

Specjalista ds. kadr prowadzi działania mające na celu podniesienie świadomości osób zatrudnionych, odbywających staż czy praktykę oraz świadczących pracę na podstawie umowy wolontariatu, na temat zjawiska dyskryminacji i mobbingu poprzez informowanie o przepisach antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz aktywne promowanie równych szans dla osób zatrudnionych w Ośrodku.

§ 7

Zabrania się nieuzasadnionego wykorzystywania stanowiska służbowego w relacji przełożony – pracownik.

§ 8

Osoby zatrudnione w Ośrodku zobowiązane są między innymi do:

- 1) niedyskryminowania oraz powstrzymywania się od zachowań o charakterze mobbingu i molestowania wobec swoich współpracowników i klientów Ośrodka oraz do kierowania się zasadą poszanowania godności w tych relacjach;
- 2) reagowania w sposób przewidziany w procedurze i w innych przepisach prawa na zauważone przejawy dyskryminacji, mobbingu i molestowania mające miejsce w Ośrodku;
- 3) niestwarzania sytuacji zachęcającej do dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

III. Postępowanie w sprawach o dyskryminację i mobbing.

§ 9

1. Każda osoba zatrudniona, czy odbywająca staż lub praktykę w Ośrodku lub świadcząca pracę na podstawie umowy wolontariatu, a także korzystająca z usług świadczonych przez Ośrodek która uważa, że doświadczyła jakiegokolwiek formy dyskryminacji (dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej), mobbingu czy molestowania (molestowania seksualnego) uprawniona jest do zgłoszenia tego faktu Specjaliście ds. kadr w formie pisemnej zgodnie z załącznikiem nr 2 do zarządzenia.
2. Zgłoszenia dyskryminacji, mobbingu lub molestowania składane są w zamkniętej

- kopercie zaadresowanej do Specjalisty ds. kadr, z dopiskiem „Do rąk własnych”, z zastrzeżeniem ust. 6.
3. Wszystkie zgłoszenia są rejestrowane przez Specjalistę ds. kadr.
 4. Z chwilą złożenia zgłoszenia, informacje zawarte w tym zgłoszeniu mają charakter poufny i mogą być ujawniane wyłącznie osobom biorącym udział w postępowaniu.
 5. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane w ramach niniejszej procedury, ale stanowią podstawę do podjęcia działań prewencyjnych, w tym czynności sprawdzających lub wyjaśniających w celu ewentualnego ujawnienia się osoby piszącej anonim lub ustalenia, że zdarzenie opisane w anonimie nie miało charakteru dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.
 6. W sytuacji gdy sprawa dotyczy Specjalisty ds. kadr, zgłoszenie składane jest do Dyrektora Słupskiego Ośrodka Kultury w Słupsku.
 7. W sytuacji gdy sprawa dotyczy Dyrektora Słupskiego Ośrodka Kultury w Słupsku, zgłoszenie składane jest do Prezydenta Miasta Słupska.

§ 10

1. Specjalista ds. kadr każdorazowo w terminie nie dłuższym niż 7 dni od złożenia zgłoszenia powołuje Komisję, której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie zgłoszenia, ustalenie czy zgłoszenie jest zasadne i czy wystąpiło lub występuje zjawisko dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.
2. W skład Komisji wchodzi, co najmniej trzy osoby, wśród których jest:
 - 1) Specjalista ds. kadr, który przewodniczy pracy Komisji,
 - 2) Dyrektor,
 - 3) pracownik wskazany przez osobę składającą wniosek, przy czym liczba członków Komisji jest zawsze nieparzysta.
3. Osoba zgłaszająca fakt dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, na każdym etapie pracy Komisji, może wnioskować o zmianę wskazanej przez siebie osoby.
4. Specjalista ds. kadr może zaprosić do współpracy z Komisją również inne osoby w charakterze doradców np. psychologa, mediatora, których udział – szczególnie z uwagi na wykształcenie lub posiadane uprawnienia i kwalifikacje – uzna za wskazany. Osoby te nie są członkami Komisji.
5. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, osoba wskazana w zgłoszeniu, jako sprawca zachowań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu, ani osoba co do której istnieje uzasadnione przypuszczenie co do stronniczości w sprawie.
6. Członek Komisji obowiązany jest przed przystąpieniem do prac złożyć oświadczenie o zachowaniu poufności postępowania. Oświadczenie przechowuje się w aktach sprawy.

§ 11

1. Komisja rozpoczyna postępowanie bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia złożenia zgłoszenia. Komisja rozpatruje sprawę w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia postępowania. W szczególnie skomplikowanych sprawach może wydłużyć postępowanie maksymalnie o kolejne 14 dni, informując strony postępowania o przyczynach zaistniałego stanu rzeczy.
2. Postępowanie przed Komisją prowadzone jest z poszanowaniem praw i ze szczególną

- dbałością o ochronę dóbr osobistych uczestników postępowania.
3. Komisja obraduje w pełnym składzie.
 4. Komisja decyduje o zakończeniu postępowania bez rozstrzygnięcia merytorycznego jeżeli:
 - 1) pracownik nie uzupełnił braków zgłoszenia, pomimo powiadomienia go o ich istnieniu, w terminie wskazanym przez komisję,
 - 2) ustał stosunek pracy bądź inna forma współpracy którejkolwiek ze stron postępowania albo podjęto czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy bądź zakończenia współpracy;
 - 3) w tej sprawie toczy się lub toczyło postępowanie sądowe.
 5. Strony postępowania mają możliwość złożenia pełnych wyjaśnień przed Komisją oraz możliwość zapoznania się ze złożoną w sprawie dokumentacją.
 6. Po wysłuchaniu wyjaśnień osoby zgłaszającej, osoby której zarzucane są zachowania o charakterze dyskryminacji lub mobbingu oraz osób wskazanych przez strony, a także po zapoznaniu się pozostałymi dowodami, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia.
 7. W przypadku braku zwykłej większości głosów decyduje głos Przewodniczącego.

§ 12

1. Z prac Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
2. Protokół sporządzony przez wyznaczonego przez Przewodniczącego członka Komisji, zawiera w szczególności:
 - 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania,
 - 2) uzasadnione stanowisko Komisji w przedmiocie zgłoszenia,
 - 3) ewentualne zdanie odrębne członka Komisji, jeżeli zostało złożone,
 - 4) ewentualne proponowane środki zaradcze i dyscyplinujące w stosunku do osoby, która dopuściła się zachowań o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub molestowania,
 - 5) uzasadnienie nie podjęcia decyzji w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w § 11, ust. 4.
3. W przypadku odmowy złożenia podpisu przez którąkolwiek ze stron postępowania, fakt ten Komisja odnotowuje w protokole.
4. Niezwłocznie po zakończeniu postępowania Przewodniczący przekazuje protokół Dyrektorowi.

§ 13

1. Dyrektor nie później niż w ciągu 14 dni od dnia przekazania przez Przewodniczącego protokołu z przeprowadzonego postępowania podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu.
2. W stosunku do osób zatrudnionych, wobec których stwierdzono, że dopuściły się dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, Dyrektor podejmuje działania dyscyplinujące, które mogą stanowić w szczególności:
 - 1) kary porządkowe udzielane na podstawie Kodeksu pracy;
 - 2) rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy.
3. W stosunku do osób, które łączy z Ośrodkiem inna forma współpracy, włączając w to

odbywany staż, praktykę zawodową lub wolontariat, Dyrektor może zastosować środki przewidziane w przepisach prawnych, włącznie z rozwiązaniem przedmiotowej współpracy.

4. Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają również osoby zatrudnione, które w sposób celowy i zamierzony pomawiają o dyskryminację, mobbing lub molestowanie.
5. Dyrektor stosując działania dyscyplinujące kieruje się zasadą proporcjonalności wobec zaistniałego naruszenia przepisów niniejszego zarządzenia i innych zasad prawa.

§ 14

W grudniu każdego roku Specjalista ds. kadr przedstawia Dyrektorowi pisemne sprawozdanie z działalności Komisji, ze szczególnym uwzględnieniem zestawienia rozpatrzonych skarg pracowników.

PRZEWODNICZĄCY

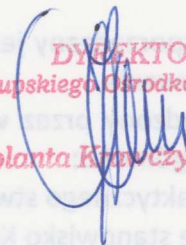
Miejszyskadowej Komisji MZZ „Solidarność”
przy Słupskim Ośrodku Kultury

Tadeusz Balik



DYREKTOR
Słupskiego Ośrodka Kultury

Jolanta Kłoczewska



ZGŁOSZENIE

1. Imię i nazwisko osoby zgłaszającej, która doświadczyła lub była świadkiem działań o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

.....

2. Imię i nazwisko osoby lub osób, które zdaniem zgłaszającego są sprawcami działań o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

.....

3. Relacja służbowa pomiędzy osobą zgłaszającą skargę, a osobą dopuszczającą się zakazanych zachowań.

.....

4. Opis zachowań noszących w opinii zgłaszającego znamiona dyskryminacji, mobbingu lub molestowania (*podkreślić właściwe*):

- znęcanie psychiczne;
- działania naruszające nietykalność cielesną;
- molestowanie;
- molestowanie seksualne;
- dyskryminacja pośrednia;
- dyskryminacja bezpośrednia;
- ciągła i nieracjonalna krytyka;
- izolowanie od reszty zespołu;
- krzyki i agresja;
- nieustanne kwestionowanie każdej decyzji;
- niechciane zachowania seksualne – dotykanie, przytulanie;
- całowanie, obmacywanie, wysyłanie maili o treści seksualnej;
- nieakceptowane komentarze personalne;
- nieuzasadnione polecenia pracy w nadgodzinach;
- ośmieszanie;
- rozsiewanie plotek;
- inne przejawy zachowań (określić jakie?)

.....

.....

.....

5. Szczegółowy opis niepożądanych zachowań:

.....

.....

.....

.....

6. Czas trwania i miejsce wystąpienia zdarzeń, których dotyczy zgłoszenie:

.....

.....

7. Wskazanie, w miarę możliwości dowodów potwierdzających, że przedstawione przez zgłaszającego działania lub zachowania rzeczywiście miały miejsce oraz świadków:

.....

.....

.....

8. Skutki doświadczonych zachowań (*podkreślić właściwe*):

- apatia, zniechęcenie, brak motywacji do pracy;
- lęki, złe samopoczucie;
- terapia psychologiczna;
- leczenie nerwicy,
- częste korzystanie z krótkich urlopów wypoczynkowych celem uniknięcia kontaktu ze sprawcą opisanych wyżej zachowań;
- myśli samobójcze;
- choroba nerwowa i inne choroby psychosomatyczne;
- inne skutki (określić jakie?)

.....

.....

9. Na członka Komisji wskazuję swojego przedstawiciela

.....

(proszę wymienić imię i nazwisko pracownika Ośrodka)

.....
(data zgłoszenia)

.....
(czytelny podpis zgłaszającego)