

WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

Postanowienia ogólne

§ 1.

Definicje

1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom w Centrum Sztuki Współczesnej „Znaki Czasu” w Toruniu.
2. Ilekroć w WPA jest mowa o:
 - 1) pracodawcy – należy przez to rozumieć Centrum Sztuki Współczesnej „Znaki Czasu” w Toruniu,
 - 2) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą w stosunku pracy z Centrum Sztuki Współczesnej „Znaki Czasu” w Toruniu,
 - 3) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania, dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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,
 - 4) innych niepożądanych zachowaniach – należy przez to rozumieć każde nieprzychylnie działanie pracownika, świadome lub nieświadome, mające negatywne oddziaływanie na pojedyncze osoby, zespoły i samą organizację, naruszające zasady dobrych obyczajów, zakłócające lub uniemożliwiające wykonywanie obowiązków służbowych, wpływające destrukcyjnie na ogólne funkcjonowanie pracownika, zespołów i organizację, a w szczególności:
 - a) dyskryminację bezpośrednią - sytuacja, w której pracownik ze względu na płeć, tożsamość płciową, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność związkową, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest traktowany mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik w porównywalnej sytuacji,
 - b) dyskryminację pośrednią - sytuacja, w której dla pracownika ze względu na płeć, tożsamość płciową, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność związkową, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niego 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,

- c) molestowanie - każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
- d) molestowanie seksualne - każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec pracownika lub odnoszące się do jego płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności przez stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,
- e) nierówne traktowanie - traktowanie pracownika w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem pracownika wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań,
- 5) zgłoszeniu – należy przez to rozumieć zawiadomienie złożone na piśmie zawierające informacje o zachowaniach noszących znamiona mobbingu lub innych niepożądanych zachowaniach,
- 6) osobie zaufania – należy przez to rozumieć osobę wybraną przez pracowników spośród grona pracowników, do której zadań należy prowadzenie czynności niezbędnych do przyjęcia zgłoszenia mobbingu lub innego niepożądanego zachowania oraz koordynacja postępowania zmierzającego do ustalenia stanu faktycznego,
- 7) zespole – należy przez to rozumieć bezstronny zespół pracowników powołany do rozpatrzenia zgłoszenia.

§ 2.

Cel i zakres działania WPA

1. Postanowienia WPA mają na celu ochronę pracowników przed mobbingiem i innymi niepożądanymi zachowaniami w miejscu pracy lub w związku z pracą, jak również budowanie poczucia odpowiedzialności wśród kadry kierowniczej i pracowników za poprawną komunikację oraz dobrą współpracę. Mając powyższe na uwadze zabrania się:
 - 1) stwarzania sytuacji sprzyjających wystąpieniu mobbingu lub innych niepożądanych zachowań,
 - 2) podejmowania działań noszących cechy mobbingu lub innych niepożądanych zachowań,
 - 3) stosowania mobbingu lub innych niepożądanych zachowań,
 - 4) świadomego zgłaszania informacji o nieprawdziwych zachowaniach noszących znamiona mobbingu lub innych niepożądanych zachowaniach.
2. Ochrona, o której mowa w ust. 1, obejmuje wszystkich pracowników Centrum Sztuki

Współczesnej „Znaki Czasu” w Toruniu, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy oraz zajmowane stanowisko.

3. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym te opisane w WPA, celem zapobiegania mobbingowi i innym niepożądanych zachowaniom w miejscu pracy lub w związku z pracą wykonywaną przez pracowników na rzecz Centrum Sztuki Współczesnej „Znaki Czasu” w Toruniu, jak również celem niwelowania skutków społecznych mobbingu i innych niepożądanych zachowań, w tym w szczególności podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom tych zjawisk.
4. Pracodawca jest uprawniony i zobowiązany do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami kodeksu pracy, działań wobec osób będących sprawcami mobbingu i innych niepożądanych zachowań.
5. Pracodawca zobowiązany jest podjąć działania opisane w WPA w każdym przypadku dokonania zgłoszenia, jak również w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu lub innych niepożądanych zachowaniach.
6. Pracownicy bez względu na zajmowane stanowisko, w tym pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze, zobowiązani są traktować innych pracowników z godnością i szacunkiem, dbać aby ich słowa lub zachowania nie naruszały dóbr i praw innych osób.
7. Pracownicy obowiązani są do przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom poprzez podejmowanie starań na rzecz stosowania zasad współżycia społecznego w relacjach z innymi pracownikami, w tym poszanowanie ich godności i dóbr osobistych, unikanie wchodzenia w konflikty, eskalacji konfliktów, a także reagowanie na zachowania niepożądane osób trzecich, w tym odmawianie współdziałania lub wspierania działań, elementem których jest mobbing lub inne niepożądane zachowania.

Procedury antymobbingowe

§ 3.

Zgłoszenie mobbingu lub innych niepożądanych zachowań

1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub innym niepożądanym zachowaniom, jak również pracownik, który poweźmie informację o mobbingu lub innych niepożądanych zachowaniach względem innego pracownika, powinien zgłosić ten fakt w formie pisemnej osobie zaufania, a jeżeli zgłoszenie dotyczy tej osoby – bezpośrednio Dyrektorowi Centrum Sztuki Współczesnej „Znaki Czasu” w Toruniu.
2. W przypadku gdy zgłoszenie zawierające informacje o zachowaniach noszących znamiona mobbingu lub innych niepożądanych zachowaniach dotyczy Dyrektora Centrum Sztuki Współczesnej „Znaki Czasu” w Toruniu lub jego zastępcy osoba zaufania przekazuje otrzymane zgłoszenie Prezydentowi Miasta Torunia oraz informuje o zgłoszeniu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

3. Zgłoszenie powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego, daty lub okres, którego ono dotyczy, wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu lub innych niepożądanych zachowań, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, datę dokonania zgłoszenia oraz własnoręczny podpis poszkodowanego/zgłaszającego.

§ 4.

Powołanie bezstronnego zespołu pracowników oraz zakres podejmowanych przez niego działań

1. Pracodawca w porozumieniu z przewodniczącym związku zawodowego powołuje w ciągu 5 dni roboczych od dnia otrzymania informacji o zgłoszeniu 3-osobowy bezstronny zespół pracowników, w skład którego wchodzi również osoba zaufania. Skład zespołu może zostać poszerzony o dodatkowe osoby, w tym o ekspertów zewnętrznych.
2. Członkiem zespołu nie może być osoba, której zgłoszenie dotyczy oraz kiedy dotyczy ono osoby z komórki organizacyjnej, którą dana osoba kieruje. Członkiem zespołu nie może być osoba pozostająca z pracownikiem zgłaszającym oraz z pracownikiem wskazanym w zgłoszeniu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub związana z tytułu przysposobienia, opieki, kurateli albo osoba pozostająca wobec zgłaszającego w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości, co do jej obiektywizmu i bezstronności.
3. Do zadań zespołu należy ustalanie czy wystąpiły wskazane w zgłoszeniu przejawy mobbingu lub innych niepożądanych zachowań oraz sformułowanie propozycji rozwiązań sytuacji opisanej w zgłoszeniu mobbingu lub innego niepożądanego zachowania.
4. W celu ustalenia czy wystąpiły wskazane w zgłoszeniu przejawy mobbingu lub innych niepożądanych zachowań zespół przeprowadza indywidualne rozmowy wyjaśniające sytuacje opisane w zgłoszeniu.
5. Zespół powinien wysłuchać wszystkie osoby zainteresowane i umożliwić im pełną swobodę wypowiedzi.
6. W pierwszej kolejności zespół odbiera szczegółowe informacje od osoby, która dokonała zgłoszenia, następnie od osoby, której dotyczą zarzuty przedstawione w zgłoszeniu.
7. Jeśli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, zespół wzywa ich na posiedzenie celem odebrania informacji, którymi dysponują świadkowie.
8. Zespół dokumentuje rozmowy wyjaśniające w formie notatek z rozmów, które po odczytaniu powinny zostać podpisane przez członków zespołu oraz osoby uczestniczące w danej rozmowie wyjaśniającej. Świadek podpisuje ponadto zobowiązanie o zachowaniu w poufności wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w toku przesłuchania świadka.
9. Zespół uprawniony jest do zobowiązania pracowników lub kierowników komórek organizacyjnych do udzielenia informacji lub przekazania dokumentów, które znajdują się w ich posiadaniu, związanych z prowadzonym postępowaniem.
10. Zespół ma prawo do przedstawienia pracodawcy wniosku o przeprowadzenie badań ankietowych wśród wszystkich pracowników lub w poszczególnych komórkach

organizacyjnych. Wnioski z przeprowadzonych badań mają charakter pomocniczy i mogą być użyte przy wyjaśnianiu danej sytuacji lub w odniesieniu do szerszej rozumianych przedsięwzięć antymobbingowych lub w działaniach służących identyfikacji, wyjaśnianiu i ograniczaniu konfliktów.

11. Każdy z członków zespołu zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków.
12. Zespół działa z poszanowaniem dóbr osobistych i dobrego imienia osoby zgłaszającej i potencjalnych osób odpowiedzialnych oraz zapewnia bezpieczeństwo danych osobowych wszystkich osób uczestniczących w postępowaniu wyjaśniającym.
13. Po zakończeniu prac zespołu sporządzany jest protokół, podpisywany przez wszystkich jego członków, zawierający ocenę sytuacji opisanej w zgłoszeniu oraz propozycje rozwiązań. Protokół może ponadto zawierać sugestie zespołu dotyczące poprawy komunikacji w danej komórce organizacyjnej, usprawnienia zarządzania, a także konieczności przeprowadzenia dodatkowych rozmów wyjaśniających i/lub dyscyplinujących lub dodatkowych szkoleń i innych przedsięwzięć mających na celu poprawę relacji i standardów zachowań w miejscu pracy.
14. Decyzje (w tym decyzje organizacyjne i/lub kadrowe) dotyczące ocenionej przez zespół sytuacji opisanej w zgłoszeniu podejmuje pracodawca - po zapoznaniu się z protokołem.
15. Zespół może zaproponować osobom zainteresowanym udział w mediacji, na każdym etapie sprawy. Warunkiem przekazania sprawy do mediacji jest zgoda obu stron postępowania. Mediatora wyznacza zespół - za zgodą osób zainteresowanych.
16. Czas trwania mediacji nie powinien być dłuższy niż 14 dni. Na zgodny wniosek osób zainteresowanych lub z innych ważnych powodów zespół może termin przedłużyć, w szczególności jeśli zaistnieje prawdopodobieństwo ugodowego zakończenia sprawy.
17. Mediacje powinny prowadzić do przeanalizowania kwestii będących przyczyną sporu, zrozumienia nieporozumień, a w konsekwencji do znalezienia wzajemnie satysfakcjonującego sposobu rozwiązania sporu lub wyjaśnienia okoliczności i przyczyn, które stały na przeszkodzie zawarciu ugody.
18. Rolą mediatora jest zadbanie o to, aby ugoda satysfakcjonowała osoby zainteresowane oraz była zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego. Ugoda powinna zawierać uzgodnienia stron postępowania w zakresie sposobu rozwiązania konfliktu, ze wskazaniem wzajemnych zobowiązań stron, oraz ewentualny termin ich realizacji.
19. Ugodę podpisują obie strony postępowania oraz mediator.
20. Po zakończeniu postępowania mediacyjnego zespół sporządza protokół, który podpisują wszyscy członkowie zespołu. Protokół otrzymuje pracodawca.
21. Ofiara mobbingu lub innych niepożądanych zachowań powinna zostać pouczona przez zespół o przysługujących jej powszechnych środkach ochrony prawnej.

§ 5.

Odpowiedzialność za mobbing lub inne niepożądane zachowania

1. W przypadku uznania informacji przedstawionej w zgłoszeniu za prawdziwą i potwierdzeniu, że dane działanie może zostać określone jako mobbing lub inne niepożądane zachowanie, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.
2. W przypadku uznania informacji przedstawionej w zgłoszeniu za prawdziwą i uznania, że opisane działania miały charakter mobbingu lub innych niepożądanych zachowań, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca stosuje sankcje przewidziane przepisami prawa pracy, w szczególności może zastosować karę upomnienia lub nagany.
3. Sprawca lub sprawcy mobbingu lub innych niepożądanych zachowań mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych.
4. W rażących przypadkach mobbingu lub innych niepożądanych zachowań pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami mobbingu lub innych niepożądanych zachowań stosunek pracy bez wypowiedzenia.
5. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.

§ 6.

Poufność i ochrona danych osobowych

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z mobbingiem lub innymi niepożądanymi zachowaniami zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac i w związku z nimi. Przed podjęciem prac powinny one podpisać oświadczenie, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności.
2. Z wyłączeniem osób zainteresowanych, którym na ich żądanie wydaje się kopie wnioskowanych dokumentów, członkowie zespołu nie mogą kopiować w celu udostępnienia ani też w jakikolwiek sposób udostępnić lub rozpowszechniać jakichkolwiek dokumentów dotyczących danego przypadku mobbingu lub innego niepożądanego zachowania, a także dotyczących prac zespołu. Ponadto żaden dokument dotyczący danego przypadku mobbingu lub innego niepożądanego zachowania, a także prac zespołu nie może być kopiowany ani udostępniany świadkom.
3. Pracodawca upoważnia członków zespołu do przetwarzania danych osobowych osób biorących udział w postępowaniu.
4. Dane zawarte w materiałach i dokumentach zespołu mogą zostać zaliczone do wrażliwych danych osobowych - wtedy podlegają stosownej ochronie przewidzianej w przepisach o ochronie danych osobowych.

§ 7.

Zakaz działań odwetowych

1. Zakazuje się działań odwetowych w stosunku do zgłaszającego mobbing lub inne niepożądane zachowanie, a także w stosunku do świadków, mediatorów, osoby zaufania i członków zespołu.
2. W przypadku zgłoszenia działań odwetowych, pracodawca podejmuje działania przewidziane przepisami prawa, w tym zmierzające do usunięcia skutków działań odwetowych oraz zapobieżenia dalszym działaniom odwetowym.

Postanowienia końcowe

§ 8.

Strona podmiotowa

Pracodawca **zamieszcza na stronie podmiotowej Centrum Sztuki Współczesnej „Znaki Czasu” w Toruniu w Biuletynie Informacji Publicznej w oddzielnej sekcji informacje dotyczące WPA, a także dane kontaktowe i inne niezbędne informacje umożliwiające inicjowanie odpowiednich postępowań w przypadku wystąpienia działań lub zachowań noszących cechy mobbingu lub innych niepożądanych zachowań.**

§ 9.

Szkolenia pracowników

1. Pracodawca organizuje, w miarę potrzeby, nie rzadziej niż co dwa lata, szkolenia pracowników mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi lub innym niepożądanym zachowaniom w Centrum Sztuki Współczesnej „Znaki Czasu” w Toruniu, w szczególności:
 - 1) promujące pożądane, zgodne z zasadami współżycia społecznego, postawy i zachowania w relacjach między pracownikami,
 - 2) upowszechniające wiedzę na temat zjawiska mobbingu lub innych niepożądanych zachowań, metod zapobiegania mobbingowi lub innym niepożądanym zachowaniom, konsekwencji wystąpienia mobbingu lub innych niepożądanych zachowań.

§ 10.

Analiza i ocena skuteczności WPA

Pracodawca z udziałem pracowników i związku zawodowego, w miarę potrzeby, nie rzadziej niż co rok, przeprowadza okresowe analizy i oceny skuteczności wprowadzonej WPA oraz w razie potrzeby podejmuje działania usprawniające.

§ 11.

Informacja

Pracodawca przedstawia Ministrowi Kultury i Dziedzictwa Narodowego, w terminie do dnia 31 marca każdego roku, informację o przeciwdziałaniu mobbingowi lub innym niepożądanym zachowaniom w Centrum Sztuki Współczesnej „Znaki Czasu” w Toruniu za rok poprzedni, zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik do WPA.