

ZARZĄDZENIE nr 5/ 18 – 19

**Dyrektora Młodzieżowego Domu Kultury w Oświęcimiu
z dnia 17 kwietnia 2019 r.**

w sprawie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi

Na podstawie art. 18^{3a} oraz 94³ § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 poz. 917 z późn. zm.) zarządzam:

1. Wprowadza się "Zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Młodzieżowym Domu Kultury w Oświęcimiu", będące załącznikiem do niniejszego zarządzenia.
2. We wszystkich sprawach dotyczących środowiska pracy obowiązuje zachowanie drogi służbowej. Jej pominięcie może być uznane za naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, jak również za działanie na szkodę pracodawcy.
3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 17 kwietnia 2019 r.
4. Zobowiązuje się pracownika administracji ds. kadrowych do zapoznania wszystkich pracowników z niniejszym zarządzeniem.

DYREKTOR
Młodzieżowego Domu Kultury
mgr Bogdan Soryczka

Zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Młodzieżowym Domu Kultury w Oświęcimiu

I. Definicje

1. Dyskryminacja pracownika - to nierówne traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, warunków awansowania oraz warunków dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W szczególności płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność organizacyjna, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, nie mogą stanowić kryterium dyskryminacji.
2. Mobbing - to słowo wywodzące się z języka angielskiego, oznaczające tłum, natłok, a także napastowanie i obelgę. Mobbing to powtarzające się, bezprawne, systematyczne i długotrwałe działania skierowane przeciwko danej osobie, prowadzące do upokorzenia, poniżenia i cierpienia, wpływające negatywnie na środowisko pracy; usystematyzowana forma przemocy psychicznej, której sprawcami są osoby współpracujące z ofiarą; społeczna interakcja, w której jednostka jest atakowana niemal codziennie przez jedną lub więcej osób, przez wiele miesięcy; nękanie, atakowanie, wykluczanie kogoś z grupy lub działanie na szkodę wykonywanej przez niego pracy.
3. Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje mobbing jako obraźliwe i mściwe zachowanie, wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem dręczenia.
4. Aby uznać konkretną osobę za ofiarę mobbingu, muszą zaistnieć wszystkie czynniki jednocześnie, czyli:
 - działania skierowane są wyłącznie przeciwko tej osobie,
 - działania są długotrwałe i uporczywe,
 - działania polegają na napastowaniu lub zastraszaniu,
 - celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu.
5. Działania mobbingowe występują w różnych zależnościach ofiary i sprawcy:

- mobbing poziomy na płaszczyźnie współpracowników – dotyczy wrogich działań skierowanych w stosunku do swoich kolegów. Źródłem tych zachowań może być osobista niechęć, rywalizacja, zazdrość;
- mobbing pionowy, wstępujący, w układzie podwładny – zwierzchnik – dotyczy wrogiego traktowania przełożonego przez podwładnego, ignorowanie poleceń służbowych, bezpodstawne zarzuty popełnienia wykroczenia, działające na szkodę pracodawcy;
- mobbing pochyły, zstępujący, w układzie zwierzchnik – podwładny – dotyczy wrogich działań przełożonego wobec podwładnego, w tym wymuszanie, zastraszanie, poniżanie.

II. Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi oraz procedura wyjaśniająca

1. Pracownicy Młodzieżowego Domu Kultury w Oświęcimiu zobowiązani są do poszanowania godności współpracowników i dbania o dobre relacje w zakładzie pracy.
2. Pracownicy MDK są zobowiązani do respektowania przepisów prawa pracy oraz wewnętrznych aktów prawnych, w tym: Statutu, Regulaminu pracy, Kodeksu etycznego.
3. Pracownik, który spotka się ze zjawiskiem, noszącym znamiona dyskryminacji bądź mobbingu, ma możliwość złożenia specjalnego pisma do pracodawcy, w którym powinien wskazać konkretne sytuacje i określić osobę, którą o to podejrzewa. Aby skarga została rozpatrzona, pracownik musi również załączyć niezbędne dowody, które świadczą o winie współpracownika.
6. Po przeanalizowaniu zgłoszenia i dowodów pracodawca podejmuje decyzję o rodzaju dalszych działań. W przypadku uzasadnionego podejrzenia działań dyskryminujących lub mobbingowych pracodawca powołuje komisję, która ma za zadanie wyjaśnienie sytuacji.
7. Komisja dokonuje wstępnej oceny zgłoszenia oraz ustala dalsze postępowanie w sprawie:
 - zaniechanie w przypadku bezzasadnego oskarżenia i braku dowodów
 - w uzasadnionych przypadkach - podjęcie postępowania wyjaśniającego.
8. Procedura powinna być nastawiona na sprawdzenie, wyjaśnienie i dokładne zbadanie faktów, dowodów i wszelkich okoliczności zdarzeń, uwzględniając to, że nie wszystkie szkodliwe zjawiska, zachowania i ujawniane postawy muszą być

mobbingiem lub inną formą dyskryminacji. Zwykły konflikt nie może być odbierany i przedstawiany jako zachowanie mobbingowe.

9. W postępowaniu sprawdzającym prawo do wyjaśnień ma zarówno skarżący, jak i podejrzany.
10. Tylko izolacja w grupie pracowniczej, będąca następstwem działań polegających na uporczywych negatywnych zachowaniach (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie), uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na nieodpowiednie zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu lub dyskryminacji.
11. Nie można mówić o mobbingu ani dyskryminacji w przypadku krytycznej oceny, jeżeli ma na celu jedynie zapewnienie realizacji planu lub prawidłowej organizacji pracy.
12. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań dozwolonych prawem. W konsekwencji zwierzchnik ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników.
13. Prowadząc postępowanie wyjaśniające komisja może się posiłkować orzeczeniami sądowymi. N.p. zgodnie z orzeczeniem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku: "Pojęcie mobbingu nie obejmuje uzasadnionej krytyki w sytuacji, gdy pracownik nienależycie wykonuje swoje obowiązki pracownicze, a pracodawca egzekwuje ich prawidłowe wykonanie, gdyż podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy." Orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Poznaniu: "Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach."

III. Ustalenia końcowe

1. W każdym przypadku Komisja przedstawia dyrektorowi wyniki postępowania wyjaśniającego.

2. W przypadku naruszenia przepisów prawa, dyrektor podejmuje stosowne działania dyscyplinujące.
3. Obowiązuje zachowanie przez pracownika drogi służbowej, gdyż jej pominięcie może być uznane za naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy.
4. Uczestnicy postępowania wyjaśniającego zobowiązani są do zachowania poufności wobec osób trzecich.

DYREKTOR
Młodzieżowego Domu Kultury
Bogumiła Corycka
mgr Bogumiła Corycka