

## WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDISKRYMINACYJNA W GMINNYM OŚRODKU KULTURY SPORTU I REKREACJI W PRZECŁAWIU

### Rozdział I

#### Postanowienia ogólne

##### § 1

Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w Gminnym Ośrodku Kultury, Sportu i Rekreacji w Przecławiu jest przeciwdziałanie zjawiskom mającym znamiona mobbingu oraz dyskryminacji (w tym molestowaniu seksualnemu).

##### § 2

Ilekcroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej jest mowa o:

1. **Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej** – rozumie się przez to zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i przejawom dyskryminacji w Gminnym Ośrodku Kultury, Sportu i Rekreacji w Przecławiu,
2. **Mobbingu** – rozumie się przez to w szczególności 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,
3. **Dyskryminacji** – rozumie się przez to niepożądane działania lub zachowania prowadzące się do nierównego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej jak i pośredniej. Niepożądane zachowanie, także o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osobistej i stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, na które mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Działania polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i kształceniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
4. **Komisji Antymobbingowej i Komisji Antydyskryminacyjnej** – rozumie się przez to zespół powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing i dyskryminację,

5. **Pracodawcy** – rozumie się przez to Gminny Ośrodek Kultury, Sportu i Rekreacji w Przecławiu reprezentowany przez Dyrektora,
6. **Pracownika** – rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy w Gminnym Ośrodku Kultury, Sportu i Rekreacji w Przecławiu,
7. **Prawie Pracy** – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy innych aktów prawnych określających prawa i obowiązki Pracowników i Pracodawców,
8. **Zgłoszeniu** – rozumie się zgłoszenie zaistnienia przypadku mobbingu i dyskryminacji dokonane przez pracownika, w tym ofiary lub świadka.

## Rozdział II

### Cel Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej

#### § 3

1. Celem wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Gminnego Ośrodka Kultury, Sportu i Rekreacji w Przecławiu.
2. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania celem zapobiegania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą przez pracowników Gminnego Ośrodka Kultury Sportu i Rekreacji w Przecławiu.
3. Pracodawca nie akceptuje jakichkolwiek działań oraz zachowań będących mobbingiem i dyskryminacji ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
4. Pracownicy zobowiązani są do stosowania we wzajemnych relacjach zasad współzycia społecznego oraz życzliwości i uprzejmości gwarantującej porządek i zachowanie dobrego samopoczucia oraz zdrowia psychicznego, a także do szanowania godności i dóbr osobistych wszystkich współpracowników.
5. Stosowanie mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania seksualnego) stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może być podstawą do zastosowania przez pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach Prawa Pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę.
6. Pracodawca zobowiązuje pracowników do niepodejmowania działań, które nosiłyby znamiona mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania seksualnego) oraz do przeciwdziałania stosowaniu mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania seksualnego) przez inne osoby.

## Rozdział III

### Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne

#### § 4

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub wobec niego wystąpiły zachowania dyskryminacyjne lub został bezpodstawnie pomówiony o mobbing i dyskryminację jest uprawniony do zgłoszenia tego faktu do pracodawcy.

2. Zgłoszenie w formie pisemnej powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego oraz ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu i dyskryminacji. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać zgłoszenie i opatrzyć je datą. Zgłoszenia anonimowe nie będą przyjmowane ani rozpatrywane.
3. Bezpodstawne pomawianie o mobbing i dyskryminację jest zabronione i stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, może być podstawą do zastosowania przez pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach Prawa Pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę.

#### § 5

1. Postępowanie w sprawie zgłoszenia o mobbing lub dyskryminację (w tym molestowanie seksualne) prowadzi Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna która ma za zadanie wyjaśnić, czy skarga jest zasadna.
2. Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna powoływana jest przez pracodawcę w terminie 7 dni roboczych od daty złożenia przez pracownika prawidłowo sporządzonego zgłoszenia.
3. W skład Komisji wchodzi:
  - Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury Sportu i Rekreacji jako Przewodniczący Komisji,
  - wskazany przez skarżącego w pisemnym wniosku, bezstronny pracownik Gminnego Ośrodka Kultury, Sportu i Rekreacji w Przecławiu,
  - przedstawiciel pracowników.
4. Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna działa zgodnie z zasadami:
  - poufności,
  - bezstronności,
  - ukierunkowania na wszechstronne wyjaśnienie stanu faktycznego oraz rozwiązanie problemu.
5. Członkiem Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie o mobbing lub dyskryminację tj. zgłaszający jako osoba bezpośrednio poszkodowana lub sprawca mobbingu i dyskryminacji.
6. Pracodawca jest zobowiązany wyłączyć członka Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej od udziału w postępowaniu, jeżeli zostaną uprawdopodobnione okoliczności, które mogą budzić wątpliwości co do jego bezstronności. W takim przypadku członka Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej wskazuje pracodawca.
7. Po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika, który złożył zgłoszenie i pracownika (-ków) wskazanego (-nych) jako sprawcę (-ów) mobbingu i dyskryminacji oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna podejmuje rozstrzygnięcie dotyczące przedłożonego zgłoszenia.
8. Jeżeli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, Komisja wzywa ich na posiedzenie. Świadek podpisuje zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy wszelkich faktów i okoliczności z którymi zapoznał się w trakcie postępowania.

9. Na końcowym posiedzeniu Komisji sporządzane jest pisemne rozstrzygnięcie wraz z uzasadnieniem, które przekazywane jest w terminie do 10 dni roboczych od dnia zakończenia postępowania pracownikowi zgłaszającemu mobbing i dyskryminację jak i pracownikowi (-kom) wskazanemu (-nym) jako sprawca mobbingu i dyskryminacji, co potwierdzają własnoręcznym podpisem.

10. Protokół z posiedzenia Komisji podpisują wszyscy członkowie Komisji.

11. Członkom Komisji na czas pracy Komisji Antymobbingowej pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem wynagrodzenia.

## § 6

1. W razie uznania skargi za zasadną pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.
2. Wobec sprawców mobbingu i dyskryminacji pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia, nagany lub rozwiązać stosunek pracy.

## Rozdział IV

### Poufność

1. Wszystkie osoby wykonujące czynności w ramach procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku.
2. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

GMINNY OŚRODEK KULTURY  
SPORTU I REKREACJI

Mariusz Skóra  
DYREKTOR