

Warszawa, dnia 20 września 2024 r.

Poz. 106

ZARZĄDZENIE

MINISTRA KULTURY I DZIEDZICTWA NARODOWEGO¹⁾

z dnia 20 września 2024 r.

w sprawie wytycznych dla jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Kultury i Dziedzictwa Narodowego lub przez niego nadzorowanych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom

Na podstawie art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1050) w związku z art. 943 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222) zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie określa wytyczne dla jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Kultury i Dziedzictwa Narodowego, zwanemu dalej „Ministrem”, lub przez niego nadzorowanych, zwanych dalej „jednostkami organizacyjnymi”, w sprawie przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom zakłócającym lub uniemożliwiającym wykonywanie obowiązków służbowych, wpływających destrukcyjnie na ogólne funkcjonowanie pracownika, zespołów pracowników i jednostkę organizacją.

§ 2. Zarządzenie stosuje się do:

- 1) instytucji kultury, dla których Minister jest organizatorem;

¹⁾ Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego kieruje działem administracji rządowej – kultura i ochrona dziedzictwa narodowego, na podstawie § 1 ust. 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 maja 2024 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego (Dz. U. poz. 740).

- 2) instytucji kultury współprowadzonych przez Ministra i wpisanych do rejestru instytucji kultury prowadzonego przez Ministra;
- 3) instytutów badawczych, w tym Instytutu Solidarności i Męstwa im. Witolda Pileckiego, dla których Minister jest organem nadzorującym;
- 4) Centrum Edukacji Artystycznej;
- 5) Naczelnej Dyrekcji Archiwów Państwowych;
- 6) Centrum Dialogu im. Juliusza Mieroszewskiego, Polskiego Instytutu Sztuki Filmowej, Narodowego Instytutu Fryderyka Chopina oraz Fundacji – Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

§ 3. Kierownicy jednostek organizacyjnych są obowiązani do:

- 1) dokonania, w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie niniejszego zarządzenia, przeglądu obowiązujących w kierowanych jednostkach organizacyjnych regulacji, w tym procedur i polityk antymobbingowych służących realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z art. 943 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 2) wprowadzenia w formie odrębnego dokumentu, stosownie do wyników dokonanego przeglądu, o którym mowa w pkt 1, w terminie 90 dni od dnia wejścia w życie niniejszego zarządzenia, w kierowanych jednostkach organizacyjnych, dostosowanych do specyfiki tych jednostek zmian w dotychczasowych regulacjach lub nowych regulacji zabraniających:
 - a) stwarzania sytuacji sprzyjających wystąpieniu mobbingu lub innych niepożądanych zachowań,
 - b) podejmowania działań noszących cechy mobbingu lub innych niepożądanych zachowań,
 - c) stosowania mobbingu lub innych niepożądanych zachowań,
 - d) świadomego zgłaszania informacji o nieprawdziwych zachowaniach noszących znamiona mobbingu lub innych niepożądanych zachowaniach– które określą także tryb postępowania w przypadku wystąpienia działań lub zachowań noszących cechy mobbingu lub innych niepożądanych zachowań;

- 3) wprowadzenia, w terminie 90 dni od dnia wejścia w życie niniejszego zarządzenia, na stronach podmiotowych jednostek organizacyjnych w Biuletynie Informacji Publicznej oddzielnej, łatwo identyfikowalnej i dostępnej sekcji, w której zamieszczane będą w sposób zrozumiały dane i informacje dotyczące treści regulacji, o których mowa w pkt 2, w tym także dane kontaktowe i inne niezbędne informacje umożliwiające inicjowanie odpowiednich postępowań w przypadku wystąpienia działań lub zachowań noszących cechy mobbingu lub innych niepożądanych zachowań;
- 4) podjęcia innych odpowiednich czynności, w tym organizowania, w miarę potrzeby, nie rzadziej niż co 2 lata, szkoleń mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi lub innym niepożądanym zachowaniom w kierowanych jednostkach organizacyjnych, w szczególności:
 - a) promujących pożądane, zgodne z zasadami współżycia społecznego, postawy i zachowania w relacjach między pracownikami,
 - b) upowszechniających wiedzę na temat:
 - zjawiska mobbingu lub innych niepożądanych zachowań,
 - metod zapobiegania mobbingowi lub innym niepożądanym zachowaniom,
 - konsekwencji wystąpienia mobbingu lub innych niepożądanych zachowań;
- 5) odebrania od pracowników jednostek organizacyjnych oraz złożenia własnego imiennego oświadczenia o zapoznaniu się z treścią regulacji, o których mowa w pkt 2, w terminie 14 dni od dnia ich wprowadzenia albo od dnia zatrudnienia;
- 6) przeprowadzania z udziałem pracowników i związków zawodowych działających w jednostkach organizacyjnych, w miarę potrzeby, nie rzadziej niż co rok, okresowych analiz i ocen skuteczności wprowadzonych regulacji, o których mowa w pkt 2, oraz w razie potrzeby podejmowania działań usprawniających;
- 7) przedstawiania Ministrowi, w terminie do dnia 31 marca każdego roku, informacji o przeciwdziałaniu mobbingowi lub innym niepożądanym zachowaniom w kierowanych jednostkach organizacyjnych za rok poprzedni, zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia;
- 8) bieżącego informowania Ministra o zgłoszeniu zawierającym informacje o zachowaniach noszących znamiona mobbingu lub innych niepożądanych zachowaniach dotyczących kierownika jednostki organizacyjnej lub jego zastępcy.

§ 4. 1. Zaleca się uwzględnienie w ramach regulacji, o których mowa w § 3 pkt 2:

- 1) mediacji jako fakultatywnej, dobrowolnej i poufnej metody rozwiązywania sporów z pomocą bezstronnego, neutralnego i przeszkolonego mediatora;
- 2) osoby zaufania wybieranej przez pracowników, która prowadzi czynności niezbędne do przyjęcia zgłoszenia mobbingu lub innego niepożądanego zachowania oraz koordynowania postępowania zmierzającego do ustalenia stanu faktycznego;
- 3) bezstronnego zespołu pracowników powołanych do rozpatrzenia zgłoszenia i sformułowania rekomendacji rozwiązań sytuacji opisanej w zgłoszeniu mobbingu lub innego niepożądanego zachowania;
- 4) zachowania poufności zgromadzonych danych i informacji na etapie przyjmowania zgłoszenia, prowadzenia postępowania i po jego zakończeniu;
- 5) zakazu działań odwetowych w stosunku do zgłaszającego mobbing lub inne niepożądane zachowanie a także świadków, mediatorów, osoby zaufania i członków zespołu pracowników oraz wprowadzenie postępowania w przypadku zgłoszenia takich działań;
- 6) wprowadzenie postępowania w przypadku zgłoszenia zawierającego informacje o zachowaniach noszących znamiona mobbingu lub innych niepożądanych zachowaniach;
- 7) wprowadzenie sposobu postępowania w przypadku, gdy zgłoszenie zawierające informacje o zachowaniach noszących znamiona mobbingu lub innych niepożądanych zachowaniach dotyczy kierownika jednostki organizacyjnej lub jego zastępcy, uwzględniającego także zawiadomienie Ministra przez zespół pracowników o treści zgłoszenia.

2. Zaleca się uwzględnienie w ramach regulacji, o których mowa w § 3 pkt 2, następujących definicji określić:

- 1) mobbing – działania lub zachowania, dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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;

- 2) inne niepożądane zachowania – 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) dyskryminacja bezpośrednia – 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) dyskryminacja pośrednia – 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. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego: *H. Wróblewska*

Załącznik
do zarządzenia
Ministra Kultury i Dziedzictwa
Narodowego
z dnia 20 września 2024 r. (poz. 106)

Informacja o przeciwdziałaniu mobbingowi lub innym niepożądanym zachowaniom za rok

.....

A. Zestawienie zgłoszonych spraw

Nazwa jednostki organizacyjnej:	
Liczba spraw zgłoszonych przez pracowników ogółem:	
w tym :	
spraw dotyczące mobbingu:	
spraw dotyczące innych niepożądanych zachowań:	

B. Opis zgłoszonych spraw dotyczących mobbingu:

Lp.	Zależność służbowa pomiędzy stronami	Opis podjętych działań	Wynik postępowania
1.	<i>Np.: Pracownik (strona zgłaszająca) – przełożony (strona wskazana)</i>	<i>Ustalono, że.... Podjęto działania ...</i>	
2.			

C. Opis zgłoszonych spraw dotyczących innych niepożądanych zachowań:

Lp.	Zależność służbowa pomiędzy stronami	Opis podjętych działań	Wynik postępowania
1.			
2.			