**MOSiR.0030.6.2024 Wolsztyn, 24 kwietnia 2024 r.**

**ZARZĄDZENIE NR 6.2024**

**DYREKTORA**

**MIEJSKIEGO OŚRODKA SPORTU I REKREACJI W WOLSZTYNIE**

**Z DNIA 24 KWIETNIA 2024 ROKU**

**w sprawie** **wprowadzenia Regulaminu** **przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji   
w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Wolsztynie.**

Na podstawie art. 94pkt 2b ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U.   
z 2023 r., poz. 1465) oraz na podstawie § 10 ust. 5 Statutu Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Wolsztynie, stanowiącego załącznik do Uchwały nr XVI/170/2019 Rady Miejskiej w Wolsztynie z dnia 30 grudnia 2019r. w sprawie nadania Statutu Miejskiemu Ośrodkowi Sportu i Rekreacji   
w Wolsztynie, **zarządza się, co następuje:**

**§1.** Ustala się Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacjiw Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Wolsztynie, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§2.** Wykonanie zarządzenia powierza się Inspektorowi ds. kadrowo-finansowych.

**§3.** Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierza się Dyrektorowi Miejskiego Ośrodka Sportu   
i Rekreacji w Wolsztynie.

**§4.** Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania do wiadomości pracownikom poprzez zamieszczenie go na tablicy ogłoszeń MOSiR w Wolsztynie.

Dyrektor MOSiR w Wolsztynie

*Jarosław Inda*

Przygotowała:

Ilona Lisiewicz

**Załącznik**

do Zarządzenia nr 6.2024 Dyrektora

Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Wolsztynie

z dnia 24 kwietnia 2024 r.

**REGULAMIN PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI**

**W MIEJSKIM OŚRODKU SPORTU I REKREACJI W WOLSZTYNIE**

**ROZDZIAŁ I**

**POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**§ 1**

Niniejszy regulamin ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji   
w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Wolsztynie.

**§ 2**

Ilekroć w regulaminie jest mowa o :

1. **mobbingu** – należy przez to rozumieć 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. **pracowniku** – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy niezależnie od podstawy jego nawiązania, bądź realizującą prace na rzecz Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Wolsztynie na podstawie umowy cywilnoprawnej;
3. **pracodawcy** – należy przez to rozumieć Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Wolsztynie, zwany dalej także MOSiR;
4. **dyrektorze** - należy przez to rozumieć Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji   
   w Wolsztynie;
5. **regulaminie** - należy przez to rozumieć niniejszy regulamin przeciwdziałania mobbingowi   
   i dyskryminacji w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Wolsztynie;
6. **procedurze antydyskryminacyjnej** – rozumie się przez to zespół zasad określających procedurę przeciwdziałania przejawom dyskryminacji oraz postępowanie w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń.

**ROZDZIAŁA II**

**MOBBING**

**Prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników**

**§ 3**

Pracodawca obowiązany jest wspierać wszelkie działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Wolsztynie.

**§ 4**

Jakiekolwiek działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu nie będą tolerowane przez pracodawcę. Zachowania, które zostaną uznane za mobbing, stanowią naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i mogą być podstawą dla pracodawcy do zastosowania środków przewidzianych przepisami prawa pracy.

**§ 5**

Pracodawca obowiązany jest do podejmowania działań prewencyjnych zapobiegających mobbingowi.

**§ 6**

Pracodawca obowiązany jest do podejmowania działań w celu wyeliminowania wszelkich zgłoszonych przypadków mobbingu oraz do pomocy osobom pokrzywdzonym wskutek mobbingu.

**§ 7**

Każdy pracownik obowiązany jest zapoznać się z treścią regulaminu. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, załącza się do jego akt osobowych do części B.

**§ 8**

Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub który zaobserwował zjawisko mobbingu, jest uprawniony do zgłoszenia tego faktu Dyrektorowi.

**Działania prewencyjne mające przeciwdziałać mobbingowi**

**§ 9**

Pracodawca podejmuje następujące działania prewencyjne mające na celu zapobieganie mobbingowi:

1. obowiązkowe zapoznanie wszystkich pracowników z regulaminem przeciwdziałania mobbingowi;
2. prowadzenie szkoleń z zakresu tematyki mobbingu;
3. przekazywanie pracownikom aktualizacji przepisów dotyczących mobbingu.

**ROZDZIAŁ III**

**DYSKRYMINACJA**

**Zasady ogólne**

**§ 10**

1. Przeciwdziałanie dyskryminacji służy kształtowaniu postaw obywatelskich oraz jest elementem społecznej odpowiedzialności.
2. MOSiR dąży do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich pracowników oraz innych wskazanych w niniejszym regulaminie osób.
3. Celem wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej jest wspieranie działań przeciwdziałających dyskryminacji oraz ochrona pracowników przed wystąpieniem dyskryminacji oraz w przypadkach wystąpienia tych zjawisk.

**Definicja działań dyskryminujących**

**§ 11**

1. Pod pojęciem dyskryminacji rozumie się zachowania naruszające zasadę równego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, tożsamość płciową, wiek, stopień sprawności, stan zdrowia, kolor skóry, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, światopogląd, przynależność związkową, wyznanie, orientację psychoseksualną, status społeczny i ekonomiczny, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Poprzez dyskryminację bezpośrednią - rozumie się sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.
3. Poprzez dyskryminację pośrednią - rozumie się sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek 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.
4. Dyskryminacją nie jest zróżnicowanie w traktowaniu, którego celem jest umożliwienie korzystania z zasobów lub praw osobom lub grupom, które ze względu na cechy psychofizyczne lub tożsamość mają utrudniony do nich dostęp.
5. Za działania dyskryminujące uznaje się w szczególności molestowanie i molestowanie seksualne oraz stosowanie mowy nienawiści.
6. Pod pojęciem molestowania rozumie się każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
7. Pod pojęciem molestowania seksualnego rozumie się każde niepożądane zachowanie   
   o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
8. Pod pojęciem mowy nienawiści rozumie się wypowiedzi, które szerzą, propagują   
   i usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm, homofobię oraz inne formy nietolerancji.

**Odpowiedzialność prawna za praktyki dyskryminujące**

**§ 12**

1. Do obowiązków pracowników należy w szczególności:
2. szanowanie godności i dóbr osobistych wszystkich współpracowników;
3. informowanie Dyrektora o wszelkich zauważonych na MOSiR lub w najbliższym jego otoczeniu sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji;
4. udział w organizowanych przez MOSiR szkoleniach z zakresu równego traktowania   
   i przeciwdziałania dyskryminacji.
5. Zachowania stanowiące dyskryminację (w tym molestowanie, molestowanie seksualne   
   i mowę nienawiści) uznaje się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące odpowiedzialnością określoną w kodeksie pracy   
   i w wewnątrzzakładowych aktach prawnych stanowiących źródło prawa pracy oraz odpowiedzialnością karną i cywilną.
6. Dyskryminację (w tym molestowanie, molestowanie seksualne i mowę nienawiści) uznaje się za czyny uchybiające godności pracownika skutkujące odpowiedzialnością karną   
   i cywilną.
7. W razie podejrzenia lub stwierdzenia praktyk dyskryminacyjnych, które mogłyby wyczerpywać znamiona czynu zabronionego, Dyrektor zawiadamia o tym właściwe organy ochrony prawnej.

**ROZDZIAŁ IV**

**KOMISJA POJEDNAWCZA**

**Komisja**

**§ 13**

1. W celu rozpatrywania spraw związanych z mobbingiem i dyskryminacją Dyrektor powołujekomisję pojednawczą, zwaną dalej Komisją, w tym Przewodniczącego komisji, liczącą od 3do 5 osób.
2. Do rozpatrywania poszczególnych spraw Przewodniczący komisji wyznacza skład orzekający w liczbie 3 członków Komisji, w tym przewodniczącego składu orzekającego.
3. Członkiem składu orzekającego Komisji nie może być osoba, która składa skargę ani osobawskazana w skardze jako sprawca mobbingu lub dyskryminacji.
4. Członkiem składu orzekającego komisji nie może być kierownik jednostki organizacyjnej,   
   w której zatrudniona jest osoba składająca skargę. Przewodniczący komisji jest zobowiązany wyłączyć ze składu orzekającego osoby, co do których zostaną uprawdopodobnione okoliczności, które mogą budzić wątpliwości co do ich bezstronności.
5. Na wniosek osoby składającej skargę, w posiedzeniach składu orzekającego może uczestniczyć w charakterze obserwatora osoba wskazana przez osobę składającą skargę.
6. Obsługę administracyjną Komisji zapewnia Dział Kadr.

**§ 14**

Do zadań Komisji należy w szczególności:

1. ustalanie przejawów mobbingu i dyskryminacji w MOSiR;
2. przeprowadzanie postępowań w sprawie skarg z zakresu mobbingu, naruszeń zasad równego traktowania i dyskryminacji, na zasadach określonych w niniejszym regulaminem;
3. przekazywanie Dyrektorowi informacji i dokumentów koniecznych do wdrożenia środków przewidzianych prawem.

**Zgłoszenie mobbingu i dyskryminacji**

**§ 15**

Zgłoszenie mobbingu lub praktyk o charakterze dyskryminacyjnym (w tym noszących znamiona molestowania, molestowania seksualnego lub mowy nienawiści) polega na złożeniu pisemnej skargi do Dyrektora, który niezwłocznie kieruje ją do Komisji.

**§ 16**

1. Skarga powinna zawierać co najmniej następujące elementy:
2. imię i nazwisko osoby wnoszącej skargę, zajmowane stanowisko służbowe, miejsce zamieszkania oraz w razie ustanowienia pełnomocnika – imię i nazwisko oraz miejsce zamieszkania lub adres siedziby pełnomocnika;
3. wskazywać z imienia i nazwiska (jeśli są znane) osobę lub osoby, które według wiedzy wnoszącego skargę są sprawcami mobbingu lub zachowań dyskryminujących;
4. opisywać stan faktyczny;
5. określać, do jakich konkretnie działań lub zaniechań się odnosi;
6. przytoczenie wszelkich istotnych okoliczności i dowodów na ich poparcie;
7. datę oraz podpis osoby wnoszącej skargę lub jej pełnomocnika.
8. Wniesienie skargi lub bycie świadkiem w danej sprawie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Osoba wnosząca skargę może zażądać utajnienia swoich danych osobowych.

**§ 17**

Skarga może zawierać określenie żądania.

**§ 18**

Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.

**§ 19**

Komisja obraduje na posiedzeniach, które zwołuje przewodniczący składu orzekającego pisemnie, za pomocą faksu lub drogą elektroniczną.

**§ 20**

Komisja rozpoczyna postępowanie nie później niż w ciągu 7 dni roboczych od dnia przekazania skargi przez Dyrektora.

**§ 21**

Czynności podejmowane przez Komisję i zasady działania:

1. Komisja jest zobowiązana wysłuchać wszystkie osoby zainteresowane;
2. jeżeli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, skład orzekający wzywa ich na posiedzenie. Świadek podpisuje zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w trakcie postępowania;
3. po wysłuchaniu wyjaśnień osoby wnoszącej skargę, osoby wskazanej jako sprawca, zawnioskowanych przez te osoby świadków oraz po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, skład orzekający podejmuje zwykłą większością głosów decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi.

**§ 22**

Komisja powinna rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w ciągu 30 dni roboczych od jej wpływu.

**§ 23**

W razie uzasadnionej potrzeby Komisja, z własnej inicjatywy albo na wniosek składu orzekającego, ma prawo powołać eksperta zewnętrznego z głosem doradczym.

**§ 24**

Skład orzekający po przeprowadzeniu postępowania dowodowego przygotowuje sprawozdania   
i przekazuje wraz z protokołem końcowym, zawierającym opinię oraz rekomendacje Przewodniczącemu komisji. Protokół powinien być podpisany przez wszystkich członków składu orzekającego i uczestników postępowania co do czynności, w których uczestniczyli.

**§ 25**

Z postępowania Komisji sporządzany jest protokół, który podpisuje Przewodniczący komisji.

**§ 26**

Protokół z postępowania Komisji zawiera w szczególności:

1. opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania;
2. rozstrzygnięcie o zasadności skargi lub jej bezzasadności;
3. rekomendacje dotyczące środków prawnych wobec osoby wskazanej jako sprawca mobbingu lub dyskryminacji.

**§ 27**

Protokół z postępowania Komisji przekazywany jest w terminie 7 dni roboczych Dyrektorowi, osobie wnoszącej skargę i osobie wskazanej jako sprawca mobbingu lub dyskryminacji.

**§ 28**

Dokumentację z postępowania przeprowadzonego przez Komisję przechowuje się w Dziale Kadr.

**§ 29**

Na podstawie przekazanego protokołu z postępowania Komisji Dyrektor podejmuje decyzję   
w sprawie zastosowania środków przewidzianych przepisami prawa pracy oraz prawa karnego,   
w szczególności Dyrektor, w wyniku analizy rekomendacji Komisji:

1. kieruje skargę do mediacji - w przypadku, gdy wskutek czynu zaistniał spór pomiędzy osobą wnoszącą skargę a osobą wskazaną jako sprawca;
2. rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy (jeżeli ma to zastosowanie);
3. nie podejmuje żadnych czynności, w przypadku, gdy czyn nie nosił znamion mobbingu lub dyskryminacji lub gdy czynu nie popełniono;
4. zawiadamia właściwe organy, gdy czyn ma znamiona przestępstwa ściganego z urzędu;
5. nakłada karę upomnienia, na zasadach określonych przepisami prawa pracy.

**§ 30**

Osoba wnosząca skargę powinna zostać pouczona przez skład orzekający Komisji   
o przysługujących jej środkach ochrony prawnej, w szczególności o możliwości skierowania pozwu do sądu.

**§ 31**

W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub do innej jednostki organizacyjnej lub w inny sposób zapobiega kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

**ROZDZIAŁ V**

**Postanowienia końcowe**

**§ 32**

Procedury wewnętrzne określone regulaminem nie wykluczają i nie umniejszają uprawnień osób poszkodowanych do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu mobbingu i dyskryminacji na drodze sądowej bez przeprowadzenia procedury określonej niniejszym regulaminem.

**§ 33**

Wszystkie osoby dopuszczone do działań w przypadku zgłoszenia mobbingu lub dyskryminacji, zobowiązane są do zachowania poufności odnośnie wszystkich faktów poznanych w trakcie   
i w związku z prowadzonymi działaniami. Dane zawarte w dokumentach stanowią dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych na zasadach określonych   
w powszechnie obowiązujących przepisach prawa oraz wewnętrznych aktach prawnych MOSiR.

**Załącznik**

do Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

w Miejskim Ośrodek Sportu i Rekreacji w Wolsztynie

wprowadzony Zarządzeniem nr 6.2024

Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Wolsztynie

z dnia 24 kwietnia 2024 r.

Imię……………………………………………

Nazwisko……………………………………

Stanowisko…………………………………

**O Ś W I A D C Z E N I E**

Oświadczam, że zapoznałem/-am się z treścią regulaminu przeciwdziałania mobbingowi   
i dyskryminacji w Miejskim Ośrodku Sportu i rekreacji w Wolsztynie i zobowiązuje się do przestrzegania zasad z niego wynikających.

Data………………………………

Podpis……………………………