MUZEUM
SZTUKI WSPÓŁCZESNEJ
W KRAKOWIE
MOCAK
MUSEUM
OF CONTEMPORARY ART
IN KRAKÓW

INSTYTUCJA KULTURY MIASTA KRAKOWA
A CULTURAL INSTITUTION OF THE CITY OF KRAKÓW

UL. LIPOWA 4
30-702 KRAKÓW, POLAND
NIP 6751427073
+ 48 12 263 40 01
+ 48 12 263 40 03

OFFICE@MOCAK.PL
WWW.MOCAK.PL
/mocak_krakow/SkrytkaESP

BM-100-1/24

Zarządzenie nr 030/2024

p.o. Dyrektora Muzeum Sztuki Współczesnej w Krakowie MOCAK

z dnia 12 grudnia 2024r.

w sprawie wprowadzenia wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi i skarg w sprawach naruszenia równego traktowania.

Na podstawie § 13 ust.2 pkt 7) Statutu Muzeum Sztuki Współczesnej w Krakowie MOCAK w brzmieniu nadanym uchwałą nr CXXIV/3385/23 Rady Miasta Krakowa z dnia 6 grudnia 2023 r. w sprawie nadania statutu instytucji kultury pod nazwą Muzeum Sztuki Współczesnej w Krakowie MOCAK w zw. z art. 94^3 § 1 Kodeksu pracy zarządzam, co następuje:

§ 1

Niniejszym wprowadza się wewnętrzną procedurę przeciwdziałania mobbingowi i procedowania skarg w sprawach naruszenia równego traktowania w Muzeum Sztuki Współczesnej w Krakowie MOCAK (dalej jako „Procedura"). Treść Procedury stanowi Załącznik do Zarządzenia. Procedura podlega opublikowaniu na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Muzeum w sposób umożliwiający wszystkim pracownikom zapoznanie się z nią oraz zapewniający stały i otwarty dostęp do treści Procedury i korzystanie z niej z zachowaniem poufności. Niezależnie od publikacji Procedury w BIP, Procedura zostanie udostępniona pracownikom poprzez rozesłanie jej na służbowe skrzynki e-mail każdego z pracowników.

§ 2

Z dniem wejścia w życie niniejszego Zarządzenia traci moc Zarządzenie Dyrektora Muzeum Sztuki Współczesnej w Krakowie MOCAK nr 015/2024 z dnia 20 września 2024 r. oraz Zarządzenie Dyrektora Muzeum Sztuki Współczesnej w Krakowie MOCAK nr 022/2022 z dnia 28 października 2022 r.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po 7 dniach od jego podpisania.

P.O. DYREKTORA
Muzeum Sztuki Współczesnej
w Krakowie MOCAK
Grzegorz Kuźma

MUZEUM
SZTUKI WSPÓŁCZESNEJ
W KRAKOWIE
MOCAK
MUSEUM
OF CONTEMPORARY ART
IN KRAKÓW

INSTYTUCJA KULTURY MIASTA KRAKOWA
A CULTURAL INSTITUTION OF THE CITY OF KRAKÓW

UL. LIPOWA 4
30-702 KRAKÓW, POLAND
NIP 6751427073
+ 48 12 263 40 01
+ 48 12 263 40 03

OFFICE@MOCAK.PL
WWW.MOCAK.PL
/mocak_krakow/SkrytkaESP

Załącznik do Zarządzenia nr 030/2024

Wewnętrzna procedura przeciwdziałania mobbingowi i procedowania skarg w sprawach naruszenia równego traktowania w Muzeum Sztuki Współczesnej w Krakowie MOCAK

§ 1

1. W Muzeum Sztuki Współczesnej w Krakowie MOCAK (zwanym dalej „MOCAK"), wszelkie działania mające cechy mobbingu, określonego w art. 94^3 kodeksu pracy lub naruszenia równego traktowania są zakazane.
2. Działania, o których mowa art. 94^3 kodeksu pracy są uznawane za szkodliwe zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawcy.
3. Aby działania mogły zostać zakwalifikowane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy jako mobbing, konieczne jest spełnienie przesłanek określonych w art. 94^3 k.p. Działania mobbingowe muszą trwać przez długi czas i być powtarzalne. Jednorazowy fakt wystąpienia danego zdarzenia nie stanowi mobbingu.
4. Za mobbingowe uznaje się działania:
   1) skierowane bezpośrednio lub pośrednio przeciwko konkretnemu pracownikowi – w przypadku pośredniego oddziaływania pracownik odczuwa skutki mimo tego, iż nie są one skierowane bezpośrednio przeciwko niemu;
   2) polegające na nękaniu, prześladowaniu, szykanowaniu lub zastraszaniu (grożeniu);
   3) cechujące się uporczywością i długotrwałością, powtarzają się systematycznie;
   4) wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej;
   5) powodujące lub mające na celu poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
5. Za naruszenie zasad równego traktowania uznaje się nierówne traktowanie pracowników, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

MUZEUM
SZTUKI WSPÓŁCZESNEJ
W KRAKOWIE
MOCAK
MUSEUM
OF CONTEMPORARY ART
IN KRAKÓW

INSTYTUCJA KULTURY MIASTA KRAKOWA
A CULTURAL INSTITUTION OF THE CITY OF KRAKÓW

UL. LIPOWA 4
30-702 KRAKÓW, POLAND
NIP 6751427073
+ 48 12 263 40 01
+ 48 12 263 40 03

OFFICE@MOCAK.PL
WWW.MOCAK.PL
/mocak_krakow/SkrytkaESP

§ 2

1. Każdy z pracowników MOCAK-u, który uzna, iż został poddany mobbingowi lub jest świadkiem takich działań, powinien złożyć pisemne zawiadomienie do Dyrektora Muzeum. Jeżeli zawiadomienie miałoby dotyczyć stosowania mobbingu przez Dyrektora Muzeum, zawiadomienie powinno zostać złożone do Prezydenta Miasta Krakowa.
2. Zawiadomienie dotyczące mobbingu powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres, którego dotyczy, informacje o dowodach na okoliczności opisane w zawiadomieniu, wskazanie osoby pokrzywdzonej oraz osoby, której dotyczy zawiadomienie.
3. Zawiadomienie powinno zawierać datę oraz zostać podpisane przez składającego je pracownika.
4. Nie będą rozpatrywane skargi anonimowe lub bez podpisu pracownika.

§ 3

1. W celu zapewnienia właściwego rozpatrzenia zawiadomienia pracownika Dyrektor Muzeum powołuje zespół roboczy ds. wyjaśnienia okoliczności opisanych w zawiadomieniu.
2. Zespół składa się z trzech osób.
3. W skład zespołu wchodzi:
    a. Pracownik wyłoniony spośród pracowników większością zwykłą w głosowaniu tajnym;
    b. Pracownik wskazany przez Dyrektora;
    c. Ekspert – osoba spośród grona pracowników lub spoza grona pracowników MOCAK-u, posiadająca wyższe wykształcenie z zakresu prawa lub psychologii, wskazana przez Dyrektora.
4. Członkiem Zespołu, o którym mowa w pkt. 3 lit. a i b powyżej może być wyłącznie osoba zatrudniona w MOCAK-u na podstawie umowy o pracę, w stosunku do której nie było prowadzone postępowanie w związku z podejrzeniem stosowania mobbingu lub dyskryminacji.
5. W przypadku wątpliwości co do bezstronności członka Zespołu, może on zostać wyłączony od prac Zespołu decyzją Dyrektora na wniosek osoby wskazanej w

UL. LIPOWA 4
30-702 KRAKÓW, POLAND
NIP 6751427073
+ 48 12 263 40 01
+ 48 12 263 40 03

OFFICE@MOCAK.PL
WWW.MOCAK.PL
/mocak_krakow/SkrytkaESP

zawiadomieniu jako pokrzywdzony lub osoby, której zachowań dotyczy zawiadomienie.

6. Zadaniem zespołu jest przeprowadzenie indywidualnych rozmów wyjaśniających sytuacje opisane w zawiadomieniu, rozmowy są przeprowadzane z osobą zgłaszającą, osobą, której dotyczą zarzuty opisane w zawiadomieniu oraz ze świadkami opisanych w nim zdarzeń.
7. Celem rozmów wyjaśniających jest stwierdzenie czy w opisywanym przypadku dochodziło do działań/ zachowań mających charakter mobbingu.
8. Zespół dokumentuje rozmowy wyjaśniające w formie notatek z rozmów - podpisanych przez wszystkich członków zespołu.
9. Po zakończeniu prac zespołu sporządzany jest protokół, podpisywany przez wszystkich członków zespołu, zawierający ocenę sytuacji opisanej w zawiadomieniu.
10. Protokół może zawierać sugestie zespołu dotyczące poprawy sytuacji w danej komórce organizacyjnej, usprawnienia zarządzania, komunikacji, konieczności przeprowadzenia dodatkowych rozmów wyjaśniających i/lub dyscyplinujących.
11. Decyzje (w tym decyzje organizacyjne i/lub kadrowe), dotyczące ocenionej przez zespół sytuacji opisanej w zawiadomieniu, podejmuje Pracodawca - po zapoznaniu się z protokołem.
12. Prace zespołu i wszelkie dokumenty związane z wyjaśnianą sytuacją mają charakter poufny.

§ 4

1. W przypadku uznania informacji przedstawionej w zawiadomieniu za prawdziwą i mającą charakter mobbingu, Dyrektor Muzeum podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.
2. W przypadku uznania informacji przedstawionej w zawiadomieniu za prawdziwą i mającą charakter mobbingu lub dyskryminacji, wobec sprawcy lub sprawców Pracodawca może zastosować sankcje przewidziane w kodeksie pracy i w wewnętrznych aktach prawnych.

§ 5

1. Każdy, kto uważa, że naruszono wobec niego zasadę równego traktowania, ma prawo do złożenia skargi do Dyrektora Muzeum. Jeżeli naruszenie zasady równego

MUZEUM
SZTUKI WSPÓŁCZESNEJ
W KRAKOWIE
MOCAK
MUSEUM
OF CONTEMPORARY ART
IN KRAKÓW

INSTYTUCJA KULTURY MIASTA KRAKOWA
A CULTURAL INSTITUTION OF THE CITY OF KRAKÓW

UL. LIPOWA 4
30-702 KRAKÓW, POLAND
NIP 6751427073
+ 48 12 263 40 01
+ 48 12 263 40 03

OFFICE@MOCAK.PL
WWW.MOCAK.PL
/mocak_krakow/SkrytkaESP

traktowania miałoby dotyczyć działań Dyrektora, skargę należy złożyć do Prezydenta Miasta Krakowa.

2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, w tym wskazanie kryterium dyskryminacyjnego wskazanego w § 1 pkt 5 powyżej, datę lub okres, którego dotyczy, informacje mogące stanowić uprawdopodobnienie okoliczności opisanych w zawiadomieniu, wskazanie osoby pokrzywdzonej oraz osoby, której dotyczy zawiadomienie.
3. Zawiadomienie powinno zawierać datę oraz zostać podpisane przez składającego je pracownika.
4. Nie będą rozpatrywane skargi anonimowe lub bez podpisu pracownika.
5. Skargi w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania rozpatruje pisemnie Dyrektor Muzeum.
6. W przypadku stwierdzenia, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania, pracodawca podejmuje niezbędne czynności celem usunięcia tego stanu.

§ 6

1. W przypadku, gdy zgłoszenia zachowań mobbingowych lub naruszenia zasady równego traktowania dotyczą zachowań Dyrektora Muzeum, procedurę zgłoszeń określa Zarządzenie nr 2411/2024 Prezydenta Miasta Krakowa z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wprowadzenia Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w jednostkach organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków.
2. Każdy pracownik powinien złożyć własnoręcznie podpisane i opatrzone datą oświadczenie, w którym stwierdza, że zaznajomił się z treścią wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi i procedowania skarg o naruszenie równego traktowania. Oświadczenie takie pracodawca dołącza do akt osobowych pracownika. W ewentualnym postępowaniu sądowym takie oświadczenie będzie dowodem na to, iż pracownik wiedział o istnieniu i stosowaniu w MOCAK-u wewnętrznej procedury przeciwdziałającej mobbingowi i procedowaniu skarg o naruszenie równego traktowania.

P.O. DYREKTORA
Muzeum Sztuki Współczesnej
w Krakowie MOCAK
Grzegorz Kuźma