Załącznik do zarządzenia Dyrektora Generalnego Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku

z dnia 30 stycznia 2024 r.

**§ 1.** 1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa (zwana dalej WPA) ustala zasady przeciwdziałania mobbingowi w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Gdańsku.

1. Celem wprowadzenia WAP jest podejmowanie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku.
2. Pracownicy zobowiązani są do szanowania godności i dóbr osobistych wszystkich współpracowników, do stosowania zasad współżycia społecznego, życzliwości i uprzejmości, co sprzyja zachowaniu porządku, dobrego samopoczucia
i zdrowia psychicznego.

**§ 2.** Ilekroć w WPA jest mowa o:

1. komisji antymobbingowej - należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników dotyczących mobbingu;
2. 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;
3. pracodawcy - należy przez to rozumieć Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku reprezentowany przez dyrektora generalnego urzędu;
4. pracowniku- należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

**§ 3.** Wszelkie działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.

**§ 4.** Każdy z pracowników, który uzna iż:

1. został poddany mobbingowi;
2. posiada informacje o działaniach wypełniających znamiona mobbingu wobec innych pracowników

może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy, w której przedstawia stan faktyczny, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy, bądź sprawców mobbingu.

**§ 5. 1.** Pracodawca każdorazowo, w ciągu siedmiu dni roboczych od dnia złożenia skargi, powołuje Komisję antymobbingową (zwaną dalej Komisją), która ma za zadanie wyjaśnienie zasadności złożonej skargi. O powołaniu Komisji pisemnie zawiadamia wnioskodawcę.

1. W skład Komisji z prawem do udziału w głosowaniu wchodzą: dwóch przedstawicieli pracodawcy, w tym jeden w randze dyrektora lub zastępcy dyrektora wydziału, przedstawiciel pracownika – jeżeli go ustanowi, przedstawiciel związku zawodowego - jeżeli wybrana przez pracownika zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na jego reprezentowanie, radca prawny oraz psycholog.
2. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
3. Komisja po zapoznaniu się z zebranym materiałem w sprawie, wyznacza termin posiedzenia pojednawczego, na które wzywa się skarżącego oraz domniemanego sprawcę/ sprawców mobbingu.
4. Posiedzenie pojednawcze może zakończyć się ugodą, z której spisuje się protokół zawierający treść jej postanowień. Protokół podpisują członkowie Komisji, skarżący i domniemany sprawca mobbingu.
5. Jeżeli posiedzenie pojednawcze nie zakończyło się zawarciem ugody, toczy się postępowanie wyjaśniające przed Komisją.
6. Postępowanie wyjaśniające ma na celu wyjaśnienie wszelkich okoliczności związanych ze sprawą.
7. Podjęcie postępowania wyjaśniającego przez Komisję nie stanowi o zasadności zarzutu mobbingu.
8. W ramach postępowania wyjaśniającego Komisja prowadzi postępowanie dowodowe.
9. Komisja wysłuchuje skarżącego i domniemanego sprawcę lub sprawców mobbingu. Komisja może przesłuchać świadków oraz wezwać innych pracowników (w tym dyrektorów wydziałów, kierowników) do dostarczenia dokumentów niezbędnych do rozstrzygnięcia sprawy.
10. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, w sprawie zasadności rozpatrywanej skargi. W przypadku równości głosów, głos Przewodniczącego jest decydujący.
11. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
12. Postępowanie przed Komisją jest poufne. Wszystkie osoby wykonujące czynności w ramach procedury antymobbingowej zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku. Członkowie Komisji nie mogą kopiować i rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku mobbingu.
13. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.
14. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

**§ 6.** 1.W przypadku uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych w postępowaniu nieprawidłowości - może zastosować karę upomnienia lub przekazać sprawę rzecznikowi dyscyplinarnemu.

1. W miarę możliwości pracodawca może:
2. przenieść poszkodowanego pracownika na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy;
3. przenieść sprawcę lub sprawców na inne stanowiska pracy.

**§ 7.** Pracownik zatrudniony w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Gdańsku zapoznaje się z treścią zarządzenia i postanowieniami wewnętrznej polityki antymobbingowej. Oświadczenie podpisane przez pracownika składane jest do jego akt osobowych.

**§ 8.** 1.Pracodawca wraz z zarządami zakładowych organizacji związkowych raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPA są właściwie wykonywane.

1. Oceny o której mowa w ust. 1 dokonuje się do końca pierwszego kwartału roku następnego.