

Zarządzenie Nr 58 /2024
Dyrektora Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie
z dnia, o którym mowa w § 3 ust. 1

zmieniające zarządzenie w sprawie wprowadzenia „Procedury Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie”

Na podstawie § 11 ust. 1 w związku z § 12 ust. 2 pkt 6) Statutu Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie z dnia 22 grudnia 2017 r. (Dz. Urz. MKiDN z 2017 r., poz. 92) w związku § 3 pkt 2 oraz § 4 Zarządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 20 września 2024 r. w sprawie wytycznych dla jednostek organizacyjnych podległych MKiDN lub przez niego nadzorowanych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom (Dz. Urz. z 2024, poz. 106), zarządzam, co następuje:

§ 1.

1. W Procedurze Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie, wprowadzonej Zarządzeniem nr 37/2024 Dyrektora Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie z dnia 27 sierpnia 2024 r., wprowadza się następujące zmiany:
 - 1) **tytuł** uzyskuje brzmienie: *„Procedura przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom w Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie”*;
 - 2) **wyrazy** *„mobbing i/lub dyskryminacja”* zastępuje się wyrazami *„mobbing lub inne niepożądane zachowania”*;
 - 3) **§ 1 ust. 1** uzyskuje następujące brzmienie:
„Procedura przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom w Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie będzie dalej zwana „Procedurą”;
 - 4) **§ 1 ust. 2 pkt 2** (Definicje) uzyskuje następujące brzmienie:
*„2) **Innych niepożądanych zachowaniach** – należy przez to rozumieć 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 ogóle funkcjonowanie pracownika, zespołów i organizację, a w szczególności:*

- a) **Dyskryminację bezpośrednią** – rozumie się przez to sytuację, 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) **Dyskryminację pośrednią** – rozumie się przez to sytuację, 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** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
 - d) **Molestowaniu seksualnym** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, na które mogą składać się elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne;
 - e) **Nierównym traktowaniu** – rozumie się przez to 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) w § 1 ust. 2 (Definicje) skreśla się pkt 3 oraz pkt 7 a) i 7 b) i dokonuje się odpowiedniej zmiany numeracji wszystkich pozostałych definicji Procedury;
- 6) w § 3 dodaje się ust. 8 i ust. 9 w następującym brzmieniu:
- „8. W sytuacji, gdy Zgłoszenie dotyczy zachowania Dyrektora Muzeum lub Zastępcy Dyrektora, Pracodawca zawiadamia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego o treści takiego Zgłoszenia.
9. Wszelkie czynności, które w świetle Procedury stanowią uprawnienia albo obowiązki Pracodawcy lub Dyrektora Muzeum, w sytuacji opisanej w ust. 8 powyżej, wykonuje osoba uprawniona do reprezentowania Muzeum, której nie dotyczy Zgłoszenie.”

7) w § 4 dodaje się **ust. 10** w następującym brzmieniu:
„10. Wobec Pracownika, który skorzysta z uprawnień, wskazanych w ust. 4 -7 powyżej, nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań. Zakaz ten dotyczy także świadków i innych osób biorących udział w Mediacji lub w postępowaniu przed Komisją antymobbingową.”

8) w § 7 **ust. 1** dodaje się na końcu słowa:
„oraz biorąc pod uwagę stanowisko Kolegium Kierowników Muzeum”.

2. Pozostałe postanowienia Procedury przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom w Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie pozostają bez zmian.
3. Wprowadzam tekst jednolity Procedury przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom w Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie, który stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.
4. Polecam zamieścić tekst jednolity Procedury przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom w Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie w Biuletynie Informacji Publicznej w oddzielnej, łatwo identyfikowalnej i dostępnej sekcji.

§ 2.

Nadzór nad realizacją Zarządzenia powierzam Kierownikowi Działu Kadr.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z chwilą złożenia podpisu elektronicznego przez Dyrektora Muzeum, stosownie do wskazania znacznika czasu ujawnionego w szczegółach dokumentu sporządzonego w postaci elektronicznej.

dr Marianna Otmianowska
Dyrektor Muzeum Łazienki Królewskie
podpisano elektronicznie

Kwalifikowany podpis elektroniczny ma skutek równoważny podpisowi własnoręcznemu (art. 25 ust. 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 910/2014 z dnia 23 lipca 2014 r. w sprawie identyfikacji elektronicznej i usług zaufania w odniesieniu do transakcji elektronicznych na rynku wewnętrznym oraz uchylające dyrektywę 1999/93/WE).

Niniejszy wydruk pisma, na podstawie art. 39³ kodeksu postępowania administracyjnego, nie wymaga podpisu odrębnego. Pismo zostało wydane w formie dokumentu elektronicznego przy wykorzystaniu systemu teleinformatycznego i podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Wydruk pisma stanowi dowód tego, co zostało stwierdzone w piśmie wydanym w formie dokumentu elektronicznego. Imię i nazwisko oraz stanowisko służbowe osoby, która pismo podpisała, a także identyfikator pisma nadawany przez system teleinformatyczny, za pomocą którego pismo zostało wydane – w załączeniu.