



MUZEUM
HISTORYCZNE
M.ST. WARSZAWY

anot. sprawy: LAR. 882. 2014.

Zarządzenie Nr 14 /2014

Dyrektora Muzeum Historycznego m. st. Warszawy

z dnia 31.03 2014 r.

w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej

W związku z nałożonym przez ustawodawcę w przepisach zawartych w kodeksie pracy obowiązkiem przeciwdziałania przez pracodawcę zjawisku mobbingu, na podstawie art. 94³ § 1 kodeksu pracy poniżej oraz § 7 ust. 2 pkt 7 Statutu Muzeum, zarządzam co następuje:

§ 1

Zakres zarządzenia

1. Wprowadzam do stosowania w Muzeum Historycznym m.st. Warszawy Wewnętrzną Politykę Antymobbingową (zwana dalej WPA).
2. WPA ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Muzeum Historycznym m.st. Warszawy, zwanego dalej Muzeum.

§ 2

Słownik pojęć

Ilekcroć w dokumencie jest mowa o:

- 1) dyrektorze - należy przez to rozumieć Dyrektora Muzeum;
- 2) mobbingu - należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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 (art. 94³ § 2 kodeksu pracy);
- 3) komisji antymobbingowej - należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o stosowanie dyskryminacji lub mobbingu;
- 4) dyskryminacji - należy przez to rozumieć nierówne traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy; dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika; celem lub skutkiem takiego zachowania na które składają się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne) jest naruszenie godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

