

RADA MIASTA KIELCE

WPEŁNIŁO

14 LUT. 2020

L.dz. _____

Podpis _____

E-SOD: 3678/2020

INSPEKTOR

Karol Wilczyński

Imię i nazwisko _____

_____ Ściegienny

.....

data złożenia interpelacji

INTERPELACJA

Załącznik Nr 3
do Statutu Miasta Kielce

URZĄD MIASTA KIELCE
ul. Rynek 1
SEKRETARIAT PREZYDENTA MIASTA

WPEŁNIŁO

14 -02- 2020

L.dz. _____

Podpis _____

Przedmiot, temat interpelacji: procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne oraz ocena ich skuteczności

Interpelacja dotyczy działalności Urzędu Miasta Kielce, wszystkich miejskich jednostek organizacyjnych, jednostek budżetowych, zakładów budżetowych, w związku z czym proszę o pozyskanie stosownych informacji również z poszczególnych jednostek (jeżeli dotyczą).

Uzasadnienie interpelacji:

Art. 94³ § 1 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi. Dobór odpowiednich środków pozwalających na wypełnienie nałożonego obowiązku pozostawiono pracodawcy. W orzecznictwie wskazuje się, że pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi podejmując różnorodne działania prewencyjne, a w szczególności szkolenie pracowników, informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. (wyrok SN z 3.8.2011 r., I PK 35/11). Jednocześnie wskazuje się, że uwolnienie się pracodawcy od odpowiedzialności za mobbing jest uzależnione od wykazania, że podjął on **realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność** (w/w wyr. SN, I PK 35/11).

Zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu przyjęte przez Miasto Kielce zostały określone w Regulaminie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej. Reguluje on dwie zasadnicze procedury antymobbingowe - zapobiegawczą (przy udziale specjalistycznego podmiotu zewnętrznego i zapewniającą anonimowość) i skargową (prowadzoną przed powołaną przez pracodawcę komisją).

Należy wskazać, co podkreślają organy ochrony prawnej (m.in. Rzecznik Praw Obywatelskich), a także specjaliści, że **regulacje zawarte w tego rodzaju wewnątrzzakładowych procedurach, choć stwarzają pewne mechanizmy ochrony praw pracowników, stanowią jedynie niezbędne minimum, nie zawsze gwarantując przy tym rzetelne i bezstronne wyjaśnienie sprawy i ochronę pracownika dotkniętego mobbingiem.** Wypełnienie obowiązku ustawowego, pozwalające na określenie podejmowanych działań antymobbingowych jako **realnych**, wymaga opracowania i realizacji kompleksowego katalogu środków, a także właściwego nadzoru nad ich realizacją, a przede wszystkim stałego monitoringu stosowania w praktyce odpowiednich standardów postępowania i procedur.

Mając na uwadze powyższe proszę o przedstawienie następujących informacji (**za okres od dnia objęcia urzędu przez Prezydenta Miasta Kielce Pana Bogdana Wentę do dnia udzielenia odpowiedzi; wszystkie pytania dotyczą UM Kielce i wszystkich innych samorządowych jednostek organizacyjnych/budżetowych, zakładów budżetowych**):

1/ Ile zgłoszeń ze strony Świętokrzyskiego Centrum Profilaktyki i Edukacji (psychologa), prowadzącego telefon zaufania i interwencyjny, wpłynęło z tytułu realizacji tzw. procedury zapobiegawczej, o której mowa w § 5 Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej (dalej WPA) w w/w okresie? W przypadku istnienia takich zgłoszeń proszę o wskazanie jednostek, których dotyczyły oraz informację czy podjęto działania zapobiegawcze i na czym one polegały.

2/ Ile skarg wpłynęło w w/w okresie tytułem realizacji procedury skargowej, o której mowa w § 6 WPA? W przypadku istnienia takich skarg proszę o wskazanie jednostek, których dotyczyły oraz informację o sposobie zakończenia poszczególnych spraw, ewentualnym zastosowaniu wobec pracowników kar porządkowych / zwolenienia z pracy bez wypowiedzenia (§ 10 pkt. 1 WPA), skorzystaniu z możliwości przeniesienia pracownika na inne stanowisko pracy (§ 10 pkt. 2 WPA).

3/ Czy w w/w okresie pracownicy zatrudnieni na kierowniczych stanowiskach urzędniczych w UM Kielce / innych jednostkach brali udział w specjalistycznych szkoleniach dotyczących mobbingu lub innych form dyskryminacji? W przypadku odpowiedzi twierdzącej proszę o wskazanie jakie to były szkolenia i w jakim terminie się odbywały, a także udzielenie informacji, których jednostek (kierowników) to dotyczy.

4/ Czy w w/w okresie pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych w UM Kielce / innych jednostkach brali udział w specjalistycznych szkoleniach dotyczących mobbingu lub innych form dyskryminacji? W przypadku odpowiedzi twierdzącej proszę o wskazanie jakie to były szkolenia i w jakim terminie się odbywały, a także udzielenie informacji, których jednostek byli to pracownicy.

5/ Czy w w/w okresie zgłaszane były przypadki innych form dyskryminacji (nie będącej mobbingiem)? Jeżeli tak proszę o informację jakich jednostek dotyczyły i jakie działania w związku z tym podjęto.

6/ Czy prowadzony jest bieżący monitoring ewentualnych sytuacji konfliktowych, zdarzeń noszących znamiona dyskryminacji lub mobbingu? Jeżeli tak proszę o wskazanie kto go prowadzi, czy w w/w okresie powstały dokumenty z tym związane, czy prowadzone są jakiekolwiek analizy lub statystyki, a zwłaszcza czy podejmowano z tytułu ewentualnie ujawnionych sytuacji jakiekolwiek działania.

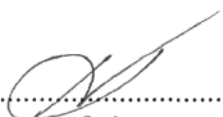
7/ Czy w w/w okresie pracownicy Urzędu Miasta Kielce / innych jednostek z inicjatywy pracodawcy mieli możliwość wypowiedzenia się w kwestiach komfortu pracy, istnienia sytuacji konfliktowych, stosowania mobbingu lub innych form dyskryminacji w formie anonimowych ankiet? Jeżeli tak proszę o informację, których jednostek to dotyczyło i kto przeprowadzał ankietę.

8/ Czy w w/w okresie prowadzone były kontrole Państwowej Inspekcji Pracy? Jeżeli tak, proszę o informację, których jednostek dotyczyły, czy w związku z kontrolami wydane zostały zalecenia i w jaki sposób zostały zrealizowane.

Wnioski, ewentualne źródła finansowania: nie dotyczy

Załączniki: -

Informacje o dotychczasowych próbach i sposobach załatwienia interpelacji: -

.....

podpis