

Załącznik nr 2 do Procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu oraz ograniczania ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy wprowadzonej Zarządzeniem Dyrektora Filharmonii im. Henryka Wieniawskiego w Lublinie nr 4/2024 z dnia 11/01/2024 r.

Zasady powołania i działania komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu

1. Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu, zwana dalej "Komisją", jest organem pomocniczym, powołanym w celu zajmowania się sprawami mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego w miejscu pracy oraz zapewnienia pomocy w rozwiązywaniu problemów wynikających ze stosowania mobbingu, molestowania seksualnego lub naruszenia zakazu dyskryminacji.
2. Komisja liczy co najmniej 7 członków powoływanych spośród pracowników Filharmonii im. H. Wieniawskiego w Lublinie. Członków Komisji powołuje i odwołuje pracodawca, z uwzględnieniem § 10 ust. 2 procedury, na wspólną 5-letnią kadencję. Po upływie kadencji Komisja nadal pełni swoje funkcje do czasu powołania jej nowego składu.
3. Członkowie Komisji powinni posiadać kompetencje lub/i doświadczenie zawodowe - w zakresie elementów prawa pracy, zarządzania oraz relacji w miejscu pracy - w odniesieniu do problematyki mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego oraz przeciwdziałania tym patologiom.
4. Na pierwszym posiedzeniu Komisji, jej członkowie wybierają Przewodniczącego i Sekretarza Komisji oraz ustalają szczegółowe zasady prac Komisji. Pierwsze posiedzenie Komisji jako posiedzenie organizacyjne zwołuje pracodawca, wskazując jego miejsce i termin.
5. Do udziału w pracach Komisji mogą być zaproszone dodatkowe osoby – ekspert wewnętrzny lub zewnętrzny, posiadający wysokie kompetencje w zakresie problematyki mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego oraz przeciwdziałania tym patologiom. Ekspert jest powoływany na wniosek Przewodniczącego Komisji i w ramach swoich prac w Komisji posiada wyłącznie uprawnienia doradcze.
6. Rozpatrywanie spraw przez Komisję, odbywa się z zachowaniem zasad:
 - 1) bezzwłoczności;
 - 2) poufności;
 - 3) bezstronności;
 - 4) niezależności;
 - 5) ukierunkowania na rzetelne wyjaśnienie stanu faktycznego oraz przygotowanie rekomendacji, obejmującej proponowane, konstruktywne rozwiązania;oraz z poszanowaniem zasad współżycia społecznego.
7. Członkostwo w Komisji wygasa:
 - 1) w wyniku rozwiązania stosunku pracy;
 - 3) w przypadku odwołania przez Pracodawcę;
 - 4) w przypadku śmierci członka Komisji.
8. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w szczególności w przypadku:
 - 1) złożenia przez członka Komisji rezygnacji z pełnionej funkcji;
 - 2) choroby członka Komisji lub długotrwałej nieobecności uniemożliwiającej realizację zadań członka Komisji;
 - 3) uzyskania informacji o zgłoszeniu skargi dotyczącej mobbingu lub dyskryminacji w stosunku do jego osoby;

- 4) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne.
9. W przypadku wygaśnięcia członkostwa w Komisji lub odwołania członka Komisji Pracodawca niezwłocznie uzupełnia skład Komisji na okres pozostały do upływu kadencji Komisji.
10. Do dnia 31 grudnia każdego roku Komisja przedstawia Pracodawcy pisemne sprawozdanie ze swojej działalności oraz przygotowuje, w terminie do 31 stycznia roku następnego, na podstawie tego sprawozdania syntetyczną informację o swojej pracy dla wszystkich pracowników Filharmonii im. H. Wieniawskiego w Lublinie. Informacja, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, zostanie wywieszona na tablicy ogłoszeń.