



DZIENNIK URZĘDOWY

CENTRALNEGO BIURA ANTYKORUPCYJNEGO

Warszawa, dnia 17 listopada 2016 r.

Poz. 35

ZARZĄDZENIE NR 32/16 **SZEFA CENTRALNEGO BIURA ANTYKORUPCYJNEGO**

z dnia 17 listopada 2016 r.

w sprawie wprowadzenia w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym procedury zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania

Na podstawie art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1310) zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie określa procedurę zapobiegania w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, stanowiącą załącznik nr 1.

§ 2. 1. Kierownicy jednostek organizacyjnych zapoznają podległych im funkcjonariuszy i pracowników z zarządzeniem w terminie 14 dni od dnia jego wejścia w życie albo przyjęcia ich do służby lub pracy.

2. Oświadczenie o zapoznaniu się z procedurą zapobiegania w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania włącza się do akt osobowych.

3. Wzór oświadczenia o zapoznaniu się z procedurą zapobiegania w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania określa załącznik nr 2.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.

Szef Centralnego Biura Antykorupcyjnego

Ernest Bejda

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 32/16
Szefa Centralnego Biura Antykorupcyjnego
z dnia 17 listopada 2016 r.

Rozdział 1.

Przepisy ogólne

§ 1. 1. W Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, zwanym dalej „CBA”, zakazane są wszelkie zachowania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

2. Każdy kto uzna, że doświadczył zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, może skorzystać z mediacji lub złożyć skargę do Komisji, a także skorzystać z konsultacji psychologicznej.

3. Podjęcie działań, o których mowa w ust. 2, nie może powodować negatywnych konsekwencji w stosunku do skarżącego, świadka, mediatora lub członka Zespołu Orzekającego.

4. Zakazane jest pomawianie o zachowania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

5. Zakazane jest podejmowanie prób wywierania wpływu na członków Komisji i mediatorów.

6. W przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w ust. 5, członek Komisji lub mediator sporządza notatkę opisującą przebieg zdarzenia i przekazuje ją przewodniczącemu Komisji.

§ 2. Użyte w procedurze określenia oznaczają:

- 1) mobbing – zachowanie dotyczące osoby lub przeciwko niej skierowane, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 2) dyskryminacja – nierówne traktowanie funkcjonariusza, w szczególności ze względu na wiek, płeć, religię, niepełnosprawność, pochodzenie, sposób zatrudnienia, względem innych funkcjonariuszy, będących w porównywalnej sytuacji;
- 3) molestowanie – zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby lub stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 4) Komisja – organ kolegialny właściwy w sprawach skarg na zachowania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w CBA;
- 5) Zespół orzekający – organ kolegialny właściwy do rozpatrywania skarg dotyczących zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
- 6) strona – funkcjonariusza, który w swojej ocenie został poddany zachowaniu noszącemu znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania oraz funkcjonariusza, któremu stawiany jest zarzut dopuszczenia się takiego zachowania;
- 7) mediacja – dobrowolna, poufna metoda rozwiązywania sporów, w której strony konfliktu, z pomocą bezstronnego i neutralnego mediatora, dążą do porozumienia; mediację prowadzi się zgodnie ze standardami dobrowolności, akceptowalności, szacunku, współpracy, neutralności wobec przedmiotu sporu, zachowania bezstronności wobec uczestników mediacji, dbałości o poufność mediacji, rzetelnego informowania stron o istocie i przebiegu mediacji oraz profesjonalizmu;
- 8) skarżący – osobę składającą skargę na stosowanie wobec niej zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
- 9) skarga – pisemne powiadomienie przewodniczącego Komisji o zaistnieniu okoliczności noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
- 10) funkcjonariusz – również pracownika.

Rozdział 2.

Komisja do rozpatrywania skarg na zachowania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w CBA

§ 3. 1. Szef CBA powołuje Komisję na pięcioletnią kadencję w drodze decyzji.

2. W skład Komisji wchodzi nie więcej niż 10 osób, w tym co najmniej 6 funkcjonariuszy i 2 pracowników.

3. Członkiem Komisji może być wyłącznie funkcjonariusz w służbie stałej oraz pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

4. Członkiem Komisji nie może być osoba:

- 1) w stosunku do której wydano opinię o zaistnieniu okoliczności noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania,
- 2) uznana za sprawcę mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w toku postępowania sądowego zakończonego prawomocnym wyrokiem;
- 3) ukarana prawomocnym orzeczeniem dyscyplinarnym,
- 4) pełniącą funkcję kierownika jednostki organizacyjnej CBA lub jego zastępcy.

5. Szef CBA wyznacza spośród członków Komisji jej przewodniczącego i jego zastępcę.

§ 4. 1. Członkostwo w Komisji może być na wniosek przewodniczącego Komisji i za zgodą Szefa CBA przedłużone na kolejną kadencję.

2. Nabór na członków Komisji Szef CBA ogłasza w terminie 2 miesięcy przed upływem jej kadencji.

3. Kandydat na członka Komisji wypełnia ankietę przygotowaną przez funkcjonariusza lub pracownika Biura Kadr i Szkolenia CBA spełniającego warunki określone w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (Dz. U. z 2001 r. Nr 73, poz. 763 i Nr 154, poz. 1798 oraz z 2009 r. Nr 22, poz. 120 i Nr 92, poz. 753), zwanego dalej „psychologiem”, i składa ją do przewodniczącego Komisji.

4. Na podstawie przesłanych ankiet przewodniczący Komisji oraz psycholog wybierają kandydatów, z którymi przeprowadza się rozmowy kwalifikacyjne.

5. W rozmowie kwalifikacyjnej bierze udział kandydat, co najmniej jeden członek Komisji i psycholog.

6. Kandydatura osoby, która uzyska najwyższą ocenę z rozmowy kwalifikacyjnej jest przedstawiana Szefowi CBA w celu powołania do składu Komisji.

7. Za prawidłowy przebieg procesu kwalifikacyjnego odpowiada przewodniczący Komisji.

§ 5. 1. Wygaśnięcie członkostwa w Komisji przed upływem kadencji następuje z dniem:

- 1) złożenia przewodniczącemu Komisji pisemnej rezygnacji;
- 2) nieobecności w służbie lub pracy trwającej dłużej niż rok;
- 3) zaistnienia przesłanek, o których mowa w § 3 ust. 4;
- 4) wniosku Przewodniczącego Komisji zaakceptowanego przez Szefa CBA.

2. Zawieszenie członka Komisji następuje w przypadku:

- 1) wszczęcia wobec niego:
 - a) postępowania dyscyplinarnego,
 - b) postępowania ze skargi o stosowanie zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania,
 - c) postępowania w sprawie o przestępstwo;
- 2) zawieszenia w pełnieniu obowiązków służbowych;

3) przeniesienia do dyspozycji Szefa CBA, o której mowa w art. 58 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, Szef CBA w terminie 2 miesięcy, uzupełnia skład Komisji. Do powołania nowego członka Komisji przepisy § 4 stosuje się odpowiednio.

§ 6. 1. Do zadań przewodniczącego Komisji należy w szczególności:

- 1) przyjmowanie skarg na zachowanie noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w CBA i ich wstępna analiza;
- 2) wyznaczanie mediatorów do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego;
- 3) wyznaczanie Zespołu Orzekającego i wskazanie jego przewodniczącego;
- 4) przekazywanie Szefowi CBA informacji o zaistnieniu okoliczności noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
- 5) powiadomienie Szefa CBA o konieczności dokonania zmiany składu Komisji;
- 6) składanie Szefowi CBA rocznego sprawozdania obejmującego informację o pracach Komisji, przeprowadzonych postępowaniach mediacyjnych oraz ewentualne sugestie co do działań prewencyjnych, w terminie do 31 marca za poprzedni rok kalendarzowy;
- 7) bieżąca analiza prowadzonych postępowań pod kątem ich zgodności z obowiązującą w tym zakresie procedurą;
- 8) zgłaszanie potrzeb szkoleniowych do Biura Kadr i Szkolenia CBA oraz współpraca przy ich realizacji.

2. W czasie nieobecności przewodniczącego Komisji jego obowiązki pełni zastępca.

§ 7. Niezwłocznie po powołaniu Komisja uchwała regulamin określający zasady oraz tryb pracy Komisji i Zespołów Orzekających.

§ 8. Obsługę administracyjno-organizacyjną Komisji zapewnia jednostka organizacyjna właściwa dla przewodniczącego Komisji.

§ 9. 1. Członek Komisji zachowuje bezstronność i niezależność, a swoją funkcję wykonuje zgodnie z najlepszą wiedzą i umiejętnościami.

2. Członek Komisji systematycznie podnosi swoje kwalifikacje poprzez uczestniczenie w szkoleniach dedykowanych zagrożeniom związanym z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem.

Rozdział 3. Mediatorzy

§ 10. Szef CBA powołuje, w drodze decyzji, nie mniej niż 3 mediatorów.

§ 11. Do mediatorów stosuje się ograniczenia określone w § 3 ust. 4 pkt 1-3.

§ 12. Mediatorem może być osoba, która:

- 1) ukończyła 26 lat;
- 2) ma wysoki poziom kompetencji i umiejętności społecznych oraz wystarczającą do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego wiedzę, w szczególności w zakresie psychologii, pedagogiki, socjologii, resocjalizacji lub prawa.

§ 13. Do wyboru mediatora stosuje się odpowiednio przepisy § 4, z zastrzeżeniem, że w rozmowie kwalifikacyjnej musi uczestniczyć przynajmniej jeden mediator.

§ 14. Nie można łączyć funkcji mediatora i członka Komisji.

§ 15. Funkcję mediatora pełni się przez okres 5 lat od dnia powołania. Przepisy § 4 i 5 stosuje się odpowiednio.

§ 16. Niezwłocznie po powołaniu mediator kierowany jest na szkolenie z zakresu sposobu prowadzenia mediacji, jej zasad oraz obowiązków mediatora.

§ 17. 1. Mediator jest obowiązany przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Etyki Mediatora opracowanym przez Polskie Centrum Mediacji.

2. Niezwłocznie po powołaniu mediator składa oświadczenie o zapoznaniu się z kodeksem, o którym mowa w ust. 1.

§ 18. Szef CBA zapewnia szkolenia i superwizje dla mediatorów oraz członków Zespołów Orzekających nie rzadziej niż dwa razy do roku.

Rozdział 4. **Przebieg postępowania w sprawie skargi**

§ 19. 1. Skargę składa się bezpośrednio do przewodniczącego Komisji.

2. Skarga powinna zawierać w szczególności:

- 1) charakterystykę działań, zachowań lub zaniechań, które zdaniem skarżącego lub zgłaszającego noszą znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
- 2) wskazanie imienia i nazwisko osoby lub osób, które zdaniem skarżącego lub zgłaszającego są sprawcami zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
- 3) wskazanie imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem zgłaszającego są poddawane zachowaniom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
- 4) określenie częstotliwości oraz czasu trwania zdarzeń;
- 5) podpis skarżącego lub zgłaszającego.

3. Do skargi można dołączyć dokumentację potwierdzającą zaistnienie przytoczonych okoliczności.

4. W przypadku, gdy skarga nie spełnia wymagań określonych w ust. 2, przewodniczący Komisji lub wyznaczony przez niego członek Komisji wzywa do uzupełnienia skargi w terminie 7 dni od powiadomienia.

5. Nieuzupełnienie braków we wskazanym terminie powoduje pozostawienie skargi bez rozpoznawania.

6. W przypadku, gdy skarga nie jest podpisana, a przewodniczący Komisji nie może wezwać do uzupełnienia tego braku, skarga nie podlega rozpatrzeniu.

7. Skarga złożona przez osobę, której zachowania niepożądane bezpośrednio nie dotyczą, podlega rozpoznaniu po uzyskaniu przez przewodniczącego Komisji zgody osoby, która według zgłoszenia została poddana zachowaniom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania. W przypadku braku takiej zgody, skarga nie podlega rozpoznaniu.

8. Jeżeli osoba składająca skargę lub wskazana w zgłoszeniu jako pokrzywdzona przebywa na długotrwałym zwolnieniu lekarskim lub występują inne uzasadnione przeszkody uniemożliwiające uzupełnienie skargi lub wyrażenie zgody, o której mowa w ust. 6, przepisu ust. 4 i 5 nie stosuje się. Osoba przebywająca na zwolnieniu lekarskim, której stan zdrowia na to pozwala, może pisemnie wyrazić chęć stawienia się na wezwania Zespołu Orzekającego.

9. W przypadkach, o których mowa w ust. 6, o pozostawieniu skargi bez rozpoznania przewodniczący Komisji zawiadamia pisemnie zgłaszającego.

§ 20. Przed powołaniem Zespołu Orzekającego, przewodniczący Komisji informuje pisemnie strony postępowania wskazane w skardze o możliwości skorzystania z mediacji oraz o celu, podstawowych zasadach i przebiegu mediacji.

§ 21. 1. Jeżeli strony nie wyrażą zgody na mediację lub jeżeli w wyniku postępowania mediacyjnego strony nie zawrą ugody, przewodniczący Komisji, powołuje spośród członków Komisji Zespół Orzekający w składzie 3 osób.

2. Członkiem Zespołu Orzekającego nie może być osoba pełniąca służbę lub wykonująca pracę w jednostce organizacyjnej CBA, w której zaistniało zdarzenie będące przedmiotem skargi.

3. Powołanie Zespołu Orzekającego wszczyna postępowanie w sprawie skargi.

4. O powołaniu Zespołu Orzekającego przewodniczący tego zespołu informuje strony postępowania

w sprawie skargi, przekazując kopię skargi wskazanemu w niej sprawcy zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

§ 22. O powołaniu osoby do Zespołu Orzekającego zawiadamia się jej bezpośredniego przełożonego.

§ 23. 1. Zespół Orzekający rozpoznaje skargę na posiedzeniach niezwłocznie, nie dłużej jednak niż w ciągu 30 dni od wszczęcia postępowania.

2. W uzasadnionych przypadkach przewodniczący Zespołu Orzekającego może przedłużyć termin rozpoznania skargi, powiadamiając o tym strony i przewodniczącego Komisji.

§ 24. 1. Miejsce rozpoznania skargi określa przewodniczący Zespołu Orzekającego, kierując się ekonomiką postępowania.

2. Kierownik jednostki organizacyjnej właściwy ze względu na miejsce prowadzenia przez Zespół Orzekający postępowania, zapewnia warunki niezbędne do jego prawidłowego przeprowadzenia.

§ 25. 1. Nieobecność na posiedzeniu prawidłowo powiadomionych stron lub innych wezwanych osób nie wstrzymuje biegu postępowania.

2. W przypadku długotrwałej nieobecności strony w służbie lub pracy, spowodowanej w szczególności zwolnieniem lekarskim lub wystąpienia innej przeszkody uniemożliwiającej rozpoznanie skargi w terminie, postępowanie w sprawie skargi może zostać zawieszone.

§ 26. 1. Postępowanie w sprawie skargi zawiesza się na czas trwania postępowania mediacyjnego.

2. Zawieszenie postępowania wstrzymuje bieg terminu rozpoznania skargi.

3. Postępowanie podejmuje się niezwłocznie po ustaniu przyczyny jego zawieszenia.

4. O zawieszeniu postępowania oraz o podjęciu zawieszonego postępowania przewodniczący Zespołu Orzekającego powiadamia strony i przewodniczącego Komisji.

§ 27. 1. Zespół Orzekający przyjmuje i rozpatruje wnioski dowodowe stron. Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

2. Wnioski dowodowe mogą być odrzucone przez Zespół Orzekający w przypadku gdy są nieistotne, zmierzają do przedłużenia postępowania, okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub dotyczą faktów przyznanych przez stronę przeciwną lub powszechnie znanych. O odrzuceniu dowodu przewodniczący Zespołu Orzekającego powiadamia pisemnie stronę.

3. Członkowie Zespołu Orzekającego mają w ramach rozpoznawania skargi prawo dostępu do wszelkich informacji, danych, dokumentów i innych materiałów związanych z funkcjonowaniem danej jednostki organizacyjnej CBA, w tym zawartych na elektronicznych nośnikach informacji, jak również do wykonywania z nich kopii, odpisów, wyciągów, zestawień lub wydruków, z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych.

4. Przewodniczący Zespołu Orzekającego ma prawo żądać od funkcjonariuszy i pracowników informacji oraz wyjaśnień w celu przeprowadzenia rzetelnego postępowania dowodowego.

§ 28. 1. W pracach Zespołu Orzekającego, na wniosek przewodniczącego tego zespołu, bierze udział psycholog, który pełni rolę opiniodawczo-doradczą.

2. W przypadku spraw wymagających wiedzy specjalistycznej, przewodniczący Komisji, na wniosek przewodniczącego Zespołu Orzekającego, może powołać eksperta.

§ 29. 1. Do zadań Zespołu Orzekającego należy w szczególności:

- 1) zapoznanie osoby wskazanej jako dopuszczająca się zachowań niepożądanych z zarzutami zawartymi w skardze;
- 2) przeprowadzenie rozmowy ze stronami i innymi osobami, których wyjaśnienia mogą się przyczynić do rozpoznania skargi;
- 3) przeprowadzenie postępowania dowodowego;
- 4) dokonanie oceny zebranych dowodów oraz wydanie opinii.

2. W trakcie prowadzonego postępowania w sprawie skargi Zespół Orzekający ustala fakty, a także dokonuje ich oceny pod kątem zaistnienia zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

§ 30. Z przebiegu posiedzeń i przeprowadzonych czynności Zespołu Orzekającego sporządza się protokoły.

§ 31. 1. Po zakończeniu postępowania dowodowego przewodniczący Zespołu Orzekającego umożliwia stronom zapoznanie się z całością zgromadzonego materiału dowodowego.

2. Stronie przysługuje wniosek o uzupełnienie materiału dowodowego. Wniosek powinien zawierać wskazanie dowodów do przeprowadzenia oraz uzasadnienie.

3. O zasadności wniosku rozstrzyga przewodniczący Zespołu Orzekającego. Strona może odwołać się od decyzji przewodniczącego Zespołu Orzekającego do przewodniczącego Komisji, który uwzględni wniosek strony w całości lub w części albo stwierdza brak zasadności uzupełnienia materiału dowodowego. Decyzja przewodniczącego Komisji jest ostateczna.

§ 32. 1. Przed zakończeniem postępowania w sprawie skargi, przewodniczący Zespołu Orzekającego zwołuje posiedzenie, w którego trakcie członkowie Zespołu Orzekającego rozstrzygają, w drodze głosowania, czy zachowania noszą znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

2. Przewodniczący Komisji może uczestniczyć w posiedzeniu, o którym mowa w ust. 1, bez prawa głosu.

§ 33. Postępowanie w sprawie skargi kończy się:

- 1) wydaniem opinii o zaistnieniu zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania bądź ich braku;
- 2) postanowieniem o umorzeniu postępowania w sprawie skargi, w przypadku gdy:
 - a) skarżący cofnął skargę, chyba, że osoba, której zarzucono stosowanie zachowań mogących nosić znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, zgłosiła sprzeciw a Zespół Orzekający uznał, że ma ona interes prawny w rozpoznaniu skargi,
 - b) strony zawarły ugodę,
 - c) postępowanie w sprawie skargi stało się bezprzedmiotowe z innych przyczyn.

§ 34. Opinia i postanowienie o umorzeniu postępowania, wymagają pisemnego uzasadnienia.

§ 35. 1. Opinię podpisują członkowie Zespołu Orzekającego. Członek Zespołu Orzekającego może zgłosić do opinii stanowisko odrębne, które po sporządzeniu załącza się do opinii.

2. Postanowienie o umorzeniu postępowania w sprawie skargi sporządza i podpisuje przewodniczący Zespołu Orzekającego.

3. Opinię oraz postanowienie o umorzeniu postępowania doręcza się stronom, przewodniczącemu Komisji oraz bezpośrednim przełożonym stron.

4. Przewodniczący Komisji zapoznaje z opinią Szefa CBA.

5. Szef CBA niezwłocznie po zapoznaniu się z opinią, podejmuje stosowne zachowania, którymi mogą być w szczególności:

- a) polecenie przeproszenia, także publicznie, poszkodowanego przez sprawcę;
- b) informacja przypominająca o obowiązujących w CBA standardach w zakresie przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym;
- c) zarządzenie weryfikacji istniejących procedur i rozwiązań organizacyjnych, które mogły przyczynić się do zaistniałych sytuacji;
- d) propozycja pomocy psychologicznej;
- e) skierowanie sprawy na szkolenia lub konsultacje;
- f) polecenie przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego;

- g) stwierdzenie w opinii służbowej nieprzydatności na zajmowanym stanowisku służbowym, nieprzydatności do służby, niewywiązywania się z obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku służbowym albo niewywiązywania się z obowiązków służbowych.

Rozdział 5.

Przebieg postępowania mediacyjnego

§ 36. Udział w postępowaniu mediacyjnym jest dobrowolny. Każda ze stron może zrezygnować z mediacji na każdym jej etapie.

§ 37. Wniosek o przeprowadzenie postępowania mediacyjnego można złożyć niezależnie od postępowania w sprawie skargi.

§ 38. 1. Z wnioskiem o przeprowadzenie postępowania mediacyjnego może wystąpić:

- 1) przewodniczący Komisji - po złożeniu skargi przez skarżącego;
- 2) przewodniczący Zespołu Orzekającego;
- 3) strona.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, składa się do przewodniczącego Komisji. Do wniosku dołącza się zgodę stron na przeprowadzenie postępowania mediacyjnego.

3. Jeżeli do wniosku nie została dołączona zgoda stron na mediację, przewodniczący Komisji wzywa do uzupełnienia braku w terminie 7 dni.

4. W przypadku, gdy z wnioskiem o przeprowadzenie postępowania mediacyjnego występuje przewodniczący Komisji, jest on obowiązany uzyskać pisemną zgodę stron.

§ 39. 1. W przypadku wyrażenia przez strony zgody na postępowanie mediacyjne, przewodniczący Komisji wyznacza mediatora celem przeprowadzenia postępowania mediacyjnego.

2. Mediator może zwrócić się do przewodniczącego Komisji z wnioskiem o wyznaczenie mediatora wspierającego.

§ 40. 1. Mediator wszczyna postępowanie mediacyjne w ciągu 14 dni od dnia wyznaczenia do prowadzenia mediacji i pisemnie zawiadamia o tym strony, wskazując miejsce i godzinę mediacji.

2. Postępowanie mediacyjne należy zakończyć w terminie 30 dni. Na zgodny wniosek stron lub z innych ważnych powodów termin na przeprowadzenie mediacji może zostać przedłużony, jeżeli będzie to sprzyjać ugodowemu załatwieniu sprawy. Decyzję o przedłużeniu terminu mediacji podejmuje przewodniczący Komisji po zasięgnięciu opinii mediatora wyznaczonego do prowadzenia postępowania.

§ 41. 1. Z przebiegu mediacji sporządza się protokół, w którym oznacza się wyłącznie miejsce i czas przeprowadzenia mediacji, imię i nazwisko stron i mediatora oraz wynik mediacji. Mediator nie może ujawniać przebiegu spotkań, przedstawiać ocen zachowania stron w ich trakcie oraz treści ich oświadczeń. Protokół podpisuje mediator.

2. W przypadku zakończenia postępowania mediacyjnego ugodą, załącza się ją do protokołu.

3. Protokół przekazuje się przewodniczącemu Komisji, a w przypadku gdy w tej sprawie powołano Zespół Orzekający, również przewodniczącemu tego zespołu.

§ 42. W przypadku zakończenia postępowania mediacyjnego ugodą, postępowania w sprawie skargi nie wszczyna się, a wszczęte umarza.

§ 43. 1. Uгода zawiera poczynione przez strony uzgodnienia w zakresie sposobu rozwiązywania konfliktu, ze szczególnym wskazaniem wzajemnych zobowiązań stron oraz terminu ich realizacji.

2. Ugodę podpisują strony oraz mediator.

3. Każda ze stron otrzymuje jeden egzemplarz ugody.

4. Strona może zgłosić niewykonanie lub nienależyte wykonanie postanowień ugody przewodniczącemu Komisji, który wszczyna postępowanie w sprawie skargi.

Rozdział 6.

Postanowienia końcowe

§ 45. 1. Członek Komisji, psycholog, mediator nie mogą ujawniać faktów i okoliczności związanych z rozpoznawanymi skargami i wnioskami oraz innymi informacjami powziętymi w związku z pracami Komisji.

2. Strony są obowiązane zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedziały się w związku z prowadzeniem mediacji.

§ 46. Kierownicy komórek organizacyjnych zapewniają wszelkie niezbędne wsparcie w celu prawidłowego realizowania zadań Komisji, Zespołów Orzekających oraz mediatorów, w szczególności obowiązani zwalniają członków Komisji, mediatorów, strony oraz inne osoby od obowiązku wykonywania zadań służbowych na czas udziału w czynnościach związanych z pracami Komisji, postępowaniu mediacyjnym oraz postępowaniu w sprawie skargi.

Rozdział 7.

Przepisy przejściowe

§ 47. Do wyboru członków pierwszego składu Komisji oraz pierwszych mediatorów stosuje się odpowiednio przepisy § 4 z wyłączeniem ust. 5.

Załącznik Nr 2 do Zarządzenia Nr 32/16
Szefa Centralnego Biura Antykorupcyjnego
z dnia 17 listopada 2016 r.

.....
(imię i nazwisko)

.....
(jednostka i komórka organizacyjna CBA)

OŚWIADCZENIE

**o zapoznaniu się z wewnętrzną procedurą dotyczącą zapobiegania zjawiskom
noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania
w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym**

Ja, niżej podpisany(a) **oświadczam**, że zapoznałem(am) się z wewnętrzną procedurą dotyczącą zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym.

1. **Zobowiązuję** się nie podejmować zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

2. **Przyjmuję do wiadomości**, że zachowania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania mogą być potraktowane w CBA jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych lub naruszenie dyscypliny służbowej.

3. **Zobowiązuję się** niezwłocznie powiadomić przewodniczącego Komisji do rozpatrywania skarg na zachowania niepożądane w CBA o sytuacjach, w których byłem(am) ofiarą/świadkiem zachowań noszących **znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania**.

.....
(miejsce i data)

.....
(czytelny podpis)