



Pani

Izabela Duchnowska

Radna Rady Miejskiej Wrocławia

Wrocław, 14 maja 2025 r.

WKL-KP.0003.3.2025

Dotyczy: odpowiedź na interpelację w sprawie systemowego podejścia do zgłoszeń dotyczących niepożądanych zachowań w jednostkach miejskich i instytucjach kultury

Szanowna Pani Radna,

odpowiadając na interpelację złożoną w dniu 30 kwietnia 2025 r. skierowaną do Prezydenta Wrocławia w sprawie systemowego podejścia do zgłoszeń dotyczących niepożądanych zachowań w jednostkach miejskich i instytucjach kultury uprzejmie informuję, jak poniżej.

Urząd Miejski Wrocławia czuje się zobligowany do zapewnienia wszystkim pracownikom oraz współpracownikom bezpiecznego środowiska pracy, w którym budowane relacje oparte są o wzajemny szacunek. Przykładamy wielką wagę do właściwego kreowania relacji między pracownikami, starając się podejmować różnorodne działania, których celem jest wyeliminowanie wszelkich niepożądanych zachowań. Dotyczy to w takim samym stopniu Urzędu Miejskiego Wrocławia, jak i wszystkich podległych samorządowi miasta jednostek, w tym także instytucji kultury.

Wstępnie przeprowadzona analiza wskazuje, że w zdecydowanej większości jednostek miejskich i instytucji kultury funkcjonują stosowne regulacje (tzw. polityki antymobbingowe i antydyskryminacyjne), które szczegółowo definiują działania niepożądane, regulują procedury ich zgłaszania i wyjaśniania oraz

wskazują na metody przeciwdziałania im. Cześć zagadnień związanych z równym traktowaniem i brakiem dyskryminacji zawarta jest w regulaminach pracy jednostek. W niektórych jednostkach dodatkowo ustanowione zostały stanowiska pełnomocnika/czki ds. równego traktowania lub inne, których zadaniem jest przeciwdziałanie dyskryminacji i działania na rzecz równego traktowania. Zgodnie z obowiązującymi przepisami w poszczególnych instytucjach miejskich wdrożony został również system wewnętrznych zgłoszeń naruszeń przepisów prawa. Dyrektorzy wszystkich podległych jednostek są zobowiązani do aktywnego przeciwdziałania wszelkim aktom niepożądanym oraz podejmowania pozytywnych działań mających na celu zapewnienie etycznego i wspierającego miejsca pracy. W tym ujęciu oczekiwanym standardem są między innymi okresowe szkolenia w tym zakresie dla pracowników i kadry kierowniczej. Pragnę w tym miejscu podkreślić, że oczekujemy, aby wszelkie zgłoszenia dotyczące takich zjawisk traktowane były zawsze z należytą powagą i delikatnością oraz aby zawsze były przyczynkiem do wdrażania właściwych procedur wyjaśniających.

Mamy świadomość, że walka ze zjawiskami niepożądanymi wymaga stałego zaangażowania i ciągłego podejmowania różnych zabiegów formalnych i praktycznych zarówno na poziomie strategicznym, jak i operacyjnym. Jesteśmy gotowi na podjęcie dodatkowych działań, których celem będzie wzmocnienie poczucia bezpieczeństwa wszystkich pracowników miejskich instytucji. Zgodnie z intencją zawartą w Pani interpelacji zamierzamy dokonać pogłębionej analizy sytuacji w podległych samorządowi Wrocławia jednostkach i instytucjach kultury w zakresie występowania wszelkich zjawisk niepożądanych, funkcjonowania i skuteczności wdrożonych instrumentów przeciwdziałania tym zjawiskom oraz przeanalizowania uwarunkowań prawnych, które wymagają dodatkowego uregulowania bądź uzupełnienia luk proceduralnych. Ważnym aspektem prowadzonych prac będzie także przeanalizowanie tzw. dobrych praktyk stosowanych już w tym zakresie m.in. przez inne samorządy. Ponadto rozważamy przygotowanie dodatkowych rekomendacji, wzorem wprowadzonych w ubiegłym roku przez MKiDN wytycznych dla jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Kultury i Dziedzictwa Narodowego lub przez niego nadzorowanych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom. Planujemy również przeprowadzić dodatkowe szkolenia w tym zakresie dla dyrektorów i kadry zarządzającej miejskich jednostek organizacyjnych oraz instytucji kultury.

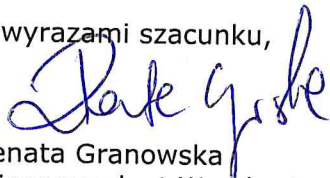
Zbudowanie systemowych mechanizmów reagowania na zgłoszenia dotyczące zachowań niepożądanych w instytucjach kultury wymaga podjęcia szerszych działań. Niezbędnym będzie zbadanie możliwości i ograniczeń formalno-prawnych w zakresie wprowadzenia tych rozwiązań, w szczególności w aspekcie autonomii

instytucji kultury zgodnie z przepisami ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

Na koniec pragnę podziękować Pani Radnej za zainteresowanie i podjęcie tej ważnej kwestii. Jesteśmy otwarci na dodatkowe propozycje i pomysły, które mogłyby pozytywnie wpłynąć na proces eliminacji zachowań niepożądanych.

Jako samorząd czujemy się zdeterminowani, aby pracownicy wszystkich podległych Gminie Wrocław jednostek mieli poczucie, że pracują w przyjaznym i bezpiecznym otoczeniu.

Z wyrazami szacunku,



Renata Granowska
Wiceprezydent Wrocławia