

ZARZĄDZENIE Nr*277/2015*
BURMISTRZA MIASTA BOGUSZÓWA-GORC
Z DNIA*01. października 2015*

**w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej
w Urzędzie Miejskim w Boguszowie-Gorcach**

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz.U. z 2013r. poz. 594 z późn.zm.) w związku z art. 94³ i art. 18^{3a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1592 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam w Urzędzie Miejskim w Boguszowie-Gorcach procedurę antydyskryminacyjną i antymobbingową w brzmieniu ustalonym w załączniku do Zarządzenia.

§ 2

Zobowiązuję Kierownika Wydziału Organizacyjno-Prawnego do zapoznania z procedurą, o której mowa w § 1 :

- 1) wszystkich pracowników Urzędu Miejskiego w Boguszowie-Gorcach,
- 2) nowych pracowników zatrudnianych w Urzędzie Miejskim w Boguszowie-Gorcach.

§ 3

Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Miasta.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Burmistrz Miasta
Boguszowa-Gorc
Waldemar Kujawa

pod względem
formalno-prawnym
bez zastrzeżeń

RADCA PRAWNY

Grażyna Kozaczek

WL-299

ch

Pocedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa w Urzędzie Miejskim w Boguszwowie-Gorcach

Dział I Postanowienia ogólne

§ 1

1. Celem procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej jest przeciwdziałanie takim zjawiskom w Urzędzie Miejskim w Boguszwowie-Gorcach oraz uregulowanie trybu postępowania w przypadku zgłoszenia podejrzenia dyskryminacji, mobbingu czy molestowania.
2. Skorzystanie z trybu postępowania określonego w procedurze o której mowa w ust. 1 nie pozbawia możliwości wystąpienia z roszczeniem do sądu w żadnym zakresie i na każdym etapie.

§ 2

Użyte w zarządzeniu określenia oznaczają:

- 1) **procedura** – procedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa w Urzędzie Miejskim w Boguszwowie-Gorcach,
- 2) **dyskryminacja bezpośrednia** – sytuacja, w której pracownik w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną jest traktowany mniej korzystnie niż był, jest lub byłby traktowany inny pracownik w porównywalnej sytuacji,
- 3) **dyskryminacja pośrednia** - sytuacja, w której dla pracownika w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, stosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niego sytuacja, chyba że postanowienie, stosowane kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
- 4) **mobbing** – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciw niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
- 5) **molestowanie**- niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, uprzykrzającej lub uwłaczającej atmosfery,
- 6) **molestowanie seksualne** – niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności przez stworzenie wobec osoby zastraszającej, wrogiej, poniżającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,

- 7) **komisja** – opiniodawczy organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie zgłoszenia dotyczącego podejrzenia występowania w Urzędzie zjawisk dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.
- 8) **urząd** – Urząd Miejski w Boguszowie-Gorcach,
- 9) **burmistrz** – Burmistrz Miasta Boguszowa-Gorc, który jest kierownikiem Urzędu Miejskiego w Boguszowie-Gorcach,
- 10) **sekretarz** – Sekretarz Miasta Boguszowa-Gorc,
- 11) **pracownik** – pracownik samorządowy zatrudniony w Urzędzie Miejskim w Boguszowie-Gorcach w ramach stosunku pracy, bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę,
- 12) **pracodawca** – Urząd Miejski w Boguszowie-Gorcach reprezentowany przez Burmistrza Miasta Boguszowa-Gorc,
- 13) **strona postępowania** – każdy pracownik zgłaszający fakt dyskryminacji, mobbingu, lub molestowania oraz pracownik, który zdaniem zgłaszającego jest sprawcą działań o charakterze dyskryminacji, mobbingu czy molestowania.
- 14) **zgłoszenie** – zgłoszenie podejrzenia stosowania dyskryminacji, mobbingu czy molestowania dokonane przez pracownika który doświadczył działań o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, był świadkiem takich działań, dokonane zgodnie z procedurą przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Urzędzie Miejskim w Boguszowie-Gorcach.
- 15) **ustawa** – ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. z 2014r. poz. 1202 z późn. zm.)

Dział II Prawa i obowiązki pracodawcy

§ 3

1. Pracodawca zobowiązany jest do podejmowania wszelkich dozwolonych przepisami prawa działań, w tym działań unormowanych procedurą, celem zapobiegania dyskryminacji, mobbingowi czy molestowaniu w miejscu pracy lub w związku z pracą wykonywaną przez pracowników na rzecz urzędu.
2. Pracodawca zobowiązany jest do podejmowania wszelkich dozwolonych przepisami prawa działań, w tym działań unormowanych procedurą, celem niwelowania społecznych skutków mobbingu czy molestowania, w tym w szczególności do podejmowania działań interwencyjnych oraz pomocowych ofiarom mobbingu i molestowania.
3. Pracodawca jest uprawniony i zobowiązany do podejmowania przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami Kodeksu pracy, działań wobec osób będących sprawcami mobbingu i molestowania.

§ 4

W przypadku zaistnienia sytuacji zgłoszenia stosowania działań dyskryminacyjnych, mobbingowych, molestowania oraz innych form przemocy stosowanych przez burmistrza, wyznaczona przez burmistrza osoba zastępująca lub sekretarz, zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy, zobowiązani są podjąć działania opisane w procedurze.

Dział III Prawa i obowiązki pracownika

§ 5

1. Pracownik, który uważa, że doświadcza dyskryminacji (dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej), mobbingu czy molestowania (także molestowania seksualnego) ma prawo
- 

żądania podjęcia przez pracodawcę działań zmierzających do ich zaprzestania, a także anulowania ich skutków działania.

2. Każdy z pracowników, który powyższe informacje o stosowaniu dyskryminacji, mobbingu lub molestowania jest uprawniony do dokonania zgłoszenia.
3. Bezpodstawne pomawianie o dyskryminację, mobbing lub molestowanie jest zabronione i podlega odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa.

Dział IV

Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu

§ 6

1. Pracodawca prowadzi działalność przeciwko zachowaniom i działaniom mobbingowym oraz przeciwko molestowaniu w miejscu pracy i w związku z pracą, polegającą w szczególności na :
 - 1) podejmowaniu działań prewencyjnych wskazanych w ust. 2,
 - 2) podejmowaniu działań interwencyjnych zmierzających do zaprzestania zachowań i działań noszących cechy dyskryminacji, mobbingu czy molestowania.
2. Pracodawca podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji, mobbingu czy molestowania, polegające w szczególności na :
 - 1) podnoszeniu świadomości pracowników na temat zjawiska dyskryminacji, mobbingu czy molestowania poprzez zapoznavanie broszurowe czy inne dostępne publikacje,
 - 2) organizowanie w miarę możliwości szkoleń w zakresie problematyki występowania i zwalczania dyskryminacji, mobbingu czy molestowania,
3. Dopuszcza się przeprowadzanie badań w celu diagnozowania zjawiska mobbingu czy molestowania przez wyspecjalizowane jednostki zewnętrzne.

Dział V

Postępowanie w przypadku zgłoszenia przez pracownika dyskryminacji, mobbingu lub molestowania

Rozdział 1

Komisja

§ 7

1. Pracodawca po otrzymaniu od pracownika zgłoszenia związanego ze stosowaniem wobec niego lub innego pracownika urzędu dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, z zastrzeżeniem § 10 ust. 1 kieruje skargę do wyjaśnienia przez komisję.
2. Każdorazowo komisję powołuje zarządzeniem burmistrz, z zastrzeżeniem § 4, kiedy to komisję powołuje wyznaczona przez burmistrza osoba zastępująca lub sekretarz, zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy.
3. Członkiem komisji nie może być strona postępowania ani pracownik, co do którego istnieje uzasadnione przypuszczenie co do stronniczości w sprawie.
4. Burmistrz może zaprosić do współpracy z komisją inne osoby w charakterze ekspertów i doradców, których udział, szczególnie z uwagi na wykształcenie lub posiadane uprawnienia i kwalifikacje uzna za wskazany.

§ 8

Do zadań Komisji należy w szczególności :

- 1) przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w celu ustalenia przejawów dyskryminacji, mobbingu lub molestowania,

dw

- 2) zapewnienie pracodawcy informacji i dokumentów koniecznych do podjęcia decyzji w sprawie zgłoszenia, w tym wdrożenia środków przewidzianych prawem w celu zaprzestania stosowania dyskryminacji, mobbingu czy molestowania.

§ 9

1. Pracą komisji kieruje przewodniczący komisji.
2. Komisja obraduje na posiedzeniach, z których każdorazowo sporządzany jest protokół. Protokół podpisują wszyscy członkowie komisji.
3. Posiedzenia komisji mają charakter poufny.

Rozdział 2

Zgłoszenie

§ 10

1. Każde zgłoszenie winno być wniesione do burmistrza w formie pisemnej z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszającej. Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu.
2. W przypadku otrzymania zgłoszenia spełniającego wymogi określone w ust. 1 zwoływane jest posiedzenie komisji, o której mowa w Rozdziale 1.

Rozdział 3

Postępowanie i odpowiedzialność

§ 11

1. Zadaniem komisji jest ustalenie faktów w trakcie prowadzonego postępowania wyjaśniającego oraz wypracowanie opinii dla pracodawcy odnośnie istnienia bądź braku zachowań lub działań świadczących o występowaniu dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.
2. Komisja zobowiązana jest wysłuchać stron postępowania oraz umożliwić stronom postępowania pełną swobodę wypowiedzi wraz z możliwością zapoznania się ze złożoną w sprawie dokumentacją.
3. Osoba zgłaszająca zachowania mogące świadczyć o dyskryminacji, mobbingu czy molestowaniu, na każdym etapie pracy komisji ma prawo wystąpić o opiekę psychologa, którą zapewnia pracodawca.
4. Osoba zainteresowana ma prawo występować samodzielnie lub z przedstawicielem reprezentującym go organizacji związkowej, co musi zostać odnotowane w protokole z posiedzenia.
5. Komisja ma prawo do przeprowadzenia dowodów wskazanych przez strony. Komisja może dopuścić dowody nie wskazane przez strony, które mogą przyczynić się do wyjaśnienia sprawy.
6. Komisja może zasięgać porad i korzystać z opinii ekspertów zewnętrznych.
7. Każdy z członków komisji zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności.
8. Komisja prowadzi postępowanie z poszanowaniem praw i ze szczególną dbałością o ochronę dóbr osobistych wszystkich uczestników postępowania.
9. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, komisja podejmuje decyzję co do zasadności zarzutów w zgłoszeniu oraz sporządza opinię dla pracodawcy, którą podpisują wszyscy członkowie komisji.
10. Opinia jest dokumentem końcowym z prowadzonego przez komisję postępowania wyjaśniającego i wymaga pisemnego uzasadnienia oraz wskazania podstaw faktycznych na podstawie których została wydana.

Handwritten mark

§ 12

1. Pracodawca, po zapoznaniu się z opinią, o której mowa w § 12 ust. 10 decyduje o wprowadzeniu działań eliminujących stwierdzone nieprawidłowości oraz o zastosowaniu metod przeciwdziałających powtórzeniu się takich zachowań w przyszłości.
2. W stosunku do pracowników, wobec których stwierdzono, że dopuściły się dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, pracodawca podejmuje działania dyscyplinujące, które mogą stanowić w szczególności:
 - 1) kary porządkowe udzielane na podstawie Kodeksu pracy,
 - 2) rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy.
3. Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają również pracownicy, którzy w sposób celowy i zamierzony pomawiają o dyskryminację, mobbing czy molestowanie.

Dział VI Postanowienia końcowe § 13

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z dyskryminacją, mobbingiem lub molestowaniem zobowiązane są do zachowania poufności, co do wszystkich faktów poznanych w toku prac.
2. Członkowie komisji nie mogą kopiować w celu udostępniania, ani w inny sposób udostępniać lub rozpowszechniać dokumentów dotyczących prowadzonych postępowań wyjaśniających.
3. Zastrzeżenie, o którym mowa w ust. 1 i 2 nie dotyczy stron postępowania oraz uprawnionych organów.
4. Dane zawarte w materiałach i dokumentach komisji zawierające dane osobowe podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

Burmistrz Miasta
Boguszowa-Góra
Waldemar Kujawa