ZARZĄDZENIE NR ……64…/2012
WÓJTA GMINY KOLBUDY
z dnia ……30…… października 2012 r.

w sprawie: wprowadzenia wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Urzędzie Gminy Kolbudy.

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 z późn. zm.), w związku z art. 94 pkt 2b i art. 94^3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), w związku z art. 4 pkt 1), 2) i 4) e) Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700), zarządza się, co następuje:

Rozdział I
Przepisy ogólne

§ 1.

Wprowadza się wewnętrzną politykę antydyskryminacyjną i antymobbingową w Urzędzie Gminy Kolbudy.

§ 2.

Przepisy zarządzenia nie naruszają prawa do sądu w żadnym zakresie i na każdym etapie.

§ 3.

W przypadku zaistnienia dyskryminacji bądź mobbingu sprawcy podlegają odpowiedzialności na zasadach określonych w przepisach prawa.

§ 4.

Skorzystanie z procedury przewidzianej niniejszym zarządzeniem, nie pozbawia możliwości wystąpienia ze stosownym roszczeniem na drogę sądową na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

§ 5.

Celem wprowadzenia wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Urzędzie Gminy Kolbudy jest przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji i mobbingu.

MARCIN SKALSKI
RADCA PRAWNY

§ 6.

Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

1) Dyskryminacji bezpośredniej – rozumie się przez to sytuację, w której osoba w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

2) Dyskryminacji pośredniej – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby 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, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, 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;

3) Komisji – rozumie się przez to Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi Urzędu Gminy Kolbudy;

4) Mobbingu – rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;

5) Molestowaniu – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie w stosunku do osoby w szczególności ze względu na jej płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

6) Molestowaniu seksualnym – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby lub odnoszące się do jej płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności przez stworzenie wobec osoby zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;

7) Nierównym traktowaniu – rozumie się przez to gorsze traktowanie osoby lub grupy osób w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną, będące jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem wynikającym z przeciwstawienia się zachowaniom dyskryminującym, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie ich;

uzgodniono pod względem formalno-prawnym
MARCIN KALSKI
RADCA PRAWNY

8) Osobie zatrudnionej – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Urzędzie Gminy Kolbudy na podstawie umowy o pracę, na podstawie Ustawy o pracownikach samorządowych[1], jak również podmioty, które łączą z urzędem inne formy współpracy, w szczególności umowa cywilnoprawna oraz współpraca w ramach własnej działalności gospodarczej;

9) Pełnomocniku - rozumie się przez to Pełnomocnika Wójta Gminy Kolbudy ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi;

10) Pracodawcy – rozumie się przez to Urząd Gminy Kolbudy reprezentowany przez Wójta Gminy Kolbudy;

11) Wójcie – rozumie się przez to Wójta Gminy Kolbudy, który jest kierownikiem Urzędu Gminy Kolbudy, wykonującym uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do osób zatrudnionych oraz będących na stażu lub odbywających praktykę w urzędzie;

12) Urzędzie – rozumie się przez to Urząd Gminy Kolbudy;
14) Usługi – rozumie się przez to zobowiązania publiczno-prawne urzędu względem mieszkańców wynikające z właściwych ustaw o samorządzie terytorialnym (gminnym/powiatowym/wojewódzkim).

Rozdział II
Obowiązki Urzędu

§ 7.

Relacje pomiędzy pracodawcą i osobami zatrudnionymi, odbywającymi staż czy praktyki w urzędzie oraz świadczącymi pracę na podstawie umowy wolontariatu, a także pomiędzy osobami reprezentującymi urząd a podmiotami korzystającymi z usług świadczonych przez urząd oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.

§ 8.

1. Wszystkie decyzje pracodawcy, w szczególności dotyczące zatrudniania, awansowania, kierowania na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowania wynagrodzenia są motywowane przede wszystkim obiektywną oceną ich wyników w pracy, umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego.
2. Przesłanki przykładowo wymienione w § 6 pkt 7) nie mogą mieć żadnego znaczenia w procesie kształtowania pozycji osoby zatrudnionej, odbywającej staż czy praktykę w urzędzie oraz świadczącymi pracę na podstawie umowy wolontariatu.

§ 9.

1. Urząd prowadzi działania mające na celu podniesienie świadomości osób zatrudnionych, odbywających staż czy praktykę oraz świadczących pracę na podstawie umowy wolontariatu, na temat zjawiska dyskryminacji i mobbingu poprzez powołanie w drodze odrębnego zarządzenia Pełnomocnika oraz zapewnienie mu w sytuacji złożenia stosownej skargi możliwości powoływania Komisji rozpoznającej zgłoszenia z zakresu dyskryminacji i mobbingu,

[1] Ustawa z 21 listopada 2008 r. (Dz.U.2008.223.1458)

uzgodniono pod względem formalno-prawnym
MARCIN SKALSKI
RADCA PRAWNY

zgłaszane przez osoby zatrudnione, odbywające staż, praktyki świadczące pracę na podstawie umowy wolontariatu lub będące klientami urzędu;
2. Pełnomocnik Wójta Gminy Kolbudy ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi prowadzi działania mające na celu podniesienie świadomości osób zatrudnionych, odbywających staż czy praktykę oraz świadczących pracę na podstawie umowy wolontariatu, na temat zjawiska dyskryminacji i mobbingu poprzez:

1) przeprowadzanie, w miarę możliwości, szkoleń w zakresie problematyki występowania i zwalczania zjawiska dyskryminacji i mobbingu;
2) informowanie o przepisach antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz aktywne promowanie równych szans dla wszystkich osób zatrudnionych, odbywających staż czy praktykę w urzędzie oraz świadczących pracę na podstawie umowy wolontariatu (np. poprzez opublikowanie na stronie internetowej urzędu podstawowych informacji z zakresu identyfikowania i zapobiegania dyskryminacji w różnych obszarach życia tj. praca, zatrudnienie niepracownicze, dostęp do usług oraz mobbingu w miejscu pracy, w tym przykładów sytuacji stanowiących różne formy dyskryminacji i mobbingu);
3) przeprowadzanie okresowych analiz i ocen skuteczności wprowadzonych rozwiązań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz w razie potrzeby podejmowanie działań usprawniających.

§ 10.

Zabrania się nieuzasadnionego wykorzystywania uprzywilejowanej pozycji zawodowej w relacji przełożony – pracownik.

Rozdział III
Obowiązki pracowników

§ 11.

Osoby zatrudnione, odbywające staż czy praktykę oraz świadczące pracę na podstawie umowy wolontariatu w urzędzie zobowiązane są do przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz powstrzymywania się od zachowań o charakterze mobbingu wobec swoich współpracowników, podwładnych i klientów urzędu oraz do kierowania się zasadą poszanowania godności w tych relacjach.

§ 12.

Każda osoba zatrudniona oraz odbywająca staż czy praktykę oraz świadczące pracę na podstawie umowy wolontariatu w urzędzie zobowiązana jest do odpowiedniego reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji lub mobbingu mające miejsce w urzędzie, w tym również w relacji urzędnik – klient urzędu.

uzgodniono pod względem formalno-prawnym
MARCIN KALISKI
RADCA PRAWNY

Rozdział IV
Postępowanie w sprawach o dyskryminację i mobbing

§ 13.

W celu przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji i mobbingu w urzędzie, spośród osób posiadających odpowiednie przygotowanie merytoryczne, Wójt powołuje Pełnomocnika Wójta Gminy Kolbudy ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

§ 14.

1. Każda osoba zatrudniona, czy odbywająca staż lub praktykę w urzędzie praktykę oraz świadczące pracę na podstawie umowy wolontariatu, a także korzystająca z usług świadczonych przez urząd, która uważa, że doświadczyła jakiejkolwiek formy dyskryminacji czy mobbingu uprawniona jest do powiadomienia o tym fakcie Pełnomocnika w formie pisemnej skargi na odpowiednim formularzu (załącznik nr 1 do zarządzenia).

2. Skargi zgłaszane są na formularzu, który stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia, w następujący sposób:

1) w zamkniętej kopercie zaadresowanej do Pełnomocnika, z dopiskiem: „Do rąk własnych";
2) poprzez wrzucenie formularza do specjalnie oznakowanego i odpowiednio zabezpieczonego pojemnika umieszczonego w sekretariacie urzędu.

3. Z chwilą złożenia skargi, informacje w niej zawarte mogą być ujawniane wyłącznie osobom biorącym udział w postępowaniu.

4. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane w ramach przedmiotowego postępowania, ale mogą i powinny stanowić podstawę podejmowanych działań prewencyjnych (np. przeprowadzenie anonimowych ankiet wśród pracowników urzędu w sytuacji gdy zgłoszenie dotyczyło molestowania seksualnego) .

§ 15.

1. Pełnomocnik, każdorazowo w terminie nie dłuższym niż 14 dni od wpłynięcia skargi powołuje Komisję, której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie zgłoszenia, ustalenie czy zgłoszenie jest zasadne i czy wystąpiło lub występuje zjawisko dyskryminacji lub mobbingu.

2. W skład orzekający Komisji wchodzą co najmniej trzy osoby spośród których:

1) minimum jedna reprezentuje Wójta (z tym że zawsze Wójta reprezentuje Pełnomocnik, który przewodniczy pracą Komisji);
2) minimum jedna jest przedstawicielem pracownika, a w przypadku niewskazania takiej osoby, przedstawicielem organizacji związkowej reprezentującej pracownika;
3) minimum jedna jest spoza urzędu – np. psycholog, mediator,

przy czym liczba członków Komisji zawsze jest nieparzysta.

uzgodniono pod względem formalno-prawnym
MARCIN SKALSKI
RADCA PRAWNY

3. Pełnomocnik może powołać w skład Komisji również inne osoby, których udział uzna za wskazany.
4. Wszystkie skargi są rejestrowane przez Pełnomocnika.
5. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie dyskryminacji lub mobbingu, osoba wskazana w zgłoszeniu, jako sprawca zachowań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu ani osoba co do której istnieje uzasadnione przypuszczenie co do stronniczości w sprawie.
6. Członek Komisji obowiązany jest przed przystąpieniem do prac złożyć oświadczenie o zachowaniu w tajemnicy wszystkiego, o czym dowie się w związku z toczącym się postępowaniem. Oświadczenia przechowuje się w aktach sprawy.

§ 16.

1. Komisja rozpoczyna postępowanie bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia powołania. Komisja rozpatruje sprawę w ciągu 14 dni. W szczególnie skomplikowanych sprawach może wydłużyć postępowanie maksymalnie o kolejne 14 dni, informując strony postępowania o przyczynach zaistniałego stanu rzeczy.
2. Postępowanie przed Komisją prowadzone jest z poszanowaniem praw i ze szczególną dbałością o ochronę dóbr osobistych uczestników postępowania.
3. Komisja decyduje o zakończeniu postępowania bez rozstrzygnięcia merytorycznego jeżeli:
   1) pracownik nie uzupełni braków zgłoszenia, pomimo powiadomienia go o ich istnieniu, w terminie wskazanym przez Komisję;
   2) ustał stosunek pracy bądź inna forma współpracy którejkolwiek ze stron postępowania albo podjęto czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy bądź zakończenia współpracy;
   3) ten sam czyn lub na tej samej podstawie faktycznej toczyło się lub toczy postępowanie przed sądem.
4. Strony postępowania mają równą możliwość złożenia pełnych wyjaśnień przed Komisją oraz możliwość zapoznania się ze złożoną w sprawie dokumentacją.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień osoby zgłaszającej, osoby której zarzucane są zachowania o charakterze dyskryminacji lub mobbingu oraz osób wskazanych przez strony, a także po zapoznaniu się z pozostałymi dowodami, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia.
6. W przypadku braku zwykłej większości głosów decyduje głos Przewodniczącego.

§ 17.

1. Z prac Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
2. Protokół, sporządzony przez wyznaczonego przez Przewodniczącego członka Komisji, zawiera w szczególności:
   1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania;
   2) uzasadnione stanowisko Komisji w przedmiocie zgłoszenia;
   3) ewentualne zdanie odrębne członka Komisji;

uwierzytelnienie podpisu elektronicznego
formalno-prawnego
MARCIN KRÓLSKI
RADCA PRAWNY

4) ewentualne proponowane środki zaradcze i dyscyplinujące w stosunku do osoby która dopuściła się zachowań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu ;
5) uzasadnienie nie podjęcia decyzji w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w § 15 ust. 3).

3. W przypadku odmowy złożenia podpisu przez którąkolwiek ze stron postępowania, fakt ten Komisja odnotowuje w protokole.
4. Niezwłocznie po zakończeniu postępowania Pełnomocnik przekazuje protokół Wójtowi.

§ 18.

1. Wójt, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia przekazania przez Pełnomocnika protokołu z przeprowadzonego postępowania podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziała ich powtórzeniu.
2. W stosunku do osób, wobec których stwierdzono, że dopuściły się dyskryminacji lub mobbingu, Wójt podejmuje działania dyscyplinujące, które mogą stanowić w szczególności:
1) kary porządkowe na podstawie Kodeksu pracy;
2) obniżenie lub czasowe pozbawienie pracownika premii uznaniowych;
3) rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy (włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika).
3. W stosunku do osób które łączy z urzędem inna forma współpracy włączając w to odbywany staż bądź praktykę zawodową, Wójt może zastosować środki przewidziane na podstawie stosownych przepisów prawa łącznie z rozwiązaniem przedmiotowej współpracy.
4. Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają również osoby, które w sposób celowy i zamierzony pomawiają o dyskryminację lub mobbing.
5. Wójt stosując działania dyscyplinujące kieruje się zasadą proporcjonalności wobec zaistniałego naruszenia przepisów niniejszego zarządzenia i innych zasad prawa.

§ 19.

W grudniu każdego roku Pełnomocnik przedstawia Wójtowi pisemne sprawozdanie z działalności Komisji, ze szczególnym uwzględnieniem zestawienia rozpatrzonych skarg pracowników.

uzgodniono pod względem formalno-prawnym
MARCIN SKALSKI
RADCA PRAWNY

WÓJT GMINY
dr Leszek Grombala

Załącznik nr 1
do Zarządzenia Nr 64/2012 Wójta Gminy Kolbudy, z dnia 30 października, w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Urzędzie Gminy Kolbudy.

1. **Imię i nazwisko osoby zgłaszającej skargę.**

2. **Imię i nazwisko osoby dopuszczającej się działań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu.**

3. **Relacja służbowa pomiędzy osobą zgłaszającą skargę a osobą dopuszczającą się zakazanych zachowań.**

4. **Opis niepożądanych zachowań, których doświadczyła osoba składająca skargę.**
(podkreślić właściwe)

Przykładowe zachowania:
- znęcanie psychiczne,
- działania naruszające nietykalność cielesną,
- molestowanie,
- molestowanie seksualne,
- dyskryminacja pośrednia,
- dyskryminacja bezpośrednia.
- inne zachowania:

Przykładowe przejawy niepożądanych zachowań:
- ciągła i nieracjonalna krytyka,
- izolowanie od reszty zespołu,
- krzyki i agresja,

- nieustanne kwestionowanie każdej decyzji,
- niechciane zachowania seksualne – dotykanie, przytulanie, całowanie, obmacywanie, wysyłanie maili o treści seksualnej,
- nieakceptowane komentarze personalne,
- nieuzasadnione polecenia pracy w nadgodzinach,
- ośmieszanie,
- rozsiewanie plotek
- inne przejawy zachowań:

5. Czas trwania i miejsce opisanych wyżej zachowań.

6. Przedstawienie ewentualnych dowodów, w tym świadków.

7. Skutki doświadczonych zachowań.
(podkreślić właściwe)

Przykładowe skutki:
- apatia, zniechęcenie, brak motywacji do pracy,
- lęki, złe samopoczucie
- terapia psychologiczna,
- leczenie nerwicy,
- częste korzystanie z krótkich urlopów wypoczynkowych celem uniknięcia kontaktu ze sprawcą opisanych wyżej zachowań,
- myśli samobójcze,
- choroba nerwowa i inne choroby psychosomatyczne
- inne skutki:

WÓJT GMINY
dr Leszek Trombala