

**ZARZĄDZENIE NR III/497/2018**  
**Burmistrza Gminy Trzcianko-Zdrój**  
**z dnia 19 marca 2018 r.**

**w sprawie zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego w Urzędzie Miejskim w Trzcianku-Zdroju.**

W celu kształtowania zasad współżycia społecznego, w tym przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, podkreślając, że współdziałanie pracowników z pracodawcą w tym zgłaszanie niepożądanych działań i zachowań noszących znamiona mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, jest istotnym elementem w procesie zapobiegania, przeciwdziałania i rozwiązywania leżących u ich przyczyn problemów

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 1875 z późn. zm) oraz art. 18<sup>3</sup> i art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy ( t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 108) zażądam:

**§ 1**

Ustalam dla Urzędu Miejskiego w Trzcianku-Zdroju zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego stanowiące załącznik do zarządzenia.

**§ 2**

Zasady wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy.

**§ 3**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**Załącznik  
do zarządzenia Nr III/497/2018  
Burmistrza Trzcianka-Zdroju  
z dnia 19 marca 2018 r.**

Zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego w Urzędzie Miejskim w Trzcianku-Zdroju.

§1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące dyskryminacją, mobbingiem, molestowaniem, molestowaniem seksualnym nie są przez Pracodawcę tolerowane.

§2. Ilekroć w Załączniku jest mowa o:

1. dyskryminacji – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, światopogląd, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,

2. mobbingu – należy przez to rozumieć 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,

3. molestowaniu – należy przez to rozumieć niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,

4. molestowaniu seksualnym – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,

5. komisji – należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing, molestowanie, dyskryminację i molestowanie seksualne,

6. pracodawcy – należy przez to rozumieć Urząd Miejski w Trzcianku-Zdroju,

7. pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Urzędzie Miejskim w Trzcianku-Zdroju w ramach stosunku pracy, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy i wymiar czasu pracy,

8. sprawcy – należy przez to rozumieć osobę podejmującą i stosującą dyskryminację, mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne,

9. ofierze - należy przez to rozumieć osobę wobec, której zostały podjęte działania o charakterze dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego.

§3 Każdy z pracowników, który uzna, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.

Złożenie skargi nie pozbawia pracownika możliwości dochodzenia swoich praw z tego tytułu na drodze sądowej.

§4.1. Skarga powinna zawierać:

- a) opis działań lub zachowań, które stanowią według skarżącego przejaw mobbingu,
  - b) przytoczenie dowodów potwierdzających, że przedstawione zachowania miały miejsce,
  - c) wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu
2. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
  3. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.

§5. Pracownik powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną. Postępowanie skargowe musi być prowadzone indywidualnie w odniesieniu do każdej z osób wskazanych jako sprawcę działań określonych w § 4.

§6. Niespełnienie wyżej wskazanych wymogów formalnych skutkuje odrzuceniem skargi przez pracodawcę.

§7. Pracownik nie może być z powodu złożenia skargi szykanowany lub dyskryminowany.

§8. Pracodawca każdorazowo w ciągu 5 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje komisję, która ma za zadanie wyjaśnić, czy skarga jest zasadna.

§9. W skład komisji wchodzi przedstawiciel pracodawcy i przedstawiciel związku zawodowego wskazanego przez pracownika. Komisja z własnej inicjatywy lub na wniosek pracownika może zasięgać opinii specjalistów z danej dziedziny.

§10. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny. Wszystkie osoby dopuszczone do prac komisji, zobowiązane są do zachowania poufności, co do wszystkich faktów poznanych w toku pracy komisji i w związku z nimi, i przed podjęciem pracy winny podpisać oświadczenie, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności.

§11. Po wysłuchaniu pracownika i domniemanego sprawcy oraz po przeprowadzeniu postępowania, wyjaśniającego w tym wysłuchania świadków, komisja ocenia zasadność rozpatrywanej skargi. Komisja proponuje czy i jakie należy podjąć w danym przypadku działania interwencyjne albo wspomagające ofiarę.

§12. Po zakończeniu prac komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie komisji i po zapoznaniu się z jego treścią wszystkie strony postępowania.

§13.1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany albo zmienić lub rozwiązać stosunek pracy.

2. Sprawca może być dodatkowo pozbawiony uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.

3. W miarę możliwości pracodawca może przenieść pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.

§14. Komisja zobowiązana jest zakończyć postępowanie w możliwie najkrótszym terminie.

§15. Każdy pracownik lub organizacja związkowa, która zaobserwuje w swoim środowisku pracy zjawisko mobbingu, może zgłosić tą sytuację pracodawcy. Pracownik nie może być z powodu zgłoszenia takiej informacji szykanowany lub dyskryminowany.

§16. Pracodawca przeprowadza szkolenia pracowników w zakresie przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego przy okazji przeprowadzanych szkoleń bhp. Ze szkolenia pracowników sporządza się protokół.

§17. Pracodawca wraz z organizacjami związkowymi raz w roku do końca pierwszego kwartału dokonuje oceny i analizy czy postanowienia niniejszego załącznika są realizowane.