

Zarządzenie Nr 251/2019
Burmistrza Nysy
z dnia 22 maja 2019 roku

**w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej
w Urzędzie Miejskim w Nysie**

Na podstawie art. 33 ust. 3 i ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2019 r. poz. 506) w związku z art. 94 pkt 2b i art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.) oraz w związku z art. 4 pkt 1, 2 i 4 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219), zarządza się, co następuje:

Rozdział I
Przepisy ogólne

§1

Wprowadza się wewnętrzną politykę antydyskryminacyjną i antymobbingową w Urzędzie Miejskim w Nysie.

§2

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

§3

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

§4

Celem wprowadzenia wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Urzędzie Miejskim w Nysie jest przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji i mobbingu.

§5

Ilekróć 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy 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 konieczne;

- 3) **mobbingu** - rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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;
- 4) **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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy 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;
- 5) **osobie zatrudnionej** - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Urzędzie Miejskim w Nysie na podstawie stosunku pracy zawartego w oparciu o przepisy ustawy o pracownikach samorządowych;
- 6) **pracodawcy** - rozumie się przez to Urząd Miejski w Nysie reprezentowany przez Burmistrza Nysy;
- 7) **Burmistrzu** - rozumie się przez to Burmistrza Nysy, który jest kierownikiem Urzędu Miejskiego w Nysie, wykonującym uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do osób zatrudnionych;
- 8) **urzędzie** - rozumie się przez to Urząd Miejski w Nysie.

Rozdział II **Obowiązki urzędu**

§6

Relacje pomiędzy pracodawcą i osobami zatrudnionymi, 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.

§7

1. Wszystkie decyzje pracodawcy w odniesieniu do osób zatrudnionych, w szczególności dotyczące zatrudniania, awansowania, kierowania na szkolenia, kształtowania wynagrodzenia, są motywowane przede wszystkim obiektywną oceną ich wyników w pracy, umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego.
2. Przesłanki przykładowo wymienione w § 5 pkt 4 nie mogą mieć żadnego znaczenia w procesie kształtowania pozycji osoby zatrudnionej.

§8

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

Rozdział III

Obowiązki osób zatrudnionych

§9

Osoby zatrudnione zobowiązane są do przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz powstrzymywania się od zachowań o charakterze mobbingu wobec swoich współpracowników oraz do kierowania się zasadą poszanowania godności w tych relacjach.

§10

Każda osoba zatrudniona zobowiązana jest do odpowiedniego reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji lub mobbingu mające miejsce w urzędzie.

Rozdział IV

Postępowanie w sprawach o dyskryminację i mobbing

§11

1. W celu przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji i mobbingu każda osoba zatrudniona, która uważa, że doświadczyła jakiegokolwiek formy dyskryminacji czy mobbingu, uprawniona jest do powiadomienia o tym fakcie Burmistrza w formie pisemnego zgłoszenia na odpowiednim formularzu, którego wzór określa załącznik do zarządzenia.
2. Zgłoszenia mogą być wnoszone w następujący sposób:
 - 1) w zamkniętej kopercie zaadresowanej do Burmistrza, z dopiskiem: „Do rąk własnych”, wysłanej na adres: Urząd Miejski w Nysie, ul. Kolejowa 15;
 - 2) poprzez wrzucenie formularza do specjalnie oznakowanego i odpowiednio zabezpieczonego pojemnika umieszczonego na korytarzu Urzędu Miejskiego w Nysie, przy ul. Kolejowej 15.
3. Z chwilą wniesienia zgłoszenia, informacje w nim zawarte mogą być ujawniane wyłącznie osobom biorącym udział w postępowaniu.
4. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane w ramach przedmiotowego postępowania, ale mogą i powinny stanowić podstawę podejmowanych działań prewencyjnych (np. przeprowadzenie anonimowych ankiet wśród pracowników urzędu).

§12

1. Burmistrz, w terminie nie dłuższym niż 7 dni od wpłynięcia zgłoszenia, 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 komisji wchodzi co najmniej trzy osoby, spośród których:
 - 1) jedna reprezentuje pracodawcę, będąc przewodniczącym Komisji;
 - 2) jedna jest przedstawicielem pokrzywdzonej osoby zatrudnionej, wskazanym przez tę osobę;
 - 3) jedna jest wskazana przez osobę, której dotyczy skarga.
3. Burmistrz może powołać w skład Komisji również inne osoby, których udział uzna za wskazany, przy czym liczba członków Komisji zawsze jest nieparzysta.
4. Wszystkie skargi są rejestrowane przez komórkę ds. kadr urzędu.
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 członków Komisji przechowuje się w aktach sprawy.

7. W związku z prowadzonymi czynnościami członkowie Komisji otrzymują upoważnienie do przetwarzania danych osobowych, stosownie do wewnętrznych regulacji w zakresie ochrony danych osobowych.

§13

1. Komisja rozpoczyna postępowanie bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia powołania. Komisja rozpatruje sprawę w ciągu 7 dni. W szczególnie skomplikowanych sprawach może wydłużyć postępowanie maksymalnie o kolejne 7 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) osoba zgłaszająca nie uzupełni braków zgłoszenia, pomimo powiadomienia jej o ich istnieniu, w terminie wskazanym przez Komisję;
 - 2) ustał stosunek pracy którejkolwiek ze stron postępowania albo podjęto czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy;
 - 3) w sprawie o ten sam czyn lub opartej 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 zajmuje stanowisko zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia.
6. Z prac Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
7. Protokół, sporządzony przez wyznaczonego przez przewodniczącego członka Komisji, zawiera w szczególności:
 - 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania;
 - 2) stanowisko Komisji w przedmiocie zgłoszenia wraz z uzasadnieniem;
 - 3) ewentualne zdanie odrębne członka Komisji;
 - 4) ewentualne proponowane środki zaradcze i dyscyplinujące w stosunku do osoby, która dopuściła się zachowań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu;
 - 5) uzasadnienie niezajęcia stanowiska w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w ust. 3.
8. W przypadku odmowy złożenia podpisu przez którąkolwiek ze stron postępowania, fakt ten Komisja odnotowuje w protokole.
9. Niezwłocznie po zakończeniu postępowania przewodniczący Komisji przekazuje protokół Burmistrzowi.

§14

1. Burmistrz, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia przekazania przez przewodniczącego Komisji protokołu z przeprowadzonego postępowania, podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu.
2. W stosunku do osób, wobec których stwierdzono, że dopuściły się dyskryminacji lub mobbingu, Burmistrz 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. Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają również osoby, które w sposób celowy i zamierzony pomawiają o dyskryminację lub mobbing.
4. Burmistrz stosując działania dyscyplinujące kieruje się zasadą proporcjonalności wobec zaistniałego naruszenia przepisów niniejszego zarządzenia i innych zasad prawa.

Rozdział V

Przepisy końcowe

§15

Traci moc zarządzenie Nr 1514/2014 Burmistrza Nysy z dnia 06 czerwca 2014 roku w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Urzędzie Miejskim w Nysie, zmienione zarządzeniem nr 686/2016 Burmistrza Nysy z dnia 13 kwietnia 2016 roku.

§16

Zarządzenie podlega ogłoszeniu w Biuletynie Informacji Publicznej Urzędu Miejskiego w Nysie oraz na tablicy ogłoszeń w siedzibie urzędu.

§17

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.


BURMISTRZ NYSY
Kordian Kolbierz

1. Imię i nazwisko osoby dokonującej zgłoszenia.

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

3. Relacja służbowa pomiędzy osobą dokonującą zgłoszenia a osobą dopuszczającą się zakazanych zachowań.

4. Opis niepożądanych zachowań, których doświadczyła osoba dokonująca zgłoszenia.

5. Czas trwania i miejsce opisanych wyżej zachowań.

6. Przedstawienie ewentualnych dowodów, w tym świadków.

7. Skutki doświadczonych zachowań.

Nysa, dnia.....

.....

(podpis osoby dokonującej zgłoszenia)


BURMISTRZ NYSY
Kordian Kolbiarz