

ZARZĄDZENIE Nr 639/2018
Burmistrza Miasta Giżycka
z dnia 30.05.2018 r.

**w sprawie wprowadzenia w Urzędzie Miejskim w Giżycku procedury
zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub
molestowania**

Na podstawie art. 33 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 1875 ze zm.), zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie określa procedurę zapobiegania w Urzędzie Miejskim w Giżycku zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, stanowiącą załącznik nr 1.

§ 2. 1. Zobowiązuję wszystkich pracowników Urzędu Miejskiego w Giżycku do zapoznania się z procedurą zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, w terminie 14 dni od daty wydania zarządzenia.

2. Oświadczenie o zapoznaniu się z procedurą zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania włącza się do akt osobowych.

3. Wzór oświadczenia o zapoznaniu się z procedurą zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania określa załącznik nr 2.

§ 3. Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Miasta.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Burmistrz Miasta Giżycka
Wojciech Karol Iwaszkiewicz

Pod względem formalno-prawnym
nie budzi zastrzeżeń

Piotr Wojtkiewicz
(RADCA PRAWNY)

149
SEKRETARZ
Gminy Miejskiej Giżycka
Arbacia Dąbowski

Rozdział 1.

Przepisy ogólne

- § 1. 1. W Urzędzie Miejskim w Giżycku, zwanym dalej "Urzędem", zakazane są wszelkie zachowania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.
2. Każdy kto uzna, że doświadczył zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, może skorzystać z mediacji lub złożyć skargę do Komisji.
3. Podjęcie działań, o których mowa w ust. 2, nie może powodować negatywnych konsekwencji w stosunku do skarżącego, świadka, mediatora lub członka Komisji.
4. Zakazane jest pomawianie o zachowania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.
5. Zakazane jest podejmowanie prób wywierania wpływu na członków Komisji i mediatorów.

§ 2. Użyte w procedurze określenia oznaczają:

- 1) **mobbing** - zachowanie dotyczące osoby lub przeciwko niej skierowane, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 2) **dyskryminacja** - nierówne traktowanie pracownika, w szczególności ze względu na wiek, płeć, religię, niepełnosprawność, pochodzenie, sposób zatrudnienia, względem innych funkcjonariuszy, będących w porównywalnej sytuacji;
- 3) **molestowanie** - zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby lub stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 4) **Komisja** – zespół powołany przez pracodawcę właściwy w sprawach skarg na zachowania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania,
- 5) **strona** - pracownik, który w swojej ocenie został poddany zachowaniu noszącemu znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania oraz pracownik, któremu stawiany jest zarzut dopuszczenia się takiego zachowania;
- 6) **mediacja** - dobrowolna, poufna metoda rozwiązywania sporów, w której strony konfliktu, z pomocą bezstronnego i neutralnego mediatora, dążą do porozumienia; mediację prowadzi się zgodnie ze standardami dobrowolności, akceptowalności, szacunku, współpracy, neutralności wobec przedmiotu sporu, zachowania bezstronności wobec uczestników mediacji, dbałości o poufność mediacji, rzetelnego informowania stron o istocie i przebiegu mediacji oraz profesjonalizmu;
- 7) **skarżący** - osobę składającą skargę na stosowanie wobec niej zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
- 8) **skarga** - pisemne powiadomienie pracodawcy o zaistnieniu okoliczności noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;



Rozdział 2.

Komisja do rozpatrywania skarg na zachowania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania

- § 3. 1. Burmistrz Miasta Giżycka w sytuacji złożenia skargi powołuje Komisję doraźną.
2. W skład Komisji wchodzi nie mniej niż 3 osoby.
 3. Członkiem Komisji może być wyłącznie pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
 4. Członkiem Komisji nie może być:
 - 1) osoba, wobec której wydano opinię o zaistnieniu okoliczności noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
 - 2) osoba uznana sądownie za sprawcę mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
 - 3) pracownik, wobec którego zastosowano karę upomnienia lub nagany;
 - 4) strona lub osoby wobec, których strona pełni rolę przełożonego.

- § 4. 1. Decyzje Komisji zapadają większością głosów.
2. Członek Komisji zachowuje bezstronność i niezależność, a swoją funkcję wykonuje zgodnie z najlepszą wiedzą i umiejętnościami.

Rozdział 3.

Mediatorzy

§ 5. Burmistrz Miasta Giżycka może w razie zgłoszonej przez Komisję potrzeby wyznaczyć mediatora.

- § 6. Mediatorem może być osoba, która:
- 1) ukończyła 26 lat;
 - 2) ma wysoki poziom kompetencji i umiejętności społecznych oraz wystarczającą do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego wiedzę, w szczególności w zakresie psychologii, pedagogiki, socjologii, resocjalizacji lub prawa.

- § 7. 1. Nie można łączyć funkcji mediatora i członka Komisji.
2. Mediator jest obowiązany przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Etyki Mediatora opracowanym przez Polskie Centrum Mediacji.



Rozdział 4.

Przebieg postępowania w sprawie skargi

§ 8. 1. Skargę składa się bezpośrednio do Burmistrza Miasta Giżycka.

2. Skarga powinna zawierać w szczególności:

- 1) charakterystykę działań, zachowań lub zaniechań, które zdaniem skarżącego lub zgłaszającego noszą znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
- 2) wskazanie imienia i nazwisko osoby lub osób, które zdaniem skarżącego lub zgłaszającego są sprawcami zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
- 3) wskazanie imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem zgłaszającego są poddawane zachowaniom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
- 4) określenie częstotliwości oraz czasu trwania zdarzeń;
- 5) zgodę skarżącego na przetwarzanie wszelkich danych osobowych w zakresie niezbędnym do rozpatrzenia skargi;
- 5) podpis skarżącego lub zgłaszającego.

3. Do skargi można dołączyć dokumentację potwierdzającą zaistnienie przytoczonych okoliczności.

4. W przypadku, gdy skarga nie spełnia wymagań określonych w ust. 2, strona wzywana zostaje do uzupełnienia skargi w terminie 7 dni od powiadomienia.

5. Nieuzupełnienie braków we wskazanym terminie powoduje pozostawienie skargi bez rozpoznawania.

6. Skarga złożona przez osobę, której zachowania niepożądane bezpośrednio nie dotyczą, podlega rozpoznaniu po uzyskaniu zgody osoby, która według zgłoszenia została poddana zachowaniom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania. W przypadku braku takiej zgody, skarga nie podlega rozpoznaniu.

7. O pozostawieniu skargi bez rozpoznania Burmistrz zawiadamia pisemnie zgłaszającego.

§ 9. Przed powołaniem Komisji, Burmistrz informuje pisemnie strony postępowania wskazane w skardze o możliwości skorzystania z mediacji oraz o celu, podstawowych zasadach i przebiegu mediacji.

§ 10. 1. Jeżeli strony nie wyrażą zgody na mediację lub jeżeli w wyniku postępowania medacyjnego strony nie zawrą ugody Burmistrz powołuje Komisję, o której mowa w Rozdziale 2.

2. Powołanie Komisji wszczyna postępowanie w sprawie skargi.

3. O powołaniu Komisji Burmistrz informuje strony postępowania w sprawie skargi, przekazując kopię skargi wskazanemu w niej sprawcy zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

§ 11. O powołaniu osoby do Komisji zawiadamia się jej bezpośredniego przełożonego.

§ 12. 1. Komisja rozpoznaje skargę na posiedzeniach niezwłocznie, nie dłużej jednak niż w ciągu 30 dni od wszczęcia postępowania.



2. W uzasadnionych przypadkach Komisja może przedłużyć termin rozpoznania skargi, powiadamiając o tym strony.

§ 13. 1. Nieobecność na posiedzeniu prawidłowo powiadomionych stron lub innych wezwanych osób nie wstrzymuje biegu postępowania.

2. W przypadku długotrwałej nieobecności strony w pracy, spowodowanej w szczególności zwolnieniem lekarskim lub wystąpienia innej przeszkody uniemożliwiającej rozpoznanie skargi w terminie, postępowanie w sprawie skargi może zostać zawieszone.

§ 14. 1. Postępowanie w sprawie skargi zawiesza się na czas trwania postępowania mediacyjnego.

2. Zawieszenie postępowania wstrzymuje bieg terminu rozpoznania skargi.

3. Postępowanie podejmuje się niezwłocznie po ustaniu przyczyny jego zawieszenia.

4. O zawieszeniu postępowania oraz o podjęciu zawieszonego postępowania Komisja powiadamia strony.

§ 15. 1. Komisja przyjmuje i rozpatruje wnioski dowodowe stron. Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

2. Wnioski dowodowe mogą być odrzucone przez Komisję w przypadku gdy są nieistotne, zmierzają do przedłużenia postępowania, okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub dotyczą faktów przyznanych przez stronę przeciwną lub powszechnie znanych. O odrzuceniu dowodu Komisja powiadamia pisemnie stronę.

3. Członkowie Komisji mają w ramach rozpoznawania skargi prawo dostępu do wszelkich informacji, danych, dokumentów i innych materiałów związanych z rozpatrywaną skargą, w tym zawartych na elektronicznych nośnikach informacji, jak również do wykonywania z nich kopii, odpisów, wyciągów, zestawień lub wydruków, z zachowaniem przepisów o ochronie danych osobowych.

4. Komisja ma prawo żądać od pracowników informacji oraz wyjaśnień w celu przeprowadzenia rzetelnego postępowania dowodowego.

§ 16. 1. Komisja może zdecydować o udziale na każdym etapie postępowania psychologa, który pełni rolę opiniodawczo-doradczą.

2. W przypadku spraw wymagających wiedzy specjalistycznej Komisja może powołać eksperta.

§ 17. 1. Do zadań Komisji należy w szczególności:

1) zapoznanie osoby wskazanej jako dopuszczająca się zachowań niepożądanych z zarzutami zawartymi w skardze;

2) przeprowadzenie rozmowy ze stronami i innymi osobami, których wyjaśnienia mogą się przyczynić do rozpoznania skargi;

3) przeprowadzenie postępowania dowodowego;

4) dokonanie oceny zebranych dowodów oraz wydanie opinii, stanowiska, rozstrzygnięcia.

2. W trakcie prowadzonego postępowania w sprawie skargi Komisja ustala fakty, a także dokonuje ich oceny pod kątem zaistnienia zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

§ 18. Z przebiegu posiedzeń i przeprowadzonych czynności Komisja sporządza się protokoły.

§ 19. 1. Po zakończeniu postępowania dowodowego Komisja umożliwia stronom zapoznanie się z całością zgromadzonego materiału dowodowego.

2. Stronie przysługuje wniosek o uzupełnienie materiału dowodowego. Wniosek powinien zawierać wskazanie dowodów do przeprowadzenia oraz uzasadnienie.

3. O zasadności wniosku rozstrzyga Komisja.

§ 20. 1. Przed zakończeniem postępowania Komisja rozstrzyga, w drodze głosowania, czy zachowania noszą znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

§ 21. Postępowanie w sprawie skargi kończy się:

1) wydaniem opinii o zaistnieniu zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania bądź ich braku;

2) postanowieniem o umorzeniu postępowania w sprawie skargi, w przypadku gdy:

a) skarżący cofnął skargę, chyba, że osoba, której zarzucono stosowanie zachowań mogących nosić znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, zgłosiła sprzeciw a Komisja uznała, że ma ona interes prawny w rozpoznaniu skargi,

b) strony zawarły ugodę,

c) postępowanie w sprawie skargi stało się bezprzedmiotowe z innych przyczyn.

§ 22. Opinia i postanowienie o umorzeniu postępowania, wymagają pisemnego uzasadnienia.

§ 23. 1. Opinię podpisują członkowie Komisji. Członek Komisji może zgłosić do opinii stanowisko odrębne, które po sporządzeniu załącza się do opinii.

2. Postanowienie o umorzeniu postępowania w sprawie skargi podpisują wszyscy członkowie Komisji.

3. Opinię oraz postanowienie o umorzeniu postępowania doręcza się stronom, oraz Burmistrzowi Miasta Giżycka i bezpośrednim przełożonym stron.

4. Burmistrz Miasta Giżycka niezwłocznie po zapoznaniu się z opinią, podejmuje stosowne zachowania, którymi mogą być w szczególności:

a) polecenie przeproszenia, także publicznie, poszkodowanego przez sprawcę;

b) informacja przypominająca o obowiązujących w Urzędzie standardach w zakresie przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym;

c) zarządzenie weryfikacji istniejących procedur i rozwiązań organizacyjnych, które mogły przyczynić się do zaistniałych sytuacji;

d) propozycja pomocy psychologicznej;

e) skierowanie sprawcy na szkolenia lub konsultacje;



Rozdział 5.

Przebieg postępowania mediacyjnego

§ 24. Udział w postępowaniu mediacyjnym jest dobrowolny. Każda ze stron może zrezygnować z mediacji na każdym jej etapie.

§ 25. Wniosek o przeprowadzenie postępowania mediacyjnego można złożyć niezależnie od postępowania w sprawie skargi.

§ 26 . 1. Z wnioskiem o przeprowadzenie postępowania mediacyjnego może wystąpić:

- 1) Komisja
- 2) strona.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1 składa się do Burmistrza Miasta Giżycka. Do wniosku dołącza się zgodę stron na przeprowadzenie postępowania mediacyjnego.

§ 27. 1. W przypadku wyrażenia przez strony zgody na postępowanie mediacyjne, Komisja wyznacza mediatora celem przeprowadzenia postępowania mediacyjnego.

§ 28. 1. Mediator wszczyna postępowanie mediacyjne w ciągu 14 dni od dnia wyznaczenia do prowadzenia mediacji i pisemnie zawiadamia o tym strony, wskazując miejsce i godzinę mediacji.

2. Postępowanie mediacyjne należy zakończyć w terminie 30 dni. Na zgodny wniosek stron lub z innych ważnych powodów termin na przeprowadzenie mediacji może zostać przedłużony, jeżeli będzie to sprzyjać ugodowemu załatwieniu sprawy. Decyzję o przedłużeniu terminu mediacji podejmuje Komisja po zasięgnięciu opinii mediatora wyznaczonego do prowadzenia postępowania.

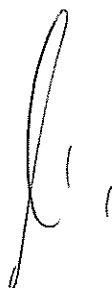
§ 29. 1. Z przebiegu mediacji sporządza się protokół, w którym oznacza się wyłącznie miejsce i czas przeprowadzenia mediacji, imię i nazwisko stron i mediatora oraz wynik mediacji. Mediator nie może ujawniać przebiegu spotkań, przedstawiać ocen zachowania stron w ich trakcie oraz treści ich oświadczeń. Protokół podpisuje mediator.

2. W przypadku zakończenia postępowania mediacyjnego ugodą, załącza się ją do protokołu.
3. Protokół przekazuje się Komisji i Burmistrzowi Miasta Giżycka.

§ 30. W przypadku zakończenia postępowania mediacyjnego ugodą, postępowania w sprawie skargi nie wszczyna się, a wszczęte umarza.

§ 31. 1. Uгода zawiera poczynione przez strony uzgodnienia w zakresie sposobu rozwiązania konfliktu, ze szczególnym wskazaniem wzajemnych zobowiązań stron oraz terminu ich realizacji.

2. Ugodę podpisują strony oraz mediator.
3. Każda ze stron otrzymuje jeden egzemplarz ugody.



Rozdział 6. Postanowienia końcowe

§ 32. 1. Członek Komisji, psycholog, mediator nie mogą ujawniać faktów i okoliczności związanych z rozpoznawanymi skargami i wnioskami oraz innymi informacjami powziętymi w związku z pracami Komisji.

2. Strony są obowiązane zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedziały się w związku z prowadzeniem mediacji.

§ 33. Kierownicy komórek organizacyjnych zapewniają wszelkie niezbędne wsparcie w celu prawidłowego realizowania zadań Komisji oraz mediatorów, w szczególności obowiązani zwalniają członków Komisji, mediatorów, strony oraz inne osoby od obowiązku wykonywania zadań służbowych na czas udziału w czynnościach związanych z pracami Komisji, postępowaniu mediacyjnym oraz postępowaniu w sprawie skargi.

BURMISTRZ
Miasta Giżycka

Wojciech Karol Inaszkiewicz



.....
(imię i nazwisko)

.....
(komórka organizacyjna)

**o zapoznaniu się z wewnętrzną procedurą dotyczącą zapobiegania zjawiskom
noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania
w Urzędzie**

Ja, niżej podpisany(a) **oświadczam**, że zapoznałem(am) się z wewnętrzną procedurą dotyczącą zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w Urzędzie Miejskim w Giżycku.

1. **Zobowiązuję** się nie podejmować zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

2. **Przyjmuję do wiadomości**, że zachowania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania mogą być potraktowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych lub naruszenie dyscypliny służbowej.

3. **Zobowiązuję się** niezwłocznie powiadamiać pracodawcę o niepożądanych w Urzędzie Miejskim w Giżycku sytuacjach, w których byłem(am) ofiarą/świadkiem zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

.....
(miejsce i data)

.....
(czytelny podpis)

BURMISTRZ
Miasta Giżycka
Wojciech Karol Iwaszkiewicz