

ZARZĄDZENIE Nr 6/2019
Starosty Krasnostawskiego
z dnia 12 lutego 2019 roku

w sprawie wprowadzenia Procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji
w Starostwie Powiatowym w Krasnymstawie

Na podstawie art. 34 ust.1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 995 ze zm.), art. 94³ § 1 Kodeksu pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2016 r.poz.1219, z późn. zm.) zarządzam co następuje:

Rozdział I
Postanowienia ogólne

§ 1.

Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, zwana dalej Procedurą, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w Starostwie Powiatowym w Krasnymstawie, reprezentowanym przez Starostę Krasnostawskiego, zwanym dalej Pracodawcą.

§ 2.

Użyte w Procedurze określenia oznaczają:

- 1) Urząd – Starostwo Powiatowe w Krasnymstawie;
- 2) Pracodawca – Urząd reprezentowany przez Starostę Krasnostawskiego lub osobę przez niego wyznaczoną;
- 3) Pracownik – osoba pozostająca z Pracodawcą w stosunku pracy;
- 4) mobbing – 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 pracowników z zespołu współpracowników;
- 5) dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, 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;
- 6) dyskryminacja pośrednia – sytuacja, 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 mogły 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;
- 7) molestowanie – każde niepożądane zachowanie w stosunku do osoby w szczególności ze względu na 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;
- 8) molestowanie seksualne – 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 niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
- 9) nierówne traktowanie – 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, pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej

korzystnym traktowaniem wynikającym z przeciwstawienia się zachowaniom dyskryminującym oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie ich;

10) mobber – osoba stosująca mobbing wobec drugiej osoby;

11) mobbingowany, dyskryminowany, ofiara – osoba, wobec której stosowane są działania mobbingowe lub dyskryminacyjne;

12) rejestr – rejestr działań mobbingowych i dyskryminujących, prowadzony w Wydziale Organizacyjnym i Spraw Obywatelskich;

13) Komisja Antymobbingowa – organ kolegialny powołany przez Pracodawcę do rozpatrywania zgłoszeń pracowników o mobbing;

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

§ 3.

Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem lub dyskryminowaniem są zabronione i nie będą tolerowane przez Pracodawcę.

§ 4.

Procedurę stosuje się również do osób fizycznych niebędących pracownikami, a wykonującymi w Urzędzie usługi w oparciu o umowy cywilnoprawne oraz do innych osób świadczących pracę na rzecz Urzędu w charakterze praktykanta lub stażysty.

§ 5.

Pracodawca zobowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi i dyskryminacji w Urzędzie.

§ 6.

Naczelnicy Wydziałów są zobowiązani do przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w kierowanych komórkach organizacyjnych.

§ 7.

Relacje pomiędzy pracodawcą, pracownikami, praktykantami, stażystami oraz osobami fizycznymi wykonującymi w Urzędzie usługi na podstawie umów cywilnoprawnych oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.

§ 8.

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.

§ 9.

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

§ 10.

Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz powstrzymania się od zachowań o charakterze mobbingu wobec swoich współpracowników, podwładnych oraz swoich przełożonych i do kierowania się zasadą poszanowania godności w tych relacjach.

§ 11.

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

§ 12.

Każdy Pracownik podlega zaznajomieniu się z treścią Procedury.

§ 13.

Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Procedury, stanowiące załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia, zaopatrzone w podpis Pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych, do części B.

Rozdział III

Zgłaszanie i rozpatrywanie zgłoszeń w sprawie o mobbing i dyskryminację

§ 14.

Każdy z zatrudnionych pracowników, który uzna, iż został poddany mobbingowi, lub że jest dyskryminowany, może wystąpić z pisemnym zgłoszeniem do Pracodawcy.

§ 15.

Zgłoszenie złożone w formie pisemnej powinno zawierać:

1. imię i nazwisko, stanowisko oraz nazwę komórki organizacyjnej, w której zatrudniona jest osoba zgłaszająca;

2. imię i nazwisko osoby/osób dopuszczającej/-ych się działań mających znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania;
3. opis zachowań będących przyczyną złożenia zgłoszenia (np. znęcanie psychiczne, działania naruszające nietykalność cielesną, molestowanie, molestowanie seksualne, dyskryminacja pośrednia, dyskryminacja bezpośrednia);
4. przejawy niepożądanych zachowań (np. ciągła i nieracjonalna krytyka, izolowanie od reszty zespołu, krzyki i agresja, nieustanne kwestionowanie każdej decyzji, niechciane zachowania seksualne, wysyłanie e-maili o treści seksualnej, nieakceptowane komentarze personalne, ośmieszanie, rozsiewanie plotek);
5. czas trwania i miejsce ww zachowań;
6. wskazanie w miarę możliwości dowodów potwierdzających, że przedstawione przez zgłaszającego działania lub zachowania rzeczywiście miały miejsce oraz świadków;
7. skutki doświadczonych zachowań (np. 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 zachowań);
8. opis dotychczasowych działań podjętych przez osobę zgłaszającą w celu eliminacji niepożądanych zachowań;
9. datę oraz podpis odręczny.

§ 16.

Pracodawca niezwłocznie przekazuje zgłoszenie do rozpatrzenia przez Komisję, o której mowa w Rozdziale IV.

§ 17.

Dopuszcza się możliwość analizy zgłoszenia anonimowego, jeżeli zawarte w nim informacje wskazują na istnienie mobbingu lub dyskryminacji.

§ 18.

W przypadku fałszywego oskarżenia o mobbing lub dyskryminację, w celu wyeliminowania nadużywania tego prawa, wobec osoby zgłaszającej może zostać wszczęte postępowanie wyjaśniające oraz mogą być stosowane kary porządkowe określone w Kodeksie pracy.

Rozdział IV

Komisja Antymobbingowa i organizacja pracy

§ 19.

Pracodawca, każdorazowo, w ciągu siedmiu dni roboczych od dnia złożenia zgłoszenia o mobbing, powołuje Komisję Antymobbingową.

§ 20.

Zadaniem Komisji jest przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w sprawie zgłoszenia o mobbing lub dyskryminację.

§ 21.

Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie mobbingu lub dyskryminacji, osoba wskazana w zgłoszeniu jako sprawca zachowań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, ani osoba, co do której istnieje uzasadnione przypuszczenie co do stronniczości w sprawie.

§ 22.

Członek Komisji obowiązany jest przed przystąpieniem do prac złożyć oświadczenie o bezstronności oraz o zachowaniu w tajemnicy wszelkich informacji uzyskanych w związku z prowadzonym postępowaniem, stanowiące załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia. Oświadczenia przechowuje się w aktach sprawy.

§ 23.

W skład Komisji wchodzi:

- 1) przedstawiciel Pracodawcy,
- 2) przedstawiciel pracowników,
- 3) osoba wspólnie wskazana przez Pracodawcę i pracowników,
- 4) pracownik Wydziału Organizacyjnego i Spraw Obywatelskich prowadzący sprawy kadrowe,

§ 24.

Jeżeli mobberem lub ofiarą mobbingu lub dyskryminacji jest jedna z osób wymienionych w § 23 jej miejsce w Komisji zajmuje inny Pracownik wskazany przez Pracodawcę, dający gwarancje bezstronności, obiektywizmu oraz zachowaniu zasad etycznych.

§ 25.

Dopuszcza się poszerzenie składu Komisji rozpatrującej zgłoszenie o mediatora lub psychologa.

§ 26.

Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.

§ 27.

Członkowie Komisji ustalają termin posiedzenia, o czym pisemnie powiadamiają pokrzywdzonego Pracownika i ewentualnych świadków.

§ 28.

Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego Pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia o mobbing.

§ 29.

Komisja rozpatruje zgłoszenie z zachowaniem bezstronności. Podczas prowadzonego postępowania obie strony mają możliwość złożenia wyjaśnień.

§ 30.

Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

§ 31.

W sprawach nieuregulowanych w Procedurze do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

§ 32.

Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.

§ 33.

Czas pracy w Komisji wlicza się do czasu pracy Pracownika.

§ 34.

Z tytułu udziału w pracach Komisji jej członkom nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

§ 35.

1. W razie uznania zgłoszenia za zasadne, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu lub dyskryminacji, Pracodawca może zastosować karę porządkową, zmienić lub rozwiązać stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.

2. Sprawca lub sprawcy mobbingu lub dyskryminacji mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych.

3. W rażących przypadkach mobbingu lub dyskryminacji Pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami umowę o pracę bez wypowiedzenia.

4. W miarę możliwości Pracodawca może przenieść poszkodowanego Pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.

Rozdział IV

Uwagi końcowe

§ 36.

Przedmiotowa procedura nie wyłącza możliwości dochodzenia roszczeń na drodze postępowania sądowego.

§ 37.

Wykonanie zarządzenia powierza się naczelnikom wydziałów Urzędu.

§ 38.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania do wiadomości pracowników poprzez opublikowanie w Biuletynie Informacji Publicznej Starostwa Powiatowego w Krasnymstawie.

STAROSTA

Andrzej Leńczuk