



Zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego

§ 1.1. Pracodawca wspiera działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami Urzędu i podejmuje starania, by środowisko pracy było wolne od wszelkich form dyskryminacji, mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego.

2. Jakiegokolwiek działania lub zachowania o znamionach dyskryminacji, mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego nie są przez pracodawcę tolerowane i mogą być uznane za naruszanie podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 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 szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub 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 pracowników;



- 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 jego godności, a w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowania te mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
- 5) komisji – należy przez to rozumieć zespół pracowników powołany przez pracodawcę w celu rozpatrywania skarg pracowników o dyskryminację, mobbing, molestowanie lub molestowanie seksualne;
- 6) sprawcy – należy przez to rozumieć pracownika stosującego dyskryminację, mobbing, molestowanie lub molestowanie seksualne;
- 7) ofierze – należy przez to rozumieć pracownika, wobec którego zostały podjęte działania o charakterze dyskryminującym, mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego;
- 8) stronie – należy przez to rozumieć pracownika składającego skargę na stosowanie wobec niego dyskryminacji, mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego, sprawcę lub sprawców, a także pracodawcę. W przypadku badania przez komisję, czy doszło do zjawiska mobbingu w danej jednostce, stroną postępowania jest tylko pracodawca.

§ 3.1. Pracownik, który uzna, że został poddany dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, lub był świadkiem działań i zachowań o takim charakterze, może wystąpić z pisemną skargą do Sekretarza Miasta.

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

3. Skarga powinna zawierać opis stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy lub sprawców dyskryminacji, mobbingu, molestowania lub



molestowania seksualnego. Poszkodowany zobowiązany jest własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

4. Złożenie skargi przez pracownika nie może być powodem jego szykanowania lub dyskryminowania.

§ 4.1. Prezydent Miasta każdorazowo w ciągu 5 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje Komisję, która ma na celu uznanie zasadności skargi, i w przypadku decyzji pozytywnej – zaproponowanie działań interwencyjnych lub wspomagających poszkodowanego.

2. W szczególnych przypadkach Prezydent Miasta może rozpatrzyć skargę w innym trybie niż określony w niniejszym załączniku.

3. W skład Komisji wchodzi:

- 1) Przewodniczący Komisji, którego funkcję pełni Sekretarz Miasta lub inny pracownik Urzędu wskazany przez Sekretarza Miasta,
- 2) przedstawiciel Pracodawcy lub inna, wskazana przez Sekretarza Miasta osoba – biegły mający odpowiednie przygotowanie specjalistyczne, w celu zbadania i wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia,
- 3) przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej lub wskazany przez skarżącego pracownik Urzędu.

4. Członkiem Komisji nie może być pracownik, który wniósł skargę, pracownik obwiniony o stosowanie dyskryminacji, mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego.

5. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, z poszanowaniem praw zarówno osób wnoszących skargę, jak i osób oskarżanych. Wszystkie osoby dopuszczone do prac Komisji zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac Komisji i w związku z nimi; przed podjęciem pracy powinny one podpisać oświadczenie, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności.

6. Po wysłuchaniu pracownika, domniemanego sprawcy i ewentualnych świadków oraz po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Komisja dokonuje oceny zasadności skargi oraz, w przypadku jej uznania, przekazuje Prezydentowi Miasta tę ocenę i propozycję zastosowania działań interwencyjnych i/lub wspomagających ofiarę.



7. Członkom Komisji na czas pracy Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

8. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia pracownik Wydziału Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

§ 5.1. W razie uznania skargi za zasadną Sekretarz Miasta może zastosować wobec sprawcy karę porządkową upomnienia lub nagany, polecić zmianę lub rozwiązanie stosunku pracy.

2. W miarę możliwości pracodawca może przenieść pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiec bezpośrednim kontaktom ofiary ze sprawcą.

§ 6.1. Kadra kierownicza wszystkich szczebli jest odpowiedzialna za kształtowanie przyjaznego środowiska pracy.

2. Pracodawca przeprowadza szkolenia pracowników w zakresie przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego.

3. Pracodawca informuje o zasadach przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego w Urzędzie Miejskim w Koszalinie każdego nowego pracownika w ramach służby przygotowawczej lub szkolenia wstępnego.