

w sprawie wprowadzenia polityki przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w jednostkach miasta Nieszawa

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,

działając na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2016 r. poz. 446) w związku z art. 18^{3a} § 1 i 6 oraz art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (j.t.Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1. Wprowadza się politykę przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w jednostkach miasta Nieszawa.

§ 2. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) dyskryminacji – należy przez to rozumieć dyskryminację w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 Kodeksu Pracy;
- 2) jednostce miasta Nieszawa - należy przez to rozumieć Urząd Miasta Nieszawa oraz jednostki organizacyjne Miasta Nieszawa oraz jednostki sektora finansów publicznych nadzorowane przez Burmistrza Miasta Nieszawa, posiadające osobowość prawną i działające w oparciu o odrębne przepisy;
- 3) kierownikowi jednostki Miasta Nieszawa - należy przez to rozumieć kierownika jednostki, o której mowa w pkt 2;
- 4) mobbingu – należy przez to rozumieć 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 oraz mające na celu izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 5) 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 lub poniżenie albo jego upokorzenie. Na zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
- 6) pracodawcy – należy przez to rozumieć odpowiednio Urząd Miasta Nieszawa lub właściwą jednostkę organizacyjną Miasta Nieszawa oraz jednostkę sektora finansów publicznych nadzorowaną przez Burmistrza Miasta Nieszawa, posiadającą osobowość prawną i działającą w oparciu o odrębne przepisy;
- 7) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Urzędzie Miasta Nieszawa, jednostce organizacyjnej Miasta Nieszawa oraz w jednostce sektora finansów publicznych nadzorowanej przez Burmistrza Miasta Nieszawa, posiadającej osobowość prawną i działającą w oparciu o odrębne przepisy, wykonującą pracę w ramach stosunku pracy;
- 8) Pełnomocnikowi – należy przez to rozumieć Pełnomocnika Burmistrza Miasta Nieszawa ds. przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji

- 9) Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji – należy przez to rozumieć zespół osób każdorazowo powoływanych przez Burmistrza, do zadań którego należy wyjaśnienie okoliczności sprawy pod kątem sprawdzenia, czy działania i zachowania przedstawiane przez pracownika noszą znamiona mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, czy jest to inna sytuacja konfliktowa.
2. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o: Burmistrzu, Sekretarzu pojęcia te należy rozumieć zgodnie z ich znaczeniem określonym w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miasta Nieszawa nadanego Zarządzeniem Nr 37/2016 Burmistrza Miasta Nieszawa z dnia 28 czerwca 2016r.

§ 3. 1. Kierownicy jednostek miasta Nieszawa aktywnie przeciwdziałają mobbingowi, molestowaniu seksualnemu lub dyskryminacji poprzez wdrożenie i realizację wewnątrzzakładowych procedur oraz podejmowanie działań prewencyjnych, w szczególności szkoleń pracowników.

2. Zobowiązuje się kierowników jednostek miasta Nieszawa do opracowania procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, w terminie do dnia 10 października 2016 r.

§ 4. 1. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania jakichkolwiek działań i zachowań o znamionach mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji.

2. Pracownik obowiązany jest przestrzegać zasad wynikających z przepisów prawa oraz niniejszego zarządzenia.

3. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi, molestowaniu seksualnemu lub dyskryminacji dokonuje zgłoszenia zgodnie z wewnątrzzakładową procedurą przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu.

4. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi, molestowaniu seksualnemu lub dyskryminacji przez kierownika jednostki miasta Nieszawa ma prawo zgłosić ten fakt do Burmistrza z pominięciem ustalonej drogi służbowej. W takim przypadku Burmistrz zleca przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego Pełnomocnikowi Burmistrza Miasta Nieszawa ds. przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, a w przypadku braku rozwiązania konfliktu przez Pełnomocnika, Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji.

5. Pracownik, który uznał, że został poddany dyskryminacji ma prawo zgłosić ten fakt Sekretarzowi lub Pełnomocnikowi Burmistrza Miasta Nieszawa ds. przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, a w przypadku pracownika jednostki organizacyjnej miasta Nieszawa oraz jednostki sektora finansów publicznych nadzorowanych przez Burmistrza Miasta Nieszawa, posiadających osobowość prawną i działających w oparciu o odrębne przepisy ma prawo zgłosić ten fakt kierownikowi tej jednostki.

§ 5. 1. Kierownicy jednostek miasta Nieszawa w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku przedstawiają, Burmistrzowi roczny raport o przeciwdziałaniu mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji.

2. Wzór raportu stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia.

§ 6. 1. Kierownicy jednostek miasta Nieszawa obowiązani są do zapoznania podległych pracowników z zarządzeniem.

2. Zapoznanie się z zarządzeniem pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem składając oświadczenie, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia.

3. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 2, włącza się do akt osobowych pracownika.

§ 7. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi, kierownikom jednostek organizacyjnych miasta Nieszawa oraz kierownikom jednostek sektora finansów publicznych nadzorowanych przez Burmistrza miasta Nieszawa, posiadających osobowość prawną.

§ 8. 1. Zarządzenie podlega publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej Miasta Nieszawa.

2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

BURMISTRZ
mgr inż. Przemysław Jankowski



załącznik nr 1
do zarządzenia nr 52/2016
Burmistrza Miasta Nieszawa
z dnia 28 września 2016 r.

**Raport o przeciwdziałaniu mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji
w roku**

A. Zestawienie zgłoszonych spraw

Nazwa jednostki podległej:	
Liczba spraw zgłoszonych przez pracowników ogółem:	
w tym :	
spraw o mobbing:	
spraw o molestowanie seksualne:	
spraw o dyskryminację:	

B. Opis zgłoszonych spraw dotyczących mobbingu:

Lp.	Zależność służbowa pomiędzy stronami	Opis podjętych działań	Wynik postępowania
1.	<i>Np.: Pracownik(strona zgłaszająca) – przełożony (strona wskazana)</i>	<i>Ustalono, że.... Podjęto działania w kierunku...</i>	
2.			

C. Opis zgłoszonych spraw dotyczących molestowania seksualnego:

Lp.	Zależność służbowa pomiędzy stronami	Opis podjętych działań	Wynik postępowania
1.			
2.			

D. Opis zgłoszonych spraw dotyczących dyskryminacji:

Lp.	Zależność służbowa pomiędzy stronami	Opis podjętych działań	Wynik postępowania
1.			
2.			

załącznik nr 2
do zarządzenia nr 52/2016
Burmistrza Miasta Nieszawa
z dnia 28 września 2016 r.

.....
imię i nazwisko pracownika

.....
Pracodawca

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/am się z do zarządzenia nr 52/2016 Burmistrza Miasta Nieszawa z dnia 28 września 2016 r. w sprawie wprowadzenia polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w jednostkach miasta Nieszawa i zobowiązuję się do jego przestrzegania.

Nieszawa, dnia

.....
podpis pracownika



