

**Zarządzenie Nr 7/2016**  
Przewodniczącej  
Powiatowego Zespołu do Spraw  
Orzekania o Niepełnosprawności w Słupsku  
z dnia 28 grudnia 2016 r.

**w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej  
w Powiatowym Zespole do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Słupsku**

Na podstawie art. 6a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2016, poz. 2046) w związku z Zarządzeniem Nr 1300/ZiSS/2013 Prezydenta Miasta Słupska z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie udzielenia pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych związanych z kierowaniem bieżącą działalnością jednostki budżetowej pod nazwą Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności z siedzibą w Słupsku przy ul. Jaracza 5 oraz art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016, poz. 902) w związku z art. 11<sup>3</sup> i art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu Pracy (Dz.U. z 2016, poz. 1053)

**zarządzam, co następuje:**

§1


Wprowadzam Wewnętrzną Procedurę Antydyskryminacyjną i Antymobbingową w Powiatowym Zespole do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Słupsku.

§2

Wykonanie zarządzenia powierzam Pełnomocnikowi Przewodniczącej Powiatowego Zespołu do spraw przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**PRZEWODNICZĄCA**  
**POWIATOWEGO ZESPOŁU**  
d/s Orzekania o Niepełnosprawności  
  
**mgr Helena Rolbiecka**

**Wewnętrzna Procedura  
Antydyskryminacyjna i Antymobbingowa  
w Powiatowym Zespole do Spraw Orzekania  
o Niepełnosprawności w Słupsku**

**I. POSTANOWIENIA OGÓLNE.**

**§ 1**

1. Celem procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej jest przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji i mobbingu w Powiatowym Zespole do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Słupsku oraz uregulowanie trybu postępowania w przypadku zgłoszenia dyskryminacji lub mobbingu.
2. Skorzystanie z trybu postępowania określonego w procedurze wprowadzonej niniejszym zarządzeniem nie pozbawia możliwości wystąpienia z roszczeniem do sądu w żadnym zakresie i na każdym etapie.

**§ 2**

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 jest traktowana mniej korzystnie niż była, jest 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 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 i konieczne;
- 3) **Komisji** – rozumie się przez to Komisję do Spraw. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Słupsku;
- 4) **Mobbingu** – rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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;
- 5) **Molestowaniu** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie w stosunku do osoby w szczególności ze względu na jej 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;

- 6) **Molestowaniu seksualnym** – rozumie się przez to 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 osoby zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne;
- 7) **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, 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;
- 8) **Osobie zatrudnionej** - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Powiatowym Zespole do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Słupsku na podstawie umowy o pracę, z wyboru lub powołania, jak również osoby, które łączą z Zespołem inne formy współpracy: staż, praktyka zawodowa, wolontariat lub umowa cywilnoprawna;
- 9) **Pełnomocniku** – rozumie się przez to Pełnomocnika Przewodniczącej Powiatowego Zespołu do spraw przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi;
- 10) **Pracodawcy** – rozumie się przez to Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Słupsku reprezentowany przez Przewodniczącą Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Słupsku;
- 11) **Przewodniczącej** – rozumie się przez to Przewodniczącą Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Słupsku, która jest kierownikiem Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Słupsku;
- 12) **Stronie postępowania** – rozumie się przez to osobę zgłaszającą fakt dyskryminacji, mobbingu lub molestowania oraz osobę, która zdaniem zgłaszającego jest sprawcą działań o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub molestowania;
- 13) **Zespole** – rozumie się przez to Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Słupsku;
- 14) **Zgłoszeniu** - rozumie się przez to zgłoszenie podejrzenia dyskryminacji, mobbingu lub molestowania dokonane przez osobę, która doświadczyła działań o charakterze dyskryminacji, mobbingu, molestowania lub była świadkiem takich działań;

## II. OBOWIĄZKI I PRAWA PRACODAWCY I PRACOWNIKÓW.

### § 3

Relacje pomiędzy pracodawcą i osobami zatrudnionymi oraz pomiędzy osobami reprezentującymi Zespół, a osobami korzystającymi z usług świadczonych przez Urząd oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.

### § 4

1. Przy zatrudnianiu, awansowaniu, kierowaniu na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowaniu wynagrodzenia pracowników należy kierować się obiektywną oceną wyników w pracy tych pracowników, ich umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego.
2. W procesie kształtowania pozycji zawodowej osoby zatrudnionej w Urzędzie, nie mogą mieć żadnego znaczenia w szczególności jej płeć, rasa, pochodzenie etniczne,

narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkowa, przekonania polityczne, orientacja seksualna.

**§ 5**

Zespół prowadzi działania mające na celu podniesienie świadomości osób zatrudnionych w Zespole na temat zjawiska dyskryminacji, mobbingu i molestowania poprzez:

- 1) powołanie w drodze odrębnego zarządzenia Pełnomocnika realizującego zadania określone w niniejszej procedurze;
- 2) system oceny pracowników zapewniający możliwość odwołania się od dokonanej oceny okresowej.

**§ 6**

Pełnomocnik prowadzi działania mające na celu podniesienie świadomości osób zatrudnionych, odbywających staż czy praktykę oraz świadczących pracę na podstawie umowy wolontariatu, na temat zjawiska dyskryminacji i mobbingu poprzez:

- 1) przeprowadzanie, w miarę możliwości, szkoleń w zakresie problematyki występowania i zwalczania zjawiska dyskryminacji, mobbingu i molestowania;
- 2) informowanie o przepisach antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz aktywne promowanie równych szans dla osób zatrudnionych w Zespole;
- 3) przeprowadzanie okresowych analiz i ocen skuteczności wprowadzonych rozwiązań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz w razie potrzeby podejmowanie działań usprawniających.

**§ 7**

Zabrania się nieuzasadnionego wykorzystywania stanowiska służbowego w relacji przełożony – pracownik.

**§ 8**

Osoby zatrudnione w Zespole zobowiązane są między innymi do:

- 1) niedyskryminowania oraz powstrzymywania się od zachowań o charakterze mobbingu i molestowania wobec swoich współpracowników i klientów Zespołu oraz do kierowania się zasadą poszanowania godności w tych relacjach;
- 2) reagowania w sposób przewidziany w procedurze i w innych przepisach prawa na zauważone przejawy dyskryminacji, mobbingu i molestowania mające miejsce w Zespole;
- 3) niestwarzania sytuacji zachęcającej do dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

**III. POSTĘPOWANIE W SPRAWACH O DISKRYMINACJĘ I MOBBING.**

**§ 9**

W celu przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji i mobbingu w Zespole, spośród osób posiadających odpowiednie przygotowanie merytoryczne, Przewodnicząca powołuje Pełnomocnika Przewodniczącej Powiatowego Zespołu do spraw przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

**§ 10**

1. Każda osoba zatrudniona, czy odbywająca staż lub praktykę w Zespole lub świadcząca pracę na podstawie umowy wolontariatu, a także korzystająca z usług świadczonych przez Zespół która uważa, że doświadczyła jakiegokolwiek formy dyskryminacji (dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej), mobbingu czy molestowania (molestowania seksualnego)

- uprawniona jest do zgłoszenia tego faktu Pełnomocnikowi w formie pisemnej zgodnie z załącznikiem do zarządzenia.
2. Zgłoszenia dyskryminacji, mobbingu lub molestowania składane są w zamkniętej kopercie zaadresowanej do Pełnomocnika, z dopiskiem „Do rąk własnych”, z zastrzeżeniem ust. 6.
  3. Wszystkie zgłoszenia są rejestrowane przez Pełnomocnika.
  4. Z chwilą złożenia zgłoszenia, informacje zawarte w tym zgłoszeniu mają charakter poufny i mogą być ujawniane wyłącznie osobom biorącym udział w postępowaniu.
  5. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane w ramach niniejszej procedury, ale stanowią podstawę do podjęcia działań prewencyjnych, w tym czynności sprawdzających lub wyjaśniających w celu ewentualnego ujawnienia się osoby piszącej anonim lub ustalenia, że zdarzenie opisane w anonimie nie miało charakteru dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.
  6. W sytuacji gdy sprawa dotyczy Pełnomocnika, zgłoszenie składane jest do Przewodniczącej Zespołu.

#### § 11

1. Pełnomocnik każdorazowo w terminie nie dłuższym niż 7 dni od złożenia zgłoszenia powołuje Komisję, której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie zgłoszenia, ustalenie czy zgłoszenie jest zasadne i czy wystąpiło lub występuje zjawisko dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.
2. W skład Komisji wchodzi, co najmniej trzy osoby, wśród których jest:
  - 1) Pełnomocnik Przewodniczącej Powiatowego Zespołu do spraw przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, który przewodniczy pracy Komisji,
  - 2) pracownik wskazany przez osobę składającą wniosek,
  - 3) pracownik wytypowany przez pozostałych pracowników Zespołu. przy czym liczba członków Komisji jest zawsze nieparzysta.
3. Osoba zgłaszająca fakt dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, na każdym etapie pracy Komisji, może wnioskować o zmianę wskazanej przez siebie osoby oraz o opiekę psychologa, która każdorazowo zapewniona zostanie przez Zespół.
4. Pełnomocnik może zaprosić do współpracy z Komisją również inne osoby w charakterze doradców np. psychologa, mediatora, których udział – szczególnie z uwagi na wykształcenie lub posiadane uprawnienia i kwalifikacje – uzna za wskazany. Osoby te nie są członkami Komisji.
5. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, 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 poufności postępowania. Oświadczenie przechowuje się w aktach sprawy.

#### § 12

1. Komisja rozpoczyna postępowanie bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia złożenia zgłoszenia. Komisja rozpatruje sprawę w ciągu 14 dni. W szczególnie skomplikowanych sprawach może wydłużyć postępowanie maksymalnie o kolejne 14 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 obraduje w pełnym składzie.
4. Komisja decyduje o zakończeniu postępowania bez rozstrzygnięcia merytorycznego jeżeli:
  - 1) pracownik nie uzupełnił braków zgłoszenia, pomimo powiadomienia go o ich istnieniu, w terminie wskazanym przez komisję,
  - 2) ustał stosunek pracy bądź inna forma współpracy którejkolwiek ze stron postępowania albo podjęto czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy bądź zakończenia współpracy;
  - 3) w tej sprawie toczy się lub toczyło postępowanie sądowe.
5. Strony postępowania mają możliwość złożenia pełnych wyjaśnień przed Komisją oraz możliwość zapoznania się ze złożoną w sprawie dokumentacją.
6. 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 pozostałymi dowodami, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia.
7. W przypadku braku zwykłej większości głosów decyduje głos Przewodniczącego.

### § 13

1. Z prac Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
2. Protokół sporządzony przez wyznaczonego przez Przewodniczącego członka Komisji, zawiera w szczególności:
  - 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania,
  - 2) uzasadnione stanowisko Komisji w przedmiocie zgłoszenia,
  - 3) ewentualne zdanie odrębne członka Komisji, jeżeli zostało złożone,
  - 4) ewentualne proponowane środki zaradcze i dyscyplinujące w stosunku do osoby, która dopuściła się zachowań o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub molestowania,
  - 5) uzasadnienie nie podjęcia decyzji w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w § 12, ust. 4.
3. W przypadku odmowy złożenia podpisu przez którąkolwiek ze stron postępowania, fakt ten Komisja odnotowuje w protokole.
4. Niezwłocznie po zakończeniu postępowania Pełnomocnik przekazuje protokół Przewodniczącej.

### § 14

1. Przewodnicząca nie później niż w ciągu 14 dni od dnia przekazania przez Pełnomocnika protokołu z przeprowadzonego postępowania podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziała ich powtórzeniu.
2. W stosunku do osób zatrudnionych, wobec których stwierdzono, że dopuściły się dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, Przewodnicząca podejmuje działania dyscyplinujące, które mogą stanowić w szczególności:
  - 1) kary porządkowe udzielane na podstawie Kodeksu pracy;
  - 2) rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy.
3. W stosunku do osób, które łączy z Zespołem inna forma współpracy, włączając w to odbywany staż, praktykę zawodową lub wolontariat, Przewodnicząca może zastosować środki przewidziane w przepisach prawnych, włącznie z rozwiązaniem przedmiotowej współpracy.

4. Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają również osoby zatrudnione, które w sposób celowy i zamierzony pomawiają o dyskryminację, mobbing lub molestowanie.
5. Przewodnicząca stosując działania dyscyplinujące kieruje się zasadą proporcjonalności wobec zaistniałego naruszenia przepisów niniejszego zarządzenia i innych zasad prawa.

**§ 15**

W grudniu każdego roku Pełnomocnik przedstawia Prezydentowi pisemne sprawozdanie z działalności Komisji, ze szczególnym uwzględnieniem zestawienia rozpatrzonych skarg pracowników.

## ZGŁOSZENIE

1. Imię i nazwisko osoby zgłaszającej, która doświadczyła lub była świadkiem działań o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

.....

2. Imię i nazwisko osoby lub osób, które zdaniem zgłaszającego są sprawcami działań o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

.....

3. Relacja służbowa pomiędzy osobą zgłaszającą skargę, a osobą dopuszczającą się zakazanych zachowań.

.....

4. Opis zachowań noszących w opinii zgłaszającego znamiona dyskryminacji, mobbingu lub molestowania (*podkreślić właściwe*):

- znęcanie psychiczne;
- działania naruszające nietykalność cielesną;
- molestowanie;
- molestowanie seksualne;
- dyskryminacja pośrednia;
- dyskryminacja bezpośrednia;
- ciągła i nieracjonalna krytyka;
- izolowanie od reszty zespołu;
- krzyki i agresja;
- nieustanne kwestionowanie każdej decyzji;
- niechciane zachowania seksualne – dotykanie, przytulanie;
- całowanie, obmacywanie, wysyłanie maili o treści seksualnej;
- nieakceptowane komentarze personalne;
- nieuzasadnione polecenia pracy w nadgodzinach;
- ośmieszanie;
- rozsiewanie plotek;
- inne przejawy zachowań (określić jakie?) .....

.....

.....

5. Szczegółowy opis niepożądanych zachowań:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Olga*

6. Czas trwania i miejsce wystąpienia zdarzeń, których dotyczy zgłoszenie:

.....  
.....  
.....  
.....

7. Wskazanie, w miarę możliwości dowodów potwierdzających, że przedstawione przez zgłaszającego działania lub zachowania rzeczywiście miały miejsce oraz świadków:

.....  
.....  
.....  
.....

8.  
9. Skutki doświadczonych zachowań (*podkreślić właściwe*):

- 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 wyżej zachowań;
- myśli samobójcze;
- choroba nerwowa i inne choroby psychosomatyczne;
- inne skutki (określić jakie?) .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

9. Na członka Komisji wskazuję swojego przedstawiciela

.....  
(proszę wymienić imię i nazwisko pracownika Zespołu)

10. Wnioskuje/nie wnioskuje\* o opiekę psychologa.

\* właściwe podkreślić

.....  
(data zgłoszenia)

.....  
(czytelny podpis zgłaszającego)

*Handwritten signature*