



Prezydent Miasta Lublin



Zarządzenie nr 88/3/2013

Prezydenta Miasta Lublin

z dnia 28 marca 2013 r.

w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Urzędzie Miasta Lublin

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r. nr 142, poz. 1591, z późn. zm.) w związku z art 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) i § 22 ust. 1 Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miasta Lublin stanowiącego załącznik do Zarządzenia Nr 100/2011 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 24 lutego 2011 r. w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miasta Lublin z późniejszymi zmianami zarządzam, co następuje:

Rozdział 1 Przepisy ogólne

§ 1

Wprowadzam procedurę antydyskryminacyjną i antymobbingową w Urzędzie Miasta Lublin.

§ 2

Celem procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej jest przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji i mobbingu w Urzędzie Miasta Lublin oraz uregulowanie trybu postępowania w przypadku zgłoszenia dyskryminacji lub mobbingu.

§ 3

Skorzystanie z procedury wprowadzonej niniejszym zarządzeniem nie pozbawia możliwości wystąpienia z roszczeniem do sądu w żadnym zakresie i na każdym etapie.

§ 4

Ilekcroć 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 ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi Urzędu Miasta Lublin;
- 4) **mobbingu** – rozumie się przez to 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 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 Urzędzie Miasta Lublin na podstawie umowy o pracę, z wyboru lub powołania, jak również osoby, które łączą z Urzędem inne formy współpracy: staż, praktyka zawodowa, wolontariat lub umowa cywilnoprawna;
- 9) **Pełnomocniku** - rozumie się przez to Pełnomocnika Prezydenta Miasta Lublin ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi;
- 10) **Pracodawcy** – rozumie się przez to Urząd Miasta Lublin reprezentowany przez Prezydenta Miasta Lublin;
- 11) **Prezydencie** – rozumie się przez to Prezydenta Miasta Lublin, który jest kierownikiem Urzędu Miasta Lublin;
- 12) **Urzędzie** – rozumie się przez to Urząd Miasta Lublin;



- 13) **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.

Rozdział 2 Obowiązki Urzędu

§ 5

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

§ 6

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.

§ 7

Urząd prowadzi działania mające na celu podniesienie świadomości osób zatrudnionych w Urzędzie 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;
- 3) przeprowadzanie, w miarę możliwości, szkoleń w zakresie problematyki występowania i zwalczania zjawiska dyskryminacji, mobbingu i molestowania;
- 4) informowanie o przepisach antidyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz aktywne promowanie równych szans dla osób zatrudnionych w Urzędzie;
- 5) przeprowadzanie okresowych analiz i ocen skuteczności wprowadzonych rozwiązań antidyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz w razie potrzeby podejmowanie działań usprawniających.

§ 8

Pełnomocnik ma obowiązek w szczególności:

- 1) wdrożenia i realizacji zadań określonych niniejszym zarządzeniem;
- 2) sporządzania rocznych sprawozdań z realizacji procedury antidyskryminacyjnej



- i antymobbingowej oraz przekazywania ich do 31 stycznia roku następnego Prezydentowi;
- 3) organizowania, w miarę możliwości, szkoleń z zakresu problematyki występowania i przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji, mobbingu i molestowania.

§ 9

Zabrania się nieuzasadnionego wykorzystywania stanowiska w relacji przełożony – pracownik.

Rozdział 3 Obowiązki pracowników

§ 10

Osoby zatrudnione w Urzędzie zobowiązane są między innymi do:

- 1) niedyskryminowania oraz powstrzymywania się od zachowań o charakterze mobbingu i molestowania wobec swoich współpracowników i klientów Urzędu 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 Urzędzie;
- 3) niestwarzania sytuacji zachęcającej do dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

Rozdział 4 Postępowanie w sprawach o dyskryminację i mobbing

§ 11

1. Każda osoba zatrudniona w Urzędzie, 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, na formularzu stanowiącym załącznik nr 1 do zarządzenia.
2. Zgłoszenie dyskryminacji, mobbingu lub molestowania powinno zawierać w szczególności:
 - 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) opis zachowań noszących w opinii zgłaszającego znamiona dyskryminacji, mobbingu lub molestowania;
 - 4) czas i miejsce wystąpienia zdarzeń, których dotyczy zgłoszenie;
 - 5) wskazanie, w miarę możliwości dowodów potwierdzających, że przedstawione przez zgłaszającego działania lub zachowania rzeczywiście miały miejsce oraz



- świadców;
 - 6) relacje służbowe pomiędzy osobą składającą zgłoszenie, a osobą dopuszczającą się zakazanych zachowań;
 - 7) skutki doświadczonych zachowań;
 - 8) datę zgłoszenia oraz czytelny podpis zgłaszającego.
3. Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 1 składane jest w formie pisemnej w zamkniętej kopercie adresowanej do Pełnomocnika.
 4. Wszystkie zgłoszenia rejestrowane są przez Pełnomocnika.
 5. Z chwilą złożenia zgłoszenia, informacje zawarte w tym zgłoszeniu mają charakter poufny i mogą być ujawniane wyłącznie osobom biorącym udział w postępowaniu.
 6. W przypadku, gdy złożone zgłoszenie nie zawiera wszystkich danych Pełnomocnik wzywa osobę składającą zgłoszenie do ich uzupełnienia w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania informując, że nieuzupełnienie braków we wskazanym terminie spowoduje pozostawienie zgłoszenia bez rozpatrzenia.
 7. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane w ramach niniejszej procedury, ale stanowią podstawę do podjęcia przez Pełnomocnika 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.

§ 12

1. Prezydent, na wniosek Pełnomocnika, każdorazowo w terminie nie dłuższym niż 14 dni od złożenia zgłoszenia powołuje zarządzeniem Komisję, której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie zgłoszenia, ustalenie czy zgłoszenie jest zasadne i czy wystąpiło lub występuje zjawisko dyskryminacji lub mobbingu.
2. W skład Komisji wchodzi, co najmniej trzy osoby spośród których:
 - 1) dwie reprezentują Prezydenta, w tym Pełnomocnik, który jest przewodniczącym Komisji;
 - 2) jedna jest przedstawicielem pracownika, a w przypadku niewskazania takiej osoby, przedstawiciel organizacji związkowej reprezentującej pracownika.
3. Prezydent może powołać w skład Komisji również inne osoby, których udział - szczególnie z uwagi na wykształcenie lub posiadane uprawnienia i kwalifikacje - uzna za wskazany.
4. 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.
5. Członek Komisji obowiązany jest przed przystąpieniem do prac złożyć oświadczenie o zachowaniu poufności postępowania. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia.
6. Oświadczenie przechowuje się w aktach sprawy.

§ 13

1. Komisja rozpoczyna postępowanie bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia powołania.



2. Postępowanie przed Komisją prowadzone jest z poszanowaniem praw i ze szczególną dbałością o ochronę dóbr osobistych uczestników postępowania.
3. 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 Pełnomocnika;
 - 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.
4. Strony postępowania mają możliwość złożenia pełnych wyjaśnień przed Komisją oraz możliwość zapoznania się ze złożoną w sprawie dokumentacją.
5. 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 z pozostałymi dowodami, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów.
6. W przypadku braku zwykłej większości głosów decyduje głos Przewodniczącego.

§ 14

1. Z prac Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
2. Protokół zawiera w szczególności:
 - 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania;
 - 2) uzasadnione stanowisko Komisji w przedmiocie zgłoszenia, w tym uzasadnienie niepodjęcia decyzji w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w § 13 ust. 3;
 - 3) zdanie odrębne członka Komisji, jeżeli zostało złożone;
 - 4) proponowane środki zaradcze i dyscyplinujące w stosunku do osoby, która dopuściła się zachowań o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.
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 Prezydentowi.

§ 15

1. Prezydent po otrzymaniu od Pełnomocnika protokołu z przeprowadzonego postępowania podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu.
2. W stosunku do osób zatrudnionych, wobec których stwierdzono, że dopuściły się dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, Prezydent podejmuje działania dyscyplinujące, które mogą stanowić w szczególności:
 - 1) kary porządkowe udzielane na podstawie Kodeksu pracy;
 - 2) przeniesienie na inne stanowisko pracy w Urzędzie;
 - 3) rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy.
3. W stosunku do osób, które łączą z Urzędem inna forma współpracy, włączając w to



- odbywany staż, praktykę zawodową lub wolontariat, Prezydent 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. Prezydent stosując działania dyscyplinujące kieruje się zasadą proporcjonalności wobec zaistniałego naruszenia przepisów niniejszego zarządzenia i innych zasad prawa.

§ 16

Pełnomocnik przedstawia Prezydentowi do 31 stycznia każdego roku pisemne sprawozdanie ze swojej działalności.

§ 17

1. Zobowiązuję członków Kolegium Prezydenta oraz dyrektorów Wydziałów i Biur Urzędu do zapoznania podległych im pracowników z treścią niniejszego zarządzenia.
2. Oświadczenie o zapoznaniu pracownika z treścią procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Urzędzie należy przekazać w terminie 30 dni, od dnia podpisania zarządzenia przez Prezydenta, do Biura Kadr celem włączenia do akt osobowych. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 3 do zarządzenia.

§ 18

Zobowiązuję Dyrektora Biura Kadr do zapoznawania nowych pracowników zatrudnianych w Urzędzie z niniejszym zarządzeniem. Przepis § 17 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

§ 19

Wykonanie zarządzenia powierzam Pełnomocnikowi Prezydenta Miasta Lublin ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

§ 20

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Prezydent Miasta Lublin

(-) Krzysztof Żuk

Rozdzielnik:

1. Oryginał: Wydział Organizacji Urzędu.
2. Kopia użytkowa: www.bip.lublin.eu, intranet.