

**ZARZĄDZENIE Nr 9/UM/2020**  
**PREZYDENTA MIASTA KONINA**  
**z dnia 20 maja 2020 roku**

**w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania  
dyskryminacji i mobbingowi w Urzędzie Miejskim w Koninie**

Na podstawie art. 33 ust. 3 i ust.5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2020 r., poz. 713) oraz art. 94 pkt. 2b i art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz.1040 ze zm.) zarządza się, co następuje:

**Rozdział 1**

**Postanowienia ogólne**

**§ 1.**

1. Wprowadza się procedurę antydyskryminacyjną i antymobbingową w Urzędzie Miejskim w Koninie, zwanym dalej w treści „Urzędem”.
2. Procedura, o której mowa w ust. 1 określa zasady oraz sposób przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu mającą zastosowanie do wszystkich pracowników Urzędu, jak również osób współpracujących.

**§ 2.**

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

**§ 3.**

Użyte w zarządzeniu określenia oznaczają:

- 1) **dyskryminacja** – każde nierówne traktowanie osoby w sytuacji porównywalnej z inną osobą, gdzie motywem nierównego traktowania jest w szczególności jedna lub kilka z wymienionych cech: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, pochodzenie etniczne, światopogląd, wyznanie, religia, orientacja seksualna, przynależność związkowa, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

- 2) **mobbing** – 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;
- 3) **molestowanie** – 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;
- 4) **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 elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne;
- 5) **osobie zatrudnionej** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Urzędzie Miejskim w Koninie na podstawie umowy o pracę, z wyboru lub powołania, oraz osoby, które łączą z Urzędem inne formy współpracy jak staż, praktyka zawodowa, wolontariat lub umowa cywilnoprawna;
- 6) **Pracodawcy** – rozumie się przez to Urząd Miejski w Koninie, którego kierownikiem jest Prezydenta Miasta Konina;
- 7) **Komisji** – rozumie się przez to Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi w Urzędzie Miejskim w Koninie;
- 8) **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 pracodawcy i pracowników**

#### **§ 4.**

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

2. Przy zatrudnianiu, awansowaniu, kierowaniu na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowaniu wynagrodzenia pracowników należy kierować się obiektywną oceną wyników ich pracy, oraz umiejętności kompetencji i doświadczenia zawodowego.
3. 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.
4. Urząd działa na rzecz podniesienia świadomości osób zatrudnionych na temat zjawiska dyskryminacji, mobbingu i molestowania poprzez prowadzenie szkoleń, informowanie o przepisach antydyskryminacyjnych, prowadzenie analiz skuteczności wprowadzonych przepisów.
5. Osoby zatrudnione w Urzędzie zobowiązane są do niedyskryminowania oraz powstrzymywania się od zachowań o charakterze mobbingu i molestowania wobec swoich współpracowników i interesantów Urzędu oraz do kierowania się zasadą poszanowania godności ludzkiej.
6. Obowiązkiem pracowników jest reagowanie w sposób przewidziany w procedurze i w innych przepisach prawa na zauważone przejawy dyskryminacji, mobbingu i molestowania mające miejsce w Urzędzie.

### **Rozdział 3**

#### **Postępowanie w sprawach o dyskryminację, molestowanie i mobbing**

##### **§ 5.**

1. Osoba, która uznała, że została poddana dyskryminacji, molestowaniu, mobbingowi albo nierównemu traktowaniu oraz jest lub była świadkiem takich zdarzeń, powinna wystąpić z pisemnym zgłoszeniem tego faktu do Prezydenta Miasta Konina.
2. Zgłoszenie powinno zawierać:
  - 1) imię i nazwisko oraz stanowisko i nazwę komórki organizacyjnej, w której zatrudniona jest osoba zgłaszająca;
  - 2) wskazanie sprawcy lub sprawców dyskryminacji, molestowania albo mobbingu;
  - 3) przedstawienie stanu faktycznego, a w szczególności wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznanych przez osobę zgłaszającą za dyskryminację, molestowanie albo mobbing, datę lub okres, którego te działania lub zachowania dotyczą;
  - 4) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym również wskazanie świadków;
  - 5) datę złożenia skargi i własnoręczny podpis osoby zgłaszającej.

3. Prezydent Miasta Konina w terminie 7 dni od otrzymania skargi o dyskryminację, mobbing lub molestowanie przekazuje sprawę do Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi w Urzędzie Miejskim w Koninie.
4. Powołuje się Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi w Urzędzie Miejskim w Koninie, w skład której wchodzi:
  - 1) Sekretarz Miasta Konina - Przewodniczący Komisji;
  - 2) Kierownik Wydziału Organizacyjnego i Kadr;
  - 3) Najstarszy stażem pracy w Urzędzie Radca Prawny;
  - 4) Przedstawiciel Załogi.
5. Komisja obraduje na posiedzeniach niejawnych, z których sporządza się protokół podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
6. Obsługę techniczną komisji (protokołowanie, przechowywanie dokumentacji) zapewniają pracownicy Wydziału Organizacyjnego i Kadr.
7. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy mobbingu lub molestowania, świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja podejmuje zwykłą większością głosów decyzję co do zasadności zgłoszenia i przekazuje ją Pracodawcy.
8. W przypadku uznania zgłoszenia za zasadne, Pracodawca może zastosować wobec sprawcy lub sprawców mobbingu karę porządkową, zmienić lub rozwiązać stosunek pracy zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

## **Rozdział 4**

### **Postanowienia końcowe**

#### **§ 6.**

1. Zarządzenie zostaje podane do wiadomości pracowników poprzez przesłanie drogą elektroniczną oraz umieszczenie w Biuletynie Informacji Publicznej Urzędu Miejskiego w Koninie.
2. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Miasta Konina i kierownikom wydziałów.
3. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników.

**Prezydent Miasta Konina**

*Piotr Korytkowski*