

ZARZĄDZENIE NR 2411/2024
PREZYDENTA MIASTA KRAKOWA
Z DNIA 12 września 2024r.

w sprawie wprowadzenia Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w jednostkach organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 609 i 721) w związku z art. 18^{3a} § 1 i 6 oraz art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 poz. 1465, z 2024 r. poz. 878) zarządza się, co następuje:

Preambuła

Przyjmując założenia wskazane w Planie Równości Płci dla Urzędu Miasta Krakowa i miejskich jednostek organizacyjnych w Krakowie, w celu zagwarantowania równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem pracowników i pracowniczek jednostek organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków opracowano Politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w jednostkach organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków.

§ 1. Wprowadza się Politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w jednostkach organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków.

§ 2. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) jednostce – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną Gminy Miejskiej Kraków nieposiadającą osobowości prawnej, a także jednostkę organizacyjną Gminy Miejskiej Kraków posiadającą osobowość prawną, nadzorowaną przez Prezydenta Miasta Krakowa, i działającą w oparciu o odrębne przepisy;
- 2) kierownika jednostki - należy przez to rozumieć osobę kierującą jednostką, o której mowa w pkt 1;
- 3) 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 współpracowników;
- 4) dyskryminacji – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie pracowników, 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 w niepełnym wymiarze czasu pracy, w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- 5) molestowaniu – należy przez to rozumieć niepożądane zachowania, których celem lub skutkiem jest naruszanie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej,

dyskryminacji, w szczególności do przeprowadzania regularnych szkoleń oraz kampanii edukacyjnych wewnątrz jednostki, a także do podejmowania działań, o których mowa w § 4 ust. 2 i 3.

§ 6. 1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji, ma prawo żądania podjęcia przez pracodawcę środków zmierzających do anulowania tych zjawisk oraz ich skutków.

2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, dokonuje zgłoszenia, zgodnie z wewnątrzzakładową procedurą przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, obowiązującą w jednostce, w której jest zatrudniony, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. W przypadku gdy zgłoszenie dotyczy mobbingu lub dyskryminacji, ze strony kierownika jednostki, pracownik dokonuje zgłoszenia, zgodnie z postanowieniami zarządzenia.

4. Każdy pracownik, który poweźmie informację o przypadkach mobbingu lub dyskryminacji, ma obowiązek zawiadomić o tym fakcie pracodawcę, a w przypadku gdy takich zachowań dopuszcza się kierownik jednostki, pracownik dokonuje zawiadomienia do Prezydenta Miasta Krakowa. Do zawiadomienia pracownika do Prezydenta Miasta Krakowa stosuje się odpowiednio przepisy § 7 ust. 1 - 2 oraz 6 -7 o zgłoszeniu. Zawiadomienie dotyczące mobbingu powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres, którego dotyczy, informacje o dowodach na okoliczności opisane w zawiadomieniu. Zawiadomienie dotyczące dyskryminacji powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego, w tym wskazanie kryterium dyskryminacyjnego, o którym mowa w § 2 pkt 4, datę lub okres, którego dotyczy, informacje mogące stanowić uprawdopodobnienie okoliczności opisanych w zawiadomieniu.

§ 7. 1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji przez kierownika jednostki, ma prawo do dokonania zgłoszenia o tym fakcie do Prezydenta Miasta Krakowa, z pominięciem ustalonej w jednostce wewnątrzzakładowej procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

2. Zgłoszenie można złożyć w formie pisemnej lub drogą elektroniczną na adres: wsparcie@um.krakow.pl.

3. Zgłoszenie dotyczące mobbingu powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres, którego dotyczy, informacje o dowodach na okoliczności opisane w zgłoszeniu, w tym informację o ewentualnych świadkach, oraz inne informacje wymagane, zgodnie z wzorem zgłoszenia w sprawie o mobbing, zawartym w załączniku nr 1 do zarządzenia.

4. Zgłoszenie dotyczące dyskryminacji powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego, w tym wskazanie kryterium dyskryminacyjnego, o którym mowa w § 2 pkt 4, datę lub okres, którego dotyczy, informacje mogące stanowić uprawdopodobnienie okoliczności opisanych w zgłoszeniu, informację o ewentualnych świadkach, oraz inne informacje wymagane, zgodnie z wzorem zgłoszenia w sprawie o dyskryminację, zawartym w załączniku nr 1 do zarządzenia.

5. Wzór zgłoszenia w sprawie o mobbing i w sprawie o dyskryminację stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia.

6. Zgłoszenie powinno zostać podpisane przez składającego je pracownika.

7. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpoznawane.

- 3) przedstawiciel pracownika składającego zgłoszenie, wskazany przez pracownika;
- 4) przedstawiciel działającej w jednostce organizacji związkowej, wskazanej przez pracownika składającego zgłoszenie lub działający w jednostce społeczny inspektor pracy;
- 5) przedstawiciel kierownika jednostki, wskazany przez kierownika jednostki.

2. W pracach Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji mogą również brać udział osoby zaproszone, posiadające wiedzę ekspercką z dziedzin potrzebnych do rozpoznania zgłoszenia, w szczególności z zakresu zdrowia psychicznego, wsparcia psychologicznego, prawa antydyskryminacyjnego, prawa pracy, komunikacji społecznej, mediacji.

3. Komisja ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji nie może liczyć mniej niż 3 członków.

4. Komisja ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji liczy nieparzystą ilość członków. W przypadku parzystej liczby członków Prezydent Miasta Krakowa powołuje w skład Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji Dyrektora Magistratu.

5. W przypadku gdy z uwagi na brak osób, o których mowa ust. 1 w pkt 3-5, nie można powołać Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji, w minimalnym składzie, o którym mowa w ust. 3, Prezydent Miasta Krakowa w skład Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji powołuje Dyrektora Magistratu.

6. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji zapewnia Wydział Organizacji i Nadzoru Urzędu Miasta Krakowa, który także gromadzi i przechowuje dokumentację i nagrania związane z prowadzonym postępowaniem.

§ 11. 1. Członkiem Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji nie może być:

- 1) pracownik składający zgłoszenie;
- 2) kierownik jednostki, któremu zarzucono zachowania o charakterze mobbingu lub dyskryminacji;
- 3) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym albo pozostająca z pracownikiem składającym zgłoszenie lub kierownikiem jednostki w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności.

2. Przedstawicielem pracownika składającego zgłoszenie lub kierownika jednostki, o których mowa odpowiednio w § 10 ust. 1 pkt 3 lub pkt 5, może być wyłącznie pracownik jednostki, w której zatrudniony jest pracownik i kierownik jednostki.

3. Członkowie Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji na czas pracy Komisji są zwolnieni z obowiązku wykonywania czynności służbowych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

4. Uczestnictwo w pracach Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji nie może być podstawą niekorzystnego traktowania członka Komisji przez jego pracodawcę, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika będącego członkiem Komisji.

§ 12. 1. Komisja ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji pracuje na posiedzeniach, zwoływanych przez Przewodniczącą Komisji.

§ 14. 1. Komisja ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji jest zobowiązana zakończyć postępowanie najpóźniej w terminie do 30 dni roboczych od daty jej powołania.

2. W sytuacjach wyjątkowych, w szczególności ze względu na stopień skomplikowania sprawy, Prezydent Miasta Krakowa może wyrazić zgodę na przedłużenie terminu, o którym mowa w ust. 1.

§ 15. 1. W przypadku uznania zgłoszenia pracownika za zasadne, w oparciu o ustalenia i rekomendacje zawarte w protokole końcowym Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji, o którym mowa w § 13 ust. 5 – 8, Prezydent Miasta Krakowa może podjąć w stosunku do kierownika jednostki adekwatne działania dyscyplinujące lub inne konsekwencje służbowe, możliwe do zastosowania na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 poz. 1465, z 2024 r. poz. 878) lub przepisów odrębnych regulujących stosunek zatrudnienia kierownika jednostki.

2. W przypadku podejrzenia popełnienia przez kierownika jednostki przestępstwa ściganego z urzędu, Prezydent Miasta Krakowa składa zawiadomienie zgodnie z art. 304 § 2 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 37) .

§ 16. Procedura określona w § 7 – 15 nie wyklucza możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń na drodze sądowej.

§ 17. 1. Kierownicy jednostek w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku kalendarzowego przedstawiają Prezydentowi Miasta Krakowa roczny raport z realizacji Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w jednostce.

2. Wzór raportu, o którym mowa w ust. 1, stanowi załącznik nr 3 do zarządzenia.

§ 18. 1. Kierownicy jednostek zobowiązani są do zapoznania podległych pracowników z treścią zarządzenia w terminie 30 dni od dnia jego wejścia w życie.

2. Kierownicy jednostek zobowiązani są do udostępniania pracownikom zarządzenia w wersji on-line na stronie Biuletynu Informacji Publicznej jednostki oraz na wewnętrznej (intranetowej) stronie jednostki, jeśli jednostka taką posiada, a także w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy, tak aby pracownik miał stały i otwarty dostęp do treści tego zarządzenia oraz mógł korzystać z jego postanowień z zachowaniem poufności.

§ 19. Wykonanie zarządzenia powierza się kierownikom jednostek.

§ 20. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

PREZYDENT MIASTA KRAKOWA

Aleksander Miszalski

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

Osoba wskazana do prac Komisji jako przedstawiciel osoby dokonującej zgłoszenia musi wyrazić zgodę na bycie członkiem Komisji;

2) organizację związkową, której przedstawiciel będzie członkiem Komisji (nazwa organizacji związkowej) lub społecznego inspektora pracy (imię, nazwisko) oraz dane do kontaktu społecznego inspektora pracy (telefon, adres e-mail):

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

Data i podpis pracownika dokonującego zgłoszenia:

.....

Oświadczenie przedstawiciela osoby dokonującej zgłoszenia o wyrażeniu zgody na pracę w Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji:

Ja, niżej podpisany (imię i nazwisko) wyrażam zgodę na udział w pracach Komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub dyskryminacji.

Data i podpis przedstawiciela osoby dokonującej zgłoszenia:

.....

Załącznik nr 3
do zarządzenia nr
Prezydenta Miasta Krakowa
z dnia

Raport o przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji w jednostce:

Nazwa jednostki:.....

Rok:.....

I. Liczba spraw wniesionych przez pracowników/pracowniczki jednostki w oparciu o wewnętrzzakładowe procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji:

1. sprawy o mobbing:

2. sprawy o dyskryminację:

w tym o molestowanie seksualne.....

II. Informacja na temat spraw dotyczących mobbingu:

1. Zależność służbowa między stronami postępowań o mobbing w odniesieniu do każdej sprawy:

1)

.....
.....
.....;

2)

.....
.....
.....;

3)

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

2. Wynik postępowania w odniesieniu do każdej sprawy:

1)

.....
.....
.....;

1. Zależność służbowa między stronami postępowań dotyczących molestowania seksualnego w odniesieniu do każdej sprawy:

1)

.....
.....
.....;

2)

.....
.....
.....;

3)

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

2. Wynik postępowania w odniesieniu do każdej sprawy:

1)

.....
.....
.....;

2)

.....
.....
.....;

3)

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

Opis sposobu zapoznania pracowników/pracowniczek z treścią zarządzenia Prezydenta Miasta Krakowa w sprawie wprowadzenia Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w jednostkach organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków

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