

Zarządzenie Nr 3 /2019  
Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Pyrzycach  
z dnia 21.01.2019 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji  
i molestowaniu seksualnemu w Ośrodku Pomocy Społecznej w Pyrzycach

Na podstawie § 7 Statutu Ośrodka Pomocy Społecznej w Pyrzycach, uchwalonego Uchwałą Nr VII/47/15 Rady Miejskiej w Pyrzycach z dnia 30 kwietnia 2015 r. w sprawie uchwalenia Statutu Ośrodka Pomocy Społecznej w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 6 oraz art. 94<sup>3</sup> § ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t. j. Dz.U. 2018 r. poz. 917 ze.zm) zarządzam, co następuje:

**§ 1**

Wprowadza się w Ośrodku Pomocy Społecznej w Pyrzycach Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu, którego treść stanowi załącznik nr 1 do Zarządzenia.

**§ 2**

Zarządzenie poddaje się do wiadomości wszystkim pracownikom Ośrodka Pomocy Społecznej w Pyrzycach. Każdy pracownik jest zobowiązany zapoznać się z treścią załącznika nr 1 do zarządzenia.

**§ 3**

1. Pracownicy potwierdzają zapoznanie z treścią Regulaminu poprzez podpisanie oświadczenia którego wzór stanowi załącznik nr 2 do Zarządzenia.
2. Oświadczenie włączane jest do akt osobowych pracownika.

**§ 4**

Pracodawca zobowiązuje wszystkich pracowników do przestrzegania Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu, pod groźbą konsekwencji służbowych, przewidzianych prawem.

**§ 5**

Zarządzenie podlega publikacji na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Ośrodka Pomocy Społecznej w Pyrzycach i wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR  
Ośrodka Pomocy Społecznej  
w Pyrzycach  
*mgr Aneta Wojcieszek*

*Wzrost zastrzeżeń i uwag*

*Maciej Skotarczak*  
radca prawny

## REGULAMIN PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DISKRYMINACJI I MOLESTOWNIU SEKSUALNEMU W OŚRODKU POMOCY SPOŁECZNEJ W PYRZYCACH

### Podstawy ustawowe

#### § 1

Podstawa prawna: z art. 18<sup>3a</sup> § 6 oraz art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t. j. Dz.U. 2018 r. poz. 917 ze zm.).

*Równe traktowanie w zatrudnieniu*

*Art. 18<sup>3a</sup>. [Zakaz dyskryminacji] § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.*

*§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.*

*§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.*

*§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, 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.*

*§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:*

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;*
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).*

*§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).*

*§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.*

*Art. 94<sup>3</sup>. [Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi] § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.*

*§ 2. Mobbing oznacza 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, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

## **Rozdział I** **Postanowienia ogólne**

### **§ 2**

1. Regulamin określa zasady przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Ośrodku Pomocy Społecznej w Pyrzycach.
2. Ilekroć w dokumencie jest mowa o:
  - 1) Dyrektora - należy przez to rozumieć dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Pyrzycach;
  - 2) Pracodawcy – rozumie się przez to Ośrodek Pomocy Społecznej w Pyrzycach, reprezentowany przez Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Pyrzycach;
  - 3) Ośrodka - należy przez to rozumieć Ośrodek Pomocy Społecznej w Pyrzycach;
  - 4) Pracownika - należy przez to rozumieć pracowników zatrudnionych w Ośrodku Pomocy Społecznej w Pyrzycach na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę oraz wymiar czasu pracy;
  - 5) Regulaminie - należy przez to rozumieć Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Ośrodku Pomocy Społecznej w Pyrzycach.
  - 6) Komisji - należy przez to rozumieć komisję powołaną u Pracodawcy w celu przeciwdziałania i eliminowania zjawiska mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego.
  - 7) Mobbingu - należy przez to rozumieć wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie ze strony pracodawcy, przełożonego lub grupy pracowników, skierowane wobec pracownika lub grupy pracowników, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u pracownika zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach pracownika. Za mobbing uznawane będą również zachowania dyskryminacji, tj. noszące cechy opisane powyżej a odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub poza werbalne elementy (molestowanie seksualne);

### **§3**

Wszelkie działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą tolerowane przez pracodawcę.

### **§4**

Za składanie fałszywych oskarżeń pracodawca może zastosować karę upomnienia lub nagany.

## **§5**

Stosowanie mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego jest ciężkim naruszeniem praw pracowniczych.

## **Rozdział II**

### **Obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie kształtowania relacji pracowniczych**

#### **§ 6**

1. Obowiązki pracodawcy:

- 1) relacje pomiędzy pracownikami, a pracodawcą oparte są na przestrzeganiu zobowiązań wynikających z przepisów prawa pracy oraz poszanowania przekonań światopoglądowych i politycznych;
- 2) stosunki z pracownikami oparte są na szacunku dla ich godności osobistej. Pracodawca nie toleruje seksualnego, fizycznego i psychicznego dręczenia pracowników ani stosowania obraźliwego języka;
- 3) wszelkie decyzje pracodawcy, w szczególności dotyczące zatrudniania pracowników, awansowania, kierowania na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowania wynagrodzenia są motywowane przede wszystkim obiektywną oceną ich wyników pracy, umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego;
- 4) pracodawca nie dyskryminuje pracowników ze względu na rasę, religię, narodowość, kolor skóry, wiek, płeć, stan cywilny oraz niepełnosprawność;
- 5) pracodawca w granicach wyznaczonych przez przepisy prawa szanuje prawo pracowników do tworzenia i przynależności do organizacji uprawnionych do reprezentowania ich interesów.
- 6) pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu zgodnie z art. 94<sup>1</sup> Kodeksu pracy w formie informacji, stanowiącej załącznik nr 1 do regulaminu.

#### **§ 7**

1. Obowiązki pracownika:

- 1) pracownik jest zobowiązany do równego traktowania innych pracowników i współpracowników bez względu na wiek, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, narodowość, wyznanie, przekonania polityczne, stan zdrowia, rasę, kolor skóry oraz inne preferencje i cechy osobiste;
- 2) pracownicy dokładają wszelkich starań w celu unikania konfliktów interpersonalnych;
- 3) pracownik powinien rozwiązywać konflikty z innymi pracownikami oraz współpracownikami bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, a także bez szkody dla toku pracy;
- 4) niedopuszczalne jest wykorzystywanie przez pracownika posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie pracy w celach innych niż te, do których zostały one udostępnione, ze szczególnym uwzględnieniem przysporzenia jakichkolwiek korzyści sobie lub innym pracownikom;
- 5) każdy pracownik zobowiązany jest do reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji lub mobbingu i zgłaszania na piśmie takiego zdarzenia pracodawcy;
- 6) pracownik jest zobowiązany wykorzystywać dostępne mu środki w celu dbałości o własną godność i własne bezpieczeństwo.

## **Rozdział III**

### **Środki prewencyjne w celu zapobiegania przemocy psychicznej**

#### **§ 8**

1. Dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej w Pyrzycach realizuje politykę antymobbingową poprzez:

- 1) uświadamianie pracownikom psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy;
- 2) propagowanie właściwego stylu kierowania i kultury organizacyjnej poprzez promowanie pracy zespołowej i stylu kierowania opartego na współuczestnictwie, współdziałaniu;

- 3) określanie precyzyjnego zakresu obowiązków i uprawnień, podległości;
- 4) określenie szczegółowych kryteriów awansów, przyznawania nagród i wyróżnień;
- 5) określenie kanałów przepływu informacji pomiędzy pracownikami i przełożonymi;
- 6) promowanie wartości etycznych poprzez wprowadzenie kodeksu Etyki;
- 7) określenie procedury postępowania w sytuacjach wystąpienia mobbingu;
- 8) wyciąganie konsekwencji służbowych wobec osób naruszających cudzą godność.

## **Rozdział IV**

### **Definicja mobbingu i lista wrogich zachowań**

#### **§ 9**

Za mobbing uznaje się nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia celów organizacji działanie, polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników; jest to poddanie ofiary przemocy ekonomicznej, psychicznej i społecznej w celu zastraszenia, upokorzenia i ograniczenia jej zdolności obrony; jest to zjawisko odczuwane subiektywnie, ale dające się intersubiektywnie potwierdzić; jest to wielofazowy proces, w którym mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej autodeprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres i choroby somatyczne i psychiczne.

#### **§10**

1. Za wrogie zachowania mobbingowe uznaje się:

- 1) Działania utrudniające proces komunikowania się, które polegają m.in. na:
  - a) ograniczeniu lub utrudnianiu możliwości wypowiedzania się,
  - b) ciągłe przerywanie wypowiedzi,
  - c) reagowaniu krzykiem i wyzwiskami na wypowiedzi ofiary,
  - d) ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia osobistego,
  - e) stosowanie gróźb ustnych i pisemnych.
- 2) Działania wpływające negatywnie na relacje społeczne, które polegają m.in. na:
  - a) unikaniu przez przełożonego kontaktu z ofiarą, rozmów z nią,
  - b) ograniczaniu możliwości wypowiedzania się,
  - c) społecznym izolowaniu pracownika,
  - d) ostentacyjnym ignorowaniu i lekceważeniu
- 3) Działania naruszające wizerunek ofiary, to w szczególności:
  - a) obmawianie,
  - b) rozsiewanie plotek,
  - c) ośmieszanie,
  - d) żartowanie i wyśmiewanie życia prywatnego,
  - e) sugerowanie zaburzeń psychicznych,
  - f) atakowanie poglądów politycznych lub przekonań religijnych,
  - g) insynuacje o charakterze seksualnym,
  - h) fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy,
  - i) wyśmiewanie narodowości, kalectwa lub niepełnosprawności
- 4) Działania uderzające w pozycję zawodową pracownika, polegające na:
  - a) a)wymuszaniu wykonywania zadań naruszających godność osobistą,
  - b) kwestionowanie podejmowanych przez ofiarę decyzji,
  - c) nie przydzielanie pracownikowi żadnych zadań do realizacji,
  - d) przydzielanie zadań zbyt trudnych przerastających kompetencje i możliwości pracownika,
  - e) wydawanie absurdalnych i sprzecznych poleceń,
  - f) ukrywanie istotnych informacji, niezbędnych przy wykonywaniu zadań służbowych,
  - g) przydzielanie zadań poniżej umiejętności pracownika,
- 5) Działania uderzające w zdrowie ofiary, polegające w szczególności na:
  - a) zlecaniu prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości pracownika,
  - b) groźeniu użycia siły fizycznej wobec pracownika,



- c) stosowaniu przemocy fizycznej o nieznacznym nasileniu,
- d) działaniach o podłożu seksualnym, wykorzystywanie seksualne,
- e) przyczynianiu się do powstawania strat materialnych powodowanych przez pracownika, skutkujących ponoszeniem przez niego kosztów.

## **§ 11**

1. W przypadku wystąpienia zachowań wymienionych w § 10, w stosunku do każdego winnego będą wyciągane konsekwencje służbowe przewidziane prawem, do zwolnienia włącznie.
2. Osoba, której udowodniono stosowanie mobbingu (osoba mobbingująca) może być ukarana:
  - 1) Upomnieniem lub naganą;
  - 2) Przesunięciem na inne stanowisko pracy;
  - 3) Zwolnieniem z pracy za wypowiedzeniem;
  - 4) Zwolnieniem z pracy bez wypowiedzenia, za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 k.p).

## **Rozdział V**

### **Procedura postępowania**

## **§ 12**

1. W przypadku wystąpienia zachowań wymienionych w § 10 przyjmuje się następujące procedury postępowania:
  - 1) I etap – postępowanie nieformalne, poufne. Wszystkie nieetyczne zachowania są zgłaszane do przełożonego lub przełożonego wyższego szczebla. Najpóźniej w ciągu 1 miesiąca od zgłoszenia muszą być przeprowadzone rozmowy wyjaśniające i podjęte działania eliminujące problem.
  - 2) II etap – postępowanie formalne zgodnie z zasadami, określonymi w § 13 - § 15.

## **§ 13**

1. Każdy pracownik, który uzna, że doświadczył dyskryminacji lub mobbingu jest uprawniony do złożenia imiennej, pisemnej skargi do pracodawcy (wzór skargi stanowi załącznik nr 2 do regulaminu), która musi zawierać:
  - 1) określenie z imienia i nazwiska sprawcy (sprawców) oraz przypisanie go (ich) do konkretnej grupy, tj: przełożony, kolega z działu, współpracownik, podwładny;
  - 2) przedstawienie konkretnej charakterystyki działań składających się na dyskryminację lub mobbing. Określenie, czy prześladowanie lub inne naganne zachowanie jest przejawem: znęcania się psychicznego, maltretowania fizycznego, molestowania seksualnego, wykorzystywania ekonomicznego lub jawnego dyskryminującego, nierównego traktowania;
  - 3) opis sytuacji z uwzględnieniem: osoby sprawcy (sprawców), czasu i miejsca zdarzenia, okoliczności towarzyszących (np. zebranie zespołu, szkolenie, rozmowa), świadków zdarzenia lub świadków następstw zdarzenia, posiadanych ewentualnych dowodów (np. poleceń na piśmie, notatek, itp.) świadczących o nieprawidłowych zachowaniach;
  - 4) określenie częstotliwości zdarzeń;
  - 5) opis wszelkich dodatkowych form i aspektów działań będących przedmiotem skargi;
  - 6) przedstawienie indywidualnych skutków, psychicznych, zdrowotnych i innych opisywanych zdarzeń.
2. W wyjątkowych sytuacjach skarga może być złożona ustnie dyrektorowi. Dyrektor jest zobowiązany sporządzić sprawozdanie z rozmowy i rozpatrywać ją według sposobu opisanego dla skargi w formie pisemnej.
3. W przypadku, gdy stroną mobbingu jest dyrektor wymaga się pisemnego złożenia zażalenia na postępowanie przełożonego. O treści złożonego pisma dyrektor powiadamia organ prowadzący.
4. Do zgłoszeń zachowań mobbingowych uprawnieni są świadkowie naruszeń godności współpracownika.
5. Do rozpatrzenia zażalenia pracownika, złożonego w formach określonych w ust. 1, 2, 3 pracodawca w terminie 7 dni od daty jej wpłynięcia, powołuje Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, zwaną dalej komisją, w skład której wchodzi:

- przedstawiciel pracodawcy;
- osoba spośród pracowników ośrodka wskazana przez pracownika mobbingowanego,
- osoba wskazana wspólnie przez obie strony spośród pracowników ośrodka.

#### §14

1. Komisja rozpoczyna postępowanie niezwłocznie po jej powołaniu, nie później jednak niż w terminie 14 dni roboczych od dnia złożenia przez pracownika pisemnej skargi.
2. Pracami komisji kieruje Przewodniczący, wybrany na pierwszym posiedzeniu Komisji, zwykłą większością głosów.
3. Celem prac Komisji jest rozpatrywanie skarg pracowników na dyskryminacje i mobbing oraz rzetelne prowadzenie postępowań wyjaśniających.
4. Komisja w swoich działaniach kieruje się obiektywizmem i bezstronnością wobec stron oraz dąży do jak najszybszego wyjaśnienia zgłoszonych skarg.
5. Postępowanie przed Komisją oraz wszystkie dokumenty udostępnione Komisji i sporządzone przez Komisję mają charakter poufny.
6. Przed przystąpieniem do prac członkowie komisji składają oświadczenie według wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do regulaminu.
7. Postępowanie przed Komisją powinno zakończyć się podczas jednego posiedzenia Komisji, a w przypadku konieczności przesłuchania większej liczby uczestników postępowania najpóźniej na kolejnym posiedzeniu Komisji, które powinno się odbyć nie później niż w ciągu pięciu dni.
8. Komisja jest upoważniona do:
  - 1) przeglądania dokumentów niezbędnych do wyjaśnienia sprawy;
  - 2) wysłuchania skarżącego i oskarżonego o dyskryminację lub mobbing;
  - 3) wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadków zdarzeń.
9. Po wysłuchaniu wyjaśnień stron konfliktu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywania skargi.
10. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, którego wzór stanowi załącznik nr 4 do regulaminu. W rezultacie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego protokół, powinien zawierać wnioski dotyczące prowadzonego postępowania, które są przedstawiane pracodawcy w ciągu 14 dni od zakończenia postępowania przed Komisją, w celu podjęcia stosownych działań.
11. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.
12. Postępowanie prowadzone przez Komisję nie zamyka, żadnej ze stron konfliktu, możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.

#### § 15

1. Członek Komisji nie może orzekać w sprawach dotyczących jego i jego najbliższej rodziny.
2. Członkiem komisji nie może być skarżący pracownik, osoba wskazana w skardze jako sprawca.
3. Wyłączenie członka ze składu Komisji może nastąpić także na wniosek uczestnika postępowania, jeżeli zachodzą okoliczności mogące mieć wpływ na jego bezstronność.
4. Od decyzji w sprawie o wyłączenie członka Komisji, uczestnikom postępowania przysługuje odwołanie do dyrektora w terminie 7 dni od daty otrzymania decyzji. Jeżeli dyrektor jest obwinionym lub składającym skargę, odwołanie składa się do osoby upoważnionej przez dyrektora w zakresie kierowania funkcjonowaniem ośrodka.
5. Decyzja dyrektora jest ostateczna.

#### § 16

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec obwinionego, pracodawca może zastosować upomnienie lub naganę oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w kodeksie pracy.
2. Obwiniony może być dodatkowo pozbawiony uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.

3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać z obwinionym stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom osoby stawiającej zarzut z obwinionym.
5. Propozycję co do rodzaju kary nakładanej na obwinionego składa Komisja.

#### **§ 17**

1. Wszystkie dokumenty z posiedzenia Komisji przechowuje pracownik kadr.
2. Protokoły z posiedzeń Komisji (w tym kserokopie) są udostępniane tylko za zgodą dyrektora, a jeżeli dyrektor jest obwinionym lub składającym skargę za zgodą przewodniczącego Komisji.

### **Rozdział VI Postanowienia końcowe**

#### **§ 18**

Regulamin Antymobbingowa obowiązuje od 14 stycznia 2019 roku. Dokument podlega ewaluacji.

**DYREKTOR**  
Ośrodka Pomocy Społecznej  
w Pyszcach

*mgr Aneta Wojcieszek*



Miejscowość i data .....  
(imię i nazwisko) .....  
(stanowisko) .....

### OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam się z treścią Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Ośrodku Pomocy Społecznej w Pyrzycach, stanowiącym załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr ...../2019 r. Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Pyrzycach z dnia ....stycznia 2019r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Ośrodku Pomocy Społecznej w Pyrzycach.

.....  
(data i podpis pracownika)

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

**Informacja dla pracownika zawierająca obowiązujące normy prawne dotyczące równego traktowania  
w zatrudnieniu.**

## **O Ś W I A D C Z E N I E**

Oświadczam, iż zapoznałem(am) się z treścią przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu zawartych w Kodeksie Pracy.

.....  
(data i podpis pracownika)

Art. 9 § 4 Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Art. 11<sup>2</sup> [Równe prawa pracowników] Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11<sup>3</sup> [Zakaz dyskryminacji] Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Art. 18. [Zgodność postanowień umów z prawem] § 3. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Art. 18<sup>3a</sup> [Zakaz dyskryminacji] § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, 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.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18<sup>3b</sup> [Naruszenie zasady równego traktowania] § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

– chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;

2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 183a § 1;

3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;

4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183A § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 183<sup>c</sup> [Prawo do jednakowego wynagrodzenia] § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 183<sup>d</sup> [Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania] Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 183<sup>e</sup>. [Uprawnienia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania] § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Art. 29<sup>2</sup>. [Niepełny wymiar czasu pracy] § 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Art. 94. [Podstawowe obowiązki pracodawcy] Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

Art. 94<sup>3</sup>. [Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi] § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza 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. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.



§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

.....  
(podpis pracownika)



5. Skutki niepożądanych zachowań:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Dowody na potwierdzenie stanu faktycznego.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Podpis składającego skargę



Pyrzyce, dnia .....

.....  
(imię i nazwisko członka komisji)

.....  
(stanowisko służbowe)

### OŚWIADCZENIE

W związku z powołaniem mnie do składu Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, rozpatrującej skargę o mobbing złożoną przez:

.....  
(imię i nazwisko skarżącego)

.....  
(stanowisko służbowe, komórka organizacyjna)

w dniu .....  
(data złożenia skargi)

#### oświadczam, że:

- 1) jako członek Komisji, zobowiązuję się zarówno w czasie uczestniczenia przeze mnie w pracach Komisji, jak i po ich zakończeniu do zachowania w tajemnicy i nie ujawniania osobom trzecim wszelkich informacji, powziętych w trakcie lub w związku z rozpatrywaną skargą,
- 2) nie jestem małżonkiem, krewnym lub powinowatym do drugiego stopnia włącznie żadnej z osób, których postępowanie dotyczy, ani nie pozostaję z nimi w takim stosunku prawnym lub faktycznym, który może budzić wątpliwości co do mojej bezstronności,

.....  
(czytelny podpis członka Komisji)

## PROTOKÓŁ

złożonej przez pracownika .....  
(imię i nazwisko, wydział, stanowisko)

Mobber: .....  
(imię i nazwisko, wydział, stanowisko)

Komisja rozpatrująca skargę w składzie:

1. Pan/Pani.....-przewodniczący komisji,
2. Pan/Pani.....-członek komisji,
3. Pan/Pani.....-członek komisji,

1. Przedmiot skargi (opis działania lub zachowania mobbera):

[illegible]

2. W celu zbadania zasadności wniesionej skargi dopuszczono następujące środki dowodowe:

[illegible]

3. W toku przeprowadzonego postępowania komisja podjęła następujące czynności:

[illegible]

4. W wyniku przeprowadzonych czynności ustaliła następujący stan faktyczny:

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

5. Na podstawie dokonanej weryfikacji środków dowodowych ustalono, że skarga na mobbing z dnia ..... złożona przez ..... jest ZASADNA/BEZZASADNA.

Uzasadnienie decyzji: .....  
.....  
.....  
.....  
.....

Proponowane środki prawne do zastosowania wobec mobbera:

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

Na tym protokół zakończono.

Sporządził.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(podpis)

Przewodniczący:

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(podpis)

Członkowie:

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(podpis)

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(podpis)