

**ZARZĄDZENIE Nr. 44**  
**Starosty Olsztyńskiego**  
**z dnia 21 sierpnia 2020 roku**

**w sprawie ustalenia procedury przeciwdziałania dyskryminowaniu oraz mobbingowi w Starostwie Powiatowym w Olsztynie.**

Na podstawie art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2020 r., poz. 920), art. 18<sup>3a</sup>, art. 94 pkt 2b i pkt 10 oraz art. 94<sup>3</sup> § 1 i 2 ustawy z dnia 16 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) **zarządzam**, co następuje:

**§ 1.**


Ustalam procedurę przeciwdziałania dyskryminowaniu oraz mobbingowi w Starostwie Powiatowym w Olsztynie, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§ 2.**

Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierzam Sekretarzowi Powiatu.

**§ 3.**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

  
STAROSTA OLSZTYŃSKI  
Andrzej Abako

RADCA PRAWNY

Sylvia Bornańska-Gądońska

SEKRETARZ POWIATU

Maria Bąkowska

## **Procedura Przeciwdziałania dyskryminowaniu oraz mobbingowi w Starostwie Powiatowym w Olsztynie**

### **Rozdział I Przepisy ogólne**

§ 1. Niniejsza procedura określa zasady przeciwdziałania dyskryminowaniu oraz mobbingowi w Starostwie Powiatowym w Olsztynie.

§ 2. Ilekroć w niniejszym zarządzeniu jest mowa o:

- 1) wydziale – należy przez to rozumieć wydziały i stanowiska pracy wchodzące w skład urzędu,
- 2) dyrektorze wydziału – należy przez to rozumieć dyrektorów wydziałów,
- 3) dyskryminowaniu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania określone w przepisach art. 18<sup>3a</sup> ustawy Kodeks pracy,
- 4) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 ustawy Kodeks pracy,
- 5) Staroście – należy przez to rozumieć Starostę Olsztyńskiego,
- 6) Sekretarzu – należy przez to rozumieć Sekretarza Powiatu Olsztyńskiego,
- 7) Urzędzie – należy przez to rozumieć Starostwo Powiatowe w Olsztynie.

### **Rozdział II Przeciwdziałanie dyskryminowaniu lub mobbingowi**

§ 3. 1. Każdy z pracowników urzędu, który uzna, iż został poddany dyskryminowaniu lub mobbingowi może wystąpić:

- z pisemną skargą do Starosty lub w razie nieobecności Starosty do Sekretarza,
  - ze skargą wniesioną do Starosty, lub w razie nieobecności Starosty do Sekretarza w sposób wskazany w ust. 4.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców dyskryminowania lub mobbingu.
  3. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 4 poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
  4. W przypadku wystąpienia ze skargą za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, w tym za pośrednictwem poczty elektronicznej, Starosta może podjąć decyzję o wszczęciu postępowania wyjaśniającego przewidzianego w rozdziale III także bez opatrywania skargi własnoręcznym podpisem lub polecić wystąpienie do wnoszącego skargę o opatrzenie wydruku skargi własnoręcznym podpisem w celu potwierdzenia jej autentyczności.

5. W przypadku złożenia skargi, o której mowa w ust. 1, innym pracownikom urzędu niż Starosta lub Sekretarz, osoby te przekazują skargę Staroście lub w razie nieobecności Starosty Sekretarzowi.

6. Każdy pracownik, który powyższymi informację o przypadkach dyskryminowania lub mobbingu ma prawo zgłosić ten fakt Staroście lub w razie nieobecności Starosty Sekretarzowi. W tym przypadku przepisy ust. 2- 5 stosuje się odpowiednio.

### **Rozdział III** **Postępowanie wyjaśniające**

**§ 4.** Starosta niezwłocznie, w miarę możliwości w ciągu 7 dni roboczych od dnia przekazania mu pisma lub skargi wniesionej za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, o których mowa w § 3 ust. 1, 4 i 6 podejmuje decyzję o tym, czy postępowanie wyjaśniające w zainicjowanej sprawie prowadzone będzie zgodnie z przepisami § 5 niniejszej procedury czy też zgodnie z postanowieniem § 6.

**§ 5. 1.** Z zastrzeżeniem postanowień ust. 2 Starosta może polecić wyjaśnienie zgłoszonego przypadku i przedstawienie odpowiednich działań zaradczych w wyznaczonym terminie dyrektorowi wydziału, w którym zatrudniony jest poszkodowany pracownik i domniemany sprawca, w szczególności w przypadku gdy okoliczności zgłoszonego przypadku wskazują na realne prawdopodobieństwo skutecznego rozwiązania problemu w ten sposób.

2. Postanowień ust. 1 nie stosuje się w przypadku, gdy domniemany sprawcą dyskryminacji lub mobbingu jest dyrektor wydziału, w którym zatrudniony jest poszkodowany.

**§ 6. 1.** W przypadku, gdy domniemanym sprawcą dyskryminacji lub mobbingu jest dyrektor wydziału, w którym zatrudniony jest poszkodowany pracownik, lub inne okoliczności zgłoszonego przypadku za tym przemawiają (w tym liczba poszkodowanych dyskryminacją lub mobbingiem lub rodzaj stawianych zarzutów), Starosta powołuje zespół, zwany dalej „zespołem”, który ma za zadanie wyjaśnić, czy przypadek dyskryminowania lub mobbingu przedstawiony w pismach lub skardze wniesionej za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, o których mowa w § 3 ust. 1, 4 i 6, miał miejsce.

2. Zespół, składa się z co najmniej trzech członków będących pracownikami urzędu.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Starosta może dokonać zmiany składu zespołu. Przeprowadzone czynności przed zmianą składu zespołu pozostają w mocy.

4. Prace zespołu odbywają się w formie posiedzeń.

5. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, w tym w szczególności po wysłuchaniu poszkodowanego pracownika i odebraniu wyjaśnień od domniemanego sprawcy (sprawców) dyskryminacji lub mobbingu, zespół przedstawia Staroście opinie przyjętą zwykłą większością głosów, zawierającą ocenę czy przypadek dyskryminacji lub mobbingu przedstawiony w piśmie lub w skardze wniesionej za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, o których mowa w § 3 ust. 1, 4 i 6, miał miejsce oraz w przypadku ustalenia, iż dyskryminacja lub mobbing miał miejsce, propozycję podjęcia działań mających na celu zaprzestanie dyskryminacji lub mobbingu wobec poszkodowanego przez sprawcę (sprawców).

6. W przypadku, gdy zachowanie opisane w piśmie lub w skardze wniesionej za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, o których mowa w § 3 ust. 1, 4 i 6, wskazują na możliwość naruszenia przez domniemanego sprawcę zasad określonych w Kodeksie Etyki Pracowników

Starostwa Powiatowego w Olsztynie, Starosta może powołując zespół polecić zespołowi także wyjaśnienie i odniesienie się w opinii, o której mowa w ust. 5 do kwestii, czy zespół stwierdził w wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wystąpienie zachowań naruszających zasady określone ww. kodeksie.

§ 7. 1 Zespół, ma prawo wglądu oraz uzyskiwania odpisów dokumentów znajdujących się w urzędzie, o ile ich jawność nie została wyłączona z mocy przepisów odrębnych, oraz informacji niezbędnych do ustalenia, czy przypadek dyskryminacji lub mobbingu przedstawiony w piśmie lub w skardze wniesionej za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, o których mowa w § 3 ust. 1, 4 i 6 miał miejsce, a w przypadku określonym w §6 ust. 6 także dokumentów i informacji niezbędnych do ustalenia, czy naruszone zostały zasady określone w Kodeksie Etyki Pracowników urzędu.

2. Zespół ma prawo przyjąć wyjaśnienia od poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy (sprawców) dyskryminacji lub mobbingu oraz osób, których spostrzeżenia mogą przyczynić się do wyjaśnienia czy zgłoszony przypadek dyskryminacji lub mobbingu miał miejsce a w przypadku określonym w § 6 ust. 6 czy naruszone zostały zasady określone w Kodeksie Etyki Pracowników urzędu.

3. Zespół może odstąpić od przeprowadzenia dowodów powoływanych przez poszkodowanego pracownika lub domniemanego sprawcę (sprawców) dyskryminacji lub mobbingu jedynie dla zwłoki lub, gdy uzna, iż okoliczności istotne dla przyjęcia opinii, o której mowa w § 6 ust. 5 i 6 zostały już dostatecznie wyjaśnione.

4. Pracownicy urzędu, w tym dyrektorzy wydziałów, są zobowiązani do niepodejmowania jakichkolwiek działań mogących utrudnić wyjaśnienie przez zespół okoliczności zgłoszonego przypadku dyskryminowania lub mobbingu.

§ 8. Z posiedzenia zespołu sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Zespołu. W przypadku przyjęcia wyjaśnień ustnych od osób, o których mowa w § 7 ust. 2 część protokołu zawierającą ich wyjaśnienia podpisują również te osoby. W przypadku odmowy podpisania protokołu, przez osoby, o których mowa w § 7 ust. 2 adnotację o tym fakcie umieszcza się w protokole.

§ 9. 1. Postępowanie przez Zespołem ma charakter poufny.

2. Opinia Zespołu, protokoły, o których mowa w § 8, oraz zebrane dowody przekazywane są przez Zespół Staroście lub Sekretarzowi.

3. Z zastrzeżeniem ust. 2, Zespół lub jego członkowie nie mają prawa udostępniania dokumentów zebranych lub wytworzonych w toku pracy Zespołu.

#### **Rozdział IV** **Wyniki postępowania**

1. Po przyjęciu opinii, o której mowa w § 6 ust. 5, Starosta lub Sekretarz informują poszkodowanego, czy według ustaleń Zespołu, dyskryminacja lub mobbing miały miejsce.

2. Starosta może zwrócić się do Zespołu o uzupełnienie przeprowadzonego postępowania dowodowego, gdy uzna to za niezbędne do wyjaśnienia sprawy.