

**Zarządzenie nr 7/243/2016**

**Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji m.st. Warszawy  
w Dzielnicy Ursus**

**z dnia 19 września 2016 roku**

**w sprawie: wprowadzenia polityki przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w jednostkach miasta stołecznego Warszawy**

**§ 1**

Wprowadza się do stosowania w Ośrodku Sportu i Rekreacji m.st. Warszawy w Dzielnicy Ursus politykę przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w jednostkach miasta stołecznego Warszawy wprowadzaną Zarządzeniem Nr 490/2016 Prezydenta m.st. Warszawy z dnia 11 kwietnia 2016 roku stanowiącym załącznik do zarządzenia.

**§ 2**

Przestrzeganie ww. Zarządzenia dotyczy wszystkich osób zatrudnionych w Ośrodku Sportu i Rekreacji m.st. Warszawy bez względu na rodzaj umowy.

**§ 3**

Wykonanie zarządzenia powierza się Kierownikom komórek organizacyjnych w OSIR Ursus.

**§ 4**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**Dyrektor  
Ośrodka Sportu i Rekreacji  
m.st. Warszawy w Dzielnicy Ursus  
/ Sławomir Luliński/**

GP-OR.0050.490.2016

**ZARZĄDZENIE NR 490/2016  
PREZYDENTA MIASTA STOŁECZNEGO WARSZAWY  
z dnia 11 kwietnia 2016 r.**

**w sprawie wprowadzenia polityki przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji  
w jednostkach miasta stołecznego Warszawy**

W celu kształtowania zasad współżycia społecznego, w tym przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, podkreślając, że współdziałanie pracowników z pracodawcą w tym zgłaszanie niepożądanych działań i zachowań noszących znamiona mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, jest istotnym elementem w procesie zapobiegania, przeciwdziałania i rozwiązywania leżących u ich przyczyn problemów,

działając na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2015 r. poz. 1515 i poz. 1890) w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 6 oraz art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.<sup>1)</sup>)  
zarządza się, co następuje:

§ 1. Wprowadza się politykę przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w jednostkach miasta stołecznego Warszawy.

§ 2. 1. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) dyskryminacji – należy przez to rozumieć dyskryminację w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu Pracy;
- 2) jednostce m.st. Warszawy - należy przez to rozumieć Urząd m.st. Warszawy, jednostki organizacyjne m.st. Warszawy oraz jednostki sektora finansów publicznych nadzorowane przez Prezydenta m.st. Warszawy, posiadające osobowość prawną i działające w oparciu o odrębne przepisy;
- 3) kierownikowi jednostki m.st. Warszawy - należy przez to rozumieć kierownika jednostki, o której mowa w pkt 2;
- 4) 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 oraz mające na celu izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 5) molestowaniu seksualnym – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo jego upokorzenie. Na zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
- 6) pracodawcy – należy przez to rozumieć odpowiednio Urząd m.st. Warszawy lub właściwą jednostkę organizacyjną m.st. Warszawy oraz jednostkę sektora finansów publicznych nadzorowaną przez Prezydenta m.st. Warszawy, posiadającą osobowość prawną i działającą w oparciu o odrębne przepisy;
- 7) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Urzędzie m.st. Warszawy, jednostce organizacyjnej m.st. Warszawy oraz w jednostce sektora finansów publicznych nadzorowanej przez Prezydenta, posiadającej osobowość prawną i działającą w oparciu o odrębne przepisy, wykonującą pracę w ramach stosunku pracy;
- 8) Zespole ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub molestowania seksualnego – należy przez to rozumieć zespół osób każdorazowo powoływanych przez Prezydenta lub Dyrektora Biura Kadr i Szkoleń, bądź Sekretarza, do zadań którego należy wyjaśnienie okoliczności sprawy pod kątem sprawdzenia, czy działania i zachowania

<sup>1)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 1662 oraz z 2015 r. poz. 1066, 1220, 1240, 1268 i 1735.

przedstawiane przez pracownika noszą znamiona mobbingu lub molestowania seksualnego, czy jest to inna sytuacja konfliktowa.

2. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o: burmistrzu, dyrektorze biura, Prezydencie, Sekretarzu, pojęcia te należy rozumieć zgodnie z ich znaczeniem określonym w § 2 Regulaminu Organizacyjnego Urzędu miasta stołecznego Warszawy nadanego Zarządzeniem Nr 312/2007 Prezydenta miasta stołecznego Warszawy z dnia 4 kwietnia 2007 r. (z późn. zm.).

§ 3. 1. Kierownicy jednostek m.st. Warszawy aktywnie przeciwdziałają mobbingowi, molestowaniu seksualnemu lub dyskryminacji poprzez wdrożenie i realizację wewnętrzzakładowych procedur oraz podejmowanie działań prewencyjnych, w szczególności szkoleń pracowników.

2. Zobowiązuje się kierowników jednostek m.st. Warszawy do opracowania procedury przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu, w terminie do dnia 30 września 2016 r.

§ 4. 1. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania jakichkolwiek działań i zachowań o znamionach mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji.

2. Pracownik obowiązany jest przestrzegać zasad wynikających z przepisów prawa oraz niniejszego zarządzenia.

3. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi lub molestowaniu seksualnemu dokonuje zgłoszenia zgodnie z wewnątrzzakładową procedurą przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu.

4. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi lub molestowaniu seksualnemu przez kierownika jednostki m.st. Warszawy ma prawo zgłosić ten fakt do Prezydenta z pominięciem ustalonej drogi służbowej. W takim przypadku Prezydent zleca przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, burmistrzowi lub dyrektorowi biura, sprawującemu nadzór nad daną jednostką m.st. Warszawy, a w przypadku braku rozwiązania konfliktu przez burmistrza lub dyrektora biura, Zespołowi ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub molestowania seksualnego.

5. Pracownik, który uznał, że został poddany dyskryminacji ma prawo zgłosić ten fakt Sekretarzowi, a w przypadku pracownika jednostki organizacyjnej m.st. Warszawy oraz jednostki sektora finansów publicznych nadzorowanych przez Prezydenta m.st. Warszawy, posiadających osobowość prawną i działających w oparciu o odrębne przepisy ma prawo zgłosić ten fakt kierownikowi tej jednostki.

§ 5. 1. Kierownicy jednostek m.st. Warszawy w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku przedstawiają, za pośrednictwem Biura Kadr i Szkoleń, Prezydentowi roczny raport o przeciwdziałaniu mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji.

2. Wzór raportu stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia.

§ 6. 1. Kierownicy jednostek m.st. Warszawy obowiązani są do zapoznania podległych pracowników z zarządzeniem.

2. Zapoznanie się z zarządzeniem pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem składając oświadczenie, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia.

3. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 2, włącza się do akt osobowych pracownika.

§ 7. Wykonanie zarządzenia powierza się Zastępcom Prezydenta, Sekretarzowi, Skarbnikowi, burmistrzom dzielnic, dyrektorom biur, Kierownikowi Urzędu Stanu Cywilnego, kierownikom jednostek organizacyjnych m.st. Warszawy oraz kierownikom jednostek sektora finansów publicznych nadzorowanych przez Prezydenta m.st. Warszawy, posiadających osobowość prawną.

§ 8. 1. Zarządzenie podlega publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej Miasta Stołecznego Warszawy.

2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**Prezydent**  
**Miasta Stołecznego Warszawy**  
**/-/ Hanna Gronkiewicz-Waltz**

**Raport o przeciwdziałaniu mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji  
w roku .....**

**A. Zestawienie zgłoszonych spraw**

Nazwa jednostki m.st. Warszawy:	
Liczba spraw zgłoszonych przez pracowników ogółem:	
w tym :	
spraw o mobbing:	
spraw o molestowanie seksualne:	
spraw o dyskryminację:	

**B. Opis zgłoszonych spraw dotyczących mobbingu:**

Lp.	Zależność służbowa pomiędzy stronami	Opis podjętych działań	Wynik postępowania
1.	<i>Np.: Pracownik(strona zgłaszająca) – przełożony (strona wskazana)</i>	<i>Ustalono, że....  Podjęto działania w kierunku...</i>	
2.			

**C. Opis zgłoszonych spraw dotyczących molestowania seksualnego:**

Lp.	Zależność służbowa pomiędzy stronami	Opis podjętych działań	Wynik postępowania
1.			
2.			

**D. Opis zgłoszonych spraw dotyczących dyskryminacji:**

Lp.	Zależność służbowa pomiędzy stronami	Opis podjętych działań	Wynik postępowania
1.			
2.			

załącznik nr 2  
do zarządzenia nr 490/2016  
Prezydenta miasta stołecznego Warszawy  
z dnia 11 kwietnia 2016 r.

.....  
imię i nazwisko pracownika

.....  
Pracodawca

### OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/am się z zarządzeniem nr 490/2016 Prezydenta miasta stołecznego Warszawy z dnia 11 kwietnia 2016 r. w sprawie wprowadzenia polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w jednostkach miasta stołecznego Warszawy i zobowiązuję się do jego przestrzegania.

Warszawa, dnia .....

.....  
podpis pracownika