

Zarządzenie Nr 09/14
Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Kostomłotach z dnia 22 sierpnia 2014r.

w sprawie wprowadzenia regulaminu równego traktowania
w GOPS Kostomłoty

Działając na podstawie § 3 ust 1, 3 UCHWAŁA NR XXX/160/12 RADY GMINY KOSTOMŁOTY z dnia 27 listopada 2012 r. w sprawie nadania Statutu Gminnemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w Kostomłotach i art. 94¹ kodeksu pracy zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się regulamin równego traktowania w GOPS Kostomłoty stanowiącą załącznik Nr 1 do niniejszego zarządzenia, której celem jest przeciwdziałanie zjawisku nierównego traktowania w miejscu pracy.

§ 2

Wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z postanowieniami niniejszego regulaminu stanowi załącznik Nr 2 do zarządzenia.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
mgr Bogusława Szopa

Regulamin równego traktowania w miejscu pracy

Kierownik zakładu szanuje i docenia różnorodność występującą w miejscu pracy, wynikającą z płci, wieku, (nie)pełnosprawności, orientacji seksualnej, rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, wyznania, bezwyznaniowości. Różnorodność ta traktowana jest jako wartość dodana naszego zakładu, świadcząca o jej potencjale. Wierzymy, że realizowanie zasad równego traktowania w miejscu pracy przekłada się zarówno na lepsze wyniki organizacji pracy, jak i lepsze relacje w niej panujące. W związku z tym ustalamy co następuje ;

§ 1

Pojęcia ogólne

1. Nierówne traktowanie w miejscu pracy oznacza gorsze traktowanie pracownika, którego rezultatem jest nieuzasadnione, niesprawiedliwe oraz krzywdzące różnicowanie w stosunku do innych pracowników zakładu.
2. Nierówne traktowanie w miejscu pracy zakazane jest na etapie: rekrutacji, ustalania warunków zatrudnienia, ustalania awansów, dostępu do szkoleń, ustalania wysokości wynagrodzeń i nagród/premii, zwolnień.
3. Nierówne traktowanie w miejscu pracy zakazane jest również w ramach bieżącego wykonywania codziennych czynności przez pracowników poszczególnych szczebli, wynikających z zadań i obowiązków przypisanych do ich stanowisk pracy.
4. Na nierówne traktowanie w miejscu pracy składają się dyskryminacja oraz mobbing.
5. Na dyskryminację w miejscu pracy składają się kolejno: dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie oraz molestowanie seksualne

§ 2

Nierówne traktowanie w miejscu pracy

1. Dyskryminacja oznacza nierówne oraz gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego: płeć, wiek, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość.
2. Dyskryminacja bezpośrednia oznacza jawne oraz wprost wyrażane nierówne oraz gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego: płeć, wiek, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość.
3. Dyskryminacja pośrednia oznacza pozornie neutralne traktowanie pracownika, którego skutkiem jest jednak niekorzystna dysproporcja albo szczególnie niekorzystna sytuacja w porównaniu do wszystkich lub znacznej liczby pracowników, wyróżniających się ze względu na: płeć, wiek, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość.
4. Molestowanie oznacza niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika oraz stworzenie wobec niego/niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej lub upokarzającej atmosfery ze względu na: wiek, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość.
5. Molestowanie seksualne oznacza niepożądane zachowanie odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności oraz stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej lub upokarzającej atmosfery. Na zachowanie te składać się mogą elementy fizyczne, werbalne oraz pozawerbalne.
6. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciw pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3

Zakaz nierównego traktowania

1. Kierownik zakładu bezwzględnie zakazuje dyskryminacji w miejscu pracy wynikającej z : płci, wieku, (nie)pełnosprawności, orientacji seksualnej, rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, wyznania, bezwyznaniowości.
2. Kierownik zakładu bezwzględnie zakazuje mobbingu w miejscu pracy.
3. Kierownik zakładu bezwzględnie zakazuje brania odwetu na osobie zgłaszającej przypadek dyskryminacji lub mobbingu.
4. Podporządkowanie się przez pracownika dyskryminacji lub mobbingowi, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się nie może powodować wobec niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.
5. Dopuszczenie się nierównego traktowania w miejscu pracy stanowi nie tylko naruszenie obowiązujących przepisów prawnych, ale i zasad oraz norm obowiązujących w zakładzie.

§ 4

Obowiązki pracowników/pracownic

1. Zakaz dyskryminacji i mobbingu dotyczy wszystkich pracowników zakładu.
2. Wszyscy zatrudnieni pracownicy odpowiedzialni są za realizację zasady równego traktowania w miejscu pracy. Na realizację zasady równego traktowania w miejscu pracy składa się:
 - 2.1. aktywne reagowanie na wszelkie przejawy dyskryminacji oraz mobbingu wśród pracowników;
 - 2.2. podejmowanie wszelkich działań mających na celu zapobieganie tego typu zjawiskom w miejscu pracy;
 - 2.3. zgłaszanie tego typu nadużyć kadrze wyższego szczebla.
3. Pracownicy odpowiedzialni są za kształtowanie relacji pracowniczych opierających się na zasadzie równego traktowania. Na realizację zasady równego traktowania składa się:
 - 3.1. aktywne reagowanie na wszelkie przejawy dyskryminacji oraz mobbingu wśród pracowników;
 - 3.2. zgłaszanie tego typu nadużyć kadrze wyższego szczebla.

§ 5

Obowiązki pracodawcy

1. Kierownik pełniący rolę pracodawcy odpowiedzialny jest za kształtowanie miejsca pracy wolnego od dyskryminacji i mobbingu.
2. Kierownik pełniący rolę pracodawcy stwarza pracownikom równe szanse na etapie: rekrutacji, ustalania warunków zatrudnienia, ustalania awansów, dostępu do szkoleń, ustalania wysokości wynagrodzeń i nagród/premii, zwolnień.
3. Kierownik pełniący rolę pracodawcy:
 - a. aktywnie reaguje na wszelkie przejawy dyskryminacji oraz mobbingu zgłaszane przez pracowników;
 - b. podejmuje wszelkie działania mające na celu zapobieganie tego typu zjawiskom w miejscu pracy;
 - c. pociąga do odpowiedzialności osoby odpowiedzialne za dyskryminację lub mobbing w miejscu pracy

§ 6

Zgłaszanie przypadków nierównego traktowania w miejscu pracy

1. Pracownik który uzna, że został nierówno traktowany może fakt ten zgłosić ustnie lub pisemnie, w formie skargi, osobie wyznaczonej przez Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kostomłotach, z jeżeli sprawa dotyczy tej osoby, bezpośrednio kierownikowi.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
3. W zależności od kategorii czynu, środki dyscyplinarne są zróżnicowane: od pisemnego upomnienia, którego kopia zostaje dołączona do akt pracownika, aż po zwolnienie dyscyplinarne.

§ 7

Uwagi końcowe

1. Niniejszy regulamin obowiązuje z dniem podania go do publicznej wiadomości pracowników zakładu.
2. Niniejszy regulamin nie wyklucza ani nie umniejsza uprawnień pracowników do dochodzenia swoich praw dotyczących zażaleń na mocy odpowiednich przepisów prawa.
3. Uzupełnieniem dla treści niniejszego regulaminu są szczegółowe przepisy Kodeksu pracy w załączeniu.

KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej

mgr Bogusława Szopa