



Zarząd Zieleni
m.st. Warszawy



Analiza regulacji prawnych

Załącznik do Planu równości płci
w Zarządzie Zieleni m.st. Warszawy

Wprowadzenie	3
Analiza rozwiązań prawnych	3
1. Prawo międzynarodowe	3
1.1. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu	3
1.2. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Konwencja CEDAW)	4
1.3. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji Horyzont Europa oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013	5
1.4. Decyzja Rady (UE) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r. ustanawiająca program szczegółowy służący realizacji programu ramowego w zakresie badań i innowacji Horyzont Europa oraz uchylająca decyzję 2013/743/UE	5
2. Prawo krajowe	6
2.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej	6
2.2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy	7
2.3. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania	11
2.4. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych	12
3. Uchwały Rady Miasta Stołecznego Warszawy i zarządzenia Prezydenta Miasta Stołecznego Warszawy	12
3.1. Uchwała nr LXVI/1800/2018 Rady Miasta Stołecznego Warszawy z dnia 10 maja 2018 r. w sprawie przyjęcia strategii rozwoju Miasta Stołecznego Warszawy do 2030 roku	13
3.2. Uchwała nr LXIII/2071/2022 Rady Miasta Stołecznego Warszawy z dnia 7 kwietnia 2022 r. w sprawie Polityki różnorodności społecznej m.st. Warszawy	13
3.3. 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	14
4. Akty wewnętrzne Zarządu Zieleni m. st. Warszawy	15
4.1. Zarządzenie nr 12/2017 Dyrektora Zarządu Zieleni m.st. Warszawy z dnia 13 stycznia 2021 r. w sprawie wprowadzenia wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Zarządzie Zieleni m.st. Warszawy	15
4.2. Zarządzenie nr 54/2019 Dyrektora m.st. Warszawy z dnia 14 czerwca 2019 r. w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Zarządu m.st. Warszawy z późn. zm.	16
4.3. Zarządzenie nr 58/2022 Dyrektora Zarządu Zieleni m.st. Warszawy z dnia 14.12.2022 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Zarządu Zieleni m.st. Warszawy z późn. zm.	19
5. Pozostałe dokumenty	19
5.1. Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym	19
5.2. Warszawska polityka miejska na rzecz społeczności LGBT+	21
6. Wnioski	22

Wprowadzenie

Dokument jest załącznikiem do Planu równości płci w Zarządzie Zieleni m.st. Warszawy i uzupełnia jego treść. Jest to analiza aktów:

- Zarządu Zieleni m.st. Warszawy,
- Urzędu m.st. Warszawy, które zawierają regulacje odnoszące się wprost do tematyki równości i niedyskryminacji,
- prawa międzynarodowego,
- prawa krajowego.

Ustawa zasadnicza (konstytucja) to akt prawny, który ma zazwyczaj najwyższą moc prawną w systemie prawnym. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej określa m.in. podstawowe ramy dla Planu równości płci. Cenne wytyczne i wskazówki znajdują się również w aktach niższego rzędu. Na potrzeby tego opracowania przeanalizowaliśmy te akty prawa krajowego, które najpełniej je regulują. Podobnie jest z aktami stanowionymi przez Urząd m.st. Warszawy.

Analiza rozwiązań prawnych

1. Prawo międzynarodowe

W kontekście poruszanych zagadnień dyskryminacji i nierównego traktowania, niezwykle istotne jest przywołanie najważniejszych aktów prawa międzynarodowego. Regulacje antydyskryminacyjne można odnaleźć chociażby w tak kluczowych dokumentach jak:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r.,
- Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r.,
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r.

W tym miejscu skupimy się jednak na aktach prawa międzynarodowego, które ściśle odnoszą się do tematyki równości i niedyskryminacji i najpełniej regulują te zagadnienia. Uwzględniliśmy przy tym akty prawne będące podstawą wymagań w zakresie planów równości płci w jednostkach publicznych, które realizują projekty dofinansowywane z programu Horyzont Europa.

1.1. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu

Konwencja nr 111 MOP została uchwalona przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy 25 czerwca 1958 r. w Genewie. Zobowiązuje państwa członkowskie do opracowania i prowadzenia polityki krajowej, która będzie zmierzać do popierania równości szans i równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu oraz wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie. Konwencja określiła, jakimi sposobami państwa członkowskie mają osiągać zamierzone cele. Państwa te miały m.in.:

- prowadzić politykę zmierzającą do wprowadzenia równych szans w zatrudnieniu,
- wydawać ustawy i popierać programy mające na celu wzmocnienie oraz pełne wdrożenie polityki równościowej,
- uchylać wszelkie przepisy prawne oraz zmieniać wszelkie postanowienia lub praktyki

administracyjne, które są sprzeczne z polityką równościową.

Konwencja jest jedną z pierwszych i ważniejszych regulacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu. Wyznacza przy tym standardy walki z nierównym traktowaniem i dyskryminacją w pracy. Już w preambule Konwencja zawiera odniesienie do równego prawa do osiągnięcia postępu materialnego i rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności oraz równych szans bez względu na takie cechy jak: rasa, wyznanie oraz płeć. Art. 1 Konwencji podaje natomiast definicję dyskryminacji. Jest to wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowanie w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, a także wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu.

1.2. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Konwencja CEDAW)

Konwencja CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) została przyjęta 18 grudnia 1979 r. przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych. W głównej mierze dotyczy sytuacji prawnej kobiet, a także potrzeby prowadzenia polityki likwidującej dyskryminację kobiet. Konwencja odwołuje się m.in. do unormowań Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, które podkreślają niedopuszczalność dyskryminacji i konieczność uznania, że wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi oraz każdy z nich ma prawo do korzystania z proklamowanych w niej praw bez względu na różnicę płci. Konwencja CEDAW to jeden z najważniejszych aktów prawa międzynarodowego z perspektywy tego opracowania. W sposób kompleksowy traktuje tematykę dyskryminacji ze względu na płeć. Przewiduje również obowiązek wprowadzenia określonych rozwiązań i standardów w zakresie przeciwdziałania nieobiektywnemu, nierównemu traktowaniu ze względu na płeć.

Zgodnie z postanowieniami tej Konwencji dyskryminacja kobiet to wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych. Państwa, które przyjęły i ratyfikowały konwencję zobowiązały się do wprowadzania regulacji zmierzających do przyspieszenia faktycznej równości kobiet i mężczyzn. Konwencja CEDAW przewiduje też obowiązek podjęcia przez państwa strony wszelkich kroków w celu wprowadzenia zmian w społecznych i kulturowych zachowaniach kobiet i mężczyzn, aby zlikwidować przesady i zwyczaje lub inne praktyki, które opierają się na stereotypach i przekonaniu o niższości lub wyższości jednej płci nad drugą. W dokumencie przyjęto możliwość zastosowania tzw. dyskryminacji pozytywnej.

Są to działania na rzecz zrównania kobiet i mężczyzn, które poprzez wprowadzanie rozwiązań tymczasowych, mają polepszyć sytuację kobiet m.in. w celu ochrony macierzyństwa.

Szczególną uwagę poświęcono tematyce związanej z równym traktowaniem w zatrudnieniu i koniecznością podjęcia wszelkich kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w tej dziedzinie. Przejawia się to m.in. w podkreśleniu konieczności przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w związku z zawarciem związku małżeńskiego i macierzyństwem np. poprzez:

- wprowadzenie zakazów zwalniania kobiet z powodu wyjścia za mąż, zajścia w ciążę lub

korzystania z urlopu macierzyńskiego,

- wprowadzenie urlopu macierzyńskiego z prawem do wynagrodzenia lub innych równoważnych świadczeń socjalnych,
- popieranie udzielania dodatkowych świadczeń społecznych, niezbędnych do umożliwienia rodzicom łączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi i udziałem w życiu publicznym,
- zapewnienie szczególnej ochrony kobietom w ciąży w razie stwierdzenia szkodliwości wykonywanych przez nie rodzajów pracy (art. 11).

Istotnym postanowieniem Konwencji jest także powołanie Komitetu do Spraw Likwidacji Dyskryminacji Kobiet. Jego podstawowym celem jest badanie stosowania przez państwa strony postanowień Konwencji i stopniowego wdrażania ich do krajowego porządku prawnego. Państwa strony zobowiązały się ponadto do przedstawienia Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych sprawozdania o podjętych przez nie krokach ustawodawczych, sądowych i administracyjnych, których celem jest wykonanie postanowień Konwencji.

1.3. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji Horyzont Europa oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013

Rozporządzenie UE nr 2021/695 wskazuje na jedną z zasad dla ustanawianego programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji Horyzont Europa. Jest to zapewnienie skutecznego propagowania równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji. Zapis ten jest podstawą bardziej szczegółowych wytycznych, które dotyczą uwzględnienia kwestii równości płci w ramach programu, w tym w decyzji Rady (UE) 2021/764 (patrz niżej).

1.4. Decyzja Rady (UE) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r. ustanawiająca program szczegółowy służący realizacji programu ramowego w zakresie badań i innowacji Horyzont Europa oraz uchylająca decyzję 2013/743/UE

Na podstawie decyzji wzmocnienie wymiaru dotyczącego płci stało się jednym z celów operacyjnych programu szczegółowego służącego realizacji programu Horyzont Europa. Wśród kwestii specjalnych przeznaczonych do ujęcia w wieloletnim planie strategicznym wymieniono również równość płci, w tym włączenie wymiaru płci do treści z zakresu badań i innowacji. Kwestie równości płci zostały uwzględnione też w każdym z opisanych w decyzji filarów i części programu Horyzont Europa.

W szczególności pojawiają się w:

- filarze II Globalne wyzwania i europejska konkurencyjność przemysłowa, w ramach którego równość płci określono jako czynnik kluczowy w osiągnięciu zrównoważonego wzrostu gospodarczego oraz niezbędny do integracji w ramach wszystkich wyzwań globalnych,

- części Rozszerzenie uczestnictwa i wzmacnianie Europejskiej Przestrzeni Badawczej, gdzie w ramach celu, który dotyczy zreformowania i usprawnienia europejskiego systemu badań naukowych i innowacji, wymieniono wspieranie i monitorowanie równości płci, a także innych postaci różnorodności w karierze naukowej i podejmowaniu decyzji, również w organach doradczych, jak i uwzględnianie wymiaru płci w treściach z zakresu badań naukowych i innowacji.

W oparciu o zapisy dwóch powyższych aktów prawnych, Komisja Europejska zobowiązała wybranych beneficjentów programu Horyzont Europa (tj. instytucje publiczne, uczelnie wyższe oraz organizacje badawcze) do opracowania i wdrożenia planów równości płci. Plany te opisane są bliżej w przewodniku Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs). Wymóg ten dotyczy beneficjentów naborów w ramach programu z terminami składania wniosków po 1 stycznia 2022 r. Jego spełnienie (w tym spełnienie wymogów szczegółowych dotyczących treści planu) musi zostać potwierdzone przez reprezentanta danej organizacji w portalu Komisji Europejskiej Funding & Tender Opportunities przed podpisaniem umowy o dofinansowanie z programu Horyzont Europa.

2. Prawo krajowe

2.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

Analiza Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej pozwala stwierdzić, że prawo do równości stanowi jedną z podstawowych zasad funkcjonowania jednostek w społeczeństwie. Jest to jednocześnie istotny postulat, który powinien przekładać się na treść przepisów stanowionych w ramach poszczególnych dziedzin prawa. Odniesienie do kwestii równości znajduje się w kilku strategicznych miejscach Konstytucji. Pojawia się już w rozdziale I, w którym ustrojodawca umieścił najważniejsze zasady dotyczące ustroju politycznego, społecznego i gospodarczego państwa. W tym rozdziale znajdują się również idee przewodnie, na których oparto istnienie państwa i jego konstrukcję. Wśród nich jest art. 6 zgodnie z którym: Rzeczpospolita Polska stwarza warunki upowszechniania i równego dostępu do dóbr kultury, będącej źródłem tożsamości narodu polskiego, jego trwania i rozwoju. Jest także art. 11, na podstawie którego Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania partii politycznych. Partie polityczne zrzeszają na zasadach dobrowolności i równości obywateli polskich w celu wpływania metodami demokratycznymi na kształtowanie polityki państwa.

W obu artykułach odnajdujemy odniesienia do kwestii równości – zarówno w dostępie do dóbr kultury stanowiących ważny aspekt w kontekście kształtowania świadomości historycznej i kulturalnej społeczeństwa, jak i w przypadku równości w tworzeniu i zrzeszaniu się w partiach politycznych. Oba artykuły, choć nie odnoszą się wprost do równości w prawie, stanowią istotne podłoże dla konstytucyjnej zasady równości wszystkich obywateli, wyrażonej w dalszej części Konstytucji.

Najistotniejsze zapisy, które dotyczą stricte prawa do równości i zakazu dyskryminacji są wymienione w rozdziale II Konstytucji RP zatytułowanym: Wolności, Prawa i Obowiązki Człowieka i Obywatela.

Zgodnie art. 32 wszyscy są równi wobec prawa i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. W art. 33 wybrzmiewa natomiast zasada, zgodnie z którą kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, a także do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego, do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności

publicznych i odznaczeń.

Równość znalazła się wśród najważniejszych praw, które przysługują każdemu człowiekowi. Jej uniwersalizm wyraża się w sformułowaniu: wszyscy są wobec prawa równi. Art. 32 wprost mówi o równości wszystkich ludzi, a także o zakazie dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny. Nie wskazuje jednak przykładowego katalogu przesłanek dyskryminujących. Zakaz ten należy więc rozumieć jako wszelkie sytuacje, które polegają na nierównym, gorszym potraktowaniu danej osoby na podstawie jej cechy, będącym wynikiem uprzedzeń i stereotypów. Skonstruowanie tak ogólnego kryterium antydyskryminacyjnego świadczy o obszernym i elastycznym traktowaniu zasady równości, w granicach w których mieści się zakaz różnicowania ze względu na jakąkolwiek cechę prawnie chronioną. Zapis ten jasno wskazuje, że prawo do równości pozostaje jednym z fundamentów, na których opierają się zasady i wartości funkcjonowania całego państwa. Prawo do równości traktowane jest zarówno jako zasada ustrojowa (konieczność równego traktowania wszystkich ludzi przez organy władzy publicznej, a także obowiązek uwzględniania zasady równości w procesie tworzenia prawa) oraz jako prawo podmiotowe pozostające w ścisłym związku z zasadą wolności i godności każdego człowieka. W art. 32 ust. 2 wyrażono wprost zakaz dyskryminacji w jakiegokolwiek sferze życia człowieka – zarówno w życiu politycznym, społecznym, jak i gospodarczym. Wynika z tego, że celem tak skonstruowanego zakazu dyskryminacji było przede wszystkim podkreślenie jednej z podstawowych zasad. Chodzi o brak przyzwolenia ze strony państwa na nierówne, gorsze, krzywdzące i nieuzasadnione traktowanie poszczególnych jednostek ze względu na niezależne od nich cechy w każdym obszarze ich funkcjonowania.

Rozwinięciem i dopełnieniem wyrażonego w art. 32 prawa do równości jest art. 33, który zapewnia równość kobiet i mężczyzn w społeczeństwie, a także jest konkretyzacją zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Art. 33 podkreśla, że przedstawiciele obu płci mają równe prawa w każdej sferze życia – rodzinnej, politycznej, społecznej oraz gospodarczej. Dopełnieniem tak szeroko pojmowanej zasady jest stwierdzenie, zgodnie z którym, kobiety i mężczyźni mają równe prawo zarówno do kształcenia, zatrudnienia i awansów, jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji, uzyskiwania godności publicznych oraz odznaczeń.

Analiza artykułów ustawy zasadniczej pozwala stwierdzić, że równość jest pojęciem kluczowym. Kształtuje fundamenty, na jakich oparte jest funkcjonowanie i kształt państwa. Jest także rozwinięciem wszelkich praw, które przysługują obywatelowi w demokratycznym społeczeństwie każdemu. Wspomniane przepisy Konstytucji stanowią wytyczne, z którymi powinny być zgodne pozostałe akty prawne obowiązujące w naszym państwie.

2.2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

Ze względu na materię prowadzonych badań, Kodeks pracy należy uznać za kluczowy akt ustawowy. Jest to zbiór przepisów, który normuje całokształt praw i obowiązków pracowników i pracodawców związanych ze stosunkiem pracy. Kodeks pracy odnosi się przy tym w wielu miejscach do zasady równego traktowania i czyni z niej jedną z podstawowych reguł funkcjonowania miejsca pracy. Rozbudowanie przepisów, które dotyczą równości w zatrudnieniu i położenie tak dużego nacisku na zwalczanie dyskryminacji w pracy, jest w dużej mierze wynikiem dostosowania systemu prawa krajowego do prawa europejskiego, w tym w szczególności do:

- Dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,
- Dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana).

Zasady równego traktowania pracowników oraz zakazu dyskryminacji zostały umieszczone wśród naczelnych zasad prawa pracy. Oznacza to, że równość stanowi jedno z kluczowych praw, na jakich oparte ma być polskie prawo pracy. Kodeks pracy wprowadza zasadę równego traktowania, zgodnie z którą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu (art. 11²). Kodeks wprowadza także zakaz dyskryminacji, który stanowi, że niedopuszczalna jest 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 (art. 11³).

Rozwinięcie zasady równości i niedyskryminacji znajdujemy w rozdziale II Kodeksu pracy, który w całości poświęcony jest równemu traktowaniu w zatrudnieniu oraz ochronie pracownika przed dyskryminacją. Art. 18^{3a} § 1 stanowi, że 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. Ustawodawca uwzględnił w przepisach obszary, w których pracownicy powinni być równo traktowani, a także wymienił przykładowe cechy, ze względu na które, najczęściej występuje nierówne traktowanie. Jest to katalog otwarty, a wyliczenie określonych kryteriów dyskryminacji ma jedynie charakter przykładowy, a nie wyczerpujący.

Kodeks pracy definiuje także możliwe formy dyskryminacji w zatrudnieniu, tj. dyskryminację bezpośrednią, dyskryminację pośrednią, molestowanie oraz molestowanie seksualne. Dyskryminacja bezpośrednia zachodzi wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn (wyliczonych przykładowo w otwartym katalogu z art. 18^{3a} § 1) jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 3). Dyskryminacja pośrednia ma miejsce wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia czy kryterium dochodzi do mniej korzystnego traktowania pracownika (lub grupy pracowników) względem pozostałych pracowników w zakresie zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia itp. (art. 18^{3a} § 4). Molestowanie jest zdefiniowane w Kodeksie pracy jako każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 18^{3a} § 5 ust. 2). Molestowaniem seksualnym (będącym zarazem dyskryminacją ze względu na płeć) jest natomiast 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 (art. 18^{3a} § 6). Co istotne, w Kodeksie pracy, w art. 18^{3a} § 5 pkt. 1 wskazuje się, że wszelkie działania

zachęcające do dyskryminacji lub ją nakazujące również stanowią jej przejaw. Może to odnosić się zarówno do komunikatu wprost zachęcającego do dyskryminacji innej osoby, jak i do tzw. cichego przyzwolenia ze strony jednostki, grupy czy pracodawcy.

W art. 18^{3b} Kodeksu pracy pojawia się także katalog innych naruszeń zasady równego traktowania. Wśród nich wymienia się w szczególności odmowę nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, bądź też pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Ustawodawca przewidział w Kodeksie pracy kompleksową ochronę pracownika przed naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3d} 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.

Zakazane zostały także działania odwetowe w przypadku skorzystania przez pracownika z uprawnień, które przysługują mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Przepis ten stosuje się także wobec pracowników, którzy udzielili wsparcia pracownikowi doświadczającemu dyskryminacji (art. 18^{3e}).

Zgodnie z kodeksem pracy pracodawca jest obowiązany 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 niepełnym wymiarze czasu pracy. Oznacza to, że przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji należy do jednego z najważniejszych obowiązków ze strony pracodawcy.

Obowiązek ten powinien być realizowany także poprzez wdrażanie wewnętrznej polityki zmierzającej do wyeliminowania wszelkich przejawów nierównego traktowania w miejscu pracy. Pracodawca musi m.in. udostępniać pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji lub zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny, właściwy sposób (art. 94¹).

Kodeks pracy zawiera również liczne postanowienia mające na celu zapewnienie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Najważniejsze rozwiązania z tego obszaru znajdują się w Dziale 8, który opisuje uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Część z tych uprawnień związana jest z ciężką, połogiem oraz karmieniem i dotyczy wyłącznie kobiet. Pozostałe jednak skierowane są do pracowników niezależnie od ich płci. Uprawnienia związane z rodzicielstwem obejmują: ochronę pracy kobiet, która sprowadza się do zakazu ich zatrudniania przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, ochronę pracy kobiet w związku z macierzyństwem oraz zapewnienie wszystkim pracownikom odpowiednich warunków dla możliwości sprawowania obowiązków rodzicielskich. Szczególnie istotne znaczenie mają w tym kontekście uprawnienia do korzystania z urlopów: macierzyńskiego (art. 180), ojcowskiego (art. 182³), rodzicielskiego (art. 182^{1a}) oraz wychowawczego (art. 186). Kodeks przewiduje, że kobiecie przysługuje określony czas urlopu macierzyńskiego w wymiarze uzależnionym od liczby dzieci narodzonych przy jednym porodzie (od 20 tygodni przy narodzinach jednego dziecka do 37 tygodni przy narodzinach piątki lub więcej dzieci). Ojciec, który wychowuje dziecko, ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni do momentu ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia (art. 182³). W art. 182^{1a} § 1 przewidziano także

możliwość uzyskania przez wszystkich pracowników urlopu rodzicielskiego, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi od 41 do 43 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Istotnym rozwiązaniem w kontekście możliwości łączenia pracy z życiem rodzinnym i opieką nad dzieckiem jest także instytucja urlopu wychowawczego. Przysługuje on każdemu pracownikowi zatrudnionemu co najmniej 6 miesięcy i ma na celu sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Urlop ten może być wykorzystany w całości lub w częściach do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia (art. 186).

W oparciu o obowiązujące przepisy wszyscy pracownicy mają również możliwość elastycznego łączenia pracy z opieką nad dzieckiem. Może się to odbywać m.in. poprzez korzystanie z takich narzędzi, jak prawo do:

- łączenia możliwości korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w wymiarze nie wyższym niż połowa wymiaru czasu pracy – wiąże się to z proporcjonalnym wydłużeniem urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1e}),
- obniżenia wymiaru etatu do minimalnie połowy jego wymiaru w okresie, w którym uprawniony pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego (art. 186⁷),
- podjęcia w trakcie urlopu wychowawczego pracy zarobkowej u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo innej działalności, a także nauki lub szkolenia, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186²).

Kodeks pracy przewiduje szereg dodatkowych uprawnień z tytułu opieki nad dzieckiem, które mają umożliwiać łączenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym. Są to m.in.:

- prawo pracownicy do przerw na karmienie dziecka piersią, które wlicza się do czasu pracy (art. 187),
- zakaz zatrudniania wszystkich pracowników, którzy opiekują się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia bez ich zgody w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym systemie czasu pracy oraz zakaz delegowania ich poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2),
- prawo do zwolnienia od pracy na 2 dni pracowników wychowujących dziecko w wieku do 14 lat z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 188),
- prawo do zasiłku opiekuńczego w przypadku potrzeby sprawowania opieki nad dzieckiem w związku z jego chorobą lub przejściowym brakiem nad nim opieki (art. 189 Kodeksu pracy), w związku z art. 32 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).
- prawo pracownika wychowującego dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, do elastycznej organizacji pracy, za którą, uważa się m.in. pracę zdalną, zmianę rozkładu czasu pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy (art. 188¹).

Kodeks pracy określa również uprawnienia w kwestii szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy:

w przypadku kobiet w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, w przypadku ojców korzystających z urlopu ojcowskiego oraz obojga rodziców w okresie urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego (art. 177, art. 186¹ i art. 186⁸ Kodeksu pracy).

Analiza przepisów Kodeksu pracy pozwala stwierdzić, że równość i niedyskryminacja to kluczowe pojęcia, które znajdują swój wyraz w zasadach prawa pracy. Ich rozwinięcie i wdrożenie w porządkach prawnych zakładów pracy to fundament funkcjonowania pracodawców w naszym kraju.

2.3. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania to jeden z ważniejszych krajowych aktów prawnych, których celem jest przeciwdziałanie naruszeniom zasady równego traktowania i zapewnienie efektywnej ochrony przed dyskryminacją. Nie ma potrzeby, aby posiłkować się przepisami przedmiotowej ustawy w kwestii zatrudnienia pracowniczego. W Kodeksie pracy nie ma luki w ochronie przed dyskryminacją czy nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, którą mogłyby wypełnić jej przepisy. Ustawa znajdzie jednak zastosowanie do takich form świadczenia pracy, które nie zostały uregulowane w Kodeksie pracy.

W art. 1 ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie. Przepisy ustawy regulują też m.in. kwestie równego traktowania i zakazu dyskryminacji w obszarze działania w związkach zawodowych, zabezpieczenia społecznego, podejmowania kształcenia zawodowego oraz praktyk zawodowych, a także warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Art. 8 zakazuje natomiast nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:

- podejmowania kształcenia zawodowego, w tym dokończenia, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych,
- warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji.

Ustawa zakazuje także zachęcania do nierównego traktowania lub nakazywania nierównego traktowania (art. 9). Zarazem podkreśla, że nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań, które służą zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem (art. 11). Zawarte w art. 3 definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, molestowania i molestowania seksualnego są tożsame z definicjami zapisanymi w Kodeksie pracy.

Na mocy ustawy każda osoba, wobec której naruszona została zasada równego traktowania, może

dochodzić odszkodowania w trybie Kodeksu postępowania cywilnego. Przy tym ustawodawca odwrócił ciężar dowodu. Wystarczy, że potencjalny poszkodowany uwiarygodni fakt naruszenia zasady równego traktowania, a ten, komu zarzucono naruszenie zasady musi wykazać, że takiego naruszenia się nie do puścił (art. 13). Prawo do odszkodowania przysługuje również w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym (art. 12).

2.4. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych

Funkcjonowanie pracowników Zarządu Zieleni m.st. Warszawy podlega ustawie o pracownikach samorządowych. Ustawa ta w żadnym miejscu nie odnosi się do kwestii równości i niedyskryminacji. Wskazuje jedynie, że do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa (art. 24 ust. 2 pkt 1). W tych przepisach natomiast zawarte są rozwiązania równościowe.

Kategoria płci pojawia się w ustawie tylko jeden raz, w kontekście obejmującym tematykę równowagi między pracą a życiem prywatnym. W przepisie, który dotyczy czasu pracy wskazuje się, że w razie, gdy wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik samorządowy jest zatrudniony, przełożony może mu wydać polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta (art. 42 ust. 2).

Zgodnie z dyspozycją art. 42 ust. 3 przepisu tego nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz bez ich zgody, do pracowników samorządowych sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do 8 lat. Warto zwrócić uwagę, że przepis art. 42 ust. 3 w zakresie w jakim dotyczy pracowników obciążonych obowiązkami opiekuńczymi sformułowany został w sposób neutralny płciowo.

Należy nadmienić, że przepisy ustawy o pracownikach samorządowych to przepisy szczególne w stosunku do przepisów kodeksu pracy. W art. 43 znajduje się odesłanie do przepisów kodeksu pracy w kwestiach nieuregulowanych w ustawie. Tym samym należy uznać, że regulacje równościowe i antydyskryminacyjne zawarte w kodeksie pracy dotyczą również pracowników samorządowych.

3. Uchwały Rady Miasta Stołecznego Warszawy i zarządzenia Prezydenta Miasta Stołecznego Warszawy

Dokumenty strategiczne zawierają uznawane zasady i wartości, a także przyjęte cele i priorytety. Zakres ujęcia tematyki, która dotyczy równego traktowania i dyskryminacji zależy od zakresu regulacji poszczególnych dokumentów. W ogólnym zarysie zagadnienia te zostały ujęte w:

- Strategii Rozwoju Miasta Stołecznego Warszawy do 2030 roku,
- Strategii rozwiązywania problemów społecznych 2030.

Dokumenty, w których jednak najpełniej uregulowane zostały zagadnienia równego traktowania oraz dyskryminacji to:

- Polityka różnorodności społecznej m.st. Warszawy,
- Polityka przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w jednostkach Miasta Stołecznego Warszawy,

Dla dopełnienia wymienionych regulacji powołano w Urzędzie m.st. Warszawy Pełnomocnika Prezydenta ds. kobiet. Została również powołana Warszawska Rada Kobiet.

3.1. Uchwała nr LXVI/1800/2018 Rady Miasta Stołecznego Warszawy z dnia 10 maja 2018 r. w sprawie przyjęcia strategii rozwoju Miasta Stołecznego Warszawy do 2030 roku

Już w dokumentach strategicznych, takich jak Strategia Rozwoju m.st. Warszawy do 2030 roku, wskazano, że potencjał różnorodności mieszkańców i mieszkanki stolicy oraz odwiedzających ją osób jest uznawany za jeden z najważniejszych czynników rozwoju miasta. Ponadto, wprost podkreślono, że: Tworzenie wspólnoty mieszkańców to budowanie więzi społecznych, czyli wzajemnych relacji i zależności poszczególnych osób. Wykształcenie postawy dbania o siebie nawzajem wymaga otwartości na drugiego człowieka i wzajemnego szacunku, niezależnie od pochodzenia, obywatelstwa, wyznania, zamożności, stanu zdrowia, wieku, płci, orientacji seksualnej i poglądów¹.

Dowodzi to jak istotną kwestią jest różnorodność. Jest ona podstawowym tematem również innego, odrębnego dokumentu – Polityki różnorodności społecznej.

3.2. Uchwała nr LXIII/2071/2022 Rady Miasta Stołecznego Warszawy z dnia 7 kwietnia 2022 r. w sprawie Polityki różnorodności społecznej m.st. Warszawy

Hasło „Różni ludzie, jedno miasto” oddaje zakres regulacji, jaki został przedstawiony w Polityce różnorodności społecznej m.st. Warszawy. Jest to dokument, w którym wyrażono wprost wartości i zasady uwzględniane w programach wykonawczych do celów operacyjnych Strategii Rozwoju m.st. Warszawy. Wskazano też, że ten dokument może być – obok osób pracujących w Urzędzie m.st. Warszawy – ważnym punktem odniesienia dla działań wszystkich struktur i instytucji miejskich.

Podkreśla się, że „Różnorodność jest nie tylko faktem społecznym, ale i cennym zasobem, potencjałem naszego miasta. (...) Podstawą zarządzania różnorodnością społeczną jest dążenie do zapewnienia wszystkim mieszkankom i mieszkańcom równych szans, czyli sprawiedliwego traktowania i włączania do społeczności. Obejmuje to niedyskryminowanie nikogo w jakikolwiek sposób oraz uważność i reagowanie na zagrożenia dyskryminacją. (...) Poszanowanie dla różnorodności i zasad równego traktowania to cel, jaki polityka stawia zarówno przed instytucjami, jak i przed nami wszystkimi – ludźmi na co dzień tworzącymi to miasto”².

W dokumencie zdefiniowane zostało pojęcie różnorodności. Wśród czynników wpływających na różnorodność w grupie cech i atrybutów demograficznych wymieniono m.in.: płeć przypisaną, tożsamość płciową, cechy płciowe i ekspresję płciową.

1 Strategia Rozwoju m.st. Warszawy, str. 20

2 Polityka różnorodności społecznej.

Wartości, na których opiera się Polityka różnorodności społecznej to:

- otwartość na drugiego człowieka – akceptacja różnic i podkreślenie, że niezależnie od skali różnic każda osoba jest tak samo ważnym członkiem społeczności,
- zrozumienie dla perspektyw innych niż własna,
- włączanie, tj. dbanie o równe szanse w dostępie do zasobów i usług, aktywne wychodzenie naprzeciw potrzebom różnych grup odbiorców,
- solidarność jako szeroko rozumiane poczucie wspólnoty i gotowość działania na rzecz innego człowieka lub dla dobra wspólnego.

Zasady zawarte w dokumencie odnoszą się do działań, które są podejmowane przez władze miasta i jego administrację wobec mieszkańców stolicy. Miasto dąży do bycia wzorem w stosowaniu standardów równego traktowania – wewnątrz własnych struktur i wobec wszystkich, którzy korzystają z jego usług i zasobów. Podkreśla się, że: „Miejskie instytucje dają dobry przykład, aktywnie dbając o kulturę pracy przyjazną różnorodności. Spełniają również najwyższe standardy w zakresie równego traktowania (m.in. w zakresie równości płac). Jeśli zachodzi taka potrzeba, reagują także na zgłoszenia naruszeń lub braków w tym obszarze. Elementem rozwoju równościowego jest rozwój kompetencji kadry urzędniczej w zakresie równego traktowania oraz systemowe działania edukacyjne obejmujące wszystkie osoby zatrudniane przez Urząd m.st. Warszawy oraz jednostki i instytucje miejskie”. Polityka różnorodności społecznej postuluje również wprowadzanie systemowych rozwiązań takich jak klauzule, regulaminy i kodeksy postępowania dotyczące niedyskryminacji i równego traktowania. Można powiedzieć, że w tym ujęciu tworzenie i wdrażanie Planu równości płci to bezpośrednia realizacja postulatów zawartych w dokumencie.

3.3. 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

Adresatami Polityki przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w jednostkach Miasta Stołecznego Warszawy (dalej: Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna) są wszystkie jednostki m.st. Warszawy. Są nimi 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. Polityka ta ma na celu aktywne przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu seksualnemu oraz dyskryminacji. Pracownicy są zobowiązani do niepodejmowania jakichkolwiek działań i zachowań o znamionach mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, a kierownicy jednostek m.st. Warszawy mają obowiązek aktywnego przeciwdziałania tym zjawiskom poprzez wdrożenie i realizację wewnętrzzakładowych procedur oraz podejmowanie działań prewencyjnych, w szczególności szkoleń pracowników.

Istotnym elementem Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej było:

- zobowiązanie każdej jednostki jako odrębnego zakładu pracy do wprowadzenia wewnętrzzakładowej procedury, w oparciu o którą pracownicy mogą zgłaszać zaistnienie nieprawidłowości w tym obszarze,

- wprowadzenie zasad postępowania w przypadku, gdy przedmiotowe nieprawidłowości dotyczą najwyższej kadry kierowniczej.

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

Pracownik, który uznał, że został poddany dyskryminacji ma prawo zgłosić ten fakt Sekretarzowi Miasta, a w przypadku pracownika jednostki organizacyjnej m.st. Warszawy oraz jednostki sektora finansów publicznych nadzorowanych przez Prezydenta m.st. Warszawy – do kierownika tej jednostki.

Obowiązująca na podstawie Zarządzenia Prezydenta m.st. Warszawy nr 1833/2021 procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji precyzuje ścieżkę zgłaszania nieprawidłowości w przypadku pracowników Urzędu m.st. Warszawy. Również kierownicy jednostek m.st. Warszawy zostali zobowiązani do wprowadzenia procedur w swoich podmiotach. W Zarządzie Zieleni m.st. Warszawy Zarządzeniem Nr 12/2017 Dyrektora Zarządu Zieleni m. st. Warszawy z dnia 13 stycznia 2017 r. została wprowadzona wewnętrzna procedura przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Zarządzie Zieleni m.st. Warszawy

Kierownicy jednostek m.st. Warszawy w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku przedstawiają Prezydentowi, za pośrednictwem Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi, roczny raport o przeciwdziałaniu mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji (§ 5 Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej). Takie rozwiązanie daje możliwość bieżącego monitorowania problematyki mobbingu i dyskryminacji oraz adekwatnego reagowania na obserwowane trendy.

4. Akty wewnętrzne Zarządu Zieleni m. st. Warszawy

4.1. Zarządzenie nr 12/2017 Dyrektora Zarządu Zieleni m.st. Warszawy z dnia 13 stycznia 2017 r. w sprawie wprowadzenia wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Zarządzie Zieleni m.st. Warszawy

Procedura przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Zarządzie Zieleni m. st. Warszawy określa od strony praktycznej, metody przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i molestowaniu seksualnemu oraz tryb postępowania w przypadku ich wystąpienia. Wprowadza także podstawowe definicje takich pojęć, jak mobbing i molestowanie seksualne. Przyjęte w procedurze definicje odzwierciedlają w pełni definicje przedstawione w Kodeksie pracy.

W zarządzeniu zostało sformułowane działania pracodawcy jakie ma podjąć w celu przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu. Pracodawca został zobowiązany m. in. do przeszkolenia pracowników z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu oraz powołania zespołu ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub molestowania seksualnego.

Pracownik zgłasza mobbing Dyrektorowi ZZW w formie pisemnej. Postępowanie w sprawach o mobbing prowadzone jest przez Dyrektora Zarządu Zieleni m.st. Warszawy oraz Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub molestowania seksualnego. Każda ze stron postępowania może wnosić o indywidualne

spotkanie z mediatorem na każdym etapie postępowania.

4.2 Zarządzenie nr 54/2019 Dyrektora m.st. Warszawy z dnia 14 czerwca 2019 r. w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Zarządu m.st. Warszawy z późn. zm.

Regulamin pracy zawiera podstawowe zasady wykonywania pracy. To tutaj znajdują się postanowienia dotyczące kwestii równego traktowania i niedyskryminacji, jakie obowiązują w Zarządzie Zieleni m.st. Warszawy. W Regulaminie pracy znalazło się odzwierciedlenie wszystkich regulacji zawartych w Kodeksie pracy oraz tych dotyczących równego traktowania i niedyskryminacji.

Podkreślić trzeba, że dokument ten mógłby zawierać w tych obszarach odesłanie do Kodeksu Pracy. Tak się jednak nie stało. Decyzja o pełnym ich odzwierciedleniu w Regulaminie pracy świadczy o priorytetach pracodawcy.

Podstawową zasadą wpisaną na stałe do Regulaminu pracy jest obowiązek przestrzegania zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (§ 5). Temu zagadnieniu został poświęcony rozdział III Regulaminu pracy.

Pierwsze postanowienie tego rozdziału stanowi, że jakkolwiek 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, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest niedopuszczalna (§ 16). Pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przez równe traktowanie w zatrudnieniu rozumie się brak dyskryminacji w jakikolwiek sposób, bezpośredni lub pośredni, w szczególności z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (§ 17).

Dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy pracownik (z jednej lub kilku przyczyn określonych wyżej) był, jest lub nawet mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (§ 18). Dyskryminacja pośrednia istnieje wówczas, 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 wymienionych w § 16, 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 (§ 19 ust. 1).

Przejawem dyskryminowania jest także:

- działanie, które polega na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika

- i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, tj. molestowanie (§ 19 ust. 2).

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 jest to stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne). 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 (§ 20).

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 16, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie są naruszane przez działania (proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika), które polegają na:

- niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych wyżej (§ 16), jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem stawianym pracownikowi,
- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracownika bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w § 16,
- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 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 ze względu na wiek.

Nie naruszają zasad równego traktowania w zatrudnieniu również działania podejmowane przez określony czas i zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 16, przez zmniejszanie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie (§ 22). Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje przy tym 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. 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 (§ 23).

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. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień, które przysługują mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownik. Nie może zwłaszcza stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Postanowienie to stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W Regulaminie pracy poruszona została również kwestia mobbingu. Stosowanie mobbingu jest zakazane. Pracodawca jest obowiązany jednocześnie przeciwdziałać mobbingowi (§ 25).

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołują u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Działania i zachowania cechujące mobbing (tj. polegające na nękaniu i zastraszaniu) z natury rzeczy mogą być różnorodne. W szczególności cechy mobbingu posiadają powtarzające się wielokrotnie oddziaływania zaburzające:

- możliwości komunikowania się (np. stałe przerywanie wypowiedzi, reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem, ciągłe krytykowanie, ustne groźby i pogrożki, poniżające i upokarzające gesty i spojrzenia),
- stosunki społeczne (np. unikanie przez przełożonego rozmów z pracownikiem, uniemożliwianie odezwania się, traktowanie jak powietrze),
- społeczny odbiór osoby (np. rozsiewanie plotek, ośmieszanie, sugerowanie choroby psychicznej, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą, zaloty lub słowne propozycje seksualne),
- jakość sytuacji życiowej i zawodowej (np. nieprzydzielanie pracownikowi żadnych zadań do wykonania, odbieranie zadań danych wcześniej do wykonania, zlecenie wykonywania prac niepotrzebnych, zarzucanie wciąż nowymi zadaniami, dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje w celu zdyskredytowania),
- zdrowie pracownika (np. zmuszanie do wykonywania prac szkodzących zdrowiu, groźenie przemocą fizyczną, działania o podtekście seksualnym).

Regulamin pracy zobowiązuje wszystkich pracowników do zgłaszania bezpośrednio przełożonemu bądź – z pominięciem drogi służbowej – pracodawcy wszelkich zaobserwowanych przypadków, które mogą świadczyć o występowaniu mobbingu (§ 27).

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. 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. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, w terminie nie przekraczającym 1 miesiąca od wystąpienia okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (§ 28).

Regulamin pracy zawiera postanowienia, które kreują środowisko pracy, jakie pracodawca pragnie dla pracowników, tj. wolnego od niepożądanych zjawisk takich jak mobbing, nierówne traktowanie, dyskryminacja oraz molestowanie seksualne. Priorytety pracodawcy w tym dokumencie zostały w pełni oddane.

4.3 Zarządzenie nr 58/2022 Dyrektora Zarządu Zieleni m.st. Warszawy z dnia 14.12.2022 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Zarządu Zieleni m.st. Warszawy z późn. zm.

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w proporcjonalnej wysokości.

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie wtedy, gdy przepisy tak stanowią.

Pracownik, który wykazuje inicjatywę w pracy, sumiennie wykonuje swoje obowiązki, może zostać przeniesiony na wyższe stanowisko (awans wewnętrzny). Awansowanie pracownika na wyższe stanowisko, w tym stanowisko kierownicze, może nastąpić w wyniku pozytywnej oceny dotychczasowej pracy i predyspozycji pracownika, który spełnia ponadto wymogi na dane stanowisko.

5. Pozostałe dokumenty

5.1. Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym

Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym (dalej: Karta równości) została opracowana i jest zalecana przez Radę Gmin i Regionów Europy. Została podpisana przez Prezydenta m.st. Warszawy 1 października 2021 r. w oparciu o upoważnienie zawarte w uchwale nr XLVII/1451/2021 Rady Miasta Stołecznego Warszawy z 15 kwietnia 2021 r. w sprawie podjęcia współpracy ze społecznościami lokalnymi i regionalnymi Państw-Sygnatariuszy Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn z Życiu Lokalnym.

Karta równości obowiązuje europejskie samorządy lokalne i regionalne do użycia ich kompetencji w celu osiągnięcia większej równości kobiet i mężczyzn w swojej społeczności. Aby wprowadzać te zobowiązania, każdy sygnatariusz zobowiązuje się, że najdalej w ciągu dwóch lat od podpisania Karty opracuje, przyjmie i wdroży Równościowy plan działania, który określa priorytety, działania i środki na to przeznaczone.

Warszawa jako sygnatariusz Karty równości uznaje za podstawę swoich działań następujące zasady:

- 1) równość kobiet i mężczyzn stanowi fundamentalne prawo,

- 2) obowiązek uwzględniania kwestii równości kobiet i mężczyzn, różnorodnych form dyskryminacji i nierównego traktowania,
- 3) zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym to warunek demokratycznego społeczeństwa,
- 4) podstawą osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn jest eliminacja stereotypów opartych na płci,
- 5) konieczne jest promowanie równości kobiet i mężczyzn, a kwestie płci muszą być włączane do wszystkich działań samorządów lokalnych i regionalnych,
- 6) koniecznymi narzędziami do promowania równości kobiet i mężczyzn są właściwie opracowane plany działania i programy.

Karta równości bardzo szczegółowo opisuje zobowiązania sygnatariuszy w kolejnych obszarach równościowego oddziaływania na społeczność lokalną. Obszary te uwzględniają oddziaływanie w zakresie:

- 1) demokratycznej odpowiedzialności, tj. zapewnienia pełnego włączenia, reprezentacji i zaangażowania kobiet z różnych środowisk i grup wiekowych do wszystkich sfer politycznych i decyzyjnych (Część III art. 1),
- 2) reprezentacji politycznej, tj. wspierania równych praw kobiet i mężczyzn w zakresie reprezentacji politycznej (Część III art. 2),
- 3) udziału w życiu politycznym i działaniach obywatelskich,
- 4) przeciwdziałania stereotypom (Część III art. 6), w tym zapewnienia zgodności własnej i wewnętrznej komunikacji z zasadą zwalczania uprzedzeń i praktyk opartych na idei wyższości lub niższości jednej płci oraz pomagania pracownikom w zidentyfikowaniu
- 5) i eliminowaniu stereotypowego podejścia i zachowania a także w ustaleniu właściwych standardów,
- 6) dobrej administracji i konsultacji, m.in. poprzez uwzględnianie specyficznych potrzeb kobiet i mężczyzn w dostępie do informacji oraz prawie do wypowiedzi.

Z perspektywy kształtowania równości w relacjach pracowniczych największe znaczenie ma zawarty w Karcie równości opis obowiązków jednostki samorządu jako pracodawcy. Do wymogów stawianych pracodawcy należy uznanie przez niego prawa do równości kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach zatrudnienia, łącznie z organizacją i warunkami pracy oraz uznanie prawa do łączenia życia zawodowego, społecznego i rodzinnego oraz prawa do godności i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Pracodawca powinien także zobowiązać się do podjęcia wszystkich uzasadnionych środków, włączając działania wspierające w ramach swoich kompetencji prawnych, w celu wspierania powyższych praw (art. 11).

W Karcie równości wymienia się następujące środki realizacji wskazanych powyżej zadań:

- (a) sprawdzenie polityki i procedur, które odnoszą się do zatrudnienia w organizacji, opracowanie i stosowanie Równościowego planu działania w kwestiach związanych z zatrudnieniem, w celu zniesienia nierówności w określonym czasie, z uwzględnieniem m.in. następujących zagadnień:
 - równa płaca, w tym równą płacę za pracę tej samej jakości,

- działania na rzecz kontroli płac, wynagrodzeń, systemu płac i emerytur,
 - środki zapewniające awans zawodowy i możliwości rozwoju kariery,
 - środki zapewniające zrównoważony udział kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach,
 - w szczególności odnoszące się do nieproporcjonalności na wyższym szczeblu zarządzania,
 - środki zwalczające segregację opartą na płci i zachęcanie pracowników do wykonywania zawodów przypisanych tradycyjnie drugiej płci,
 - środki zapewniające uczciwą rekrutację,
 - środki zapewniające odpowiednie zdrowe i bezpieczne warunki pracy,
 - procedury zapewniające konsultację z pracownikami i ich związkami zawodowymi, zapewniające zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w organach konsultacyjnych i negocjacyjnych,
- (b) sprzeciwienie się prześladowaniom na tle płci w miejscu pracy poprzez jasne określenie, że takie zachowanie jest nie do zaakceptowania, wspieranie ofiar, wprowadzanie i stosowanie transparentnej polityki by walczyć z tego typu zachowaniami oraz podnoszenie świadomości w tej kwestii,
- (c) odpowiedni dobór kadr na wszystkich poziomach organizacji, który odzwierciedla społeczną, gospodarczą i kulturową różnorodność lokalnej społeczności,
- wspieranie godzenia życia zawodowego, społecznego i rodzinnego poprzez:
- wprowadzenie polityki, która umożliwi tam, gdzie to stosowne, dostosowanie czasu pracy i organizacji pracy do potrzeb pracowników, tak aby mogli oni opiekować się dziećmi i innymi osobami,
 - zachęcanie mężczyzn do skorzystania z ich prawa do opieki nad dziećmi i innymi osobami.

Z treści dokumentu wynika obowiązek przygotowania i wdrożenia Równościowego planu działania w sprawach związanych z zatrudnieniem. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez uwzględnienie wskazanych zagadnień w Planie równości płci.

5.2. Warszawska polityka miejska na rzecz społeczności LGBT+

Deklaracja Warszawska polityka miejska na rzecz społeczności LGBT+ (dalej: Deklaracja LGBT+) to dokument stworzony w bezpośredniej współpracy z organizacjami działającymi na rzecz LGBT+. Deklarację podpisał Prezydenta m.st. Warszawy 18 lutego 2019 r. Ma ona charakter uroczystego, politycznego zobowiązania wobec warszawskiej społeczności LGBT+ i jest obietnicą realizacji konkretnych działań przez Urząd m.st. Warszawy.

Treść Warszawskiej Deklaracji LGBT+ odnosi się do zagadnień: bezpieczeństwa osób LGBT+, wprowadzenia w szkołach edukacji antydyskryminacyjnej i seksualnej, wsparcia dla działań w kulturze i sporcie, które mogą być realizowane przez lub kierowane do społeczności LGBT+, pracy i administracji. Obszary bezpieczeństwa, edukacji oraz kultury i sportu są wyraźnie nakierowane na działania w przestrzeni miejskiej. Pewne przełożenie na sposób działania urzędu jako zakładu pracy mogą natomiast mieć deklaracje dotyczące obszarów pracy i administracji. W obszarze pracy Prezydent zadeklarował współpracę z pracodawcami przyjaznymi dla osób LGBT+. Zadeklarował również podpisanie i wdrożenie w urzędzie Karty różnorodności – europejskiej inicjatywy na rzecz promocji i rozpowszechniania polityki równego traktowania oraz zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, zakładającej przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, zapewnienie równości w zakresie wynagrodzenia, dostępu do pracy, awansów i szkoleń oraz prowadzenia wśród pracowników promocji i edukacji w zakresie różnorodności. Karta różnorodności została podpisana 17 maja 2022 r. i pozostaje w pełnej spójności z założeniami Polityki różnorodności społecznej oraz Planem równości płci.

6. Wnioski

Z analizy danych zastanych wynika, że:

- 1) na poziomie wewnętrznym istnieją regulacje, które dotyczą równego traktowania w zatrudnieniu – zostały one sformułowane w sposób neutralny dla płci,
- 2) na poziomie wewnętrznym istnieją regulacje, które dotyczą zwalczania zjawisk niepożądanych takich jak mobbing, molestowanie seksualne i dyskryminacja.

Dyrektor

Zarządu Zieleni m. st. Warszawy

/-/ Monika Gołębiowska-Kozakiewicz