



PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA

§ 1 Zasady Ogólne

1. Procedura antydyskryminacyjna określa zasady przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji (w tym molestowaniu seksualnym i mobbingowi) w Polskim Związku Przeciągania Liny, zwanym dalej PZPL.

2. Celem wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej jest wspieranie działań przeciwdziałających dyskryminacji oraz ochrona pracowników przed wystąpieniem dyskryminacji w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz w przypadkach wystąpienia tych zjawisk.

§ 2 Definicja używanych pojęć

Ilekcroć jest mowa o:

1) Procedurze antydyskryminacyjnej – rozumie się przez to zespół zasad określających procedurę przeciwdziałania przejawom dyskryminacji oraz postępowanie w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń;

2) Dyskryminacji – rozumie się przez to nierówne traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, 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 albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej;

3) Mobbingiem w pracy będą zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika.

4) Molestowaniem seksualnym mogą być różnorodne zachowania jak: niestosowne żarty z seksualnym podtekstem, insynuacje, dotykanie, nieprzyzwoite komentarze, szantaż emocjonalny,

5) Komisji Antydyskryminacyjnej, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to organ powoływany przez Zarząd do rozpatrywania skarg na dyskryminację oraz przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji w strukturach PZPL na zasadach określonych w niniejszej regulacji;



6) Koordynator ds. Antydyskryminacji – rozumie się przez to osobę powołaną przez Zarząd PZPL do przyjmowania skarg na dyskryminację oraz do przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji w strukturach PZPL na zasadach określonych w niniejszej regulacji;

7) Strukturze PZPL – rozumie się przez to Polski Związek Przeciągania Liny z siedzibą w Warszawie, reprezentowany przez Zarząd;

8) Pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w PZPL na podstawie stosunku pracy bez względu na podstawę zatrudnienia (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór) bądź realizującą prace na rzecz PZPL na podstawie umowy cywilno-prawnej;

§ 3 Podmioty powołane do przeciwdziałania dyskryminacji

W celu przeciwdziałania dyskryminacji i jej skutkom, Zarząd PZPL powołuje Komisję Antydyskryminacyjną oraz Koordynatora ds. Antydyskryminacji.

§ 4 Komisja Antydyskryminacyjna

1. Rozpatrywanie spraw przez Komisję Antydyskryminacyjną, zwaną dalej „Komisją”, odbywa się z zachowaniem zasad:

- 1) bezzwłoczności;
- 2) poufności;
- 3) bezstronności.

2. Komisja składa się z Przewodniczącego oraz od trzech do pięciu członków powoływanych na czteroletnią kadencję. Do obsługi Komisji Prezes PZPL wyznacza pracownika biurowego PZPL współpracującego ze Specjalistą ds. Równouprawnienia oraz Koordynatorem ds. Antydyskryminacji

3. Członków Komisji powołuje i odwołuje Zarząd PZPL, wskazując przewodniczącego Komisji.

4. Przewodniczącym Komisji jest Koordynator ds. Antydyskryminacji.

5. Członkostwo w Komisji wygasa:

- 1) z upływem kadencji;
- 2) w wyniku rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy;
- 3) w przypadku odwołania przez Zarząd;
- 4) w przypadku śmierci członka Komisji.

6. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w szczególności w przypadku:

- 1) złożenia przez członka Komisji rezygnacji z pełnionej funkcji;



- 2) choroby członka Komisji lub długotrwałego wyjazdu albo innej nieobecności uniemożliwiającej realizację zadań członka Komisji;
- 3) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego bądź prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej.

7. Członkowie Komisji powinni posiadać wiedzę i orientację w zakresie prawa pracy, w tym problematyki przeciwdziałania dyskryminacji, a także być przeszkoleni przez Inspektora Ochrony Danych Osobowych w zakresie znajomości przepisów i procedur dotyczących ochrony danych osobowych. Przed rozpoczęciem działań w Komisji Członkowie muszą odbyć szkolenie z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji w związku sportowym.

8. Komisja uchwała szczegółowy regulamin swojego działania, który podlega zatwierdzeniu przez Zarząd PZPL.

§ 5 Koordynator ds. Antydyskryminacji

1. Koordynatora ds. Antydyskryminacji, zwanego dalej „Koordynatorem”, powołuje i odwołuje Zarząd, określając jego zadania.
2. Do zadań Koordynatora należy w szczególności:
 - 1) przyjmowanie i badanie skarg na dyskryminację;
 - 2) zbieranie danych na temat przejawów dyskryminacji;
 - 3) zbieranie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji.

§ 6 Postępowanie wstępne

1. Każda osoba, która czuje się poddana działaniom dyskryminacyjnym może zgłosić skargę. Skarga zgłaszana jest w formie pisemnej Koordynatorowi.
2. Koordynator wstępnie bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po zbadaniu sprawy Koordynator podejmuje dalsze działania:
 - 1) po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia dyskryminacji Koordynator jako Przewodniczący Komisji, niezwłocznie wszczyna postępowania, o których mowa w § 6;
 - 2) jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia dyskryminacji Przewodniczący Komisji może:
 - a) przekazać sprawę Przewodniczącemu Sądowi Dyscyplinarnemu w celu polubownego rozstrzygnięcia sporu,
 - b) skierować zgłaszającego, za jego zgodą, do właściwego działu PZPL, który może służyć pomocą w rozwiązaniu problemu,
 - c) uznać zgłoszenie za niezasadne.
3. Do zgłoszenia skargi uprawnieni są pracownicy PZPL, jak również osoby spoza związku. Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu.



4. Do złożenia skargi konieczne jest spełnienie łącznie dwóch warunków: osoba wobec której złożono skargę ma status pracownika PZPL, trenera, sędziego, instruktora, zawodnika zaś zdarzenia opisane w skardze miały miejsce na terenie siedziby PZPL lub były funkcjonalnie związane z jego działalnością.

5. Skarga powinna być złożona przed upływem roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem skargi.

§ 7 Czynności podejmowane przez Komisję Antydyskryminacyjną

1. Przewodniczący Komisji wyznacza minimum dwuosobowy skład powołany do wyjaśnienia sprawy. Wyznaczony skład wydaje opinię w imieniu całej Komisji.

2. Decyzją przewodniczącego Komisji do wybranych prac składu powołanego do wyjaśnienia sprawy mogą być dopuszczeni z głosem doradczym: ekspert z dziedziny psychologii, ekspert z dziedziny prawa, lub inna osoba, której eksperckie kompetencje mogą być przydatne przy rozpatrywaniu sprawy.

3. Informacja na temat wszczęcia postępowania jest przekazywana osobie obwinionej.

4. W ramach postępowania wyjaśniającego skład powołany do wyjaśnienia sprawy wzywa i wysłuchuje osobę obwinioną oraz może zadawać jej pytania. Skład powołany do wyjaśnienia sprawy może także wzywać i wysłuchać inne osoby mające informacje o sprawie, zadawać im pytania oraz zapoznawać się z niezbędnymi dokumentami.

5. Postępowanie wyjaśniające składu powołanego do wyjaśnienia sprawy powinno zakończyć się w ciągu dwóch miesięcy.

6. Na każdym etapie postępowania skład powołany do wyjaśnienia sprawy może przekazać sprawę do postępowania mediacyjnego.

7. Celem postępowania jest wydanie opinii o tym, czy miała miejsce dyskryminacja.

8. Komisja wydaje swoją opinię, w której wskazuje, czy zaistniałe działania lub zaniechania mają charakter dyskryminujący. Może także rekomendować działania naprawcze, takie jak np.: przeniesienie pracownika, zmiana trenera, instruktora, wsparcie psychologiczne, obowiązkowy udział w szkoleniach/warsztatach antydyskryminacyjnych, itp. lub przekazanie sprawy do rzecznika dyscyplinarnego bądź dyscyplinarne zwolnienie z pracy.

9. W uzasadnionych przypadkach skład powołany do wyjaśnienia sprawy może rekomendować wszczęcie postępowania.

§ 8 Zakończenie postępowania przed Komisją Antydyskryminacyjną

1. Opinia Komisji, zawierająca pisemne uzasadnienie przyjętego stanowiska, przekazywana jest do Zarządu oraz do wiadomości osoby inicjującej postępowanie i osoby, przeciwko której toczyło się postępowanie.

2. W przypadku, gdy Komisja uzna w swojej opinii, że opisane w skardze działania lub zaniechania mają charakter dyskryminujący lub mobbingu Zarząd może podjąć decyzję o wymierzeniu kary dyscyplinarnej lub skierowaniu sprawy do komisji dyscyplinarnej. Decyzja Zarządu przekazywana jest także do wiadomości osoby inicjującej postępowanie.



3. Komisja może również rekomendować wdrożenie środków naprawczych, w szczególności takich jak :

- 1) kierowanie sprawcy dyskryminacji na obowiązkowe szkolenie z przeciwdziałania dyskryminacji;
- 2) rekomendacja przeszkolenia z przeciwdziałania dyskryminacji wskazanych pracowników;
- 3) przeniesienie pracownika (pokrzywdzonego lub sprawcy) na inne stanowisko lub do innej jednostki;
- 4) dokonanie zmiany w szczególności: zmiana grup zajęciowych, zmiana egzaminatora, możliwość powtórzenia egzaminu, zwolnienie z pracy.

§ 9 Konsekwencje wydania opinii o zaistnieniu dyskryminacji

W przypadku wydania opinii stwierdzającej, że doszło do dyskryminacji:

- 1) poszkodowany może wnosić o zmianę grupy zajęciowej lub zmianę egzaminatora. Koordynator ds. Antydyskryminacji przekazuje wniosek Zarządowi. W miarę możliwości technicznych i organizacyjnych Zarząd przychyli się do złożonego wniosku.
- 2) poszkodowany może wnosić do Zarządu o zmianę sposobu zarządzania lub zmianę miejsca pracy, tak by uniknąć kontaktu ze sprawcą dyskryminacji. Zarząd w miarę możliwości organizacyjnych przychyli się do złożonego wniosku.
- 3) W przypadku zaistnienia znamion mobbingu (opisyanych w art. 218§1a kodeksu karnego) lub molestowania (wypełniającego znamiona czynu opisanego w art.199 kodeksu karnego), Koordynator ds. Antydyskryminacji, jest zobowiązany do pouczenia ofiary tego czynu o możliwości zawiadomienia prokuratury o popełnionym czynie zabronionym, jak również do udzielenia pomocy w tym zakresie łącznie z przekazaniem do prokuratury zebranej w sprawie dokumentacji.