

ZARZĄDZENIE NR 49/2019

Rektora Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu
z dnia 29 października 2019 r.

w sprawie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Akademii Wychowania Fizycznego
im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu

Działając w oparciu o treść art. 18^{3a}, art. 94³ §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.) i § 49 ust. 1 Statutu Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu z dnia 16 kwietnia 2019 r., mając na względzie wypracowane w środowisku akademickim standardy działań prorównościowych, przy uwzględnieniu zobowiązań wynikających z przyjęcia przez Akademię Europejskiej Karty Naukowca, **zarządza się**, co następuje:

§ 1

Zasady ogólne

1. Wszelka dyskryminacja i mobbing w miejscu pracy są zabronione.
2. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami społeczności Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu, w tym między przełożonymi i podwładnymi, oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej.
3. Kierownicy jednostek organizacyjnych i bezpośredni przełożeni pracowników przeciwdziałają zachowaniom mającym cechy dyskryminacji i mobbingu oraz reagują na ich przejawy.
4. Bezpodstawne pomawianie o dyskryminację i mobbing jest zabronione i może być również przedmiotem postępowania uregulowanego niniejszym zarządzeniem.
5. W celu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi oraz ich skutkom, w Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu powołuje się Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, na czele z jej Przewodniczącym, pełniącym obowiązki Pełnomocnika ds. równego traktowania, ujęte treścią niniejszego zarządzenia.

§ 2

Definicje używanych pojęć

Użyte w zarządzeniu określenia oznaczają:

- 1) Akademia – Akademia Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu;
- 2) Komisja – Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi;
- 3) pracownik – pracownik w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, jak również osoba fizyczna świadcząca na rzecz Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu usługi na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia

- lub innej umowy o świadczenie usług, zawartej przez tę osobę z Akademią Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko;
- 4) mobbing – zgodnie z treścią art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, mobbing oznacza 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, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
 - 5) dyskryminacja - zgodnie z treścią art. 11³ Kodeksu pracy, może być bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
 - 6) jednostka organizacyjna – jednostka organizacyjna Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu w rozumieniu § 13 Statutu Akademii;
 - 7) przełożony – osoba wykonująca zadania określone § 3 załącznika numer 1 oraz § 2 załącznika numer 3 do Regulaminu organizacyjnego Akademii, wprowadzonego Zarządzeniem nr 31/2019 Rektora Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu z dnia 29 lipca 2019 r.

§ 3

Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi

1. Rozpatrywanie spraw przez Komisję, odbywa się z zachowaniem zasad:
 - 1) bezzwłoczności;
 - 2) poufności;
 - 3) bezstronności.
2. Komisja liczy od 4 do 7 członków spośród pracowników Akademii cieszących się nieposzlakowaną opinią.
3. Członków Komisji powołuje i odwołuje Rektor, wskazując Przewodniczącego Komisji, który pełni funkcję Pełnomocnika ds. równego traktowania.
4. Członkostwo w Komisji wygasa:
 - 1) w wyniku rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy;
 - 2) w przypadku odwołania przez Rektora;
 - 3) w wyniku zaistnienia innych okoliczności uniemożliwiających wykonywanie obowiązków na rzecz Komisji.
5. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w szczególności w przypadku:
 - 1) złożenia przez członka Komisji rezygnacji z pełnionej funkcji;
 - 2) nieobecności uniemożliwiającej realizację zadań członka Komisji;

- 3) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego bądź prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej.
6. Członkowie Komisji powinni posiadać wiedzę i doświadczenie w zakresie prawa pracy, w tym problematyki dyskryminacji i mobbingu, oraz ich przeciwdziałania, a także być przeszkoleni przez Inspektora Ochrony Danych w zakresie znajomości przepisów i procedur dotyczących ochrony danych.
7. Kierownik każdej jednostki organizacyjnej obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.
8. Komisja może uchwalić szczegółowy regulamin swojego działania, który podlega zatwierdzeniu przez Rektora.
9. Osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszonej dyskryminacji lub mobbingu zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku, a także nie mogą kopiować ani rozpowszechniać dokumentów dotyczących sprawy.
10. W przypadku, gdy przeciwko osobie będącej członkiem Komisji zostanie wszczęte postępowanie karne, karnoskarbowe bądź w sprawie dyskryminacji lub mobbingu, przed jakimkolwiek organem, ma ona obowiązek niezwłocznie poinformować o tym Przewodniczącego Komisji i powstrzymać się od prac w Komisji do czasu zakończenia postępowania.

§ 4

Obowiązki Przewodniczącego Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi

1. Przyjmowanie i badanie zgłoszeń oraz podejmowanie działań, o których mowa w § 5.
2. Zbieranie danych na temat przejawów dyskryminacji i mobbingu.
3. Zbieranie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi.
4. Podejmowanie inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi, w tym w zakresie upowszechnienia wiedzy na temat dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy.
5. Do dnia 31 stycznia każdego roku Przewodniczący Komisji przekazuje Rektorowi raport dotyczący problematyki dyskryminacji i mobbingu w Akademii w roku poprzednim, wraz z wnioskami co do możliwych działań Akademii w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi i zapobiegania konfliktom w pracy.

§ 5

Postępowanie wstępne

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany dyskryminacji lub mobbingowi jest uprawniony do zgłoszenia tego w formie pisemnej do Przewodniczącego Komisji.

2. Zgłoszenie dotyczące dyskryminacji i mobbingowi powinno zawierać w szczególności przedstawienie stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy lub sprawców dyskryminacji lub mobbingu. Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu.
3. Przewodniczący wstępnie bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą.
4. Po zbadaniu sprawy Przewodniczący podejmuje dalsze działania:
 - 1) po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu Przewodniczący niezwłocznie wszczyna postępowanie, o którym mowa w § 6 ust. 1;
 - 2) jeśli przedstawione w zawiadomieniu okoliczności nie wyczerpują wszystkich znamion dyskryminacji lub mobbingu Przewodniczący może uznać zgłoszenie za nieuzasadnione.

§ 6

Postępowanie Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi

1. W ciągu 14 dni od wpłynięcia sprawy Przewodniczący Komisji wyznacza trzyosobowy Skład Opiniujący Komisji, którego zadaniem jest ustalenie stanu faktycznego i ocena, czy uprawdopodobnione zostało podejrzenie dyskryminacji lub mobbingu.
2. Do Składu Opiniującego Komisji nie może być powołany członek Komisji, który jest stroną prowadzonego postępowania albo pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku faktycznym lub prawnym, że wynik sprawy mógłby mieć wpływ na jego prawa i obowiązki.
3. Skład Opiniujący Komisji obraduje na posiedzeniach. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
4. W obradach Składu Opiniującego Komisji może brać udział prawnik.
5. Skład Opiniujący Komisji jest upoważniony do:
 - 1) wglądu w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy;
 - 2) wysłuchania dokonującego zgłoszenia oraz obwinionego o dyskryminację lub mobbing;
 - 3) wezwania i wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadkowie zdarzeń;
 - 4) przeprowadzenia innych działań, które miałyby istotne znaczenie w postępowaniu wyjaśniającym.
6. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Skład Opiniujący Komisji podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia i przygotowuje pisemną opinię w tej sprawie wraz z uzasadnieniem.

§ 7

Zamknięcie postępowania przez Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi

W ciągu 14 dni od zakończenia postępowania Przewodniczący Komisji przekazuje opinię Składu Opiniującego Komisji wraz z uzasadnieniem Rektorowi, dokonującemu zgłoszenia, domniemanemu sprawcy oraz jego przełożonym.

§ 8

Postanowienia końcowe

1. Procedurę postępowania w sprawach dotyczących dyskryminacji i mobbingu, ujętą schematycznie, określa załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.
2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR

prof. AWF dr hab. Dariusz Wieleński

Załącznik nr 1
do Zarządzenia nr 49/2019
Rektora AWF w Poznaniu
z dnia 29 października 2019 r.

