



Dyrektor Lubelskiego Centrum Ekonomiczno – Administracyjnego Oświaty

Procedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty

Rozdział 1

Przepisy ogólne

§ 1

Wprowadzam procedurę antydyskryminacyjną i antymobbingową w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty.

§ 2

Celem procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej jest przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji i mobbingu w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty oraz uregulowanie trybu postępowania w przypadku zgłoszenia dyskryminacji lub mobbingu.

§ 3

Skorzystanie z niniejszej procedury nie pozbawia możliwości wystąpienia z roszczeniem do sądu w żadnym zakresie i na każdym etapie.

§ 4

Ilekróć jest mowa o:

- 1) dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej) - należy przez to rozumieć dyskryminację określoną w art. 18^{3a} Kodeksu pracy;
- 3) mobbingu - należy przez to rozumieć mobbing określony w art. 94³ Kodeksu pracy;
- 4) molestowaniu – należy przez to rozumieć molestowanie określone w art. 18^{3a} § 5 pkt 2 Kodeksu pracy;
- 5) molestowaniu seksualnym – należy przez to rozumieć molestowanie seksualne określone w art. 18^{3a} § 6 Kodeksu pracy;
- 6) osobie zatrudnionej – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty na podstawie umowy o pracę, jak również osoby, które łączą z Centrum inne formy współpracy: staż, praktyka zawodowa, wolontariat lub umowa cywilnoprawna;
- 7) Pełnomocniku - rozumie się przez to Pełnomocnika Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi;

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 139/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 24 listopada 2023 roku w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 1 z 7
---------------	---	--------------

- 8) Komisji – rozumie się przez to Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty;
- 9) Pracodawcy – rozumie się przez to Lubelskie Centrum Ekonomiczno-Administracyjne Oświaty reprezentowane przez Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty;
- 10) Dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty, który jest kierownikiem Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty;
- 11) Centrum – rozumie się przez to Lubelskie Centrum Ekonomiczno-Administracyjne Oświaty;
- 12) zgłoszeniu - rozumie się przez to zgłoszenie podejrzenia dyskryminacji lub mobbingu lub molestowania dokonane przez osobę, która doświadczyła działań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu lub molestowania albo była świadkiem takich działań.

Rozdział 2 Obowiązki Centrum § 5

Relacje pomiędzy pracodawcą i osobami zatrudnionymi oraz pomiędzy osobami reprezentującymi Centrum, a osobami korzystającymi z usług świadczonych przez Centrum oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.

§ 6

1. Przy zatrudnianiu, awansowaniu, kierowaniu na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowaniu wynagrodzenia pracowników, należy kierować się obiektywną oceną wyników w pracy tych pracowników, ich umiejętnościami i kompetencjami oraz doświadczeniem zawodowym.
2. W procesie kształtowania pozycji zawodowej osoby zatrudnionej w Centrum, nie mogą mieć żadnego znaczenia, w szczególności jej płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkowa, przekonania polityczne, orientacja seksualna.

§ 7

Centrum prowadzi działania mające na celu podniesienie świadomości osób zatrudnionych w Centrum na temat zjawiska dyskryminacji, mobbingu i molestowania poprzez:

- 1) powołanie w drodze odrębnego zarządzenia Pełnomocnika realizującego zadania określone w niniejszej procedurze;
- 2) system oceny pracowników zapewniający możliwość odwołania się od dokonanej oceny okresowej;
- 3) przeprowadzanie, w miarę możliwości, szkoleń w zakresie problematyki występowania i zwalczania zjawiska dyskryminacji, mobbingu i molestowania;

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 139/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 24 listopada 2023 roku w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 2 z 7
---------------	---	--------------

- 4) informowanie o przepisach antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz aktywne promowanie równych szans dla osób zatrudnionych w Centrum;
- 5) przeprowadzanie raz na pół roku analiz i ocen skuteczności wprowadzonych rozwiązań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz w razie potrzeby podejmowanie działań usprawniających.

§ 8

Pełnomocnik ma obowiązek, we współpracy z Referatem ds. kadrowych:

- 1) wdrożyć i realizować zadania określone w niniejszej procedurze;
- 2) sporządzać roczne sprawozdania z realizacji procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej oraz przekazywać je do 31 marca roku następnego Dyrektorowi;
- 3) organizować, w miarę możliwości, szkolenia z zakresu problematyki występowania i przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji, mobbingu i molestowania.

§ 9

Zabrania się nieuzasadnionego wykorzystywania stanowiska w relacji przełożony – pracownik.

Rozdział 3

Obowiązki pracowników

§ 10

Osoby zatrudnione w Centrum zobowiązane są między innymi do:

- 1) niedyskryminowania oraz powstrzymywania się od zachowań o charakterze mobbingu i molestowania wobec swoich współpracowników i osób korzystających z usług Centrum oraz do kierowania się zasadą poszanowania godności w tych relacjach;
- 2) reagowania w sposób przewidziany w procedurze i w innych przepisach prawa na zauważone przejawy dyskryminacji, mobbingu i molestowania mające miejsce w Centrum;
- 3) niestwarzania sytuacji zachęcającej do dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

Rozdział 4

Postępowanie w sprawach o dyskryminację, mobbing lub molestowanie

§ 11

1. Każda osoba zatrudniona w Centrum, która uważa, że doświadczyła jakiegokolwiek formy dyskryminacji (dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej), mobbingu czy molestowania (molestowania seksualnego) uprawniona jest do zgłoszenia tego faktu Pełnomocnikowi w formie pisemnej. Wzór formularza stanowi załącznik nr 1 do procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty.
2. Zgłoszenie dyskryminacji lub mobbingu lub molestowania powinno zawierać w szczególności:

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 139/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 24 listopada 2023 roku w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 3 z 7
---------------	---	--------------

- 1) imię, nazwisko i stanowisko służbowe osoby zgłaszającej, która doświadczyła lub była świadkiem działań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu lub molestowania;
 - 2) imię, nazwisko i stanowisko służbowe osoby, wobec której stosowana jest dyskryminacja lub mobbing lub molestowanie;
 - 3) imię, nazwisko i stanowisko służbowe osoby, która zdaniem zgłaszającego dopuściła się działań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu lub molestowania;
 - 4) Wskazanie relacji służbowej występującej między wymienionymi w pkt 2 i 3;
 - 5) opis zachowań, które wskazują na stosowanie dyskryminacji lub mobbingu lub molestowania;
 - 6) czas trwania i miejsce wystąpienia zdarzeń, których dotyczy zgłoszenie;
 - 7) opis dotychczasowych działań podjętych przez osobę zgłaszającą lub osobę, wobec której stosowana jest dyskryminacja lub mobbing lub molestowanie, w celu eliminacji doświadczonych zachowań noszących znamiona dyskryminacji lub mobbingu lub molestowania.
 - 8) wskazanie skutków doświadczonych zachowań noszących znamiona dyskryminacji lub mobbingu lub molestowania;
 - 9) wskazanie, w miarę możliwości dowodów potwierdzających, że przedstawione przez zgłaszającego działania lub zachowania rzeczywiście miały miejsce oraz świadków;
 - 10) wskazanie pracownika Centrum na członka Komisji, zajmującej się rozpatrzeniem niniejszego wniosku;
 - 11) datę zgłoszenia oraz czytelny podpis zgłaszającego.
3. Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 1 składane jest w formie pisemnej w zamkniętej kopercie adresowanej do Pełnomocnika.
4. Wszystkie zgłoszenia rejestrowane są przez Pełnomocnika.
5. Z chwilą złożenia zgłoszenia, informacje zawarte w tym zgłoszeniu mają charakter poufny i mogą być ujawniane wyłącznie osobom biorącym udział w postępowaniu.
6. W przypadku, gdy złożone zgłoszenie nie zawiera wszystkich danych, za wyjątkiem informacji wskazanej w ust. 2 pkt 10, Pełnomocnik wzywa osobę składającą zgłoszenie do ich uzupełnienia w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania informując, że nieuzupełnienie braków we wskazanym terminie spowoduje pozostawienie zgłoszenia bez rozpatrzenia.
7. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane w ramach niniejszej procedury, ale stanowią podstawę do podjęcia przez Pełnomocnika działań prewencyjnych, w tym czynności sprawdzających lub wyjaśniających w celu ewentualnego ujawnienia się osoby piszącej anonim lub ustalenia, że zdarzenie opisane w anonimie nie miało charakteru dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

§ 12

1. Dyrektor, każdorazowo w terminie nie dłuższym niż 14 dni od złożenia zgłoszenia powołuje Komisję, której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie zgłoszenia, ustalenie czy zgłoszenie jest

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 139/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 24 listopada 2023 roku w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 4 z 7
---------------	---	--------------

zasadne i czy wystąpiło lub występuje zjawisko mobbingu lub dyskryminacji lub molestowania. Wzór powołania Komisji stanowi załącznik nr 2 do Procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty,

2. W skład Komisji wchodzi, co najmniej trzy osoby:

1) Pełnomocnik, który jest przewodniczącym Komisji;

2) Kierownik Referatu ds. kadrowych lub osoba go zastępująca, który jest sekretarzem Komisji, odpowiedzialnym za sporządzanie i przechowywanie dokumentacji w sprawach objętych niniejszą procedurą.

3) pracownik wskazany przez osobę składającą zgłoszenie, a w przypadku niewskazania takiej osoby lub gdy wskazany pracownik nie wyraził zgody na udział w Komisji – jeden z przedstawicieli pracowników Centrum.

3. Dyrektor może powołać w skład Komisji również inne osoby, których udział - szczególnie z uwagi na wykształcenie lub posiadane uprawnienia i kwalifikacje – uzna za wskazany.

4. Komisja, w razie potrzeby, może zasięgnąć opinii prawnej radcy prawnego Centrum.

5. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie dyskryminacji lub mobbingu lub molestowania, ani osoba wskazana w zgłoszeniu, jako sprawca zachowań o charakterze mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

6. Członek Komisji obowiązany jest przed przystąpieniem do pracy złożyć oświadczenie o zachowaniu poufności postępowania. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 3 do procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty.

7. Oświadczenie przechowuje się w aktach sprawy.

§ 13

1. Komisja rozpoczyna postępowanie bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia powołania.

2. Postępowanie przed Komisją prowadzone jest z poszanowaniem praw i ze szczególną dbałością o ochronę dóbr osobistych uczestników postępowania.

3. Komisja decyduje o zakończeniu postępowania bez rozstrzygnięcia merytorycznego jeżeli:

1) pracownik nie uzupełnił braków zgłoszenia, pomimo powiadomienia go o ich istnieniu, w terminie wskazanym przez Pełnomocnika;

2) ustał stosunek pracy bądź inna forma współpracy którejkolwiek ze stron postępowania albo podjęto czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy bądź zakończenia współpracy;

3) w tej sprawie toczy się lub toczyło postępowanie sądowe.

4. Strony postępowania mają możliwość złożenia pełnych wyjaśnień przed Komisją oraz możliwość zapoznania się ze złożoną w sprawie dokumentacją.

5. Po wysłuchaniu wyjaśnień osoby zgłaszającej, osoby której zarzucane są zachowania o charakterze dyskryminacji lub mobbingu lub molestowania oraz osób wskazanych przez

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 139/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 24 listopada 2023 roku w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 5 z 7
---------------	---	--------------

strony, a także po zapoznaniu się z pozostałymi dowodami, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów.

6. W przypadku braku zwykłej większości głosów decyduje głos Przewodniczącego.

§ 14

1. Z prac Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania. Wzór protokołu stanowi załącznik nr 4 do procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty.

2. Protokół zawiera w szczególności:

- 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania;
- 2) uzasadnione stanowisko Komisji w przedmiocie zgłoszenia, w tym uzasadnienie niepodjęcia decyzji w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w § 13 ust. 3;
- 3) zdanie odrębne członka Komisji, jeżeli zostało złożone;
- 4) proponowane środki zaradcze i dyscyplinujące w stosunku do osoby, która dopuściła się zachowań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu lub molestowania.

3. W przypadku odmowy złożenia podpisu przez którąkolwiek ze stron postępowania, fakt ten Komisja odnotowuje w protokole.

4. Niezwłocznie po zakończeniu postępowania Pełnomocnik przekazuje protokół Dyrektorowi.

§ 15

1. Dyrektor po otrzymaniu od Pełnomocnika protokołu z przeprowadzonego postępowania podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu.

2. W stosunku do osób zatrudnionych, wobec których stwierdzono, że dopuściły się dyskryminacji lub mobbingu lub molestowania, Dyrektor podejmuje działania dyscyplinujące, które mogą stanowić w szczególności:

- 1) kary porządkowe udzielane na podstawie Kodeksu pracy;
- 2) przeniesienie na inne stanowisko pracy w Centrum;
- 3) rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy.

3. W stosunku do osób, które łączy z Centrum inna forma współpracy, włączając w to odbywany staż, praktykę zawodową lub wolontariat, Dyrektor może zastosować środki przewidziane w przepisach prawnych, włącznie z rozwiązaniem przedmiotowej współpracy.

4. Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają również osoby zatrudnione, które w sposób celowy i zamierzony pomawiają o dyskryminację lub mobbing lub molestowanie.

5. Dyrektor stosując działania dyscyplinujące kieruje się zasadą proporcjonalności wobec zaistniałego naruszenia przepisów niniejszej procedury i innych zasad prawa.

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 139/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 24 listopada 2023 roku w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 6 z 7
---------------	---	--------------

§ 16

Pełnomocnik przedstawia Dyrektorowi do dnia 31 marca każdego roku pisemne sprawozdanie ze swojej działalności.

§ 17

Oświadczenie o zapoznaniu pracownika z treścią procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Centrum należy przekazać do Referatu ds. kadrowych celem włączenia do akt osobowych. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 5 do procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty.

Uzgodniono:
z przedstawicielami pracowników
Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 139/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 24 listopada 2023 roku w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 7 z 7
---------------	---	--------------