

Procedura antydyskryminacyjna obowiązująca w Zespole Szkół nr 12 w Lublinie

§ 1 **Przepisy ogólne**

1. Procedura antydyskryminacyjna została opracowana na podstawie art. 11², 11³, 18^{3a} – 18^{3e}, 55, 94, 94¹ Kodeksu pracy (*tekst jedn. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.*)
2. Celem procedury antydyskryminacyjnej jest przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji w Zespole Szkół nr 12 w Lublinie oraz uregulowanie trybu postępowania w przypadku zgłoszenia dyskryminacji.
3. Skorzystanie z niniejszej procedury nie pozbawia możliwości wystąpienia z roszczeniem do sądu w żadnym zakresie i na każdym etapie.
4. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:
 - a) dyskryminacji bezpośredniej – rozumie się przez to sytuację, w której osoba w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż była, jest lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
 - b) dyskryminacji pośredniej – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, 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;
 - c) Komisji – rozumie się przez to Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji Zespołu Szkół nr 12 w Lublinie;

- d) molestowaniu – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie w stosunku do osoby w szczególności ze względu na jej płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- e) molestowaniu seksualnym – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby lub odnoszące się do jej płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności przez stworzenie wobec osoby zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne;
- f) nierównym traktowaniu – rozumie się przez to gorsze traktowanie osoby lub grupy osób w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną, będące jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem wynikającym z przeciwstawienia się zachowaniom dyskryminującym oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie ich;
- g) osobie zatrudnionej – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Zespole Szkół nr 12 w Lublinie na podstawie umowy o pracę, z wyboru lub powołania, jak również osoby, które łączą z Zespołem Szkół inne formy współpracy: staż, praktyka zawodowa, wolontariat lub umowa cywilnoprawna;
- h) Pracodawcy – rozumie się przez to Zespół Szkół nr 12 w Lublinie reprezentowany przez Dyrektora;
- i) Dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora Zespołu Szkół nr 12 w Lublinie;
- j) Zespole Szkół – rozumie się przez to Zespół Szkół nr 12 w Lublinie;
- k) zgłoszeniu - rozumie się przez to zgłoszenie podejrzenia dyskryminacji lub molestowania dokonane przez osobę, która doświadczyła działań o charakterze dyskryminacji, molestowania lub była świadkiem takich działań.

§ 2

Obowiązki Zespołu Szkół

1. Relacje pomiędzy pracodawcą i osobami zatrudnionymi oraz pomiędzy osobami reprezentującymi Zespół Szkół, a osobami korzystającymi z usług świadczonych przez Zespół Szkół oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.
2. Szczególną uwagę należy zwrócić aby:
 - a) przy zatrudnianiu, awansowaniu, kierowaniu na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowaniu wynagrodzenia pracowników kierować się obiektywną oceną wyników w pracy tych pracowników, ich umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego.
 - b) na proces kształtowania pozycji zawodowej osoby zatrudnionej w Zespole Szkół nie miały wpływu takie elementy, jak: płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkowa, przekonania polityczne, orientacja seksualna.
3. Zespół Szkół prowadzi działania mające na celu podniesienie świadomości osób zatrudnionych w Zespole Szkół na temat zjawiska dyskryminacji i molestowania poprzez:
 - a) system oceny pracowników zapewniający możliwość odwołania się od dokonanej oceny okresowej;
 - b) przeprowadzanie, w miarę możliwości, szkoleń w zakresie problematyki występowania i zwalczania zjawiska dyskryminacji i molestowania;
 - c) informowanie o przepisach antydyskryminacyjnych oraz aktywne promowanie równych szans dla osób zatrudnionych w Zespole Szkół;
 - d) przeprowadzanie okresowych analiz i ocen skuteczności wprowadzonych rozwiązań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz w razie potrzeby podejmowanie działań usprawniających.
4. Zabrania się nieuzasadnionego wykorzystywania stanowiska w relacji przełożony – pracownik.

§ 3

Obowiązki pracowników

1. Osoby zatrudnione w Zespole Szkół zobowiązane są między innymi do:
 - a) niedyskryminowania oraz powstrzymywania się od zachowań o charakterze molestowania wobec swoich współpracowników i osób korzystających z usług świadczonych przez Zespół Szkół oraz do kierowania się zasadą poszanowania godności w tych relacjach;
 - b) reagowania w sposób przewidziany w procedurze i w innych przepisach prawa na zauważone przejawy dyskryminacji i molestowania mające miejsce w Zespole Szkół;
 - c) niestwarzania sytuacji zachęcającej do dyskryminacji lub molestowania.

§ 4

Postępowanie w sprawach o dyskryminację

1. Zasady postępowania:
 - a) Każda osoba zatrudniona w Zespole Szkół, która uważa, że doświadczyła jakiegokolwiek formy dyskryminacji (dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej), czy molestowania (molestowania seksualnego) uprawniona jest do zgłoszenia tego faktu Dyrektorowi w formie pisemnej.
 - b) Zgłoszenie dyskryminacji lub molestowania powinno zawierać w szczególności:
 - imię i nazwisko osoby zgłaszającej, która doświadczyła lub była świadkiem działań o charakterze dyskryminacji lub molestowania;
 - imię i nazwisko osoby lub osób, które zdaniem zgłaszającego są sprawcami działań o charakterze dyskryminacji lub molestowania;
 - opis zachowań noszących w opinii zgłaszającego znamiona dyskryminacji lub molestowania;
 - czas i miejsce wystąpienia zdarzeń, których dotyczy zgłoszenie;
 - wskazanie, w miarę możliwości dowodów potwierdzających, że przedstawione przez zgłaszającego działania lub zachowania rzeczywiście miały miejsce oraz świadków;
 - relacje służbowe pomiędzy osobą składającą zgłoszenie, a osobą dopuszczającą się zakazanych zachowań

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 27/2022 r. Dyrektora Zespołu Szkół nr 12 w Lublinie z dnia 30 grudnia 2022 r. w sprawie wprowadzenia Procedury antydyskryminacyjnej w Zespole Szkół nr 12 w Lublinie.

- skutki doświadczonych zachowań;
 - datę zgłoszenia oraz czytelny podpis zgłaszającego.
2. Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 1a składane jest w formie pisemnej w zamkniętej kopercie adresowanej do Dyrektora.
 3. Wszystkie zgłoszenia rejestrowane są przez Dyrektora.
 4. Z chwilą złożenia zgłoszenia, informacje zawarte w tym zgłoszeniu mają charakter poufny i mogą być ujawniane wyłącznie osobom biorącym udział w postępowaniu.
 5. W przypadku, gdy złożone zgłoszenie nie zawiera wszystkich danych Dyrektor 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.
 6. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane w ramach niniejszej procedury, ale stanowią podstawę do podjęcia przez Dyrektora 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 lub molestowania.

§ 5

Powołanie Komisji

1. Dyrektor każdorazowo w terminie nie dłuższym niż 14 dni od złożenia zgłoszenia powołuje zarządzeniem Komisję, której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie zgłoszenia, ustalenie czy zgłoszenie jest zasadne i czy wystąpiło lub występuje zjawisko dyskryminacji.
2. W skład Komisji wchodzi trzy osoby spośród których:
 - 1) dwie reprezentują Dyrektora, który jest przewodniczącym Komisji,
 - 2) jedna jest przedstawicielem pracowników Zespołu Szkół nr 12 w Lublinie.
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. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie dyskryminacji lub molestowania, osoba wskazana w zgłoszeniu, jako sprawca zachowań o charakterze dyskryminacji, ani osoba co do której istnieje uzasadnione przypuszczenie co do stronniczości w sprawie.

5. Członek Komisji obowiązany jest przed przystąpieniem do prac złożyć oświadczenie o zachowaniu poufności postępowania.
6. Oświadczenie przechowuje się w aktach sprawy.

§ 6

Działanie Komisji

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:
 - a) pracownik nie uzupełnił braków zgłoszenia, pomimo powiadomienia go o ich istnieniu, w terminie wskazanym przez Dyrektora;
 - b) ustał stosunek pracy bądź inna forma współpracy którejkolwiek ze stron postępowania albo podjęto czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy bądź zakończenia współpracy;
 - c) 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 oraz osób wskazanych przez 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.
7. Z prac Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
8. Protokół zawiera w szczególności:
 - a) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania;

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 27/2022 r. Dyrektora Zespołu Szkół nr 12 w Lublinie z dnia 30 grudnia 2022 r. w sprawie wprowadzenia Procedury antydyskryminacyjnej w Zespole Szkół nr 12 w Lublinie.

- b) uzasadnione stanowisko Komisji w przedmiocie zgłoszenia, w tym uzasadnienie niepodjęcia decyzji w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w § 6 ust. 3;
 - c) zdanie odrębne członka Komisji, jeżeli zostało złożone;
 - d) proponowane środki zaradcze i dyscyplinujące w stosunku do osoby, która dopuściła się zachowań o charakterze dyskryminacji lub molestowania.
2. W przypadku odmowy złożenia podpisu przez którąkolwiek ze stron postępowania, fakt ten Komisja odnotowuje w protokole.

§ 7

Działania Dyrektora jako pracodawcy

1. Dyrektor po otrzymaniu 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 molestowania, Dyrektor podejmuje działania dyscyplinujące, które mogą stanowić w szczególności:
 - a) kary porządkowe udzielane na podstawie Kodeksu pracy;
 - b) przeniesienie na inne stanowisko pracy w Zespole Szkół;
 - c) rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy.
3. W stosunku do osób, które łączy z Zespołem Szkół 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, lobbing lub molestowanie.
5. Dyrektor stosując działania dyscyplinujące kieruje się zasadą proporcjonalności wobec zaistniałego naruszenia przepisów niniejszego zarządzenia i innych zasad prawa.

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 27/2022 r. Dyrektora Zespołu Szkół nr 12 w Lublinie z dnia 30 grudnia 2022 r. w sprawie wprowadzenia Procedury antydyskryminacyjnej w Zespole Szkół nr 12 w Lublinie.

§ 8.

Postanowienia końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszą procedurą ostateczną decyzję podejmuje Dyrektor Zespołu Szkół nr 12 w Lublinie.
2. Treść procedury może ulec zmianie w zależności od zaistniałej sytuacji.
3. Niniejsza procedura wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2023 r.