

# PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI, MOBBINGOWI I MOLESTOWANIU ORAZ INNYM NIEPOŻĄDANYM ZACHOWANIOM W POLSKIM ZWIĄZKU UNIHOKEJA

## ROZDZIAŁ PIERWSZY

### Definicje i cele

#### § 1

Pojęciom używanym w niniejszej Procedurze nadaje się następujące znaczenie:

**kodeks pracy** - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.);

**zachowania niepożądane** - każde wrogie działanie lub zachowanie, świadome lub nieświadome, mające negatywne oddziaływanie na pojedynczych zawodników/zawodniczek lub grupy zawodników, np. wypowiedzi, w tym dowcipy zawierające przekazy antysemickie, rasistowskie lub homofoniczne, złośliwości oraz dokuczliwe i obraźliwe wyzwiska itd.;

**mobbing** - wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie ze strony pracodawcy, zawodników trenera, sędziego, lub grupy pracowników, skierowane wobec pracownika, zawodnika lub grupy zawodników polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u pracownika, zawodnika zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, zawodnika izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu lub strach pracownika, zawodnika. Za mobbing uznawane będą również zachowania dyskryminacji tj. noszące cechy opisane powyżej w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, wyniki sportowe, umiejętności gry w unihokeja, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.

**dyskryminacja** - każde nierówne traktowanie osoby w sytuacji porównywalnej z inną osobą, gdzie motywem nierównego traktowania jest w szczególności jedna lub kilka z wymienionych cech: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznawana religia, orientacja seksualna; dyskryminacją ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się działania bezpośrednie lub pośrednie;

**molestowanie seksualne** - niepożądane zachowania ze strony przełożonego, trenera lub innego zawodnika o podtekście seksualnym, w tym żądania lub prośby o przysługi seksualne lub inne zachowania o podtekście seksualnym, wyrażane słownie lub niewerbalnie, w szczególności, gdy odrzucenie takiego zachowania przez zawodnika, do którego te zachowania są kierowane, wpływa lub może mieć wpływ na decyzje dotyczące możliwości gry w zespole, powołania do Kadry Narodowej; za molestowanie seksualne uważane są również opisane powyżej niepożądane zachowania o podtekście seksualnym, naruszające zasady dobrych obyczajów lub stwarzające warunki zastraszania, wrogości lub poniżenia;

**osoba zainteresowana** - każda osoba, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu lub molestowania seksualnego i każda osoba mobbowana lub molestowana seksualnie (ofiara mobbingu lub molestowania seksualnego);

**rzecznik dyscyplinarny** - osoba pierwszego kontaktu dla zainteresowanego, której zadaniem jest monitorowanie, zapobieganie oraz rozpatrywanie na etapie mediacyjnym procesu przeciwdziałania

mobbingowi i dyskryminacji oraz rozpatrywanie spraw spornych na tle zjawisk mobbingu lub dyskryminacji w Polskim Związku Unihokeja;

**mediacja** - działania podejmowane przez rzecznika dyscyplinarnego, podczas których wskazuje on osobom zainteresowanym możliwe sposoby wyjścia z konfliktu i rozwiązania problemu;

**społeczność unihokejowa** – zawodnicy, zawodniczki, trenerzy, instruktorzy, sędziowie, działacze.

**zgłoszenie** - zgłoszenie zaistnienia przypadku mobbingu lub molestowania seksualnego dokonane przez trenera/zawodnika, w tym ofiarę lub świadka mobbingu lub molestowania seksualnego, zgodnie z procedurą;

## **Cel i zakres działania Procedury**

### § 2

1. Celem wprowadzenia procedury przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu oraz innym niepożądanym zachowaniom, zwanej dalej „Procedurą”, jest określenie zasad przeciwdziałania tym zjawiskom, a także określenie trybu postępowania w przypadku podejrzenia ich wystąpienia wśród społeczności unihokejowej.
2. Procedura obejmuje reguły przeciwdziałania i reagowania na zachowania niepożądane, występujące zarówno w miejscu szkolenia, jak i we wszelkich innych miejscach związanych działaniami klubu czy kadry narodowej.
3. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami społeczności unihokejowej w Polsce, w tym między prowadzącymi zajęcia dydaktyczne a zawodnikami i zawodniczkami, oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej.

### § 3

1. Ochrona przed dyskryminacją, mobbingiem i molestowaniem seksualnym oraz innymi niepożądanymi zachowaniami obejmuje całą społeczność unihokejową, a więc wszystkich zawodników i zawodniczki, trenerów i instruktorów, sędziów, a także pracowników firm zewnętrznych świadczących usługi dla Polskiego Związku Unihokeja, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.

### § 4

1. Mobbing, dyskryminacja i molestowanie, w tym molestowanie seksualne, oraz zachęcanie jak również tolerowanie i przyzwolenie do takich zachowań w miejscu zajęć sportowych/zawodów/zgrupowań kadr narodowych są surowo zabronione pod sankcją wszczęcia postępowania zmierzającego do poniesienia odpowiedzialności określonej w niniejszej Procedurze.
2. Pomawianie o mobbing, dyskryminację, molestowanie seksualne czy inne niepożądane zachowania, jest surowo zabronione, pod sankcją wszczęcia postępowania zmierzającego do poniesienia odpowiedzialności określonej w niniejszej Procedurze.
3. Nieakceptowane i niedopuszczalne są zachowania stanowiące jakąkolwiek formę zastraszania lub naruszenia godności członka społeczności unihokejowej, nawet jeżeli ich sprawca lub podejrzany o ich popełnienie twierdzi, że jego zachowanie było niezamierzone.

### § 5

1. Wszystkie osoby pracujące z młodzieżą (trenerzy, instruktorzy, sędziowie) zobowiązani są traktować zawodników i zawodniczki z godnością i szacunkiem, w tym dbać o to, aby ich słowa lub zachowania nie naruszały dóbr i praw zawodników i zawodniczek ani innych osób

2. Zawodnicy i zawodniczki obowiązani są traktować się wzajemnie z godnością i szacunkiem, dbać aby ich słowa lub zachowania nie naruszały dóbr i praw innych osób.

## ROZDZIAŁ DRUGI

### Dyskryminacja

#### § 6

Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 pkt 3 Procedury są również:

1. Działania polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania zawodników i zawodniczek
2. Zachowania niepożądane, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności zawodników i zawodniczek stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery w miejscu pełnienia zajęć/meczów/zgrupowań kadr narodowych.

#### § 7

1. Dyskryminacja może przyjąć postać bezpośredniej lub pośredniej.
2. Dyskryminacja bezpośrednia występuje wówczas, gdy zawodnik/zawodniczka z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 2 pkt 3 Procedury jest traktowany mniej korzystnie niż inni zawodnicy w porównywalnej sytuacji, 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.
3. Dyskryminacja pośrednia występuje wówczas, gdy formalnie wszyscy zawodnicy są traktowani jednakowo, ale po wnikliwym przyjrzeniu się okazuje się, że między zawodnikami lub grupami zawodników występują spore dysproporcje.
4. Formą dyskryminacji jest również działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania zawodników lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.

## ROZDZIAŁ TRZECI

### Mobbing

#### § 8

1. Mobbing to działania określone w § 2 pkt 2 Procedury dokonywane w sposób uporczywy i długotrwały.
2. Uporczywość i długotrwałość, o których mowa w ust. 1, oznacza, że podejmowane działania lub zachowania mają charakter wielokrotny, powtarzający się, systematyczny.
3. Znamiona mobbingu noszą występujące samodzielnie lub łącznie działania, które:
  - a) ograniczają lub utrudniają możliwości wypowiedzania się, np. stałe przerywanie wypowiedzi;
  - b) stanowią agresję słowną, np. krzyk, obrażanie, zastraszanie, stosowanie obelg, poniżanie;
  - c) są atakami odnoszącymi się do sfery naukowej lub prywatnej, np. ośmieszanie, szydzenie, fałszywe ocenianie zaangażowania w naukę, niesłuszne podważanie jakości wykonywania obowiązków;
  - d) stanowią agresję wyrażoną w sposób niewerbalny, np. poniżające i prowokujące gesty;
  - e) są przejawem odbierania lub kwestionowania kompetencji decyzyjnych, np. nieuzasadnione odbieranie zadań, niekonstruktywna krytyka,
  - f) prowadzą do wykonywania działań sprzecznych ze sobą, nieadekwatnych do posiadanych kompetencji, naruszających godność;
  - g) utrudniają lub odbierają dostęp do środków i materiałów potrzebnych do wykonywania obowiązków;

- h) stanowią izolowanie, nieuzasadnione utrudnianie kontaktu z innymi zawodnikami, wykluczenie z grupy, blokowanie lub aranżowanie braku możliwości rozmów z trenerami czy instruktorami
- i) są przejawem dążenia do nieuzasadnionego wyeliminowania z grupy zawodników.

#### §9

Mobbingu nie stanowią uzasadnione, racjonalne i konstruktywne informacje, w tym uwagi krytyczne, na temat działań lub zachowań zawodnika lub uzasadnione instrukcje przekazane zawodnikowi w trakcie jego zajęć i meczów.

### ROZDZIAŁ CZWARTY Molestowanie seksualne

#### §10

Molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności poprzez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Za molestowanie seksualne uznaje się także m.in. komentarze odnoszące się do zachowania, ruchów, wyglądu, budowy ciała zawodników i zawodniczek czy pokazywanie innym, umieszczanie lub wystawianie na widok publiczny zdjęć przedstawiających kobiety lub mężczyzn jako obiekty seksualne.

### ROZDZIAŁ PIĄTY Zachowania niepożądane

#### §11

1. Zachowania niepożądane, o których mowa w § 2 pkt 1 Procedury, naruszają zasady dobrych obyczajów, jak również zakłócają lub uniemożliwiają naukę oraz wykonywanie obowiązków służbowych.
2. Zachowanie można zakwalifikować jako niepożądane, jeżeli brak było zgody na dane zachowanie i wyrażono wobec takiego zachowania sprzeciw.
3. Do zachowań niepożądanych należą w szczególności:
  - a) dyskryminacja;
  - b) mobbing;
  - c) molestowanie, w tym molestowanie seksualne;
  - d) naruszanie godności osobistej;
  - e) utrudnianie komunikacji;
  - f) agresja fizyczna i psychiczna;
  - g) izolowanie;
  - h) zastraszanie, poniżanie, upokarzanie, ośmieszanie;
  - i) dążenie do nieuzasadnionego wyeliminowania z grupy;
  - j) celowe, świadome, nieprawdziwe lub złośliwe oskarżenie i pomówienie o stosowanie zachowań niepożądanych w miejscu działania klubu czy kadry narodowej.
  - k) mowa nienawiści, o której mowa w §12 Procedury;
  - l) przemoc motywowaną uprzedzeniami, o której mowa w §13 Procedury;
  - m) stereotypy, o których mowa w §14 Procedury;
  - n) uprzedzenie, o którym mowa w §15 Procedury.

#### §12

1. Mowę nienawiści stanowią wszelkie formy ekspresji (wypowiedzi ustne, pisemne, przedstawienia graficzne i inne) wyszydające, poniżające, lżące, oskarżające zawodnika/zawodniczkę oraz grożące grupie zawodników lub wzbudzające poczucie zagrożenia, ze względu na faktyczną lub domniemaną cechę tożsamości
2. Mowa nienawiści rozpowszechnia, podżega, wspiera lub usprawiedliwia różne formy nienawiści oparte na nietolerancji, uprzedzeniach, dyskryminacji lub wrogości wobec zawodnika/zawodniczki lub drużyny.
3. Mową nienawiści jest publiczne wyrażanie przekonań, które deprecjonują, oczerniają, dehumanizują zawodnika/zawodniczkę ze względu na jakieś cechy tożsamości.

#### §13

Przemoc motywowaną uprzedzeniami stanowi przemoc fizyczna, psychiczna, cyberprzemoc (przemoc w Internecie), nękanie, szantaż i inne formy przemocy, motywowane uprzedzeniami i nienawiścią, wymierzone w zawodników lub ich mienie, w związku z ich rzeczywistą lub domniemaną przynależnością do grupy tożsamościowej lub związkiem z taką grupą. Przepęstwem z nienawiści jest każde przestęstwo natury kryminalnej o opisanym wyżej charakterze.

#### §14

Stereotypy to poglądy, w związku z którymi występują fałszywe przekonania dotyczące grupy zawodników, wyróżnionych na podstawie cechy tożsamości.

#### §15

Uprzedzenie stanowi wroga, negatywna ocena lub osąd jakiejś grupy zawodników, wyróżniona na podstawie cechy tożsamości, oparta na rzeczywistej lub domniemanej przynależności zawodnika lub zawodniczki do tej grupy. Wiąże się z emocjami odczuwanymi w stosunku do danej grupy zawodników, najczęściej są to emocje wartościowane negatywnie, takie jak lęk, strach czy złość.

#### §16

Katalog cech prawnie chronionych ma charakter otwarty, co oznacza, że dyskryminującym będzie każde nierówne traktowanie zawodników, w oparciu o kryterium, które nie będzie realizować usprawiedliwionego i zgodnego z prawem celu.

### ROZDZIAŁ SZÓSTY

#### **Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu, w tym seksualnemu oraz innych zachowań niepożądanych**

#### §17

1. Członkowie społeczności unihokejowej oraz pracownicy firm zewnętrznych świadczących usługi dla Polskiego Unihokeja zobowiązani są do równego traktowania zawodników i zawodniczek bez względu na wiek, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, narodowość, wyznanie, przekonania polityczne, stan zdrowia, rasę, kolor skóry oraz inne preferencje i cechy osobiste.
2. Członkowie społeczności unihokejowej oraz pracownicy firm zewnętrznych świadczących usługi dla Polskiego Unihokeja zobowiązani są rozwiązywać konflikty ze zawodnikami i zawodniczkami bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu,
3. Członkowie społeczności unihokejowej oraz pracownicy firm zewnętrznych świadczących usługi dla Polskiego Unihokeja zobowiązani są do reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji, mobbingu, molestowania, w tym seksualnego, oraz innych zachowań

niepożądanych i zgłaszania na piśmie drogą służbową takiego zdarzenia rzecznikowi dyscyplinarnemu

#### §18

1. Zainteresowany, który uznał, że został poddany dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu, w tym seksualnemu, jak również innemu niepożądanemu zachowaniu może zgłosić ten fakt na zasadach obowiązujących w niniejszej Procedurze.
2. Zainteresowany może złożyć do rzecznika dyscyplinarnego skargę w terminie 3 miesięcy od dnia zdarzenia mającego znamiona dyskryminacji, mobbingu, molestowania lub innego niepożądanego zachowania, a w przypadku ciągłego, trwającego przez dłuższy czas ww. zachowania termin na złożenie skargi upływa najpóźniej z końcem trzeciego miesiąca następującego po miesiącu wystąpienia ostatniego zdarzenia mającego znamiona dyskryminacji, mobbingu, molestowania lub innego niepożądanego zachowania.
3. Członkowie społeczności unihokejowej, którzy dopuszczają się zachowań, o których mowa w ust. 1, podlegają odpowiedzialności przewidzianej w Procedurze, co nie wyklucza realizacji swoich praw przez zainteresowanego za pomocą środków prawnych określonych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego.
4. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 3, podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o niepożądane zachowania, o których mowa w ust. 1.

#### §19

Polski Związek Unihokeja podejmuje wszelkie dozwolone przepisami prawa działania w celu przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu, w tym seksualnemu, jak również innemu niepożądanemu zachowaniu. Działania te polegają w szczególności na:

1. promowaniu zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między zawodnikami a osobami mającymi z nimi kontakt;
2. przeprowadzaniu szkoleń z zakresu wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji, mobbingu, molestowania, w tym seksualnego, jak również innych niepożądanych zachowań oraz metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia;
3. monitorowaniu i dokumentowaniu przejawów dyskryminacji, mobbingu, molestowania, w tym seksualnego, jak również innych niepożądanych zachowań;
4. podejmowaniu interwencji i dochodzeniu praw zainteresowanych;
5. podejmowaniu inicjatyw i organizowaniu akcji społecznych służących oddziaływaniu na zawodników i zawodniczki oraz osoby mające bezpośredni kontakt ze nimi, a także służących mobilizowaniu trenerów i instruktorów do reagowania na przejawy dyskryminacji.

### ROZDZIAŁ SIÓDMY

#### Tryby postępowania

#### §20

1. Postępowanie w sprawie przeciwdziałania zjawiskom zachowań niepożądanych określonych w Procedurze i eliminowanie ich skutków realizowane jest w Polskim Związku Unihokeja w formie:
  - a) postępowania wstępnego (mediacyjnego);
  - b) działań podejmowanych przez Zarząd Polskiego Związku Unihokeja
2. Na etapie postępowania wstępnego konflikt lub spór pomiędzy zawodnikami i zawodniczkami i osobami mającymi z nimi kontakt pośredni i bezpośredni rozwiązuje się poprzez polubowne załatwienie sprawy.
3. Po zakończeniu postępowania wstępnego Zarząd Polskiego Związku Unihokeja może podjąć działania określone w Procedurze zmierzające do ukarania sprawcy zachowania

niepożądanego lub do wszczęcia przeciwko osobie podejrzanej o takie zachowanie postępowania dyscyplinarnego.

## ROZDZIAŁ ÓSMY

### Postępowanie wstępne

#### §21

1. Każdy zainteresowany ma możliwość zgłoszenia skargi do rzecznika dyscyplinarnego jako osoby pierwszego kontaktu, służącej zainteresowanemu wsparciem i pomocą
2. Każda oficjalna skarga do rzecznika dyscyplinarnego o wystąpieniu zachowań niepożądanych powinna zawierać:
  - a) przedstawienie stanu faktycznego - opis działań lub zachowań, w tym zaniechań, które zdaniem zainteresowanego stanowią mobbing, dyskryminację, molestowanie lub inne zachowania niepożądane, wraz z informacją, że działania lub zachowania, w tym zaniechania mają miejsce obecnie lub miały miejsce w ostatnim czasie, a także wskazaniem miejsc ww. zdarzeń;
  - b) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem zainteresowanego są winnymi mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub innych zachowań niepożądanych;
  - c) uzasadnienie, wskazujące, że zdaniem zainteresowanego przedstawione działania lub zachowania, w tym zaniechania, stanowią mobbing, dyskryminację, molestowanie lub inne zachowanie niepożądane;
  - d) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym wskazanie ewentualnych świadków;
  - e) informację, że w niniejszej sprawie nie toczyło i nie toczy się, postępowanie przed sądem;
  - f) datę i własnoręczny podpis zawodnika
3. Skargi anonimowe nie są rozpatrywane.

#### §22

1. Zawodnik i zawodniczka składa rzecznikowi dyscyplinarnemu skargę, o której mowa w §21, w formie pisemnej, w zaklejonej kopercie z adnotacją „dane osobowe” oraz „do rąk własnych”.
2. W przypadku, gdy skarga nie spełnia wymogów formalnych lub nie zawiera dowodów uzasadniających podjęcie postępowania, wzywa się zainteresowanego, który złożył skargę, do jej uzupełnienia w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania, informując, że w przypadku jej nieuzupełnienia we wskazanym terminie postępowanie nie będzie prowadzone.
3. Złożenie skargi oznacza zgodę zawodnika na udział w postępowaniu określonym niniejszą Procedurą.

## ROZDZIAŁ DZIEWIĄTY

### Rzecznik dyscyplinarny

#### §23

1. Rzecznika dyscyplinarnego powołuje i odwołuje Zarząd Polskiego Związku Unihokeja
2. Rzecznik dyscyplinarny zobowiązany jest wyrazić pisemną zgodę na objęcie funkcji.
3. Rzecznika dyscyplinarnego wybiera się na czas nieokreślony.

## §24

Do zadań rzecznika dyscyplinarnego należy:

1. Przyjmowanie skarg na zdarzenia mogące mieć znamiona mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub innych zachowań niepożądanych i dokonywanie ich wstępnej analizy, udzielanie potrzebnych informacji, pomocy i wsparcia;
2. Przeprowadzanie spotkań z zawodnikami, w stosunku do których wystąpiły działania niepożądane;
3. Wspieranie stron sporu lub konfliktu służąc pomocą we wzajemnej komunikacji oraz dojściu do porozumienia;
4. Podejmowanie próby rozwiązania sporu lub konfliktu w jak najmniej stresujący dla uczestników sposób;
5. Reagowanie na zdarzenia noszące znamiona działań niepożądanych;
6. Proponowanie uczestnikom sporu lub konfliktu sposobu rozwiązania problemu;
7. W przypadku pomyślnie zakończonych sporu lub konfliktu przygotowanie i doprowadzenie do podpisania przez strony ugody;
8. Informowanie zawodników o możliwościach i metodach zapobiegania i rozwiązywania konfliktów, przeciwdziałania i reagowania na mobbing, dyskryminację, molestowanie w tym molestowanie seksualne lub inne zachowania niepożądane;
9. kierowanie przedmiotu sporu lub konfliktu do Zarządu Polskiego Związku Unihokeja wraz z dokumentacją sprawy.

## §25

1. Rzecznik dyscyplinarny zobowiązany jest do zachowania poufności w zakresie informacji ujawnionych jemu przez zainteresowanego oraz do złożenia oświadczenia o zachowaniu poufności w zakresie wykonywanych czynności oraz prowadzonych działań, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Procedury.
2. Zarząd Polskiego Związku Unihokeja ma prawo odwołać rzecznika dyscyplinarnego, w uzasadnionych przypadkach, w szczególności w sytuacji naruszenia przez tę osobę zasad określonych w Procedurze lub zasad poufności.
3. Rzecznik dyscyplinarny, realizując zadania określone w Procedurze, nie może:
  - a) tworzyć zastraszającej atmosfery;
  - b) występować w sprawach, w których z osobą zgłaszającą wiążą ją relacje;
4. Arbitralnie oceniać czy wystąpił mobbing, dyskryminacja, molestowanie lub inne zachowania niepożądane.

## §26

Rzecznik dyscyplinarny zobowiązany jest każdorazowo do pisemnego poinformowania Zarządu Polskiego Związku Unihokeja o wpłynięciu skargi, o działaniach rzecznika dyscyplinarnego podjętych dotychczas w sporze oraz o podpisaniu lub nie podpisaniu przez strony ugody.

## ROZDZIAŁ DZIESIĄTY Działania podejmowane przez Zarząd Polskiego Związku Unihokeja

### §27

Jeżeli sprawcą mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub innego zachowania niepożądanego wobec zainteresowanego lub podejrzanym o takie zachowanie jest inny zawodnik Zarząd Polskiego Związku Unihokeja po zapoznaniu się z dokumentami, o których mowa w §26, może:



1. Polecieć rzecznikowi dyscyplinarnemu wszczęcie postępowania wyjaśniającego;
2. Uznać, że doszło do przewinienia mniejszej wagi i wymierzyć zawodnikowi będącemu sprawcą naruszenia, karę upomnienia po uprzednim wystąpieniu zawodnika/zawodniczki lub jego obrońcy.

#### §28

Jeżeli sprawcą mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub innego zachowania niepożądanego wobec zainteresowanego lub podejrzanym o takie zachowanie jest trener/instruktor/sędzia prowadzący zajęcia/zawody Zarząd Polskiego Związku Unihokeja po zapoznaniu się z dokumentami, o których mowa w §26, może:

1. Polecieć rzecznikowi dyscyplinarnemu wszczęcie postępowania wyjaśniającego;
2. Nałożyć karę upomnienia - w przypadku gdy czyn stanowi przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi i udowodnienie winy nie wymaga przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego;
3. Polecieć rzecznikowi dyscyplinarnemu rozpoczęcie prowadzenia sprawy.

#### §31

Jeżeli sprawcą mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub innego zachowania niepożądanego wobec zainteresowanego lub podejrzanym o takie zachowanie jest pracownik firmy zewnętrznej świadczącej usługi dla Polskiego Związku Unihokeja, Zarząd Polskiego Związku Unihokeja po zapoznaniu się z dokumentami, o których mowa w §26, może poinformować pracodawcę, zleceniodawcę, przyjmującego zamówienie lub przedstawiciela uprawnionego do reprezentowania firmy zewnętrznej świadczącej usługi dla Polskiego Związku Unihokeja o zaistniałej sytuacji i zażądać odsunięcia pracownika firmy zewnętrznej od wykonywania zadań na lub zastosowania wobec niego kary porządkowej określonej w dziale IV rozdziale VI ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

### ROZDZIAŁ JEDENASTY Postanowienia końcowe

#### §32

1. Dokumentacja zebrana lub stworzona przez rzecznika dyscyplinarnego nie może być udostępniana i rozpowszechniana w żaden sposób, poza sytuacjami, gdy obowiązek jej przekazania wynika z przepisów prawa.
2. Informacje zawarte w dokumentacji postępowania podlegają ochronie przewidzianej dla danych osobowych.
3. Dokumentacja przechowywana jest w Biurze Polskiego Związku Unihokeja z zastosowaniem środków zapewnienia poufności jej zawartości, w tym dokumentów zawierających dane osobowe.
4. W sprawach nieuregulowanych przepisami niniejszej Procedury stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
5. Procedura wchodzi w życie z dniem uchwalenia.

Załącznik nr 1 - oświadczenie o zachowaniu poufności.

Gdańsk, dnia .....

### **OŚWIADCZENIE O ZACHOWANIU POUFNOŚCI**

Jako rzecznik dyscyplinarny w rozumieniu Procedury przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu oraz innym niepożądanym zachowaniom dla zawodników i zawodniczek zrzeszonych w Polskim Związku Unihokeja oświadczam, że przyjmuję na siebie zobowiązanie do zachowania w poufności wszystkich informacji o danych wrażliwych, powziętych przeze mnie w związku z czynnościami, wykonywanymi na podstawie lub w związku z realizacją Procedury, w szczególności podczas:

1. Przyjmowania zgłoszeń o zdarzeniach mogących mieć znamiona mobbingu, dyskryminacji, molestowania, w tym seksualnego oraz innych działań niepożądanych;
2. Dokonywania wstępnej oceny, udzielanie informacji, pomocy i wsparcia w zakresie zdarzeń mogących mieć znamiona mobbingu, dyskryminacji, molestowania, w tym seksualnego oraz innych działań niepożądanych;
3. Prowadzenia rozmów wyjaśniających ze stronami lub osobami wskazanymi przez strony, na podstawie przyjętego zgłoszenia celem ustalenia, czy zdarzenie wskazane w zgłoszeniu miało znamiona mobbingu, dyskryminacji, molestowania, w tym seksualnego oraz innych działań niepożądanych oraz określenie dalszej ścieżki postępowania.

Z obowiązku zachowania poufności zwalnia mnie wyłącznie:

1. Zgoda osoby dotkniętej mobbingiem, dyskryminacją, molestowaniem, w tym seksualnym oraz innymi działaniami niepożądanymi;
2. Przepisy obowiązującego prawa;
3. Decyzja organu władzy lub administracji publicznej, wydana w zakresie kompetencji tego organu;
4. Zobowiązanie powyższe przyjmuje na siebie przez cały czas pełnienia funkcji rzecznika dyscyplinarnego.

.....

podpis