

Zarządzenie nr 3 /2022
Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie
z dnia 10 stycznia 2022 r.

w sprawie wprowadzenia Procedury Antydyskryminacyjnej
w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Chełmie

Na podstawie art. 23 ust. 1 i 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn.zm.), zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam *Procedurę Antydyskryminacyjną* w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Chełmie, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor
Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie




dr hab. inż. Arkadiusz Tofil
profesor PWSZ w Chełmie

Procedura Antydyskryminacyjna w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Chełmie

§ 1

1. Procedura Antydyskryminacyjna w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Chełmie, zwana dalej Procedurą, określa zasady przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji, w tym molestowania i molestowania seksualnego w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Chełmie, zwanej dalej PWSZ w Chełmie.
2. Celem wprowadzenia Procedury Antydyskryminacyjnej jest wspieranie działań przeciwdziałających dyskryminacji, w tym molestowaniu i molestowaniu seksualnemu oraz ochrona wszystkich członków wspólnoty PWSZ w Chełmie (w szczególności pracowników i studentów) przed wystąpieniem dyskryminacji w PWSZ w Chełmie oraz w przypadkach wystąpienia tych zjawisk.

§ 2

Definicje

Ileokroć w Procedurze jest mowa o:

- 1) **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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych powyżej, zgodnie z definicją zawartą w art. 18^{3a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;

- 2) **molestowaniu** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej i uwłaczającej atmosfery;
- 3) **molestowaniu seksualnym** – rozumie się przez 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 przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać elementy fizyczne, werbalne, pozawerbalne – działania bezpośrednie lub pośrednie;
- 4) **Komisji Antydyskryminacyjnej** – rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez Rektora w celu rozpatrywania zgłoszeń dotyczących dyskryminacji, w tym molestowania lub molestowania seksualnego w PWSZ w Chełmie, na zasadach określonych w niniejszej Procedurze;
- 5) **Koordinatorze ds. antydyskryminacji** – rozumie się przez to osobę powołaną przez Rektora do przyjmowania zgłoszeń dotyczących dyskryminacji, w tym molestowania lub molestowania seksualnego oraz do przeciwdziałania i zapobiegania tym zjawiskom w PWSZ w Chełmie, na zasadach określonych w niniejszej Procedurze;
- 6) **Pracowniku** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Chełmie, w szczególności na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.

§ 3 **Zasady ogólne**

1. W Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Chełmie wszelkie zachowania o charakterze dyskryminacji, w tym molestowanie lub molestowanie seksualne oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do takich zachowań jest zabronione.
2. Zachowania o charakterze dyskryminacyjnym mogą być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
3. W celu przeciwdziałania wszelkim zjawiskom dyskryminacji i jej skutkom w PWSZ w Chełmie powołuje się Koordynatora ds. antydyskryminacji oraz Komisję Antydyskryminacyjną.

§ 4

Koordinator ds. antydyskryminacji

1. **Koordinator ds. antydyskryminacji**, zwany dalej Koordynatorem jest powoływany i odwoływany przez Rektora.
2. Do zadań Koordynatora należy w szczególności:
 - 1) przyjmowanie i wstępne badanie zgłoszeń dotyczących dyskryminacji;
 - 2) organizowanie szkoleń służących zapobieganiu dyskryminacji;
 - 3) wspieranie wspólnoty PWSZ w Chelmie w rozwiązywaniu konfliktów w sytuacjach budzących wątpliwości;
 - 4) podejmowanie działań dotyczących zapewnienia równego traktowania i poszanowania wszystkich członków wspólnoty PWSZ w Chelmie;
 - 5) monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji;
 - 6) udzielanie pomocy merytorycznej oraz informacji w zakresie dyskryminacji dotyczącej przestrzegania zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji.

§ 5

Komisja Antydyskryminacyjna

1. Komisja Antydyskryminacyjna przeprowadza postępowanie wyjaśniające dotyczące zgłoszenia w sprawie dyskryminacji.
2. Komisja Antydyskryminacyjna, zwana dalej Komisją rozpatruje zgłoszenia w sprawie dyskryminacji niezwłocznie, z zachowaniem zasad poufności i bezstronności.
3. Komisja składa się z 3 osób, w tym z przewodniczącego, powoływanych i odwoływanych przez Rektora.
4. Komisja obraduje na posiedzeniach. Z postępowania wyjaśniającego Komisji sporządza się protokół.
5. Członek Komisji podlega wyłączeniu z udziału w postępowaniu wyjaśniającym w sprawie:
 - 1) w której jest stroną postępowania albo pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że wynik sprawy może mieć wpływ na jego prawa bądź obowiązki;
 - 2) swego małżonka oraz krewnych i powinowatych do drugiego stopnia;
 - 3) osoby związanej z nim z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli.

6. Powody wyłączenia członka Komisji z udziału w postępowaniu wyjaśniającym trwają także po ustaniu małżeństwa, przysposobienia, opieki lub kurateli.
7. Członek Komisji zostanie wyłączony w każdym przypadku, w którym zostaną uprawdopodobnione okoliczności mogące budzić wątpliwości co do jego bezstronności.
8. W przypadku wyłączenia członka Komisji w celu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, Rektor powołuje w skład Komisji osobę spoza Komisji.

§ 6

Postępowanie wstępne

1. Każda osoba, która czuje się poddana w PWSZ w Chełmie działaniom dyskryminacyjnym może złożyć zgłoszenie. Zgłoszenie składa się do Koordynatora w formie pisemnej lub w formie elektronicznej (opatrzonej kwalifikowanym podpisem elektronicznym) na wskazany przez Koordynatora adres e-mail. Wzór zgłoszenia stanowi załącznik do niniejszej Procedury.
2. Zgłoszenie dotyczące dyskryminacji powinno zawierać w szczególności opis stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności oraz wskazanie potencjalnego/potencjalnych sprawcy/sprawców dyskryminacji.
3. W przypadku, gdy zgłoszenie nie zawiera danych niezbędnych do rozpatrzenia zgłoszenia, osoba zgłaszająca zostaje wezwana do uzupełnienia braków w terminie określonym przez Koordynatora.
4. Koordynator wstępnie bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po zbadaniu sprawy, Koordynator:
 - 1) w przypadku stwierdzenia, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia dyskryminacji, niezwłocznie przekazuje sprawę przewodniczącemu Komisji w celu wszczęcia postępowania, o którym mowa w § 7;
 - 2) jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia dyskryminacji, Koordynator może w szczególności:
 - a) podjąć działania w celu polubownego rozstrzygnięcia sporu,
 - b) uznać zgłoszenie za nieuzasadnione, informując o tym Rektora.
5. Zgłoszenie powinno być złożone przed upływem roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem zgłoszenia. W wyjątkowo uzasadnionych sytuacjach, przewodniczący Komisji może zdecydować o przyjęciu do rozpatrzenia zgłoszenia odnoszącego się do zdarzeń, które miały miejsce ponad rok wcześniej.

§ 7

Postępowanie wyjaśniające

1. Komisja informuje o wszczęciu postępowania wyjaśniającego osobę przeciwko której toczy się postępowanie.
2. W ramach postępowania wyjaśniającego Komisja wzywa i wysłuchuje osobę przeciwko której toczy się postępowanie oraz może zadawać jej pytania. Komisja może także wezwać i wysłuchać inne osoby mające informacje w sprawie, zadawać im pytania oraz zapoznawać się z niezbędnymi dokumentami.
3. Postępowanie Komisji powinno zakończyć się w ciągu 2 miesięcy.
4. W wyniku postępowania wyjaśniającego, Komisja wydaje opinię, w której wskazuje czy zaistniałe działania lub zaniechania zawarte w zgłoszeniu wypełniają znamiona dyskryminacji.
5. Komisja może także rekomendować działania naprawcze, takie jak np.: przeniesienie pracownika, zmiana grupy w przypadku studenta, wsparcie psychologiczne, udział w szkoleniach/warsztatach dotyczących zapobiegania dyskryminacji, itp. lub rekomendować przekazanie sprawy do rzecznika dyscyplinarnego.
6. W uzasadnionych przypadkach, Komisja może rekomendować wszczęcie postępowania antymobbingowego według obowiązującego w PWSZ w Chelmie Regulaminu.

§ 8

Zakończenie postępowania

1. Opinia Komisji, zawierająca pisemne uzasadnienie przyjętego stanowiska, przekazywana jest do Rektora oraz kierownika jednostki lub innego właściwego przełożonego oraz do wiadomości osoby inicjującej postępowanie i osoby przeciwko której toczyło się postępowanie.
2. Po zapoznaniu się z opinią Komisji, Rektor podejmuje decyzję dotyczącą dalszych działań w sprawie. Decyzja Rektora przekazywana jest także do wiadomości osoby inicjującej postępowanie.
3. W przypadku, gdy Komisja uzna w swojej opinii, że opisane w zgłoszeniu działania lub zaniechania mają charakter dyskryminacji, Rektor po zasięgnięciu opinii kierownika jednostki bądź innego właściwego przełożonego, może podjąć decyzję o skierowaniu sprawy do rzecznika dyscyplinarnego w odniesieniu do nauczycieli akademickich i studentów.

§ 9
Postanowienia końcowe

1. W sprawach nieobjętych niniejszą Procedurą oraz innymi przepisami prawa powszechnie obowiązującego, decyzję podejmuje Rektor PWSZ w Chelmie.
2. Niniejsza Procedura nie wyklucza możliwości dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji na drodze sądowej.

.....
(imię i nazwisko zgłaszającego)

.....
(jednostka organizacyjna)

**Koordinator ds. antydyskryminacji
w PWSZ w Chełmie**

ZGŁOSZENIE

Zwracam się z prośbą o rozpatrzenie mojego zgłoszenia dotyczącego wystąpienia dyskryminacji w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Chełmie.

Pracownikiem dyskryminowanym jest
(imię i nazwisko, jednostka organizacyjna)

Sprawcą/sprawcami dyskryminacji jest/są
(imię i nazwisko, jednostka organizacyjna)

UZASADNIENIE

(opis zachowań/zdarzeń świadczących o zjawisku dyskryminacji w tym: opis stanu faktycznego, dowodów na poparcie przytoczonych okoliczności wraz ze wskazaniem imion i nazwisk osób, które mogą być sprawcami i ofiarami dyskryminacji oraz świadków)

Chełm, dnia

.....
(podpis zgłaszającego)