

Procedura Antydyskryminacyjna w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Chełmie

(tekst jednolity)

§ 1

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

§ 2

Definicje

Ilekroć 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 PANS w Chełmie, na zasadach określonych w niniejszej Procedurze;
- 5) **Koordynatorze 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 PANS w Chełmie, na zasadach określonych w niniejszej Procedurze;
- 6) **Pracownik** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Chełmie, w szczególności na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko;
- 7) **mediacja** - rozumie się przez to dobrowolny, poufny i nieformalny proces dochodzenia przez strony do rozwiązania konfliktu, prowadzony w obecności bezstronnej i neutralnej osoby mediatora. Mediacja ma na celu stworzenie stronom warunków umożliwiających osiągnięcie dobrowolnego porozumienia (ugody).

§ 3

Zasady ogólne

1. W Państwowej Akademii Nauk Stosowanych 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 PANS w Chełmie powołuje się Koordynatora ds. antydyskryminacji oraz Komisję Antydyskryminacyjną.

§ 4

Koordynator ds. antydyskryminacji

1. **Koordynator 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 PANS w Chełmie w rozwiązywaniu konfliktów w sytuacjach budzących wątpliwości;
- 4) podejmowanie działań dotyczących zapewnienia równego traktowania i poszanowania wszystkich członków wspólnoty PANS w Chełmie;
- 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 PANS 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 zadecydować 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 PANS w Chełmie 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.

§ 8a

Mediacja

1. W ramach postępowania wstępnego Koordynator, a w przypadku postępowania wyjaśniającego Komisja Antydyskryminacyjna, może zaproponować przeprowadzenie mediacji. Przeprowadzenie postępowania mediacyjnego, jest możliwe również na pisemny wniosek zgłaszającego lub sprawcy niepożądanego zachowania.
2. Skierowanie sprawy do mediacji odbywa się za dobrowolną, pisemną zgodą zgłaszającego oraz osoby wskazanej jako sprawca niepożądanego zachowania.
3. Rektor Uczelni, na wniosek Koordynatora ds. antydyskryminacji bądź przewodniczącego Komisji Antydyskryminacyjnej, wyznacza mediatora spośród pracowników PANS w Chełmie, posiadających odpowiednie przygotowanie merytoryczne. Mediacje mogą być też prowadzone przez mediatora spoza Uczelni, który posiada wpis na listę stałych mediatorów.
4. Mediacja kończy się porozumieniem mediacyjnym (ugodą) lub informacją o braku porozumienia mediacyjnego.
5. Prace Koordynatora oraz Komisji zostają zawieszone na czas trwania postępowania mediacyjnego.

6. Po zakończeniu mediacji protokół z mediacji, zawierający informację o zawarciu ugody lub jej braku, mediator niezwłocznie, po zakończeniu mediacji przekazuje odpowiednio Koordynatorowi lub przewodniczącemu Komisji.
7. Protokół z mediacji podpisuje pracownik, który dokonał zgłoszenia, osoba wskazana jako sprawca naruszeń oraz mediator.
8. Przez podpisanie protokołu z mediacji, w którym ujęto informację o zawartej ugodzie, pracownik, który złożył zgłoszenie wyraża tym samym zgodę na umorzenie postępowania.

§ 9

Postanowienia końcowe

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

.....
(imię i nazwisko zgłaszającego)

.....
(jednostka organizacyjna)

**Koordinator ds. antydyskryminacji
w PANS w Chełmie**

ZGŁOSZENIE

Zwracam się z prośbą o rozpatrzenie mojego zgłoszenia dotyczącego wystąpienia dyskryminacji w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych 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)