

Procedura przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

§ 1

1. Przeciwdziałanie dyskryminacji służy kształceniu postaw obywatelskich, jest elementem społecznej odpowiedzialności nauki oraz sprzyja tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach.
2. Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej dąży do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich członków społeczności akademickiej.

§ 2

Definicja działań dyskryminujących

1. Pod pojęciem dyskryminacji rozumie się zachowania naruszające zasadę równego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, tożsamość płciową, wiek, stopień sprawności, stan zdrowia, kolor skóry, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, światopogląd, przynależność związkową, wyznanie, orientację psychoseksualną, status społeczny i ekonomiczny, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz ze względu na inne przesłanki.
2. Poprzez dyskryminację bezpośrednią - rozumie się sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.
3. Poprzez dyskryminację pośrednią - rozumie się sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek 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.
4. Dyskryminacją nie jest zróżnicowanie w traktowaniu, którego celem jest umożliwienie korzystania z zasobów lub praw osobom lub grupom, które ze względu na cechy psychofizyczne lub tożsamość mają utrudniony do nich dostęp (np. stosowanie alternatywnych form egzaminacyjnych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności).

§ 3

Definicja molestowania i molestowania seksualnego

1. Pod pojęciem molestowania rozumie się każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
2. Pod pojęciem molestowania seksualnego rozumie się 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 fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

3. Molestowanie i molestowanie seksualne uznaje się za działania dyskryminujące, uchybiające godności zawodu nauczyciela akademickiego, pracownika Uniwersytetu oraz godności studenta, doktoranta, uczestnika studiów podyplomowych lub innych form kształcenia.

§ 4

Definicja mowy nienawiści

1. Pod pojęciem mowy nienawiści rozumie się wypowiedzi, które szerzą, propagują i usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm, homofobię oraz inne formy nietolerancji.
2. Stosowanie mowy nienawiści w miejscu pracy lub w trakcie wypowiedzi publicznych uznaje się za działania dyskryminujące, uchybiające godności zawodu nauczyciela akademickiego, pracownika Uniwersytetu oraz godności studenta, doktoranta, uczestnika studiów podyplomowych lub innych form kształcenia.

§ 5

Odpowiedzialność prawna za praktyki dyskryminujące

1. Do obowiązków pracowników należy w szczególności:
 - 1) szanowanie godności i dóbr osobistych wszystkich uczestników procesu pracy i edukacji,
 - 2) informowanie Rektora o wszelkich zauważonych w miejscu pracy lub w najbliższym otoczeniu Uniwersytetu sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji lub przemocy motywowanej uprzedzeniami,
 - 3) udział w organizowanych przez Pracodawcę szkoleniach z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.
2. Dyskryminację (w tym molestowanie, molestowanie seksualne i mowę nienawiści) uznaje się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące odpowiedzialnością karną i cywilną, a ponadto, wobec nauczyciela akademickiego, uzasadniające wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w trybie art. 275 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
3. Dyskryminację (w tym molestowanie, molestowanie seksualne i mowę nienawiści) uznaje się za czyny uchybiające godności studenta i doktoranta, skutkujące odpowiedzialnością karną i cywilną, a ponadto uzasadniające wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w trybie art. 307 oraz art. 322 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
4. W razie podejrzenia lub stwierdzenia praktyk dyskryminacyjnych, które mogłyby wyczerpywać znamiona typu czynu zabronionego, Rektor zawiadamia o tym właściwe organy ochrony prawnej.

§ 6

Pełnomocnik i Komisja ds. Równego Traktowania

1. W celu przeciwdziałania dyskryminacji Rektor powołuje:
 - 1) Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania, zwanego dalej Pełnomocnikiem,
 - 2) Rektorską Komisję ds. Równego Traktowania, zwaną dalej Komisją, w skład której wchodzi co najmniej 6 osób związanych z Uniwersytetem, posiadających nieposzlakowaną opinię, w tym przedstawiciele środowiska studenckiego i kadry dydaktycznej.
2. Pełnomocnika powołuje Rektor spośród nauczycieli akademickich posiadających co najmniej stopień doktora oraz dorobek naukowy lub doświadczenie w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami.
3. Komisję powołuje Rektor na czteroletnią kadencję.

§ 7

Zakres obowiązków Pełnomocnika

Do zadań Pełnomocnika należy:

1. Współpraca z Komisją,
2. Inicjowanie, promowanie i prowadzenie działań systemowych (w tym edukacyjnych) na rzecz równego traktowania, adresowanych do całej społeczności Uniwersytetu,
3. Wspieranie środowiska studenckiego i kadry zarządzającej oraz administracji Uniwersytetu we wdrażaniu procedur antydyskryminacyjnych oraz reagowaniu na przypadki dyskryminacji,
4. Zajmowanie stanowisk w toczących się postępowaniach dyscyplinarnych dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania, na wniosek Rektora lub Rzecznika Dyscyplinarnego,
5. Opiniowanie dokumentów strategicznych Uniwersytetu pod kątem równego traktowania i przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym,
6. Reprezentowanie Uniwersytetu m.in. na konferencjach, seminariach i innych wydarzeniach dotyczących tematu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji,
7. Współpraca z krajowymi i międzynarodowymi organizacjami działającymi na rzecz równego traktowania, prowadzenie monitoringu i ewaluacji działań antydyskryminacyjnych, prowadzonych w Uniwersytecie,
8. Przedstawianie Rektorowi planu pracy na bieżący rok akademicki oraz rocznego sprawozdania ze swojej działalności.

§ 8

Zakres obowiązków Komisji

1. Do zakresu działań Komisji należy:
 - 1) Współpraca z Pełnomocnikiem,
 - 2) Wyrażanie opinii w sprawie skarg dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania, na wniosek Rektora lub Rzecznika Dyscyplinarnego,
 - 3) Inicjowanie rozwiązań na rzecz równego traktowania dla całej społeczności akademickiej,
 - 4) Podejmowanie działań na rzecz upowszechniania wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania, w szczególności w formie spotkań lub szkoleń kierowanych do społeczności akademickiej,
 - 5) Inicjowanie działań na rzecz osób i grup narażonych na dyskryminację lub jej doświadczających,
 - 6) Przygotowywanie projektów procedur i praktyk dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz równego traktowania,
 - 7) Opiniowanie istniejących w Uniwersytecie procedur i praktyk w zakresie zadań należących do Komisji,
 - 8) Wspieranie społeczności akademickiej we wdrażaniu obowiązujących procedur antydyskryminacyjnych.
2. Komisja działa na zasadach ustalonych przez Regulamin Pracy Komisji stanowiący załącznik nr 1 do niniejszej procedury.

§ 9

Procedura zgłaszania praktyk dyskryminacyjnych

1. W przypadku podejrzenia wystąpienia praktyk o charakterze dyskryminacyjnym (w tym noszących znamiona molestowania, molestowania seksualnego lub mowy nienawiści), każdy członek społeczności zobowiązany jest do zgłoszenia sprawy Rektorowi w formie pisemnej

skargi, przesłanej pocztą elektroniczną lub tradycyjną albo pisemnej skargi złożonej w Kancelarii Uniwersytetu lub w Biurze Rektora.

2. Skarga powinna zawierać co najmniej następujące elementy:
 - 1) opisywać stan faktyczny,
 - 2) określać, do jakich konkretnie działań lub zaniechań się odnosi,
 - 3) wskazywać z imienia i nazwiska (jeśli są znane) osobę lub osoby, które są sprawcami zachowań dyskryminujących,
 - 4) być opatrzona datą i własnoręcznym podpisem osoby wnoszącej skargę lub wysłana przez system poczty elektronicznej Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.
3. Skargi anonimowe lub zgłaszane drogą nieformalną pozostają bez rozpoznania.
4. Wniesienie skargi o dyskryminację lub bycie świadkiem w takiej sprawie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Zgłaszający może zażądać utajnienia swoich danych osobowych.

§ 10

Procedowanie po otrzymaniu zgłoszenia w sprawie dyskryminacji, której dopuściła się osoba zatrudniona w Uniwersytecie

1. Po zapoznaniu się ze skargą, Rektor celem uzyskania opinii w zakresie dyskryminacji, przekazuje ją za pośrednictwem Pełnomocnika do Komisji ds. Równego Traktowania.
2. Rektor w wyniku analizy opinii Komisji oraz stanowiska Pełnomocnika:
 - 1) kieruje skargę do mediacji - w przypadku, gdy skutek czynu zaistniał spór pomiędzy skarżącym, a podejrzanym o popełnienie zachowania noszącego znamiona dyskryminacji;
 - 2) przekazuje sprawę Rzecznikowi dyscyplinarnemu, powoływanemu na mocy art. 277 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, celem wszczęcia postępowania dyscyplinarnego;
 - 3) rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, w trybie art. 52 kodeksu pracy;
 - 4) nie podejmuje żadnych czynności, w przypadku, gdy czyn nie nosił znamion czynu, o którym mowa w § 2, § 3, § 4 lub gdy czynu nie popełniono.

§ 11

Procedowanie po otrzymaniu zgłoszenia w sprawie dyskryminacji, której dopuścił się student, doktorant, uczestnik studiów podyplomowych lub innych form kształcenia

1. Po zapoznaniu się ze skargą, Rektor celem uzyskania opinii w zakresie dyskryminacji, przekazuje ją do Komisji ds. Równego Traktowania.
2. Rektor w wyniku analizy opinii Komisji oraz stanowiska Pełnomocnika:
 - 1) kieruje skargę do mediacji - w przypadku, gdy skutek czynu zaistniał spór pomiędzy skarżącym a podejrzanym o popełnienie zachowania noszącego znamiona dyskryminacji;
 - 2) przekazuje sprawę Rzecznikowi dyscyplinarnemu do spraw studentów oraz odpowiednio doktorantów, powoływanemu na mocy art. 309, art. 322 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, celem wszczęcia postępowania dyscyplinarnego;
 - 3) nie podejmuje żadnych czynności, w przypadku, gdy czyn nie nosił znamion czynu, o którym mowa w § 2, § 3, § 4 lub gdy czynu nie popełniono.