



Poz. 384

**ZARZĄDZENIE NR 205
REKTORA UNIwersytetu Warszawskiego**

z dnia 31 sierpnia 2020 r.

w sprawie Procedury antydyskryminacyjnej na Uniwersytecie Warszawskim

Na podstawie § 36 ust.1 Statutu Uniwersytetu Warszawskiego (Monitor UW z 2019 r. poz. 190) zarządza się, co następuje:

§ 1

Ustala się Procedurę antydyskryminacyjną na Uniwersytecie Warszawskim, stanowiącą załącznik do zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie ma zastosowanie do zgłoszeń dokonanych od momentu jego wejścia w życie, w tym do zgłoszeń dotyczących zdarzeń, które wystąpiły przed wejściem w życie zarządzenia, nie wcześniej jednak niż rok przed wejściem w życie zarządzenia.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor UW: *M. Pałys*

PROCEDURA ANTYDISKRYMINACYJNA

§ 1 Zasady Ogólne

1. Procedura antydyskryminacyjna określa zasady przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji (w tym molestowania seksualnego) na Uniwersytecie Warszawskim, zwanym dalej „Uniwersytetem”.

2. Celem wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej jest wspieranie działań przeciwdziałających dyskryminacji oraz ochrona pracowników przed wystąpieniem dyskryminacji w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz w przypadkach wystąpienia tych zjawisk.

§ 2 Definicja używanych pojęć

Ilekcioć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) Procedurze antydyskryminacyjnej – rozumie się przez to zespół zasad określających procedurę przeciwdziałania przejawom dyskryminacji oraz postępowanie w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń;
- 2) 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, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej;
- 3) Komisji Antydyskryminacyjnej, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez Pracodawcę do rozpatrywania skarg na dyskryminację oraz przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji u Pracodawcy na zasadach określonych w niniejszej regulacji;
- 4) Koordynatora ds. antydyskryminacji – rozumie się przez to osobę powołaną przez Pracodawcę do przyjmowania skarg na dyskryminację oraz do przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji u Pracodawcy na zasadach określonych w niniejszej regulacji;
- 5) Pracodawcy – rozumie się przez to Uniwersytet z siedzibą w Warszawie, reprezentowany przez Rektora;
- 6) Pracownika – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na Uniwersytecie na podstawie stosunku pracy bez względu na podstawę zatrudnienia (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór) bądź realizującą prace na rzecz uczelni na podstawie umowy cywilno-prawnej;
- 7) Doktorancie – rozumie się przez to uczestnika studiów doktoranckich, osobę kształcącą się w szkole doktorskiej, bądź też każdą inną osobę, która ma otwarty przewód doktorski na Uniwersytecie;

- 8) Studencie – rozumie się przez to osobę studiującą na Uniwersytecie na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych magisterskich lub studiach podyplomowych oraz osoby uczestniczące w zajęciach edukacyjnych innego typu, np. szkołach letnich, czy kursach Uniwersytetu Otwartego.
- 9) Jednostce organizacyjnej Uniwersytetu – rozumie się przez to wydział lub inną jednostkę organizacyjną Uniwersytetu w rozumieniu Statutu Uniwersytetu.

§ 3

Podmioty powołane do przeciwdziałania dyskryminacji

W celu przeciwdziałania dyskryminacji i jej skutkom, na Uniwersytecie powołuje się Komisję Antydyskryminacyjną oraz Koordynatora ds. Antydyskryminacji.

§ 4

Komisja Antydyskryminacyjna

1. Rozpatrywanie spraw przez Komisję Antydyskryminacyjną, zwaną dalej „Komisją”, odbywa się z zachowaniem zasad:

- 1) bezzwłoczności;
- 2) poufności;
- 3) bezstronności.

2. Komisja składa się z przewodniczącego oraz od sześciu do dziesięciu członków powoływanych na czteroletnią kadencję rozpoczynającą się w dniu 1 października roku wyborów Rektora. Do obsługi Komisji Rektor wyznacza pracownika administracji ogólnouczelnianej współpracującego ze specjalistą ds. równouprawnienia, Koordynatorem ds. Antydyskryminacji oraz Rzecznikiem Akademickim ds. studenckich i pracowniczych.

3. Członków Komisji powołuje i odwołuje Rektor, wskazując przewodniczącego Komisji.

4. Członkostwo w Komisji wygasa:

- 1) z upływem kadencji;
- 2) w wyniku rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy;
- 3) w przypadku odwołania przez Rektora;
- 4) w przypadku śmierci członka Komisji.

5. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w szczególności w przypadku:

- 1) złożenia przez członka Komisji rezygnacji z pełnionej funkcji;
- 2) choroby członka Komisji lub długotrwałego wyjazdu albo innej nieobecności uniemożliwiającej realizację zadań członka Komisji;
- 3) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego bądź prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej.

6. Członkowie Komisji powinni posiadać wiedzę i orientację w zakresie prawa pracy, w tym problematyki przeciwdziałania dyskryminacji, a także być przeszkoleni przez Inspektora Ochrony Danych Osobowych w zakresie znajomości przepisów i procedur dotyczących ochrony danych osobowych. Przed rozpoczęciem działań w Komisji Członkowie muszą odbyć szkolenie z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji w środowisku akademickim.

7. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik każdej Jednostki organizacyjnej Uniwersytetu obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.

8. Komisja uchwała szczegółowy regulamin swojego działania, który podlega zatwierdzeniu przez Rektora.

§ 5

Koordinator ds. Antydyskryminacji

1. Koordynatora ds. Antydyskryminacji, zwanego dalej „Koordynatorem”, powołuje i odwołuje Rektor, określając jego zadania.

2. Do zadań Koordynatora należy w szczególności:

- 1) przyjmowanie i badanie skarg na dyskryminację;
- 2) zbieranie danych na temat przejawów dyskryminacji;
- 3) zbieranie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji.

§ 6

Postępowanie wstępne

1. Każda osoba, która czuje się poddana działaniom dyskryminacyjnym może zgłosić skargę. Skarga zgłaszana jest w formie pisemnej Koordynatorowi.

2. Koordynator wstępnie bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po zbadaniu sprawy Koordynator podejmuje dalsze działania:

- 1) po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia dyskryminacji Koordynator niezwłocznie przekazuje sprawę przewodniczącemu Komisji w celu wszczęcia postępowania, o którym mowa w § 7;
- 2) jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia dyskryminacji Koordynator może:
 - a) przekazać sprawę Rzecznikowi Akademickiemu lub Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji w celu polubownego rozstrzygnięcia sporu,
 - b) skierować zgłaszającego, za jego zgodą, do właściwej jednostki uniwersyteckiej, która może służyć pomocą w rozwiązaniu problemu,
 - c) uznać zgłoszenie za nieuzasadnione.

3. Do zgłoszenia skargi uprawnieni są studenci, doktoranci i pracownicy Uniwersytetu Warszawskiego, jak również osoby spoza uczelni. Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu.

4. Do złożenia skargi konieczne jest spełnienie łącznie dwóch warunków: osoba wobec której złożono skargę ma status studenta, doktoranta lub pracownika Uniwersytetu, zaś zdarzenia opisane w skardze miały miejsce na terenie Uniwersytetu lub były funkcjonalnie związane z jego działalnością.

5. Skarga powinna być złożona przed upływem roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem skargi. W wyjątkowo uzasadnionych sytuacjach przewodniczący Komisji może zdecydować o przyjęciu do rozpatrzenia skargi odnoszącej się do zdarzeń, które miały miejsce ponad rok wcześniej.

§ 7

Czynności podejmowane przez Komisję Antydyskryminacyjną

1. Przewodniczący Komisji wyznacza trzyosobowy skład powołany do wyjaśnienia sprawy. Wyznaczony skład wydaje opinię w imieniu całej Komisji.

2. Decyzją przewodniczącego Komisji do wybranych prac składu powołanego do wyjaśnienia sprawy mogą być dopuszczeni z głosem doradczym: ekspert z dziedziny psychologii, ekspert z dziedziny prawa, Rzecznik Akademicki ds. studenckich i pracowniczych, przedstawiciel Zarządu Samorządu Studentów lub inna osoba, której eksperckie kompetencje mogą być przydatne przy rozpatrywaniu sprawy.

3. Informacja na temat wszczęcia postępowania jest przekazywana osobie obwinionej.

4. W ramach postępowania wyjaśniającego skład powołany do wyjaśnienia sprawy wzywa i wysłuchuje osobę obwinioną oraz może zadawać jej pytania. Skład powołany do wyjaśnienia sprawy może także wzywać i wysłuchać inne osoby mające informacje o sprawie, zadawać im pytania oraz zapoznawać się z niezbędnymi dokumentami.

5. Postępowanie wyjaśniające składu powołanego do wyjaśnienia sprawy powinno zakończyć się w ciągu dwóch miesięcy.

6. Na każdym etapie postępowania skład powołany do wyjaśnienia sprawy może przekazać sprawę do postępowania mediacyjnego.

7. Celem postępowania jest wydanie opinii o tym, czy miała miejsce dyskryminacja.

8. Komisja wydaje swoją opinię, w której wskazuje, czy zaistniałe działania lub zaniechania mają charakter dyskryminujący. Może także rekomendować działania naprawcze, takie jak np.: przeniesienie pracownika, zmiana grupy w przypadku studenta, wsparcie psychologiczne, obligatoryjny udział w szkoleniach/warsztatach antydyskryminacyjnych, itp. lub przekazanie sprawy do rzecznika dyscyplinarnego zgodnie z przepisami ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

9. W uzasadnionych przypadkach skład powołany do wyjaśnienia sprawy może rekomendować wszczęcie postępowania antymobbingowego.

§ 8

Zakończenie postępowania przed Komisją antydyskryminacyjną

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. W przypadku, gdy Komisja uzna w swojej opinii, że opisane w skardze działania lub zaniechania mają charakter dyskryminujący Rektor po zasięgnięciu opinii kierownika jednostki bądź innego właściwego przełożonego może podjąć decyzję o wymierzeniu kary dyscyplinarnej lub skierowaniu sprawy do komisji dyscyplinarnej. Decyzja Rektora przekazywana jest także do wiadomości osoby inicjującej postępowanie.

3. Komisja może również rekomendować wdrożenie środków naprawczych, takich jak w szczególności:

- 1) skierowanie sprawcy dyskryminacji na obowiązkowe szkolenie z przeciwdziałania dyskryminacji;
- 2) rekomendacja przeszkolenia z przeciwdziałania dyskryminacji pracowników lub przełożonych danej jednostki;
- 3) przeniesienie pracownika (pokrzywdzonego lub sprawcy) na inne stanowisko lub do innej jednostki;
- 4) zmiany z zakresu toku studiów studenta pokrzywdzonego dyskryminacją, w szczególności: zmiana grup zajęciowych, zmiana egzaminatora, możliwość powtórzenia egzaminu, możliwość warunkowego zaliczenia przedmiotu.
- 5) zmiany z zakresu toku studiów studenta będącego sprawcą dyskryminacji, w szczególności: zakaz uczęszczania na zajęcia prowadzone przez osobę będącą ofiarą dyskryminacji, zakaz zapisywania się na egzamin do osoby będącej ofiarą dyskryminacji, zakaz uczęszczania na zajęcia, w których bierze udział ofiara dyskryminacji.

§ 9

Konsekwencje wydania opinii o zaistnieniu dyskryminacji

W przypadku wydania opinii stwierdzającej, że doszło do dyskryminacji:

- 1) poszkodowany student lub doktorant może wnosić do właściwego kierownika jednostki dydaktycznej o zmiany w toku studiów, w szczególności zmianę grupy zajęciowej lub zmianę egzaminatora, tak by uniknąć dalszego kontaktu z obwinionym nauczycielem akademickim. W miarę możliwości technicznych i organizacyjnych kierownik jednostki dydaktycznej przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą dyskryminacji jest kierownik jednostki dydaktycznej lub kierownik Jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, wniosek składany jest do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów kierownika jednostki dydaktycznej lub kierownika Jednostki organizacyjnej Uniwersytetu w zakresie danej sprawy;
- 2) poszkodowany pracownik może wnosić do kierownika Jednostki organizacyjnej Uniwersytetu o zmianę sposobu zarządzania lub zmianę miejsca pracy, tak by uniknąć kontaktu ze sprawcą dyskryminacji. Kierownik jednostki organizacyjnej Uniwersytetu w miarę możliwości organizacyjnych przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą dyskryminacji jest kierownik Jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, wniosek składany jest do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów kierownika Jednostki organizacyjnej Uniwersytetu w zakresie danej sprawy;

- 3) poszkodowany doktorant może wnosić do kierownika szkoły doktorskiej lub kierownika studium doktoranckiego o zmianę w toku studiów, zmianę sposobu zarządzania lub zmianę miejsca pracy, tak by uniknąć kontaktu ze sprawcą dyskryminacji. Kierownik szkoły doktorskiej lub Kierownik studium doktoranckiego w miarę możliwości organizacyjnych przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą dyskryminacji jest kierownik szkoły doktorskiej lub kierownik studium doktoranckiego, wniosek składany jest na do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów w zakresie danej sprawy.