



Poz. 61

**ZARZĄDZENIE NR 21
REKTORA UNIwersytetu Warszawskiego**

z dnia 28 lutego 2024 r.

**w sprawie polityki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji,
mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym
w Uniwersytecie Warszawskim**

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

§ 1

Ustala się zasady przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, w tym molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym oraz procedurę rozpatrywania zgłoszeń w tym zakresie w Uniwersytecie Warszawskim, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe. Do spraw wszczętych po dniu wejścia w życie niniejszego zarządzenia zastosowanie znajdują przepisy, o których mowa w § 1.

§ 3

Członkowie Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi oraz członkowie Komisji Antydyskryminacyjnej sprawują mandat do końca kadencji, na którą zostali wybrani.

§ 4

Traci moc zarządzenie nr 49 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 14 maja 2018 r. w sprawie przeciwdziałania mobbingowi na Uniwersytecie Warszawskim (Monitor UW z 2018 r. poz. 140) oraz zarządzenie nr 205 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 31 sierpnia 2020 r. w sprawie Procedury antydyskryminacyjnej na Uniwersytecie Warszawskim (Monitor UW z 2020 r. poz. 384).

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor UW: A. Z. Nowak

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami społeczności Uniwersytetu, którą stanowią pracownicy, studenci i doktoranci, oparte są na zasadzie równości, szacunku i poszanowania godności osobistej.

2. Wszelkie zachowania niepożądane, w szczególności brak poszanowania godności, nierówne traktowanie, dyskryminacja, w tym molestowanie i molestowanie seksualne oraz mobbing w Uniwersytecie są zabronione.

3. Każdej uprawnionej osobie, zgodnie z § 7 ust. 1, przysługuje prawo do skorzystania z dostępnych w Uniwersytecie środków, w tym dochodzenia swoich praw na podstawie procedury zawartej w niniejszym załączniku.

4. Zgłoszenie zachowań niepożądanych, dokonane w dobrej wierze, z zamiarem ochrony własnej oraz z zachowaniem zasad i trybu przewidzianych w procedurze obowiązującej w Uniwersytecie, nie może stanowić uzasadnienia dla niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób.

5. Pomawianie o nierówne traktowanie, w tym dyskryminację, a także mobbing jest zabronione.

§ 2

Definicje używanych pojęć

1. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:
- 1) „doktorancie” – należy przez to rozumieć uczestnika studiów doktoranckich w Uniwersytecie, osobę kształcąca się w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu bądź osobę ubiegającą się o stopień doktora w trybie eksternistycznym;
 - 2) „dyskryminacji” – należy przez to rozumieć sytuację polegającą na nierównym traktowaniu osób ze względu na ich cechę osobistą (zarówno nabytą, wrodzoną jak i przypisaną), w szczególności: płeć, wiek, pełnosprawność, tożsamość płciową, orientację seksualną, wygląd, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność związkową bądź zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W szczególnych przypadkach, nie stanowi jednak dyskryminacji odmienne traktowanie, jeżeli jego cel jest zgodny z prawem, a także gdy jest ono uzasadnione istotnym wymogiem zawodowym, pod warunkiem, że jest proporcjonalne;
 - 3) „jednostce organizacyjnej Uniwersytetu” – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną Uniwersytetu, w rozumieniu § 11 ust. 1 Statutu;

- 4) „mobbingu” – należy przez to rozumieć zachowania powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie osoby z danego zespołu lub grupy, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej lub akademickiej;
- 5) „molestowaniu” – należy przez to rozumieć każde, nawet jednorazowe, niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 6) „molestowaniu seksualnym” – należy przez to rozumieć każde, nawet jednorazowe, niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności danej osoby, w szczególności stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
- 7) „nierównym traktowaniu” – należy przez to rozumieć sytuację, w której podmioty w danym stanie prawnym lub faktycznym, charakteryzując się w porównywalnym stopniu konkretną cechą, nie są traktowane podobnie, a więc według takiej samej miary, w wyniku czego dochodzi do różnicowań dyskryminacyjnych bądź faworyzujących albo nie mając owej cechy, nie są traktowane odpowiednio odmiennie;
- 8) „pracodawcy” – należy przez to rozumieć Uniwersytet Warszawski;
- 9) „pracownika” – należy przez to rozumieć pracownika Uniwersytetu w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko, a także osobę świadczącą pracę lub usługi na podstawie umów cywilnoprawnych;
- 10) „przełożonym” – należy przez to rozumieć przełożonego w rozumieniu Regulaminu pracy Uniwersytetu Warszawskiego, zaś w przypadku doktoranta – także promotora, dyrektora Szkoły Doktorskiej oraz kierownika studiów doktoranckich;
- 11) „studencie” – należy przez to rozumieć osobę studiującą na Uniwersytecie na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych magisterskich lub studiach podyplomowych oraz osobę uczestniczącą w zajęciach edukacyjnych prowadzonych w innej formie, np. szkołach letnich, czy kursach Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Warszawskiego;
- 12) „Uniwersytecie” – należy przez to rozumieć Uniwersytet Warszawski;
- 13) „zachowaniach niepożądanych” – należy przez to rozumieć każde nieetyczne, przemocowe lub w inny sposób niedopuszczalne zachowanie, którego doświadcza pracownik, doktorant, student w Uniwersytecie Warszawskim i które dotyczy w szczególności kompetencji, pozycji w zespole, sfery osobistej lub zdrowia;
- 14) „Zespole koordynatorów” – należy przez to rozumieć Koordynatorów ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, w tym molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym;

15) „zgłaszającym” – należy przez to rozumieć osobę zgłaszającą wystąpienie zachowań niepożądanych (w tym w szczególności, nierównego traktowania, dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu).

2. Wszystkie rzeczowniki męskoosobowe użyte jako nazwy funkcji lub stanowisk odnoszą się do pełniących je osób niezależnie od płci.

§ 3

Podmioty wykonujące zadania w zakresie przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w tym w szczególności nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu oraz mobbingowi

1. Zadania mające na celu przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu, dyskryminacji w tym molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym wykonują odpowiednio:

- 1) Koordynatorzy ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym (Zespół koordynatorów); – osoby powołane przez pracodawcę do:
 - a) przyjmowania skarg dotyczących nierównego traktowania i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego), mobbingu oraz innych zachowań niepożądanych,
 - b) dokonywania ich wstępnej oceny a także do
 - c) realizowania polityki przeciwdziałania i zapobiegania tym zjawiskom w Uniwersytecie Warszawskim na zasadach określonych w niniejszym zarządzeniu.
- 2) Pełnomocnicy ds. równości – osoby powołane przez kierowników jednostek organizacyjnych albo dydaktycznych do realizacji zadań informacyjno-koordynacyjnych na terenie swoich jednostek. Pełnomocnicy powoływani są na wydziałach oraz w szkołach doktorskich. Pełnomocnicy mogą być również powoływani w innych jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu.

2. Obowiązek przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym mają także kierownicy jednostek organizacyjnych Uniwersytetu, a także bezpośredni przełożeni pracowników.

§ 4

Koordynatorzy ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym

1. Koordynatorów (co najmniej dwóch) powołuje i odwołuje Rektor, określając ich zadania oraz wysokość dodatku zadaniowego z tego tytułu.

2. Koordynatorzy powinni dysponować wiedzą i doświadczeniem w zakresie:

- 1) przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, w tym molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym;
- 2) znajomości struktur i specyfiki funkcjonowania Uniwersytetu;

3) umiejętności diagnozowania, oceny i monitorowania istniejących w Uniwersytecie, rozwiązań systemowych, instytucjonalnych oraz regulacji prawnych, mających na celu zapewnienie zasady równego traktowania i poszanowania godności.

3. Koordynator obowiązany jest postępować bezstronnie. Jeżeli występują okoliczności mogące wywołać wątpliwości co do bezstronności Koordynatora, Rektor wyłącza Koordynatora od udziału w danej sprawie, przekazując sprawę innemu Koordynatorowi.

4. Do zadań Koordynatora ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym, należy w szczególności:

- 1) przyjmowanie i wstępna ocena zgłoszeń w zakresie nierównego traktowania, dyskryminacji, w tym molestowania i molestowania seksualnego, mobbingu oraz innych zachowań niepożądanych i ewentualne przekazanie sprawy do odpowiedniej Komisji;
- 2) gromadzenie danych na temat przejawów nierównego traktowania, dyskryminacji i mobbingu oraz innych zachowań niepożądanych;
- 3) gromadzenie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem wszelkim zachowaniom niepożądanym;
- 4) współpraca z innymi podmiotami, w szczególności ze związkami zawodowymi, Samorządem Studentów Uniwersytetu oraz Samorządem Doktorantów Uniwersytetu;
- 5) podejmowanie inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem wszelkim zachowaniom niepożądanym, zwłaszcza w zakresie działań prewencyjnych i upowszechnienia wiedzy na temat przejawów nierównego traktowania i dyskryminacji oraz mobbingu w miejscu pracy i studiów.

5. Do dnia 31 stycznia każdego roku, Zespół koordynatorów przekazuje Rektorowi łączny raport dotyczący problematyki nierównego traktowania i dyskryminacji, mobbingu oraz innych zachowań niepożądanych w Uniwersytecie w roku poprzednim wraz z wnioskami, co do możliwych działań Uniwersytetu w zakresie przeciwdziałania i zapobiegania takim zachowaniom.

§ 5

Pełnomocnicy ds. równości

1. Kierownik jednostki organizacyjnej powołuje jednego lub więcej Pełnomocników, działających na terenie danej jednostki, na okres kadencji.

2. Pełnomocnicy współpracują z Zespołem koordynatorów oraz z Rzecznikiem Akademickim.

3. Do zadań Pełnomocników należy informowanie o dostępnych w Uniwersytecie zasadach oraz procedurach przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, w tym molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym, a także o wykonywaniu zadań, o których mowa w § 4 ust. 4 pkt 3.

4. Przed rozpoczęciem pełnienia funkcji, Pełnomocnicy obowiązani są odbyć szkolenie z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu oraz mobbingowi w środowisku akademickim.

§ 6

Komisja ds. nierównego traktowania i dyskryminacji oraz Komisja ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych

1. Do zadań Komisji ds. nierównego traktowania i dyskryminacji należy rozpatrywanie zgłoszeń w zakresie nierównego traktowania i dyskryminacji, w tym molestowania i molestowania seksualnego.

2. Do zadań Komisji ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych należy rozpatrywanie zgłoszeń w zakresie mobbingu i innych zachowań niepożądanych.

3. Komisje powołuje Rektor w drodze zarządzenia. Komisje działają w oparciu o zasady określone w niniejszym zarządzeniu.

4. Rozpatrywanie spraw przez Komisje odbywa się z zachowaniem zasad:

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

5. Każda z Komisji składa się z Przewodniczącego oraz minimum 8 członków, powoływanych na czteroletnią kadencję, rozpoczynającą się w dniu 1 października roku wyborów Rektora.

6. Członków Komisji powołuje i odwołuje Rektor, z grona pracowników Uniwersytetu będących nauczycielami akademickimi i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

7. Pierwsze posiedzenie Komisji danej kadencji zwołuje Rektor.

8. Członkowie Komisji, na pierwszym posiedzeniu wybierają Przewodniczącego. Przewodniczącym, w miarę możliwości, powinna być osoba zajmująca się tematyką nierównego traktowania, dyskryminacji lub mobbingu.

9. Członkowie Komisji, powinni dysponować podstawową wiedzą, odpowiednio w zakresie problematyki nierównego traktowania, dyskryminacji bądź mobbingu.

10. Przed rozpoczęciem pracy w Komisji, członkowie odbywają szkolenie, odpowiednio z zakresu dyskryminacji i mobbingu w środowisku akademickim, z wyłączeniem osób, które zajmują się tą tematyką.

11. Do obsługi każdej z Komisji, Rektor wyznacza po jednym pracowniku administracji ogólnouniwersyteckiej, w charakterze sekretarza Komisji.

12. Członkowie Komisji i sekretarz zostają przeszkoleni w zakresie znajomości przepisów i procedur dotyczących ochrony danych osobowych, przez Inspektora Ochrony Danych.

13. 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) wskutek złożenia oświadczenia o rezygnacji z pełnionej funkcji.

14. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w przypadku:

- 1) choroby członka Komisji lub długotrwałego wyjazdu albo innej nieobecności

- uniemożliwiających realizację zadań członka Komisji;
- 2) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe umyślne ścigane z oskarżenia publicznego bądź prawomocnym orzeczeniem Komisji dyscyplinarnej;
 - 3) z innych ważnych przyczyn.

15. Przewodniczący Komisji, wyłącza członka Komisji od rozpatrywania sprawy, jeżeli występują okoliczności mogące wywołać wątpliwości co do jego bezstronności.

16. 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 postępowaniem prowadzonym przez Komisję.

17. Przewodniczący Komisji, może zdecydować o przeprowadzeniu zdalnego posiedzenia Komisji. Procedując zdalnie, Komisja może dokonywać takich samych czynności jak w przypadku posiedzeń stacjonarnych.

18. Osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszonego nierównego traktowania, dyskryminacji, mobbingu lub innego zachowania niepożądanego zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku, a także nie mogą udostępniać ani rozpowszechniać dokumentów dotyczących sprawy.

19. Każdy uczestnik postępowania przed Komisją składa oświadczenie o zachowaniu poufności – wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia.

20. Zwolnienie z obowiązku zachowania poufności następuje jedynie za wyraźną zgodą Rektora i wyłącznie w celu realizacji zapadłego na skutek prowadzonego postępowania rozstrzygnięcia lub rekomendacji albo w celu wykonania innych obowiązków, wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz decyzji albo orzeczenia wydanego w zakresie kompetencji uprawnionego organu.

21. W przypadku, gdy przeciwko członkowi Komisji zostanie wszczęte postępowanie karne, karnoskarbowe z powodu popełnienia przestępstwa z winy umyślnej bądź w sprawie nierównego traktowania, dyskryminacji lub mobbingu, przed jakimkolwiek organem, ma on obowiązek niezwłocznie poinformować o tym Przewodniczącego Komisji i powstrzymać się od prac w Komisji, do czasu zakończenia postępowania.

22. W przypadku, gdy przeciwko członkowi Komisji wpłynie skarga na nierówne traktowanie, dyskryminację bądź mobbing albo inne zachowanie niepożądane Przewodniczący Komisji zawiesza taką osobę w pracach Komisji, do czasu wyjaśnienia sprawy.

23. Do dnia 31 stycznia każdego roku, Przewodniczący Komisji przedstawia Rektorowi pisemne sprawozdanie z działalności Komisji, w roku poprzedzającym.

24. Z tytułu obciążeń organizacyjnych wiążących się z pracami w Komisji, Przewodniczący i członkowie Komisji będący nauczycielami akademickimi korzystają są uprawnieni do zwolnienia z pensum w wymiarze co najmniej 30 godzin w roku akademickim, a pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, zasiadający w Komisji, a także sekretarze Komisji mają prawo do dodatku zadaniowego z tego tytułu.

§ 7

Zgłoszenie w sprawie nierównego traktowania, dyskryminacji, w tym molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu albo innych zachowań niepożądanych

1. Każda osoba, bezpośrednio dotknięta zachowaniem niepożądanym, w szczególności w zakresie nierównego traktowania, dyskryminacji, w tym molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu, może zgłosić sprawę Koordynatorowi.

2. Zgłoszenie składa się w formie papierowej lub elektronicznej. Zgłoszenie może być przesłane także w postaci wypełnionego formularza, dostępnego na stronie dedykowanej dla Zespołu koordynatorów.

3. Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności przedstawienie stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie osoby (osób), której zarzuca się nierówne traktowanie, dyskryminację lub mobbing albo inne zachowania niepożądane.

4. Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu.

5. Aby zgłoszenie podlegało rozpatrzeniu konieczne jest spełnienie dwóch warunków łącznie:

- 1) zdarzenia opisane w zgłoszeniu miały miejsce z udziałem pracownika, doktoranta lub studenta Uniwersytetu, na terenie Uniwersytetu lub były funkcjonalnie związane z jego działalnością;
- 2) zgłoszenie powinno być złożone przed upływem 3 lat od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem zgłoszenia. W wyjątkowo uzasadnionych sytuacjach Koordynator w uzgodnieniu z Przewodniczącym Komisji może zdecydować o przyjęciu do rozpatrzenia zgłoszenia odnoszącego się do zdarzeń, które miały miejsce wcześniej.

6. Zgłaszający może wycofać zgłoszenie, w każdym czasie.

§ 8

Postępowanie wstępne

1. Koordynator, rozpatrujący zgłoszenie wstępnie bada sprawę i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po wstępnym zbadaniu sprawy, Koordynator podejmuje dalsze działania:

- 1) jeśli okoliczności sprawy wskazują na wystąpienie wskazanych w zgłoszeniu naruszeń, Koordynator niezwłocznie przekazuje sprawę Przewodniczącemu odpowiedniej Komisji, w celu wszczęcia postępowania;
- 2) jeśli okoliczności nie wskazują na wystąpienia wskazanych w zgłoszeniu naruszeń, Koordynator może:
 - a) uznać zgłoszenie za nieuzasadnione i pozostawić bez dalszego biegu,
 - b) skierować zgłaszającego, za jego zgodą, do właściwej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, która może służyć pomocą w rozwiązaniu problemu,
 - c) przekazać sprawę Rzecznikowi Akademickiemu,

- d) przekazać sprawę, za zgodą zgłaszającego, do Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu w celu polubownego załatwienia sporu.

2. W przypadku przekazania sprawy Przewodniczącemu Komisji w celu wszczęcia postępowania, Koordynator niezwłocznie przekazuje informację pisemną na ten temat zgłaszającemu a także osobie, której sprawa dotyczy oraz jej przełożonemu.

3. W przypadku wystąpienia okoliczności opisanych w § 8 ust. 1 pkt 2 lit. b); c); d), Koordynator wstępnie oceniający zgłoszenie, niezwłocznie przekazuje pisemną informację na ten temat zgłaszającemu. W razie uznania zgłoszenia za nieuzasadnione (§ 8 ust. 1 pkt 2 lit. a), Koordynator przedstawia zgłaszającemu uzasadnienie odmowy.

4. Od decyzji Koordynatora, dotyczącej uznania zgłoszenia za nieuzasadnione, zgłaszającemu przysługuje prawo do wniesienia odwołania w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji do Przewodniczącego odpowiedniej Komisji. Decyzja wydana przez Przewodniczącego jest ostateczna. W przypadku wniesienia odwołania do niewłaściwego Przewodniczącego Komisji, Przewodniczący niezwłocznie przekazuje odwołanie według właściwości, odwołanie wniesione do organu niewłaściwego przed upływem przepisanego terminu uważa się za wniesione z zachowaniem terminu.

§ 9

Czynności podejmowane przez Komisje

1. Celem postępowania przed Komisją jest wyrażenie opinii w sprawie zgłoszenia i przedstawienie ewentualnej rekomendacji, co do dalszych działań.

2. Komisje procedują w oparciu o takie same zasady, z uwzględnieniem różnic problematyki będącej przedmiotem prac każdej z Komisji.

3. Przewodniczący Komisji, w ciągu 7 dni od dnia otrzymania informacji o zgłoszeniu od Koordynatora, wyznacza ze składu Komisji trzyosobowy Zespół Opiniujący do wyjaśnienia sprawy, wskazując jednocześnie Przewodniczącego Zespołu.

4. Zespół Opiniujący ma stały skład i podejmuje czynności w imieniu Komisji. Zmiana składu w trakcie postępowania może nastąpić na wniosek Przewodniczącego Zespołu jedynie w razie wystąpienia przeszkody uniemożliwiającej udział członka w pracach Zespołu Oceniającego oraz wystąpienia przesłanki, o której mowa w ust. 5.

5. Do Zespołu Opiniującego nie może być powołany członek Komisji, co do którego zachodzą uzasadnione wątpliwości dotyczące jego bezstronności, a jeśli takie wątpliwości pojawiają się po powołaniu, Przewodniczący Komisji dokonuje odpowiednich zmian w składzie Zespołu Opiniującego.

6. W ramach postępowania, w celu wyczerpującego ustalenia stanu faktycznego, Zespół Opiniujący ma prawo:

- 1) wglądu we wszystkie dokumenty, niezbędne do wyjaśnienia sprawy;

- 2) zaproszenia i wysłuchania osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby, której sprawa dotyczy;
- 3) zaproszenia i wysłuchania osób wskazanych przez zgłaszającego oraz osobę, której sprawa dotyczy, jako świadków zdarzeń;
- 4) przeprowadzenia innych czynności, które mają istotne znaczenie w postępowaniu przed Komisją.

7. Zespół Opiniujący Komisji, obraduje na posiedzeniach niejawnych. W pracach Zespołu Opiniującego mogą brać udział wyłącznie osoby zaproszone na posiedzenie. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich członków Zespołu Opiniującego. Fragment protokołu, zawierający przebieg wysłuchania danej osoby wezwanej na posiedzenie Zespołu Opiniującego, odczytuje się tej osobie, z prawem do zgłoszenia uwag.

8. W postępowaniu przed Komisją wyłączone jest działanie przez pełnomocnika.

9. Osoba, wobec której wystąpiono ze zgłoszeniem, ma prawo wglądu we wszystkie dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy, w tym w treść zgłoszenia i innych dokumentów dostarczonych przez zgłaszającego, w miejscu pracy osoby wskazanej do obsługi Komisji, w obecności jej sekretarza. Odpowiednio, prawo to przysługuje zgłaszającemu. Wgląd w dokumenty wyklucza możliwość robienia fotokopii oraz zdjęć.

10. Zarówno zgłaszający jak i osoba, której sprawa dotyczy, mają prawo zgłaszania dowodów i przedstawiania dokumentów, w toku całego postępowania, aż do jego zamknięcia.

11. O zamknięciu postępowania, Przewodniczący Zespołu Oceniającego informuje zgłaszającego i osobę, której sprawa dotyczy.

12. Na każdym etapie postępowania, Zespół Opiniujący może zaproponować osobie dokonującej zgłoszenia oraz osobie, której sprawa dotyczy, skorzystanie z mediacji i za ich zgodą skierować sprawę do mediatora, w szczególności do Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu. Zespół Opiniujący, może zawiesić postępowanie do momentu zakończenia mediacji. Wynik mediacji, uwzględnia się w dalszym toku postępowania.

13. Postępowanie prowadzone przez Zespół Opiniujący powinno zakończyć się w ciągu czterech miesięcy. W szczególnie uzasadnionych okolicznościach, termin ten może ulec przedłużeniu. O takich okolicznościach, Przewodniczący Zespołu Opiniującego, informuje na piśmie, Przewodniczącego odpowiedniej Komisji.

14. Jeśli w toku postępowania osoba, której dotyczy zgłoszenie, utraci status pracownika Uniwersytetu, studenta lub doktoranta, Przewodniczący Komisji rozpatrującej sprawę, podejmuje decyzję o umorzeniu postępowania, ze względu na jego bezprzedmiotowość.

15. Komisja jest uprawniona do rekomendowania działań naprawczych, odnoszących się do kontekstu danej sprawy, wspierających odpowiednio profilaktykę i przeciwdziałanie, nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, w tym molestowaniu i molestowaniu seksualnemu bądź profilaktykę i przeciwdziałanie mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym.

§ 10

Zakończenie postępowania przed Komisją

1. W oparciu o wyniki ustaleń poczynionych w trakcie postępowania, Zespół Opiniujący przedstawia na piśmie, w imieniu Komisji, opinię w sprawie wraz z uzasadnieniem i przekazuje ją, w ciągu 14 dni od zamknięcia postępowania, Przewodniczącemu Komisji. Stanowisko Zespołu Opiniującego winno być podpisane przez wszystkich jego członków.

2. Przewodniczący Komisji przekazuje niezwłocznie opinię wraz z uzasadnieniem: w pełnym zakresie Rektorowi Uniwersytetu Warszawskiego, osobie zgłaszającej, a także osobie, której zgłoszenie dotyczy, natomiast przełożonemu tej osoby oraz Koordynatorowi, który zajmował się daną sprawą – tylko w zakresie, w jakim dotyczy to bezpośrednio praw, obowiązków lub kompetencji tych osób.

3. W przypadku stwierdzenia, że pracownik, którego zgłoszenie dotyczy, dopuścił się nierównego traktowania, dyskryminacji lub mobbingu, Komisja może rekomendować:

- 1) zobowiązanie pracownika do udziału w szkoleniach lub warsztatach antydyskryminacyjnych bądź antymobbingowych;
- 2) zobowiązanie pracownika do przeprosin w ustalonej treści i formie;
- 3) przeniesienie pracownika w strukturach Uniwersytetu lub pozbawienie go sprawowanej funkcji;
- 4) skierowanie sprawy do rzecznika dyscyplinarnego albo
- 5) rozwiązanie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej na podstawie, której świadczona jest praca lub usługi.

4. W przypadku stwierdzenia, że student lub doktorant dopuścił się nierównego traktowania, dyskryminacji lub mobbingu, Komisja może rekomendować:

- 1) zobowiązanie studenta lub doktoranta do udziału w szkoleniach lub warsztatach antydyskryminacyjnych albo antymobbingowych;
- 2) zobowiązanie studenta lub doktoranta do przeprosin w ustalonej treści i formie albo
- 3) skierowanie sprawy do rzecznika dyscyplinarnego.

5. Wobec osób poszkodowanych z tytułu nierównego traktowania, dyskryminacji lub mobbingu, Komisja może rekomendować działania naprawcze, w szczególności:

- 1) w stosunku do pracownika: przeniesienie w strukturach Uniwersytetu, wsparcie psychologiczne;
- 2) w stosunku do studentowi i doktorantów odpowiednio; zmianę grupy, zmianę promotora lub promotora pomocniczego, wsparcie psychologiczne.

6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, Komisja może rekomendować, wszczęcie postępowania przed drugą z Komisji, tj. Komisja ds. nierównego traktowania i dyskryminacji może rekomendować wszczęcie postępowania przed Komisją ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych a Komisja ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych może rekomendować wszczęcie postępowania przed Komisją ds. nierównego traktowania i dyskryminacji.

7. Jeżeli z ustaleń Komisji wynika, że mogło dojść do popełnienia czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego, opinia Komisji może zawierać rekomendację dotyczącą podjęcia przez Rektora dalszych działań w tym zakresie.

8. W przypadku, gdy Komisja uzna, że istnieje uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa, niezwłocznie informuje o tym Rektora.

§ 11

Uprawnienia osób poszkodowanych wskutek nierównego traktowania, dyskryminacji, w tym molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu lub innego zachowania niepożądanego

1. W przypadku, gdy Komisja stwierdzi wystąpienie nierównego traktowania, dyskryminacji w tym molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu lub innego zachowania niepożądanego:

- 1) poszkodowany pracownik może wnosić do kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu lub Rektora o zmianę miejsca pracy. Kierownik jednostki organizacyjnej Uniwersytetu w miarę możliwości organizacyjnych przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli wniosek dotyczy kierownika 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;
- 2) poszkodowany student lub doktorant może wnosić do właściwego kierownika jednostki dydaktycznej o zmianę grupy zajęciowej lub zmianę egzaminatora, promotora lub promotora pomocniczego. W miarę możliwości technicznych i organizacyjnych, kierownik jednostki dydaktycznej przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli wniosek dotyczy kierownika jednostki dydaktycznej lub kierownika 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.

2. Niezależnie od uprawnień wynikających z ust. 1, każdy z poszkodowanych wskutek nierównego traktowania, dyskryminacji w tym molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu lub innego zachowania niepożądanego, może wystąpić na drogę postępowania sądowego.

§ 12

Działania Rektora po otrzymaniu opinii Komisji

1. W razie stwierdzenia przez Komisję, wystąpienia przypadku nierównego traktowania, dyskryminacji, w tym molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu lub innych zachowań niepożądanych Rektor może podjąć decyzję odpowiednio o:

- 1) nałożeniu kary upomnienia, w przypadku, gdy czyn stanowi przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi i udowodnienie winy nie wymaga przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego;
- 2) nałożeniu kary porządkowej wynikającej z Kodeksu pracy;
- 3) poleceniu rzecznikowi dyscyplinarnemu (odpowiednio d/s pracowników będących nauczycielami akademickimi albo d/s studentów i doktorantów) prowadzenia postępowania wyjaśniającego i w razie istnienia podstaw rozpoczęcie procedury dyscyplinarnej;
- 4) rozwiązaniu stosunku pracy lub o rozwiązaniu umowy w przypadku umów cywilnoprawnych.

2. Rektor może zdecydować o zastosowaniu rekomendowanych środków bądź przekazać decyzję właściwemu kierownikowi jednostki Uniwersytetu.

3. Rektor, w ciągu miesiąca od otrzymania stanowiska Komisji ds. nierównego traktowania i dyskryminacji lub Komisji ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych, informuje pisemnie odpowiednią Komisję oraz odpowiedniego Koordynatora, a także zgłaszającego, osobę, której zgłoszenie dotyczy oraz przełożonego lub kierownika właściwej jednostki organizacyjnej o ewentualnych dalszych czynnościach podjętych w sprawie.

§ 13

Upowszechnianie wiedzy o polityce równościowej, antydyskryminacyjnej i antymobbingowej

1. W dniu podjęcia pracy, pracownik potwierdza na piśmie zapoznanie się z niniejszym zarządzeniem. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, włącza się do akt osobowych pracowników. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 3 do niniejszego zarządzenia.

2. W dniu podjęcia pracy, pracownik jest informowany o materiałach i szkoleniach dotyczących przeciwdziałaniu nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, w tym o molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, a także mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym w Uniwersytecie.

3. Studenci I roku w ramach szkolenia bhp obowiązani są zaznajomić się także z przepisami dotyczącymi nierównego traktowania, dyskryminacji, w tym molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu.

4. Kierownicy jednostek dydaktycznych oraz odpowiednio kierownicy jednostek organizacyjnych, a także Pełnomocnicy ds. równości raz do roku, na początku roku akademickiego, przesyłają odpowiednio do pracowników, doktorantów oraz studentów informację dotyczącą materiałów i szkoleń w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, w tym molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym w Uniwersytecie.

§ 14

W sprawach nieuregulowanych niniejszym zarządzeniem, mają odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego a także, ustawy z dnia 3 grudnia 2010 o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2023 poz. 970 z późn. zm.).

Załącznik nr 2

do zarządzenia nr 21 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 28 lutego 2024 r.
w sprawie polityki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu,
dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym
w Uniwersytecie Warszawskim

WZÓR

**Oświadczenie
osób uczestniczących w postępowaniu
o zachowaniu poufności**

Ja, niżej podpisan...

.....
(imię i nazwisko – czytelnie)

oświadczam, że zobowiązuję się do zachowania poufności odnośnie do wszelkich informacji powziętych przeze mnie w toku postępowania toczącego się w sprawie i prowadzonego przez Komisję

Niniejsze zobowiązanie jest nieograniczone czasowo i obejmuje zarówno informacje o uczestnikach postępowania, czasie i miejscu podejmowanych czynności, jak również ich przebiegu oraz treści.

Oświadczam również, iż rozumiem i akceptuję fakt, iż zwolnienie z obowiązku zachowania poufności w powyższym zakresie, następuje jedynie za wyraźną zgodą Rektora i wyłącznie w celu realizacji zapadłego na skutek prowadzonego postępowania rozstrzygnięcia lub rekomendacji albo w celu wykonania innych obowiązków, wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz decyzji albo orzeczenia wydanego w zakresie kompetencji uprawnionego organu.

Warszawa, dnia r.

.....
(podpis)

Załącznik nr 3

do zarządzenia nr 21 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 28 lutego 2024 r.
w sprawie polityki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji,
mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym
w Uniwersytecie Warszawskim

WZÓR

.....
(imię i nazwisko)

.....
(jednostka organizacyjna Uniwersytetu)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, iż zapoznałem... się z polityką równościową, antydyskryminacyjną i antymobbingową wprowadzoną w Uniwersytecie Zarządzeniem nr ... Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia r. w sprawie polityki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, w tym molestowaniu i molestowaniu seksualnemu a także mobbingowi w Uniwersytecie Warszawskim.

....., dniar.

.....
(podpis)