

Procedura przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie

§ 1

1. Przeciwdziałanie dyskryminacji służy kształceniu postaw obywatelskich, jest elementem społecznej odpowiedzialności nauki oraz sprzyja tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach.
2. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski 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 Rzecznika ds. Równości Szans 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

Rzecznik ds. Równości Szans

W celu przeciwdziałania dyskryminacji Rektor powołuje Rzecznika ds. Równości Szans.

§ 7

Zakres obowiązków Rzecznika ds. Równości Szans

Do zadań Rzecznika należy m.in.:

- 1) reprezentowanie studentów i pracowników UWM w zakresie zapewnienia równości szans,
- 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 oraz wewnętrznych aktów prawnych 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) koordynacja działań biur realizujących zadania na rzecz studentów z niepełnosprawnościami i dysfunkcjami (m.in. Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych, Akademickie Centrum Wsparcia, Biuro Analiz Edukacyjnych i Rozwoju Kształcenia, Biuro ds. Studenckich, Biuro ds. Kształcenia, Akademia Projektowania Uniwersalnego),
- 9) przedstawianie Rektorowi planu pracy na bieżący rok akademicki oraz rocznego sprawozdania ze swojej działalności.

§ 8

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 akademickiej zobowiązany jest do zgłoszenia sprawy Rzecznikowi w formie pisemnej.
2. Zgłoszenie powinno 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 opatrzone datą i własnoręcznym, czytelnym podpisem osoby wnoszącej skargę.
3. Zgłoszenia należy składać w Biurze Rzecznika ds. Równości Szans: ul. Prawocheńskiego 9, pokój 117 lub przesłać pocztą tradycyjną.
4. Zgłoszenia anonimowe lub składane drogą nieformalną pozostają bez rozpoznania.
5. Wniesienie zgłoszenia 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.

§ 9

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

1. Po zapoznaniu się ze zgłoszeniem Rzecznik podejmuje działania w celu zweryfikowania informacji zawartych w zgłoszeniu, w tym kontaktuje się z właściwymi jednostkami organizacyjnymi UWM w Olsztynie, a następnie wydaje opinię w sprawie.
2. Rzecznik wydaje opinię w terminie 3 miesięcy od dnia przyjęcia zgłoszenia. W uzasadnionych przypadkach termin wydania opinii może ulec przedłużeniu do 4 miesięcy.
3. Zgłoszenie wraz z opinią Rzecznik przekazuje Rektorowi.
4. Rektor w wyniku analizy opinii Rzecznika:
 - 1) kieruje skargę do mediacji - w przypadku, gdy wskutek 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) nie podejmuje żadnych czynności, w przypadku, gdy czyn nie nosił znamion czynu, o którym mowa w § 2, § 3, § 4 lub gdy czynu nie popełniono.

§ 10

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

1. Po zapoznaniu się ze zgłoszeniem Rzecznik podejmuje działania w celu zweryfikowania informacji zawartych w zgłoszeniu, w tym kontaktuje się z właściwymi jednostkami organizacyjnymi UWM w Olsztynie, a następnie wydaje opinię w sprawie.
2. Rzecznik wydaje opinię w terminie 3 miesięcy od dnia przyjęcia zgłoszenia. W uzasadnionych przypadkach termin wydania opinii może ulec przedłużeniu do 4 miesięcy.
3. Zgłoszenie wraz z opinią Rzecznik przekazuje Rektorowi.
4. Rektor w wyniku analizy opinii Rzecznika:
 - 1) kieruje skargę do mediacji - w przypadku, gdy wskutek 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) nie podejmuje żadnych czynności, w przypadku, gdy czyn nie nosił znamion czynu, o którym mowa w § 2, § 3, § 4 lub gdy czynu nie popełniono.