

## **Procedura antydyskryminacyjna**

### §1

Ilekróć w procedurze jest mowa o:

- 1) Dyskryminacji – należy przez to rozumieć dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także – w przypadku pracowników – w zatrudnieniu - w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. z 2020 r., poz. 1320) oraz ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Formą dyskryminacji jest również molestowanie, w tym molestowanie seksualne, a także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci członka wspólnoty akademickiej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
- 2) Członkach wspólnoty akademickiej – należy przez to rozumieć wykładowców akademickich, inne osoby prowadzące zajęcia, pracowników administracyjnych Uczelni, studentów, słuchaczy studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia,
- 3) Pełnomocnikowi Rektora ds. równego traktowania i bezpieczeństwa – należy przez to rozumieć osobę pierwszego kontaktu, której zadaniem jest monitorowanie, zapobieganie oraz rozpatrywanie spraw spornych na tle zjawisk dyskryminacji w Uczelni,
- 4) Komisji antydyskryminacyjnej – należy przez to rozumieć Komisję powoływaną przez Rektora do rozpatrywania skarg członków wspólnoty akademickiej o dyskryminację, które zostały przekazane przez Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania i bezpieczeństwa.

### §2

1. Osoby pełniące funkcje kierownicze w Uczelni zobowiązane są do podejmowania działań w celu zapobiegania dyskryminacji w Uczelni. Jednocześnie prowadzą aktywną działalność przeciwko dyskryminacji w Uczelni, polegającą w szczególności na promowaniu postaw i zachowań pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego oraz obowiązującymi przepisami prawa.
2. Osobą monitorującą i realizującą systemowe działania o charakterze przeciwdziałającym zjawisku dyskryminacji oraz przyjmującą skargi i wnioski jest Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i bezpieczeństwa, powołany przez Rektora UTH.
3. Prawa i obowiązki Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania i bezpieczeństwa są następujące:
  - a) przyjmowanie i badanie skarg dotyczących dyskryminacji,
  - b) mediacja i interwencja w danej sprawie,

- c) w sytuacji bezskuteczności podejmowanych działań kierowanie sprawy do Komisji antydyskryminacyjnej, w celu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego naruszenia w obszarze równego traktowania,
- d) opiniowanie toczących się postępowań, dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania na prośbę Komisji antydyskryminacyjnej,
- e) zbieranie danych o przejawach dyskryminacji,
- f) sygnalizowanie władzom Uczelni o nieprawidłowościach, przekazanych w poufny sposób,
- g) zbieranie i propagowanie informacji o dobrych praktykach, związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji,
- h) rekomendowanie zmian systemowych.

### §3

1. Komisja antydyskryminacyjna, zwana dalej „Komisją”, jest powoływana każdorazowo przez Rektora, w celu przeprowadzenia postępowania antydyskryminacyjnego.
2. Powoływanie Komisji następuje niezwłocznie w drodze zarządzenia.
3. Komisja składa się z trzech członków.
4. W skład Komisji wchodzi:
  - a) w przypadku zgłoszenia, dotyczącego nauczyciela akademickiego lub innej osoby prowadzącej zajęcia: osoba upoważniona przez Rektora UTH, Dziekan Wydziału oraz wskazany przez wnoszącego skargę pracownik Uczelni,
  - b) w przypadku zgłoszenia dotyczącego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim: Kanclerz UTH lub osoba przez niego upoważniona, Kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik oraz wskazany przez wnoszącego skargę pracownik Uczelni,
  - c) w przypadku zgłoszenia dotyczącego innego członka wspólnoty akademickiej: osoba upoważniona przez Rektora UTH, osoba wskazana przez kierownika jednostki organizacyjnej, w której miał miejsce przypadek dyskryminacji oraz wskazany przez wnoszącego skargę członek wspólnoty akademickiej.
5. Przewodniczącym komisji wyznacza Rektor UTH.
6. Do pracy Komisji mogą zostać dopuszczeni - z głosem doradczym: ekspert z dziedziny prawa, ekspert z dziedziny psychologii, przedstawiciel Samorządu Studentów lub inna osoba, której kompetencje mogą być przydatne w rozpatrzeniu sprawy.
7. Informacja o wszczęciu postępowania jest przekazywana domniemanemu sprawcy dyskryminacji.
8. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego członka społeczności akademickiej i domniemanego sprawcy dyskryminacji oraz przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Komisja podejmuje decyzję o zasadności złożonej skargi. Decyzja zapada zwykłą większością głosów, w głosowaniu tajnym.
9. Decyzja jest doręczana stronom postępowania oraz Rektorowi.
10. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest szczegółowy protokół. Protokół podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
11. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

#### §4

1. W razie uznania złożonej skargi dotyczącej dyskryminacji za zasadną, Rektor UTH podejmuje działania naprawcze, mające na celu przeciwdziałanie ich powstawaniu w przyszłości (np. przeniesienie pracownika do innego działu, zmiana grupy - w przypadku członka społeczności akademickiej, wsparcie psychologiczne, uczestnictwo w szkoleniu antydyskryminacyjnym, itp.) lub przekazuje sprawę do rzecznika dyscyplinarnego, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 478 ze zm.).
2. W przypadku uznania złożonej skargi dotyczącej dyskryminacji za niezasadną, Rektor UTH podejmuje działania naprawcze. Osoba, która bezpodstawnie pomówiła innych o dyskryminację może ponieść odpowiedzialność za swoje działania – zastosowany może zostać, np. zakaz uczęszczania na zajęcia prowadzone przez osobę bezpodstawnie pomówioną, zmiana grupy, w przypadku bezpodstawnego pomówienia członka społeczności akademickiej, uczestnictwo w szkoleniu antydyskryminacyjnym, itp.
3. Wszystkie osoby, które biorą udział w postępowaniu dotyczącym sprawy o dyskryminację, zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku podjętych działań.

#### §5

1. Prawa i obowiązki członków wspólnoty akademickiej:
  - a) każdy członek wspólnoty akademickiej, który stał się ofiarą dyskryminacji, ma prawo żądać od Rektora Uczelni podjęcia działań zmierzających do przeciwdziałania dyskryminacji oraz wyjaśnienia i eliminowania przyczyn i skutków występowania takiego zjawiska,
  - b) poza działaniami podejmowanymi w obrębie Uczelni każdy członek wspólnoty akademickiej ma prawo dochodzenia ochrony prawnej, na podstawie obowiązujących przepisów,
  - c) każdy członek wspólnoty akademickiej, który ma informację o przypadkach dyskryminacji, jest zobowiązany do dokonania zgłoszenia tego faktu Pełnomocnikowi Rektora ds. równego traktowania i bezpieczeństwa,
  - d) bezpodstawne pomawianie o dyskryminację jest zabronione.
2. Zgłoszenie o odczuwanych przez siebie działaniach dyskryminacyjnych, powinno zostać dokonane niezwłocznie po odnotowaniu zachowań dyskryminujących i zawierać:
  - a) opis działań lub zachowań, które zdaniem zainteresowanego stanowią dyskryminację;
  - b) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem zainteresowanego, są winnymi zachowań dyskryminujących;
3. Wskazanie dowodów potwierdzających, że przedstawione przez zainteresowanego działania i/lub zachowania, mają lub miały miejsce w ostatnim czasie.
4. Osoba wnosząca skargę powinna ją własnoręcznie podpisać i opatrzyć datą.