

## **Procedura przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie**

### **Preambuła**

Uniwersytet Ekonomicznym w Krakowie jest zaangażowany w tworzenie środowiska społecznego, edukacyjnego, zawodowego oraz naukowego wolnego od dyskryminacji i molestowania, a także opartego na kulturze integracyjnej, która promuje równość, ceni różnorodność oraz godność wszystkich. Nie toleruje jednocześnie żadnej formy dyskryminacji, molestowania i wiktymizacji oraz oczekuje, że wszyscy członkowie wspólnoty uniwersyteckiej będą traktowani z wzajemnym szacunkiem, uprzejmością i równością.

### **§ 1**

#### **Postanowienie ogólne**

1. Procedura przeciwdziałania dyskryminacji (dalej jako Procedura) określa zasady przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, zwanym dalej Uniwersytetem.
2. Celem wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej jest wspieranie działań przeciwdziałających dyskryminacji oraz ochrona członków społeczności akademickiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie przed wystąpieniem dyskryminacji w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz w przypadkach wystąpienia tych zjawisk.
3. Do stosowania procedury przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie zobowiązani są pracownicy, studenci, doktoranci, uczestnicy studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia w Uniwersytecie.

### **§ 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 różnicowanie 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 osób zobowiązanych do stosowania Procedury 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 Uniwersytet 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**

### **Komisja ds. Równego Traktowania**

1. W celu przeciwdziałania dyskryminacji Rektor powołuje Komisję Rektorską ds. Równego Traktowania, zwaną dalej Komisją, składającą się z Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania, zwanego dalej Pełnomocnikiem oraz od trzech do siedmiu członków.
2. Przewodniczącym Komisji jest Pełnomocnik.
3. Pełnomocnika powoływany jest spośród osób związanych z Uniwersytetem, posiadających nieposzlakowaną opinię a także dorobek naukowy lub doświadczenie w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.
4. Członkowie Komisji powoływani są spośród osób związanych z Uniwersytetem, posiadający nieposzlakowaną opinię, w tym przedstawiciele środowiska studenckiego i kadry dydaktycznej, doktorantów, oraz pracowników nie będących pracownikami akademickimi.
5. Do zadań Komisji nie należą sprawy zastrzeżone do właściwości Uczelnianej Komisji Etyki ds. Badań Naukowych.
6. W realizacji swych zadań Komisja otrzymuje wszelkie niezbędne wsparcie ze strony jednostek organizacyjnych UEK, w tym w szczególności Zespołu Radców Prawnych, Departamentu Zasobów i Rozwoju, Biura d.s. Osób z Niepełnosprawnościami oraz innych osób posiadających odpowiednie kwalifikacje konieczne do rozstrzygnięcia procedowanej sprawy.

## **§ 7**

### **Zakres obowiązków Pełnomocnika**

Do zadań Pełnomocnika należy:

- 1) pełnienie obowiązków przewodniczącego Komisji,
- 2) współpraca z Rektorem,
- 3) inicjowanie, promowanie i prowadzenie działań systemowych (w tym edukacyjnych) na rzecz równego traktowania, adresowanych do całej społeczności Uniwersytecie,
- 4) wspieranie środowiska studenckiego i pracowników Uniwersytetu, w tym kadry zarządzającej oraz administracji Uniwersytecie we wdrażaniu procedur antidyskryminacyjnych oraz reagowaniu na przypadki dyskryminacji,
- 5) zajmowanie stanowisk w toczących się postępowaniach dyscyplinarnych dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania, na wniosek Rektora lub Rzecznika Dyscyplinarnego,
- 6) opiniowanie dokumentów strategicznych Uniwersytetu pod kątem równego traktowania i przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym,

- 7) reprezentowanie Uniwersytetu m.in. na konferencjach, seminariach i innych wydarzeniach dotyczących tematu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji,
- 8) współpraca z krajowymi i międzynarodowymi organizacjami działającymi na rzecz równego traktowania, prowadzenie monitoringu i ewaluacji działań antidyskryminacyjnych, prowadzonych w Uniwersytecie,
- 9) 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) wyrażanie opinii w sprawie skarg dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania, na wniosek Rektora,
  - 2) inicjowanie rozwiązań na rzecz równego traktowania dla całej społeczności akademickiej,
  - 3) podejmowanie działań na rzecz upowszechniania wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania, w szczególności w formie spotkań lub szkoleń kierowanych do społeczności akademickiej,
  - 4) inicjowanie działań na rzecz osób i grup narażonych na dyskryminację lub jej doświadczających,
  - 5) przygotowywanie projektów procedur i praktyk dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz równego traktowania,
  - 6) opiniowanie istniejących w Uniwersytecie procedur i praktyk w zakresie zadań należących do Komisji,
  - 7) wspieranie społeczności akademickiej we wdrażaniu obowiązujących procedur antidyskryminacyjnych,
  - 8) podejmowanie innych działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, w tym w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu.
2. Komisja działa na zasadach ustalonych przez Rektora w Regulaminie Działania Komisji stanowiącym 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 ma prawo zgłoszenia sprawy Rektorowi w formie pisemnej skargi, przesłanej pocztą elektroniczną lub tradycyjną albo pisemnej skargi złożonej w Kancelarii 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 (@uek.krakow.pl lub @student.uek.krakow.pl.).
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 lub zaangażowana na podstawie umowy cywilnoprawnej 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 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) 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 wskutek 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 Procedury lub gdy czynu nie popełniono.