

**PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA
DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIU
W PODHALAŃSKIEJ PAŃSTWOWEJ
UCZELNI ZAWODOWEJ
W NOWYM TARGU**

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu (zwana dalej Procedura) określa zasady przeciwdziałania dyskryminacji oraz molestowaniu w Podhalańskiej Państwowej Uczelni Zawodowej w Nowym Targu, zwanej dalej Uczelnią.
2. Celem wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i przeciwdziałaniu molestowaniu jest wspieranie działań mających przeciwdziałać zjawiskom dyskryminacji i molestowania oraz ochrona członków społeczności akademickiej Podhalańskiej Państwowej Uczelni Zawodowej w Nowym Targu przed wystąpieniem dyskryminacji oraz molestowania w miejscu pracy, w związku z pracą oraz w przypadkach wystąpienia tych zjawisk.
3. Do stosowania procedury przeciwdziałania dyskryminacji oraz molestowaniu, w tym molestowania seksualnego, na Uczelni zobowiązani są pracownicy, studenci, doktoranci, uczestnicy studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia na Uczelni.

§ 2

Działania dyskryminujące

1. Pod pojęciem dyskryminacji rozumie się wszelkie 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 oraz ekonomiczny, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a nadto 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. Nie jest dyskryminacją 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, w szczególności stosowanie alternatywnych form egzaminacyjnych dla osób dotkniętych różnymi rodzajami niepełnosprawności, dostosowane do ich potrzeb indywidualnych.

§ 3

Molestowanie oraz molestowanie seksualne

1. Molestowaniem jest to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
2. Molestowanie seksualne jest to 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, przy czym na zachowanie to mogą składać się zarówno fizyczne, werbalne jak i pozawerbalne elementy.
3. Molestowanie i molestowanie seksualne uznaje się za działania uchybiające godności zawodu nauczyciela akademickiego, pracownika Uczelni, oraz godności studenta, doktoranta, uczestnika studiów podyplomowych lub innych form kształcenia.

§ 4

Mowa 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 Uczelni oraz godności studenta, doktoranta, uczestnika studiów podyplomowych lub innych form kształcenia.

§ 5

Odpowiedzialność prawna za praktyki dyskryminujące oraz molestowanie

1. Osoby zobowiązane do stosowania Procedury winny wykonywać następujące obowiązki:
 - 1) Szanowanie godności i dóbr osobistych wszystkich uczestników procesu pracy i edukacji;
 - 2) Informowanie Rektora o wszelkich zauważonych w miejscu pracy lub najbliższym otoczeniu akademickim Uczelni o sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji i molestowaniu;
 - 3) Udział w organizowanych przez Uczelnię szkoleniach z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu;
2. Dyskryminację oraz molestowanie 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 oraz molestowanie 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 322 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
4. W razie podejrzenia lub stwierdzenia praktyk dyskryminacyjnych lub molestowania, które mogłyby wyczerpywać znamiona czynu zabronionego, Rektor zawiadamia o tym właściwe organy ochrony prawnej.

§ 6

Komisja ds. Równego Traktowania i przeciwdziałania molestowaniu

1. W celu przeciwdziałania dyskryminacji oraz molestowaniu Rektor powołuje komisję Rektorską ds. Równego traktowania i przeciwdziałania molestowaniu, zwaną dalej Komisją, składającą się z Pełnomocnika ds. Równego Traktowania i przeciwdziałania molestowaniu, zwanego dalej Pełnomocnikiem oraz od trzech do pięciu członków.
2. Przewodniczącym Komisji jest Pełnomocnik.
3. Pełnomocnik jest powoływany spośród osób zatrudnionych w Uczelni, posiadających nieposzlakowaną opinię, a także dorobek naukowy lub doświadczenie w zakresie przeciwdziałaniu dyskryminacji i molestowaniu.
4. Członkowie Komisji powoływani są spośród osób zatrudnionych w Uczelni, posiadających nieposzlakowaną opinię, w tym przedstawicieli środowiska studenckiego i kadry dydaktycznej, doktorantów oraz pracowników, niebędących pracownikami akademickimi.
5. W realizacji swoich zadań Komisja otrzymuje wszelkie niezbędne wsparcie ze strony jednostek organizacyjnych Uczelni, w tym w szczególności do Rady Prawnego oraz innych osób posiadających odpowiednie kwalifikacje niezbędne 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 i przeciwdziałania molestowaniu adresowanych do całej społeczności Uczelni;
- 4) wspieranie środowiska studenckiego oraz pracowników Uczelni, w tym kadry zarządzającej oraz administracji na Uczelni we wdrażaniu procedur antydyskryminacyjnych i przeciw molestowaniu oraz reagowania na przypadki dyskryminacji lub molestowania;
- 5) zajmowanie stanowisk w toczących się postępowaniach dyscyplinarnych dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania oraz molestowania, na wniosek Rektora lub Rzecznika Dyscyplinarnego
- 6) opiniowanie dokumentów strategicznych Uczelni pod kątem równego traktowania i przeciwdziałania molestowaniu oraz praktykom dyskryminacyjnym;
- 7) reprezentowanie Uczelni m.in. na konferencjach, seminariach i innych wydarzeniach dotyczących tematyki dyskryminacji, molestowania oraz przeciwdziałania tym praktykom;

- 8) współpraca z krajowymi i międzynarodowymi organizacjami działającymi na rzecz równego traktowania, prowadzenie monitoringu i ewaluacji działań antydyskryminacyjnych i przeciw molestowaniu, prowadzonych na Uczelni;
- 9) przedstawienie Rektorowi rocznego sprawozdania ze swojej działalności.

§ 8

Zakres obowiązków Komisji

1. Do zakresu działań Komisji należy:
 - 1) Wyrażenie opinii w sprawie skarg dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania i molestowania, 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 i molestowanie lub jej doświadczających;
 - 5) Przygotowywanie projektów procedur i praktyk dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz równego traktowania;
 - 6) Opiniowanie istniejących na Uczelni procedur i praktyk w zakresie zadań należących do Komisji;
 - 7) Wspieranie społeczności akademickiej we wdrażaniu obowiązujących procedur antydyskryminacyjnych i przeciw molestowaniu;
 - 8) Podejmowanie innych działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu,
2. Komisja działa na zasadach ustalonych przez Rektora w Regulaminie Działania Komisji, stanowiącym Załącznik nr 1 do niniejszej Procedury.

§ 9

Procedura zgłaszania praktyk dyskryminacyjnych i molestowania

1. W przypadku podejrzenia wystąpienia praktyk o charakterze dyskryminacyjnym lub molestowania (w tym molestowania seksualnego), każdy członek społeczności ma prawo zgłoszenia sprawy Rektorowi w formie pisemnej skargi, przesłanej pocztą elektroniczną lub tradycyjną albo pisemnej skargi złożonej w Biurze Rektora.
2. Skarga powinna zawierać, co najmniej następujące elementy:
 - 1) Opis stanu faktycznego,
 - 2) Określenie, 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 lub molestowania;
 - 4) Być opatrzona datą i własnoręcznym podpisem osoby wnoszącej skargę lub wysłana przez system poczty elektronicznej Uczelni: rektorat@ppuz.edu.pl.
3. Skargi anonimowe lub zgłaszane inną drogą niż opisana w ust. 2 pozostaną zostawione bez rozpoznania.
4. Wniesienie skargi o dyskryminację lub molestowanie, lub bycie świadkiem w takiej sprawie nie może być podstawą do niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób, a także nie

może powodować dla nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Zgłaszającemu przysługuje prawo do żądania utajnienia jego danych osobowych.

§ 10

Postępowanie w związku z otrzymaniem zgłoszenia w sprawie dyskryminacji lub molestowania, której dopuściła się osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej na Uczelni

1. Po zapoznaniu się ze skargą, Rektor celem uzyskania opinii w zakresie dyskryminacji, przekazuje ją za pośrednictwem Pełnomocnika do Komisji ds. Równego traktowania i przeciwdziałania molestowaniu.
2. Rektor w wyniku analizy opinii Komisji oraz stanowiska Pełnomocnika:
 - 1) Kieruje skargę do mediacji w przypadku, gdy w skutek czynu zaistniał spór pomiędzy skarżącym, a podejrzanym o popełnienie zachowania noszącego znamiona dyskryminacji lub molestowania;
 - 2) Przekazuje sprawę Rzecznikowi Dyscyplinarnemu, powołanemu 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, tj. w trybie art. 52 kodeksu pracy
 - 4) Nie podejmuje żadnych czynności w przypadku, gdy czyn nie nosi znamion czynu, o którym mowa w § 2, § 3, § 4 Procedury lub gdy czynu nie popełniono.

§ 11

Postępowanie w związku z otrzymaniem zgłoszenia w sprawie dyskryminacji lub molestowania, 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 lub molestowania, przekazuje ją za pośrednictwem Pełnomocnika do Komisji ds. Równego traktowania i przeciwdziałania molestowaniu.
2. Rektor w wyniku analizy opinii Komisji oraz stanowiska Pełnomocnika:
 - 1) Kieruje skargę do mediacji w przypadku, gdy w skutek czynu zaistniał spór pomiędzy skarżącym, a podejrzanym o popełnienie zachowania noszącego znamiona dyskryminacji lub molestowania;
 - 2) Przekazuje sprawę Rzecznikowi Dyscyplinarnemu do spraw studentów, powołanemu na mocy art. 309 oraz 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 nosi znamion czynu, o którym mowa w § 2, § 3, § 4 Procedury lub gdy czynu nie popełniono.

**Regulamin Działania Rektorskiej Komisji ds. Równego Traktowania
i przeciwdziałania molestowaniu
w Podhalańskiej Państwowej Uczelni Zawodowej
w Nowym Targu**

§ 1

Powołanie Komisji

1. W Podhalańskiej Państwowej Uczelni Zawodowej w Nowym Targu, zwanej dalej Uczelnią, działa Rektorska Komisja ds. Równego Traktowania i przeciwdziałania molestowaniu, zwana dalej Komisją.
2. Komisję powołuje Rektor Uczelni, zwany dalej Rektorem.
3. Komisja ma charakter opiniodawczo- doradczy.
4. Kadencja Komisji trwa 4 lata i upływa z dniem zakończenia kadencji Rektora.

§ 2

Zakres działań

Zakres działań Komisji określa Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu w Podhalańskiej Państwowej Uczelni Zawodowej w Nowym Targu.

§ 3

Tryb prac Komisji

1. Komisja obraduje na posiedzeniach.
2. Komisja obraduje pod przewodnictwem Przewodniczącego Komisji, którym jest Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania i przeciwdziałania molestowaniu.
3. Posiedzenia zwyczajne Komisji zwołuje Przewodniczący Komisji, nie rzadziej niż raz na kwartał.
4. Posiedzenia Komisji odbywają się w formie stacjonarnej lub z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.
5. Harmonogram spotkań ustala Przewodniczący Komisji.
6. Na wniosek połowy członków komisji lub z własnej inicjatywy, Przewodniczący Komisji, poza harmonogramem, o którym mowa w ust. 5 zwołuje nadzwyczajne posiedzenia Komisji w terminie nie dłuższym, niż 7 dni od dnia złożenia wniosku.
7. Posiedzenia są protokołowane.
8. Pomiędzy posiedzeniami Komisja komunikuje się drogą mailową, z wykorzystaniem służbowych adresów e-mail. Na zabranie głosu w danym wątku członkowie komisji mają 7 dni od dnia otrzymania wiadomości e-mail, chyba, że z treści wiadomości wynika inny termin do zajęcia stanowiska.

9. Komisja może powoływać zespoły doraźne dla przygotowania stanowiska Komisji w sprawach należących do jej zadań.
10. Członkowie Komisji nie mogą wyrażać opinii w toczących się postępowaniach dyscyplinarnych dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania i molestowania, jeżeli zgłoszenie dotyczy członka Komisji.

§ 4

Forma podejmowania decyzji i wyrażania opinii

1. Komisja podejmuje decyzje w formie uchwał, zwykłą większością głosów, po wysłuchaniu opinii wszystkich osób uczestniczących w spotkaniu. Decyzje mogą być podejmowane z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.
2. W spotkaniach Komisji mogą uczestniczyć osoby zaproszone przez Przewodniczącego bez prawa głosu.
3. Członkowie Komisji oraz osoby zaproszone przez Przewodniczącego do uczestnictwa w spotkaniach Komisji są zobowiązane do zachowania w tajemnicy okoliczności, o jakich dowiedzieli się przy rozpatrywaniu powierzonych im spraw.
4. Obowiązek, o którym mowa w ust. 3 obowiązuje również po wygaśnięciu kadencji Komisji.