Załącznik nr 1
do zarządzenia nr 128/22

POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIU W UNIWERSYTECIE EKONOMICZNYM W KATOWICACH

I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Niniejsza polityka określa szczegółowe stanowisko Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, zwanego dalej „Uniwersytetem", wobec zjawiska dyskryminacji i molestowania, a także zasady przeciwdziałania tym zjawiskom oraz tryb postępowania w przypadku ich zaistnienia.
2. Celem polityki przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu w Uniwersytecie, zwanej dalej „polityką antydyskryminacyjną", jest budowanie pozytywnych relacji między pracownikami, współpracownikami oraz osobami uczącymi się w Uniwersytecie.
3. Zasada podstawowa – każdy współpracownik oraz osoba ucząca się w Uniwersytecie ma prawo do ochrony przed jakimikolwiek zachowaniami noszącymi cechy molestowania lub dyskryminacji albo innymi niepożądanymi zachowaniami ze strony osób trzecich.

§ 2

1. Polityka antydyskryminacyjna ma na celu w szczególności:
   1) przeciwdziałanie niepożądanym zjawiskom w Uniwersytecie;
   2) umacnianie i budowanie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami, współpracownikami oraz osobami uczącymi się (niebędącymi pracownikami) w Uniwersytecie;
   3) zapewnienie ochrony godności i dóbr osobistych współpracowników oraz osób uczących się w Uniwersytecie;
   4) ustalenie zasad postępowania w przypadku zgłoszenia podejrzenia zaistnienia niepożądanych zjawisk w Uniwersytecie;
   5) podejmowanie działań interwencyjnych oraz niwelowanie skutków;
   6) wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami tych niepożądanych zjawisk w Uniwersytecie.
2. Ilekroć w niniejszej polityce jest mowa o:
   1) dyskryminacji – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie współpracowników lub osób uczących się, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną bądź formę zatrudnienia;
   2) dyskryminacji bezpośredniej – należy przez to rozumieć traktowanie współpracowników lub osób uczących się mniej korzystnie niż innych osób w porównywalnej sytuacji;
   3) dyskryminacji pośredniej – należy przez to rozumieć sytuację polegającą na tym, że na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja wobec wszystkich lub znacznej liczby współpracowników lub osób uczących się należących do grupy wyróżnionej ze względu

na jedną lub kilka przyczyn, 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) molestowaniu – należy przez to rozumieć zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności współpracowników lub osób uczących się i stworzenie wobec nich zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
5) molestowaniu seksualnym – należy przez to rozumieć zachowania o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci współpracowników lub osób uczących się, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności współpracownika lub osoby uczącej się, w szczególności stworzenie wobec nich zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
6) rektorze – należy przez to rozumieć rektora lub prorektora.

II. Stanowisko Uniwersytetu wobec zjawisk dyskryminacji, molestowania

§ 3

1. Uniwersytet uznaje dyskryminację oraz molestowanie za zjawiska wysoce naganne.
2. Uniwersytet podejmuje działania, które mają na celu chronić swoich współpracowników oraz osoby uczące się, w szczególności poprzez stworzenie polityki antydyskryminacyjnej.
3. Uniwersytet zobowiązuje współpracowników oraz osoby uczące się do niepodejmowania działań dyskryminacji i molestowania oraz do przeciwdziałania ich stosowaniu.
4. Jakiekolwiek działania lub zachowania uznane za dyskryminację lub molestowanie nie będą przez Uniwersytet tolerowane.
5. Bezpodstawne pomawianie o stosowanie dyskryminacji lub molestowania jest zabronione i stanowi naruszenie przepisów prawa.

§ 4

1. Relacje między Uniwersytetem a współpracownikami i osobami uczącymi się są oparte na przestrzeganiu zobowiązań wynikających z przepisów prawa oraz poszanowaniu przekonań światopoglądowych i politycznych.
2. Stosunki ze współpracownikami i osobami uczącymi się oparte są na szacunku dla ich godności osobistej.
3. Uniwersytet realizuje obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu poprzez:
   1) podejmowanie działań zapobiegawczych polegających na upowszechnianiu wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji i molestowania, konsekwencji tego typu zachowań oraz metod zapobiegania ich występowaniu;
   2) respektowanie zasady obiektywizmu i równego traktowania;
   3) promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań;
   4) podejmowanie działań zapobiegawczych w przypadku wystąpienia przesłanek mogących skutkować zarzutem o dyskryminację lub molestowanie;
   5) stosowanie ustanowionej procedury w przypadku pojawienia się informacji o wystąpieniu zachowań o charakterze dyskryminacyjnym lub molestowania;

6) współpracę w zakresie organizacji i przeprowadzania szkoleń z organizacjami działającymi na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji lub molestowaniu (w tym pozarządowymi).

§ 5

1. Wszyscy współpracownicy oraz osoby uczące się powinni rozwiązywać konflikty z innymi osobami bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu, przyjętych norm i zasad współżycia społecznego, jak również dla interesu i dobrego imienia Uniwersytetu.
2. Wszyscy współpracownicy oraz osoby uczące się są zobowiązani do równego traktowania innych osób bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na formę zatrudnienia.
3. Obowiązkiem każdego współpracownika i osoby uczącej się jest podjęcie wszelkich starań, aby uchronić środowisko Uniwersytetu przed zjawiskiem dyskryminacji i molestowania.
4. Każdy współpracownik i osoba ucząca się są zobowiązani do niepodejmowania działań noszących znamiona dyskryminacji lub molestowania oraz przeciwdziałania ich stosowaniu przez inne osoby.
5. Każdy współpracownik i osoba ucząca się są zobowiązani do reagowania na zauważone przejawy tego typu zachowań poprzez zgłoszenie ich przypadków Pełnomocnikowi Rektora ds. równego traktowania, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, zwanego dalej „Pełnomocnikiem”.

III. Procedura postępowania w przypadku wystąpienia zjawiska dyskryminacji lub molestowania

§ 6

1. Współpracownik lub osoba ucząca się, który uważa, że stał się ofiarą dyskryminacji lub molestowania lub że jest lub był świadkiem takich działań lub zachowań w stosunku do innej osoby, jest zobowiązany zgłosić ten fakt w formie pisemnej Pełnomocnikowi.
2. Zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, może być złożone osobiście lub przesłane pocztą.
3. Zgłoszenie wystąpienia zachowań noszących znamiona dyskryminacji lub molestowania powinno zawierać:
   1) imię i nazwisko osoby zgłaszającej oraz określenie jej statusu w Uniwersytecie;
   2) dokładny opis zachowań i działań, które zostały uznane za noszące znamiona dyskryminacji lub molestowania (wraz ze wskazaniem czasu i miejsca, w których się wydarzyły);
   3) opis działań podjętych w celu wyeliminowania niepożądanych zachowań;
   4) wyszczególnienie ewentualnych konsekwencji lub następstw (psychicznych, zdrowotnych) zdarzeń będących przedmiotem zgłoszenia;
   5) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które według osoby zgłaszającej dopuściły się wobec niej lub innej osoby (wskazanej z imienia i nazwiska,) dyskryminacji lub molestowania;
   6) ewentualne dowody potwierdzające przytoczone okoliczności bądź wskazanie świadków zdarzeń (imię i nazwisko);

7) datę zgłoszenia i podpis osoby zgłaszającej.

4. Z przyjęcia ustnego zgłoszenia osoba przyjmująca sporządza protokół, w którym powinny znaleźć się elementy wskazane w ust. 3. Wzór protokołu przyjęcia zgłoszenia wniesionego w formie ustnej stanowi załącznik nr 1 niniejszej polityki.
5. Zgłoszenie anonimowe nieopatrzone podpisem zgłoszeniodawcy nie będzie rozpatrywane w trybie, o którym mowa w § 8, zostanie natomiast potraktowane jako sygnał do podjęcia działań weryfikujących zachowanie osób wskazanych w zgłoszeniu i ewentualnych działań o charakterze informacyjno-edukacyjnym.

§ 7

1. W przypadku gdy zgłoszenie – w formie pisemnej lub ustnej – wpływa do osoby wskazanej zgodnie z § 6 ust. 1, ma ona obowiązek niezwłocznie poinformować o tym fakcie rektora.
2. W terminie nie dłuższym niż 7 dni od otrzymania informacji o podejrzeniu wystąpienia zjawiska dyskryminacji lub molestowania rektor powołuje komisję, której zadaniem jest:
   1) przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w sprawie zasadności zgłoszenia;
   2) ustalenie okoliczności zaistniałego zdarzenia;
   3) wskazanie ewentualnych winnych i poszkodowanych.
3. W skład pięcioosobowej komisji wchodzą:
   1) pierwszy zastępca rektora lub wyznaczony prorektor;
   2) osoba wskazana przez rektora niebędąca w bezpośredniej podległości merytorycznej, funkcjonalnej lub służbowej z osobą, wobec której ma być prowadzone postępowanie;
   3) Pełnomocnik;
   4) dwóch przedstawicieli społeczności akademickiej wskazanych przez rektora

   z zastrzeżeniem, że osoba określona w pkt 1 pełni funkcję przewodniczącego komisji.
4. W skład komisji nie może wchodzić:
   1) zgłoszeniodawca lub osoba, która w zgłoszeniu wskazana została jako ta, która poddana została działaniom o charakterze dyskryminacyjnym lub molestowania;
   2) osoba, wobec której zachodzi podejrzenie stosowania dyskryminacji lub molestowania;
   3) osoba, wobec której zastosowane zostało zachowanie o charakterze dyskryminacji lub molestowania, jak i osoby podejrzewane o tego typu zachowania;
   4) osoba pozostająca z którąkolwiek ze stron w stosunku małżeństwa, pokrewieństwa lub powinowactwa do drugiego stopnia włącznie lub pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, który może budzić zastrzeżenia co do jej bezstronności.
5. Przed przystąpieniem do prac wszyscy członkowie komisji otrzymują upoważnienie do przetwarzania danych osobowych w zakresie wynikającym z obowiązujących przepisów.

§ 8

1. Komisja, o której mowa w § 7 ust. 2, rozpoczyna postępowanie niezwłocznie po jej powołaniu.
2. Przewodniczący organizuje pracę komisji, zwołuje posiedzenia oraz kieruje jej obradami.
3. Postępowanie ma charakter niejawny. Wszystkie dokumenty udostępnione komisji i sporządzone przez nią w trakcie postępowania mają charakter poufny.

4. Wszyscy członkowie komisji, na pierwszym posiedzeniu, są zobowiązani złożyć pisemne oświadczenie o braku pokrewieństwa lub powinowactwa z osobami, których postępowanie dotyczy oraz o poufności dotyczącej wszystkich informacji uzyskanych przez nich w trakcie postępowania (wzory oświadczeń stanowią załączniki nr 2 i 3 do niniejszej polityki).
5. W przypadku wystąpienia okoliczności, które wzbudzają wątpliwości co do bezstronności któregoś z członków komisji, rektor może podjąć decyzję o zmianie jej składu osobowego, wskazując jednocześnie osobę, która zastąpi wyłączonego członka komisji.
6. Z posiedzeń komisji sporządza się protokół.
7. W przypadku trudności w zakresie jednoznacznej oceny zaistniałej sytuacji przewodniczący, za zgodą pracodawcy, może zwrócić się o pomoc do eksperta zewnętrznego, który bez prawa głosu może uczestniczyć w pracach komisji, w tym także w jej posiedzeniach.
8. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, na które składa się wysłuchanie stron oraz świadków (wzór protokołu wysłuchania stanowi załącznik nr 1 do niniejszej polityki), przeanalizowaniu ewentualnych dowodów i po uwzględnieniu opinii eksperta zewnętrznego, o którym mowa w ust. 7, komisja w głosowaniu tajnym, zwykłą większością głosów przy obecności co najmniej trzech członków, dokonuje oceny zasadności zgłoszenia.
9. Przewodniczący komisji sporządza protokół końcowy z przebiegu postępowania (wzór protokołu stanowi załącznik nr 4 do niniejszej polityki), który niezwłocznie jest przekazywany rektorowi.

§ 9

1. Dokonanie przez komisję oceny zasadności zgłoszenia powinno nastąpić nie później niż w ciągu 30 dni od dnia zgłoszenia.
2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca, na umotywowany wniosek przewodniczącego komisji, może przedłużyć termin zakończenia postępowania.
3. W przypadku dłuższej usprawiedliwionej nieobecności osoby będącej stroną postępowania uniemożliwiającej dalsze procedowanie w sprawie, przewodniczący komisji może skierować do rektora wniosek o zawieszenie postępowania do czasu ustąpienia okoliczności uzasadniających jego zawieszenie.
4. Techniczną obsługę posiedzeń zapewnia osoba wskazana przez przewodniczącego komisji.
5. Protokoły i inne dokumenty dotyczące przeprowadzanych postępowań są przechowywane u Pełnomocnika.
6. Dane zawarte w materiałach i dokumentach z postępowania podlegają ochronie przewidzianej w ustawie o ochronie danych osobowych i mogą być udostępniane osobom trzecim tylko za zgodą pracodawcy.

IV. Sankcje wobec winnego stosowania dyskryminacji lub molestowania

§ 10

1. W przypadku uznania zgłoszenia za zasadne, przewodniczący komisji podejmuje działania zmierzające do ukarania obwinionego.
2. Wobec osoby uczącej się lub nauczyciela akademickiego, którzy dopuściili się dyskryminacji lub molestowania należy wszcząć postępowanie dyscyplinarne, wynikające z przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

V. Postępowanie wobec poszkodowanego

§ 11

Uniwersytet udziela wsparcia współpracownikowi lub osobie uczącej się, która w Uniwersytecie została narażona na działania o charakterze dyskryminacji lub molestowania.

VI. Postanowienia końcowe

§ 12

Rejestr zgłoszeń przypadków stosowania dyskryminacji lub molestowania w Uniwersytecie prowadzi Pełnomocnik.

§ 13

1. Prowadzone przez komisję postępowanie w sprawie zgłoszenia dyskryminacji lub molestowania nie wyłącza możliwości skierowania przez każdą ze stron sprawy na drogę postępowania sądowego.
2. Jeżeli wskutek powództwa wniesionego do sądu przez osobę poszkodowaną działaniami noszącymi znamiona dyskryminacji lub molestowania zapadnie prawomocny wyrok, w którym zostanie zasądzone od Uniwersytetu roszczenie na rzecz tej osoby, Uniwersytet może skierować przeciwko sprawcy tych czynów powództwo o zapłatę zasądzonych roszczeń.