



Akademia
Nauk Stosowanych
Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie

ZARZĄDZENIE nr 11/2024
Rektora Akademii Nauk Stosowanych
Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie
z dnia 1 października 2024 r.

w sprawie wprowadzenia Procedury Antydyskryminacyjnej Akademii Nauk
Stosowanych TWP w Szczecinie w roku akademickim 2024/2025

Na podstawie art. 23 ust.2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1

Ustala się Procedurę antydyskryminacyjną w Akademii Nauk Stosowanych Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, stanowiącą załącznik nr 1 do zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie ma zastosowanie do zgłoszeń dokonanych od momentu jego wejścia w życie, w tym do zgłoszeń dotyczących zdarzeń, które wystąpiły przed wejściem w życie zarządzenia, nie wcześniej jednak niż rok przed wejściem w życie zarządzenia.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR
Akademii Nauk Stosowanych
TWP w Szczecinie
Grażyna Lechowska
dr Grażyna Lechowska, prof. ANS TWP

.....
pieczętka i podpis Rektora ANS TWP



**Akademia
Nauk Stosowanych**
Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie

PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA
Akademii Nauk Stosowanych
Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie

PROCEDURA ANTYDISKRYMINACYJNA

§ 1

Zasady Ogólne

1. Procedura antydyskryminacyjna określa zasady przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji (w tym molestowania seksualnego) w Akademii Nauk Stosowanych Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, zwaną dalej „Akademią”.
2. Celem wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej jest wspieranie działań antydyskryminacyjnych oraz ochrona pracowników i studentów przed wystąpieniem dyskryminacji w miejscu pracy i edukacji lub w związku z pracą i edukacją oraz w przypadkach wystąpienia tych zjawisk.

§ 2

Definicja używanych pojęć

Ilekróć w procedurze jest mowa o:

1. Procedurze antydyskryminacyjnej – rozumie się przez to zespół zasad określających procedurę przeciwdziałania przejawom dyskryminacji oraz postępowanie w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń;
2. Dyskryminacji – rozumie się przez to nierówne traktowanie pracowników i studentów w zakresie edukacji, nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej;
3. Komisji Antydyskryminacyjnej, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez Rektora do rozpatrywania skarg na dyskryminację oraz przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji na zasadach określonych w niniejszej regulacji;
4. Koordynatorze ds. antydyskryminacji – rozumie się przez to osobę powołaną przez Rektora do przyjmowania skarg na dyskryminację oraz do przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji na zasadach określonych w niniejszej regulacji;
5. Pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Akademii na podstawie stosunku pracy bez względu na podstawę zatrudnienia (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór) bądź realizującą pracę na rzecz uczelni na podstawie umowy cywilno-prawnej;
6. Studentowi – rozumie się przez to osobę studiującą w Akademii na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych magisterskich lub studiach podyplomowych;
7. Jednostce organizacyjnej Akademii – rozumie się przez to wydział lub inną jednostkę organizacyjną Akademii w rozumieniu Statutu Akademii.

§ 3

Podmioty powołane do przeciwdziałania dyskryminacji

W celu przeciwdziałania dyskryminacji i jej skutkom, w Akademii powołuje się Komisję Antydyskryminacyjną oraz Koordynatora ds. Antydyskryminacji.

§ 4

Komisja Antydyskryminacyjna

1. Rozpatrywanie spraw przez Komisję Antydyskryminacyjną, zwaną dalej „Komisją”, odbywa się z zachowaniem zasad:
 - bezzwłoczności,
 - poufności,
 - bezstronności.
2. Komisja składa się z przewodniczącego oraz trzech członków powoływanych przez Rektora.
3. Członków Komisji powołuje i odwołuje Rektor, wskazując przewodniczącego Komisji.
4. Członkostwo w Komisji wygasa:
 - w wyniku rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy,
 - w przypadku odwołania przez Rektora,
 - w przypadku śmierci członka Komisji.
5. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w szczególności w przypadku:
 - złożenia przez członka Komisji rezygnacji z pełnionej funkcji,
 - choroby członka Komisji lub długotrwałego wyjazdu albo innej nieobecności uniemożliwiającej realizację zadań członka Komisji,
 - skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego bądź prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej.
6. Członkowie Komisji powinni posiadać wiedzę i orientację w zakresie prawa pracy, w tym problematyki przeciwdziałania dyskryminacji, a także być przeszkoleni przez Inspektora Ochrony Danych Osobowych w zakresie znajomości przepisów i procedur dotyczących ochrony danych osobowych.
7. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik każdej jednostki organizacyjnej Akademii obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.

§ 5

Koordynator ds. Antydyskryminacji

1. Koordynatora ds. Antydyskryminacji, zwanego dalej „Koordynatorem”, powołuje i odwołuje Rektor, określając jego zadania.
2. Do zadań Koordynatora należy w szczególności:
 - przyjmowanie i badanie skarg na dyskryminację,
 - zbieranie danych na temat przejawów dyskryminacji,
 - zbieranie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji.

§ 6

Postępowanie wstępne

1. Każda osoba, która czuje się poddana działaniom dyskryminacyjnym może zgłosić skargę. Skarga zgłaszana jest w formie pisemnej Koordynatorowi.
2. Koordynator wstępnie bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po zbadaniu sprawy Koordynator podejmuje dalsze działania:
 - po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia dyskryminacji Koordynator niezwłocznie przekazuje sprawę przewodniczącemu Komisji w celu wszczęcia postępowania, o którym mowa w § 7,
 - jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia dyskryminacji Koordynator może uznać zgłoszenie za nieuzasadnione.
3. Do zgłoszenia skargi uprawnieni są pracownicy, studenci Akademii Nauk Stosowanych, jak również osoby uczestniczące w zajęciach edukacyjnych innego typu np. Uniwersytet Trzeciego Wieku (UTW), Dziecięcy Uniwersytet Humanistyczny (DUH). Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu.
4. Do zgłoszenia skargi konieczne jest spełnienie łącznie dwóch warunków: osoba wobec której złożono skargę ma status pracownika, studenta Akademii Nauk Stosowanych, uczestnika studiów podyplomowych lub osoby uczestniczącej w zajęciach edukacyjnych innego typu np. Uniwersytet Trzeciego Wieku (UTW), Dziecięcy Uniwersytet Humanistyczny (DUH), zaś zdarzenia opisane w skardze miały miejsce na terenie Akademii lub były funkcjonalnie związane z jej działalnością.
5. Skarga powinna być złożona przed upływem roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem skargi. W wyjątkowo uzasadnionych sytuacjach przewodniczący Komisji może zdecydować o przyjęciu do rozpatrzenia skargi odnoszącej się do zdarzeń, które miały miejsce ponad rok wcześniej.

§ 7

Czynności podejmowane przez Komisję Antydyskryminacyjną

1. Przewodniczący Komisji wydaje opinię w imieniu całej Komisji.
2. Decyzją przewodniczącego Komisji do wybranych prac składu powołanego do wyjaśnienia sprawy mogą być dopuszczeni z głosem doradczym: ekspert z dziedziny psychologii, ekspert z dziedziny prawa, przedstawiciel Zarządu Samorządu Studenckiego lub inna osoba, której eksperckie kompetencje mogą być przydatne przy rozpatrywaniu sprawy.
3. Informacja na temat wszczęcia postępowania jest przekazywana osobie obwinionej.
4. W ramach postępowania wyjaśniającego Komisja wzywa i wysłuchuje osobę obwinioną oraz może zadawać jej pytania. Komisja może także wzywać i wysłuchać inne osoby mające informacje o sprawie, zadawać im pytania oraz zapoznawać się z niezbędnymi dokumentami.
5. Postępowanie wyjaśniające powinno zakończyć się w ciągu dwóch miesięcy.
6. Na każdym etapie postępowania Komisja może przekazać sprawę do postępowania mediacyjnego.
7. Celem postępowania jest wydanie opinii o tym, czy miała miejsce dyskryminacja.
8. Komisja wydaje swoją opinię, w której wskazuje, czy zaistniałe działania lub zaniechania mają charakter dyskryminujący. Może także rekomendować działania naprawcze, takie jak np.: przeniesienie pracownika, zmiana grupy w przypadku studenta, wsparcie psychologiczne, obowiązkowy udział w szkoleniach/warsztatach antydyskryminacyjnych, itp. lub przekazanie

sprawy do rzecznika dyscyplinarnego zgodnie z przepisami ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce.

9. W uzasadnionych przypadkach Komisja może rekomendować wszczęcie postępowania antymobbingowego.

§ 8

Zakończenie postępowania przed Komisją antydyskryminacyjną

1. Opinia Komisji, zawierająca pisemne uzasadnienie przyjętego stanowiska, przekazywana jest do Rektora oraz kierownika jednostki lub innego właściwego przełożonego oraz do wiadomości osoby inicjującej postępowanie i osoby, przeciwko której toczyło się postępowanie.
2. W przypadku, gdy Komisja uzna w swojej opinii, że opisane w skardze działania lub zaniechania mają charakter dyskryminujący Rektor po zasięgnięciu opinii kierownika jednostki bądź innego właściwego przełożonego może podjąć decyzję o wymierzeniu kary dyscyplinarnej lub skierowaniu sprawy do komisji dyscyplinarnej. Decyzja Rektora przekazywana jest także do wiadomości osoby inicjującej postępowanie.
3. Komisja może również rekomendować wdrożenie środków naprawczych, takich jak w szczególności:
 - skierowanie sprawcy dyskryminacji na obowiązkowe szkolenie z przeciwdziałania dyskryminacji,
 - rekomendacja przeszkolenia z przeciwdziałania dyskryminacji pracowników lub przełożonych danej jednostki,
 - przeniesienie pracownika (pokrzywdzonego lub sprawcy) na inne stanowisko lub do innej jednostki,
 - zmiany z zakresu toku studiów studenta pokrzywdzonego dyskryminacją, w szczególności: zmiana grup zajęciowych, zmiana egzaminatora, możliwość powtórzenia egzaminu, możliwość warunkowego zaliczenia przedmiotu,
 - zmiany z zakresu toku studiów studenta będącego sprawcą dyskryminacji w szczególności: zakaz uczęszczania na zajęcia prowadzone przez osobę będącą ofiarą dyskryminacji, zakaz zapisywania się na egzamin do osoby będącej ofiarą dyskryminacji, zakaz uczęszczania na zajęcia, w których bierze udział ofiara dyskryminacji.