

## **Procedura przeciwdziałania dyskryminacji na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu**

### § 1

Kierując się przekonaniem o niezbywalnych, niepodzielnych oraz uniwersalnych prawach człowieka, stanowiących jednocześnie skuteczne narzędzie budowania społeczeństwa obywatelskiego, Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu respektuje obowiązujące regulacje stojące na straży praw człowieka, chroniące przed dyskryminacją i przemocą oraz dąży do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.

### § 2

#### **Definicja działań dyskryminujących**

1. Dyskryminacja – nierówne, gorsze, niesprawiedliwe traktowanie osób lub grup ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, takie jak: płeć, tożsamość płciowa, kolor skóry (rasa), pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek, orientacja psychoseksualna, status społeczny i ekonomiczny i in.
2. Dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na jedną lub kilka cech jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.
3. Dyskryminacja pośrednia – sytuacja, w której zastosowanie wobec jakiejś osoby lub grupy osób pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub działania skutkuje niekorzystnymi dysproporcjami w sytuacji/położeniu danej osoby lub grupy w stosunku do osób, które nie posiadają danej cechy tożsamości, 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 (np. stosowanie jednego sposobu egzaminowania dla wszystkich bez względu na stopień i rodzaj niepełnosprawności może powodować dyskryminację ze względu na niepełnosprawność; bezwzględny zakaz wprowadzania psów na teren uczelni może spowodować dyskryminację ze względu

na niepełnosprawność poprzez utrudnienie lub uniemożliwienie kształcenia osobom, które korzystają z pracy psa asystenta; wprowadzenie w zakładzie pracy tzw. kodeksu ubioru, który bezwzględnie zabrania noszenia nakryć głowy, może spowodować dyskryminację ze względu na wyznanie itp.).

4. Dyskryminacją nie jest 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 (np. stosowanie alternatywnych form egzaminacyjnych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności).

### § 3

#### **Definicja molestowania i molestowania seksualnego**

Molestowanie – niepożądane zachowanie związane z jedną lub kilkoma przesłankami tożsamości, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, np. dowcipy zawierające przekazy antysemityczne, rasistowskie, homofobiczne, seksistowskie (odnoszące się do płci), złośliwości oraz dokuczliwe i obraźliwe wyzwiska itd.

Molestowanie seksualne – 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 poprzez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Sformułowanie „niepożądane zachowanie” akcentuje brak zgody na dane zachowania i wyrażenie wobec nich sprzeciwu. Przykładem molestowania seksualnego mogą być np. komentarze odnoszące się do wyglądu, budowy ciała czy pokazywanie lub umieszczanie na widoku zdjęć przedstawiających kobiety, mężczyzn jako obiekty seksualne.

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**

Wszelkie formy ekspresji (wypowiedzi ustne, pisemne, przedstawienia graficzne i inne) wyszydzające, poniżające, lżące, oskarżające grupy, osoby lub inne podmioty, a także grożące im lub wzbudzające poczucie zagrożenia, ze względu na faktyczną lub domniemaną cechę tożsamości.

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**

Dyskryminację (w tym molestowanie, molestowanie seksualne i mowę nienawiści) uznaje się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące odpowiedzialnością dyscyplinarną pracownika będącego nauczycielem akademickim na podstawie art. 275 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Pozostali pracownicy ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną na podstawie Kodeksu Pracy.

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 w przypadku studenta oraz art. 322 w przypadku doktoranta ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

W razie podejrzenia lub stwierdzenia praktyk dyskryminacyjnych, które mogłyby wyczerpywać znamiona czynu zabronionego, Rektor zawiadamia o zaistniałym zdarzeniu właściwe organy władzy państwowej.

## § 6

### **Rzecznik ds. przeciwdziałania dyskryminacji i Rektorska Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji**

W celu przeciwdziałania dyskryminacji Rektor powołuje:

- 1) Rzecznika ds. przeciwdziałania dyskryminacji (zwanego dalej Rzecznikiem),
- 2) Rektorską Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji (zwaną dalej Komisją).

## § 7

### **Zakres obowiązków Rzecznika ds. przeciwdziałania dyskryminacji**

Do zadań Rzecznika należy:

- 1) kontakt i konsultacje z osobami, które czują się dyskryminowane lub molestowane,
- 2) współpraca z Komisją,
- 3) wspieranie środowiska studenckiego i kadry zarządzającej oraz administracji Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu we wdrażaniu procedur antydyskryminacyjnych oraz reagowaniu na przypadki dyskryminacji,
- 4) wyrażanie opinii w toczących się postępowaniach dyscyplinarnych dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania, na wniosek Przewodniczącego Komisji Dyscyplinarnej ds. nauczycieli akademickich, Komisji Dyscyplinarnej d.s. studentów, albo Komisji Dyscyplinarnej ds. doktorantów lub powołanego przez władze wspomnianej uczelni Rzecznika Dyscyplinarnego,
- 5) reprezentowanie Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu m.in. na konferencjach, seminariach i innych wydarzeniach dotyczących tematu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

## § 8

### **Zakres obowiązków Rektorskiej komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji**

Do zakresu działań Komisji należy:

- 1) współpraca z Rzecznikiem,
- 2) wyrażanie opinii w sprawie skarg dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania, na wniosek Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu, Rzecznika ds. przeciwdziałania dyskryminacji lub Rzecznika Dyscyplinarnego,
- 3) wspieranie społeczności akademickiej we wdrażaniu obowiązujących procedur antydyskryminacyjnych,
- 4) opracowanie projektu zasad standardu antydyskryminacyjnego na UPWr,
- 5) opracowanie propozycji regulacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz wspierania równego traktowania do Statutu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu

oraz innych aktów wewnętrznych obowiązujących w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu,

6) opracowanie kompleksowego programu podnoszenia kompetencji antydyskryminacyjnych całej społeczności akademickiej (w tym w obszarze edukacji),

7) opracowanie procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami,

8) monitoring i ewaluacja działań antydyskryminacyjnych.

## § 9

### **Procedura zgłaszania praktyk dyskryminacyjnych**

1. Zgłoszenie powinno być w formie pisemnej lub elektronicznej przedłożone Rzecznikowi ds. przeciwdziałania dyskryminacji, Rektorskiej komisji ds. przeciwdziałaniu dyskryminacji lub Rektorowi Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu.

2. Zgłoszenie powinno zawierać:

1) opis zajścia, sytuacji,

2) wskazywać z imienia i nazwiska (jeśli są znane) osobę lub osoby, które są sprawcami zachowań dyskryminujących,

3) być opatrzone datą i własnoręcznym podpisem osoby wnoszącej skargę lub wysłane przez system poczty elektronicznej Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu.

3. Skargi anonimowe lub zgłaszane drogą nieformalną pozostaną bez rozpoznania.

## § 10

### **Procedowanie po otrzymaniu zgłoszenia w sprawie dyskryminacji, której dopuściła się osoba zatrudniona lub studiująca w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu**

1. Po zapoznaniu się ze skargą Rektorska komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji wraz z Rzecznikiem ds. przeciwdziałania dyskryminacji w ciągu 30 dni formułuje opinię, czy czyn nosi znamiona dyskryminacji lub molestowania.

2. W przypadkach koniecznych Komisja może zasięgnąć niezależnej opinii prawnika lub eksperta.

3. W sprawach, które wykraczają poza kompetencje Komisji, Komisja może wskazać alternatywną drogę postępowania.

4. Jeżeli wniesiona sprawa nosi znamiona dyskryminacji lub molestowania, Komisja kieruje opinię do Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu oraz osoby poszkodowanej w formie pisemnej.

5. Rektor Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu na podstawie opinii Rektorskiej komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz stanowiska Rzecznika ds. przeciwdziałania dyskryminacji może:

1) skierować skargę do mediacji – w przypadku, gdy wskutek czynu zaistniał spór pomiędzy skarżącym, a podejrzanym o popełnienie zachowania noszącego znamiona dyskryminacji;

2) przekazać sprawę Komisji dyscyplinarnej dla pracowników, studentów lub doktorantów powołanej w tej sprawie;

3) rozwiązać 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 podejmować żadnych czynności w przypadku, gdy czyn nie nosił znamion czynu, o którym mowa w § 2, § 3, § 4 lub gdy czynu nie popełniono.

6. O decyzji dotyczącej dalszego postępowania Rektor Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu informuje Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji i poszkodowanego w formie pisemnej.

7. Decyzja Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu jest ostateczna, a dalsze dochodzenie roszczeń możliwe jest przed sądem powszechnym.

8. W sprawach, w których sprawcą zachowań dyskryminujących jest członek Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji lub Rzecznik ds. przeciwdziałania dyskryminacji Rektor może odwołać taką osobę z pełnionej funkcji i skierować sprawę do postępowania dyscyplinarnego, jeśli dyskryminującym jest nauczyciel akademicki lub wszcząć działania przewidziane Kodeksem Pracy, w przypadku gdy dyskryminującym jest pracownik niebędący nauczycielem akademickim.

9. W sprawach, w których sprawcą zachowań dyskryminujących jest Rektor Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu lub przewodniczący uczelnianej komisji dyscyplinarnej sprawa kierowana jest do rzecznika dyscyplinarnego powołanego przez właściwego Ministra zgodnie z art. 277 ust. 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Zatwierdzam:

Rektor

prof. dr hab. inż. Jarosław Bosy