

Procedura przeciwdziałania działaniom dyskryminującym pracowników, studentów i doktorantów Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu

§ 1

Pod pojęciem działań dyskryminujących rozumie się zachowania sprowadzające się do nierównego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne i narodowe, kolor skóry (rasę), religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, status majątkowy, stan zdrowia, przekonania polityczne, przynależność związkową, tożsamość płciową i seksualną czy orientację psychoseksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy i inne, które utrudniają lub uniemożliwiają wykorzystanie potencjału indywidualnego i społecznego, stanowiąc barierę w dostępie do pełnego uczestnictwa w życiu akademickim i w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy.

§ 2

Niniejsze procedury dotyczą pracowników, doktorantów oraz studentów Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu zwanych dalej „uprawnionymi osobami”.

§ 3

W przypadku podejrzenia wystąpienia w społeczności Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu zachowań o charakterze dyskryminacyjnym uprawnione osoby powiadamiają o tym Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją.

§ 4

1. Powiadomienie, o którym mowa w § 3, składa się w formie pisemnej do Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją.
2. Powiadomienie zawiera:
 - 1) opis zachowań dyskryminacyjnych;
 - 2) czas i miejsce wystąpienia zdarzeń, których dotyczy powiadomienie;
 - 3) wskazanie osoby podejrzewanej o zachowania dyskryminacyjne;
 - 4) wskazanie osoby, w stosunku do której jest podejrzenie, że poddawana jest zachowaniom dyskryminacyjnym, w przypadku powiadomienia przez osobę trzecią,
 - 5) wskazanie dowodów;
 - 6) wskazanie pracowników, posiadających wiedzę na temat zdarzeń.

3. Informacje zawarte w powiadomieniu podlegają prawnej ochronie w rozumieniu Ustawy z dnia 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych (j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1781).
4. Dopuszcza się możliwość dokonania powiadomienia anonimowego. Takie powiadomienie nie jest podstawą do wszczęcia postępowania wyjaśniającego, a jest traktowane jako zasygnalizowanie problemu i konieczności obserwacji wskazanego w powiadomieniu obszaru. W przypadku stwierdzenia wystąpienia zachowań dyskryminacyjnych następuje podjęcie działań przewidzianych dla tego rodzaju zdarzeń.
5. Po otrzymaniu pisemnego powiadomienia zawierającego elementy, o których mowa w ust. 2, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją niezwłocznie przeprowadza wstępne postępowanie wyjaśniające.
6. Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją nie może być członkiem Komisji.

§ 5

1. Pełnomocnik dokonuje oceny powiadomienia i podejmuje decyzję o przekazaniu sprawy Rektorowi.
2. W razie wystąpienia działań dyskryminacyjnych Rektor powołuje Komisję, rozpoznając działania z zakresu dyskryminacji i nierównego traktowania.
3. Jeżeli zachowanie objęte zgłoszeniem może wiązać się z zarzutem zachowania dyskryminującego wobec nauczyciela akademickiego, pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, studenta lub doktoranta, w skład Komisji wchodzi odpowiednio nauczyciel, pracownik niebędący nauczycielem akademickim, student lub doktorant. Komisja przeprowadza postępowanie wyjaśniające w terminie miesiąca od przekazania sprawy i przekazuje swoje stanowisko Rektorowi.
4. Jeżeli w świetle zebranych dokumentów zachodzą do tego podstawy, Rektor przekazuje sprawę rzecznikowi dyscyplinarnemu celem wszczęcia postępowania. Jeżeli pracownik nie podlega postępowaniu dyscyplinarnemu, Rektor podejmuje decyzję na podstawie stanowiska Komisji.
5. Zachowanie o charakterze dyskryminacyjnym uznaje się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

§ 6

W skład Komisji wchodzi trzech członków:

- 1) Nauczyciel/Student/Doktorant/pracownik nie będący nauczycielem akademickim;
- 2) Przedstawiciel delegowany przez zakładowe organizacje związkowe;
- 3) Przedstawiciel osoby wskazanej przez osobę dyskryminowaną spośród uprawnionych osób.

§ 7

Do zakresu działania Pełnomocnika, obok zadań określonych w § 5 należy:

- 1) prowadzenie rejestru spraw i ochrona tajemnic oraz danych osobowych objętych rejestrem;
- 2) przedstawianie Senatowi raz w roku sprawozdania ze swojej działalności. Sprawozdanie jest podstawą dla wdrażania w Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu programów i działań mających przeciwdziałać praktykom dyskryminującym na Uczelni;
- 3) prowadzenie akcji promocyjnej i edukacyjnej mającej na celu przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym;
- 4) prowadzenie monitoringu i ewaluacji działań antydyskryminacyjnych.

§ 8

W sprawach nieuregulowanych niniejszą procedurą stosuje się przepisy prawa powszechnie obowiązującego oraz dobre obyczaje akademickie.