

**WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYDYSKRYMINACYJNA
NA POLITECHNICE KRAKOWSKIEJ im. Tadeusza Kościuszki
(Tekst jednolity)**

§ 1

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Wewnętrzna Polityka Antydyskryminacyjna, zwana dalej „Polityką”, określa zasady przeciwdziałania zjawiskom mającym znamiona dyskryminacji i molestowania (w tym molestowania seksualnego) wśród społeczności akademickiej na Politechnice Krakowskiej im. Tadeusza Kościuszki oraz tryb postępowania w przypadku zaistnienia takich zjawisk.
2. Podstawę Polityki stanowią postanowienia wynikające z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Kodeksu Pracy (K.P.), Statutu PK oraz § 95 ust. 4 Regulaminu Pracy PK.
3. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią Polityki.
4. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Polityki (załącznik nr 1), podpisane przez pracownika, dołącza się do jego akt osobowych.
5. Nowo zatrudnieni pracownicy są zobowiązani do wzięcia udziału w szkoleniu świadomościowym, organizowanym przez Centrum Wsparcia Społeczności Akademickiej PK.

§ 2

TERMINOLOGIA

1. Użyte w Polityce terminy należy rozumieć jako:
 - 1) **Wewnętrzna Polityka Antydyskryminacyjna (Polityka)** – zasady przeciwdziałania przejawom dyskryminacji i molestowania (w tym molestowania seksualnego) na PK wraz z trybem postępowania w przypadku ich zaistnienia,
 - 2) **Społeczność Akademicka PK (SA PK)** – wspólnota, którą tworzą studenci, doktoranci, uczestnicy studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia, a także wszyscy pracownicy PK bez względu na formę zatrudnienia, rodzaj pracy czy zajmowane stanowisko,
 - 3) **dyskryminacja** – bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, orientację seksualną, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom¹ mniejszych praw niż te, z których korzystają pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (art. 11³ K.P.),
 - 4) **molestowanie** – przejaw dyskryminacji, niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 18(3a) K.P.); przejawem molestowania może być uporczywe nękanie (stalking),

¹ pod terminem pracownik należy rozumieć każdego członka Społeczności Akademickiej PK

- 5) **stalking** – uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej, wzbudzanie u niej uzasadnionego okolicznościami poczucia zagrożenia, poniżenia lub udręczenia w istotny sposób naruszając jej prywatność (art. 190a. § 1 kodeksu karnego),
- 6) **molestowanie seksualne** – każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. 18^{3a} K.P.),
- 7) **Centrum Wsparcia Społeczności Akademickiej PK (CeWSA PK)** – jednostka powołana przez Rektora PK do kompleksowego rozpatrywania, zgłaszanych do CeWSA PK, spraw związanych z niewłaściwym traktowaniem, a także do podejmowania działań związanych z zapobieganiem przejawom takiego traktowania oraz wspieraniem członków SA PK, poszkodowanych przez niepożądane zachowania osób trzecich,
- 8) **Rzecznik ds. Przeciwdziałania Molestowaniu i Dyskryminacji** – osoba powołana przez Rektora PK, której zadaniem jest rozpatrywanie spraw, dotyczących molestowania i dyskryminacji oraz prowadzenie postępowania wyjaśniającego i wydawanie opinii nt. zgłoszonych do CeWSA PK przypadków dyskryminacji i molestowania,
- 9) **mediacje** – rozmowa dwóch skonfliktowanych stron w obecności neutralnego mediatora, prowadząca strony do zawarcia ugody,
- 10) **Akademicki Punkt Konsultacji Psychologiczno-Pedagogicznych Centrum Pedagogiki i Psychologii PK (APKPP CPIP PK)** – jednostka, której zadaniem jest zapewnienie dostępu do psychologicznego wsparcia, w tym dla osób poszkodowanych w wyniku zgłoszonych do CeWSA PK przypadków dyskryminacji i molestowania,
- 11) **uczelniana komisja dyscyplinarna (KD)** – odpowiednio Komisja dyscyplinarna ds. nauczycieli akademickich lub Komisja dyscyplinarna ds. studentów i doktorantów, powoływane przez Senat PK,
- 12) **PoSWiN** – ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2022 r., poz. 574, z późn. zm.).

§ 3

CEL Polityki

Celem Polityki jest podejmowanie wszelkich dozwolonych przepisami prawa działań, polegających w szczególności na:

- 1) promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań członków SA PK,
- 2) organizowaniu szkoleń z zakresu zapobiegania dyskryminacji i molestowaniu, mających charakter profilaktyczny i edukacyjny,
- 3) monitorowaniu zjawisk dyskryminacji występujących w środowisku akademickim PK,

- 4) szybkim reagowaniu na pojawiające się przejawy dyskryminacji i ich rozwiązywaniu oraz wyciąganiu konsekwencji wobec osób dopuszczających się zachowań nagannych,
- 5) zagwarantowaniu powszechnego dostępu do informacji dla osób poszkodowanych w wyniku dyskryminacji i molestowania,
- 6) udzielaniu wsparcia osobom poszkodowanym, które zgłoszą zauważone względem siebie przejawy dyskryminacji czy molestowania, w szczególności poprzez zapewnienie właściwej pomocy psychologicznej oraz skutecznej ochrony,
- 7) udzielaniu osobom, które dopuściły się zachowań nagannych w stosunku do innych członków SA PK, wsparcia – w szczególności poprzez konsultacje psychologiczne czy psychoedukację.

§ 4

ZASADY Polityki

1. Każda osoba należąca do SA PK ma obowiązek przeciwstawiania się dyskryminacji oraz obowiązek wspierania działań zmierzających do realizacji zasad równości i poszanowania godności innych osób. W szczególności zobowiązana jest do:
 - 1) szanowania godności i dóbr osobistych innych osób, kształtowania wzajemnych relacji w sposób zmierzający do zachowania poczucia własnej wartości oraz zdrowia psychicznego,
 - 2) informowania przełożonych o wszelkich zauważonych sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji lub molestowaniu,
 - 3) uczestniczenia w organizowanych przez CeWSA PK szkoleniach z zakresu zapobiegania dyskryminacji i molestowania, mających charakter profilaktyczny i edukacyjny.
2. Osoby pełniące funkcje kierownicze w danej jednostce organizacyjnej zobowiązane są do:
 - 1) podjęcia działań zmierzających do zbadania możliwych przejawów dyskryminacji, zgłaszanych bezpośrednio lub pośrednio (np. w ankietach studenckich, poprzez swoich przedstawicieli itp.) przez członków SA PK,
 - 2) wprowadzenia rozwiązań systemowych, mających na celu eliminację sytuacji sprzyjających dyskryminacji i molestowaniu,
 - 3) udzielenia wszelkiej pomocy osobom, które zostały dotknięte nierównym traktowaniem.

§ 5

TRYB POSTĘPOWANIA I FORMA ZGŁOSZENIA

1. Każdy członek SA PK, który został poszkodowany w wyniku molestowania lub dyskryminacji, ma prawo żądać od Rektora PK podjęcia działań zmierzających do zaprzestania molestowania i dyskryminacji oraz wyjaśnienia i usunięcia przyczyn i skutków występowania takiego zjawiska.
2. Osoba należąca do SA PK, która ma poczucie, że doświadczyła dyskryminacji lub molestowania w jakiegokolwiek formie albo też była świadkiem takiego zdarzenia, może zgłosić ten fakt w formie pisemnego zgłoszenia do CeWSA PK (załącznik nr 2) indywidualnie, tj. z pominięciem drogi służbowej lub za pośrednictwem rektora, prorektorów,

dziedzin wydziałów, dyrektora Szkoły Doktorskiej, kierowników jednostek pozawydziałowych, Rzecznika Praw Studenta, Rzecznika Praw Doktoranta.

3. Zgłoszenie od studentów, doktorantów, uczestników studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia powinno zawierać: imię, nazwisko, wydział, kierunek studiów, rok studiów, przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres, którego sprawa dotyczy, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, wskazanie potencjalnego sprawcy oraz osoby poszkodowanej w wyniku dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego, datę oraz podpis osoby zgłaszającej.
4. Zgłoszenie od pracowników powinno zawierać: imię, nazwisko, stanowisko, nazwę jednostki organizacyjnej, przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres, którego sprawa dotyczy, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, wskazanie potencjalnego sprawcy oraz osoby poszkodowanej w wyniku dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego, datę oraz podpis osoby zgłaszającej.
5. W treści zgłoszenia warto opisać ewentualne psychiczne i/lub fizyczne skutki zaistniałych zdarzeń.
6. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane.
7. Niezwłocznie od przyjęcia zgłoszenia CeWSA PK zobowiązana jest:
 - 1) skierować sprawę do mediacji, w przypadku gdy zaistniał spór między osobą, której dotyczy zgłoszenie, a osobą poszkodowaną,
 - 2) skierować sprawę do rozpatrzenia przez Rzecznika ds. Przeciwdziałania Molestowaniu i Dyskryminacji lub właściwego rzecznika dyscyplinarnego.
8. W toku postępowania wyjaśniającego Rzecznik ds. Przeciwdziałania Molestowaniu i Dyskryminacji może:
 - 1) stwierdzić, że dyskryminacja lub molestowanie nie miały miejsca i o tym fakcie niezwłocznie pisemnie poinformować osobę, która zgłosiła sprawę oraz Rektora PK,
 - 2) stwierdzić, że student/doktorant/nauczyciel akademicki dopuścił się czynów mających znamiona przewinienia dyscyplinarnego ze względu na dyskryminację/molestowanie i niezwłocznie zgłasza sprawę wraz z zebrany materiał dowodowy do odpowiedniego rzecznika dyscyplinarnego,
 - 3) stwierdzić, że pracownik niebędący nauczycielem akademickim dopuścił się czynów mających znamiona molestowania/dyskryminacji i poinformować o tym Rektora PK, który zastosuje, stosowne do wagi przewinienia, konsekwencje wynikające z Kodeksu Pracy.
9. Rzecznicy dyscyplinarni podejmują czynności wynikające z przepisów ustawy PoSWiN i właściwych rozporządzeń ministra.
10. Posiedzenia KD odbywają się zgodnie z przepisami dotyczącymi trybu postępowania wyjaśniającego KD regulowanymi ustawą PoSWiN i właściwymi rozporządzeniami ministra.
11. Posiedzenia KD są utrwalane za pomocą urządzeń rejestrujących dźwięk (z wyjątkiem pierwszego posiedzenia). Z posiedzeń KD sporządzane są protokoły cząstkowe (załącznik nr 3), na podstawie których sporządzany jest protokół końcowy (załącznik nr 4). Protokół końcowy podpisują wszyscy członkowie KD uczestniczący w posiedzeniu.

Nagrania z posiedzeń KD są przechowywane w CeWSA PK i stanowią załącznik do protokołu końcowego.

12. Protokoły z posiedzeń powinny być udostępnione stronom postępowania do wglądu na ich wnioski.
13. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce do postępowania przed KD stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego.
14. Obsługę administracyjną posiedzeń KD zapewnia pracownik administracyjny CeWSA PK, a zgromadzona przez niego dokumentacja spraw przechowywana jest w osobnych teczkach i archiwizowana przez CeWSA PK.
15. Informacje o ewentualnych konsekwencjach dla sprawców będących nauczycielami akademickimi dołączane są do akt osobowych w Dziale Spraw Osobowych i Socjalnych PK oraz akt osobowych studentów/doktorantów w dziekanatach poszczególnych wydziałów, a w przypadku doktorantów Szkoły Doktorskiej – w Sekretariacie Szkoły Doktorskiej.
16. Obsługę prawną komisji zapewnia radca prawny PK.

§ 6

TRYB ODWOŁAWCZY

Stronom przysługuje odwołanie od orzeczenia KD do odpowiednio Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej lub Komisji dyscyplinarnej przy ministrze właściwym do spraw szkolnictwa wyższego w terminie 14 dni od jej doręczenia. Szczegółowy sposób postępowania określają przepisy ustawy PoSWiN oraz właściwe rozporządzenia.

§ 7

PRZEPISY KOŃCOWE

1. Zasady określone w Polityce nie wykluczają i nie umniejszają uprawnień członków SA PK do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu dyskryminacji bądź molestowania na drodze sądowej.
2. Wszystkie osoby dopuszczone do działań interwencyjnych w przypadku dyskryminacji lub molestowania zobowiązane są do zachowania bezwzględnej poufności odnośnie wszystkich faktów poznanych w trakcie i w związku z prowadzonymi działaniami. Dane zawarte w dokumentach mogą stanowić wrażliwe dane osobowe, które podlegają ochronie zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Kraków, dn.

.....
Imię i nazwisko

.....
Nazwa jednostki organizacyjnej

.....
Stanowisko

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, iż zapoznałam/łem się z treścią Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej. Tym samym zobowiązuję się przestrzegać jej zapisów, nie stosować działań mogących nosić znamiona dyskryminacji lub molestowania oraz niezwłocznie poinformować pracodawcę o sytuacji doświadczania takich zachowań bądź bycia ich świadkiem. Jednocześnie rozumiem, iż wszelkie moje działania mające cechy dyskryminacji lub molestowania nie będą tolerowane przez pracodawcę i jestem świadoma/y możliwych konsekwencji podejmowania przeze mnie takich zachowań.

.....
podpis pracownika

Znak sprawy
(nadaje CeWSA PK)

Kraków, dn.

.....
Imię i nazwisko

.....
Wydział, kierunek studiów, rok studiów (w przypadku studenta/doktoranta/uczestnika st. podyplomowych PK)

.....
Stanowisko, nazwa jednostki organizacyjnej (w przypadku pracownika PK)

**Centrum Wsparcia Społeczności
Akademickiej Politechniki Krakowskiej
(CeWSA PK)**

**ZGŁOSZENIE DOTYCZĄCE
DYSKRYMINACJI /MOLESTOWANIA /STALKINGU /MOLESTOWANIA
SEKSUALNEGO***

Przedstawienie stanu faktycznego:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

*niepotrzebne skreślić, wybrać na podstawie § 2 niniejszej Polityki

.....

.....

.....

.....

.....

Data lub okres, którego dotyczy zgłoszenie:

.....

Wskazanie dowodów i/lub świadków zdarzenia/ń na poparcie przytoczonych okoliczności:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Wskazanie potencjalnego sprawcy:

.....

Ewentualne psychiczne i/lub fizyczne skutki zaistniałego/ych zdarzenia/ń:

.....

.....

.....

Wyrażam zgodę na skierowanie sprawy na mediację: TAK / NIE**

.....
data

.....
podpis osoby zgłaszającej

**niepotrzebne skreślić

Znak sprawy
(nadaje CeWSA PK)

Kraków, dn.

PROTOKÓŁ CZĄSTKOWY KOMISJI DYSCYPLINARNEJ

ds.

Sprawę wywołano o godzinie:.....

Sprawę zamknięto o godzinie:.....

Porządek rozprawy:

1. Rozpoczęcie rozprawy.
2. Sprawdzenie listy obecności.
3.
4.
5.
6.
7.

W wyniku postępowania wyjaśniającego dotyczącej sprawy
(uzupełnia CeWSA PK) zgłoszonej do CeWSA PK przez Pana/ią
w dniu w sprawie dyskryminacji /molestowania /stalkingu /molestowania
seksualnego*, którego sprawcą wskazany/a/ni został/a/li Pan/i
..... Komisja Dyscyplinarna w składzie:

1. – Przewodniczący Komisji
2.
3.
4.
5.

oraz

..... – protokolant (bez prawa głosu)

na posiedzeniu w dniu ustala:

w tym termin kolejnego posiedzenia KA w dniu

Podpisy członków Komisji:

1. – Przewodniczący Komisji
2.
3.
4.
5.

data

podpis protokolanta

*niepotrzebne skreślić

Znak sprawy
(nadaje CeWSA PK)

Kraków, dn.

PROTOKÓŁ KOŃCOWY KOMISJI DYSCYPLINARNEJ

ds.

Sprawę wywołano o godzinie:.....

Sprawę zamknięto o godzinie:.....

Porządek rozprawy

1. Rozpoczęcie rozprawy.
2. Sprawdzenie listy obecności.
3. Odczytanie oskarżenia przez Rzecznika Dyscyplinarnego.
4. Oddanie głosu obwinionemu.
5. Część niejawna rozprawy.
6. Głosowanie składu orzekającego Komisji Dyscyplinarnej.
7. Ogłoszenie wyników głosowania.

Po zapoznaniu się ze sprawą (uzupełnia CeWSA PK) zgłoszoną do CeWSA PK przez Pana/ią w dniu w sprawie dyskryminacji /molestowania /stalkingu /molestowania seksualnego*, którego sprawcą wskazany/a/ni został/a/li Pan/i Komisja Dyscyplinarna w składzie:

1. – Przewodniczący Komisji
2.
3.
4.
5.

oraz

..... – protokolant (bez prawa głosu)

na bazie przedstawionych faktów i przedłożonych dowodów orzeka o:

.....
.....
.....
.....
.....

Uzasadnienie decyzji KD:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Podpisy członków Komisji:

1. – Przewodniczący Komisji
2.
3.
4.
5.

.....
data

.....
podpis protokolanta

*niepotrzebne skreślić