

Załącznik
do zarządzenia nr 238/XVI R/2020
Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu
z dnia 2 listopada 2020 r.



UNIwersYTET MEDYCZNY
IM. PIASTÓW ŚLĄSKICH WE WROCLAWIU

Procedura przeciwdziałania nierównemu traktowaniu

**w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów
Śląskich we Wrocławiu**

WROCLAW



Spis treści

§ 1. CELE PROCEDURY I ZAKRES JEJ OBOWIĄZYWANIA	3
§ 2. WYJAŚNIENIE POJĘĆ STOSOWANYCH W PROCEDURZE	3
§ 3. POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	5
§ 4. SKARGA NA NIERÓWNE TRAKTOWANIE	6
§ 5. ORGANY STOJĄCE NA STRAŻY RÓWNEGO TRAKTOWANIA	7
1. Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania.....	7
2. Komisja ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu.....	7
§ 6. KONSEKWENCJE WOBEC SPRAWCÓW NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA	10
§ 7. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	11



§ 1. CELE PROCEDURY I ZAKRES JEJ OBOWIĄZYWANIA

1. Celem niniejszej Procedury jest określenie zasad przeciwdziałania wszelkim przejawom nierównego traktowania pracowników, studentów i doktorantów na Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, w tym w szczególności dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu i stalkingu, a także określenie trybu rozpatrywania spraw dotyczących nierównego traktowania i podejmowania przez Uczelnię działań mających na celu wyeliminowanie tych zjawisk.
2. Procedura ma zastosowanie do pracowników, studentów i doktorantów Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu oraz dotyczy zdarzeń, w których zarówno osoba wnosząca skargę, jak i obwiniony należy do jednej z wyżej wymienionych grup osób.
3. Procedura odnosi się do zdarzeń mających miejsce na terenie Uczelni, w tym domów studenckich, a także poza jej terenem, jeśli zdarzenia te są związane z działaniem Uczelni, np. w czasie wyjazdu służbowego pracownika, imprezy dla studentów, doktorantów lub pracowników odbywającej się poza terenem Uczelni, itd.

§ 2. WYJAŚNIENIE POJĘĆ STOSOWANYCH W PROCEDURZE

1. **Uczelnia** – należy rozumieć jako Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu.
2. **Komisja** - należy rozumieć jako Komisję ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu.
3. **Pełnomocnik** – należy rozumieć jako Pełnomocnika Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu ds. Równego Traktowania.
4. **Nierówne traktowanie** – należy rozumieć traktowanie pracownika, studenta lub doktoranta Uczelni w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: mobbingiem, stalkingiem, dyskryminacją, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem danej osoby wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.
5. **Mobbing** - należy rozumieć jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.



6. **Stalking** - należy rozumieć jako nękanie, które powoduje poczucie zagrożenia ofiary, np. poprzez uporczywe wysyłanie SMS-ów, e-maili, nachodzenie w miejscu pracy lub zamieszkania, a także cyberbullying, czyli np. rozpowszechnianie nieprawdziwych lub kompromitujących informacji w Internecie, podszywanie się pod inną osobę na portalach społecznościowych, itp.
7. **Molestowanie** – należy rozumieć jako każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
8. **Molestowanie seksualne** - należy rozumieć jako każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, studenta lub doktoranta, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie ofiary molestowania, poprzez zachowania o charakterze fizycznym, werbalnym lub pozawerbalnym. Molestowanie seksualne może obejmować w szczególności: nieakceptowany przez drugą stronę kontakt fizyczny - nieodpowiednie dotykanie (np.: głaskanie, obejmowanie itp.), czynienie uwag i aluzji o charakterze seksualnym, w tym opowiadanie dowcipów o podłożu seksualnym lub przekazywanie ich w inny sposób (np. pocztą elektroniczną), wysuwanie propozycji seksualnych, domaganie się gratyfikacji seksualnych (tzw. dowodów wdzięczności), czynienie obscenicznych gestów, demonstrowanie treści erotycznych lub pornograficznych.
9. **Dyskryminacja** - należy rozumieć jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika, studenta lub doktoranta, albo nierównomierne traktowanie w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, pochodzenie etniczne, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, preferencje seksualne, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, przynależność do związków zawodowych lub jej brak, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom, studentom lub doktorantom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, studenci lub doktoranci, znajdujący się z porównywalnej sytuacji.
10. **Student** - należy rozumieć jako osobę kształcącą się w Uczelni, niezależnie od trybu studiów, w tym słuchacz studiów podyplomowych.
11. **Doktorant** – należy rozumieć jako osobę kształcącą się w szkole doktorskiej, prowadzonej przez Uczelnię.



12. **Pracownik** - należy rozumieć jako osobę zatrudnioną w Uczelni na podstawie stosunku pracy, bez względu na rodzaj umowy, rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.
13. **Procedura** - należy rozumieć jako niniejszą Procedurę przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu

§ 3. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Podstawowym elementem kultury organizacyjnej Uczelni jest przestrzeganie przez pracowników, doktorantów i studentów zasad etycznych i powszechnie aprobowanych norm kultury osobistej. Uczelnia wspiera wszelkie działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji między studentami, doktorantami i pracownikami Uczelni. Promowanie równego traktowania i przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji stanowi obowiązek w szczególności kadry kierowniczej Uczelni.
2. Uczelnia sprzeciwia się wszelkim formom nierównego traktowania studentów, pracowników i doktorantów oraz reaguje na wszelkie przejawy nierównego traktowania bez względu na to, kogo one dotyczą.
3. Uczelnia zobowiązuje się do podejmowania działań interwencyjnych w celu wyeliminowania wszelkich przypadków nierównego traktowania, w tym dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu i stalkingu oraz do udzielania pomocy ofiarom powyższych zjawisk.
4. Każdy pracownik, student i doktorant Uczelni:
 - 1) jest zobowiązany do równego traktowania innych studentów, doktorantów i pracowników, bez względu na wiek, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, narodowość, przynależność etniczną, rasę, wyznanie, przekonania polityczne, tytuł naukowy, stan zdrowia, oraz inne preferencje i cechy osobiste,
 - 2) jest zobowiązany przeciwstawiać się praktykom nieetycznym lub dyskryminującym osobę czy grupę osób, dokłada wszelkich starań, by unikać konfliktów interpersonalnych, a zaistniałe konflikty rozwiązywać z poszanowaniem zasad współżycia społecznego i bez uszczerbku dla godności osobistej innych stron konfliktu,
 - 3) powinien zachowywać się uprzejmie i życzliwie wobec innych studentów, doktorantów i pracowników Uczelni, a także w miarę możliwości służyć im pomocą.



5. Niedozwolone jest wykorzystywanie relacji zależności i podporządkowania pomiędzy pracownikami, w szczególności pomiędzy przełożonym i podwładnym, w celach służących osiągnięciu jakichkolwiek dodatkowych korzyści zawodowych lub prywatnych.

§ 4. SKARGA NA NIERÓWNE TRAKTOWANIE

1. Pracownik, student lub doktorant Uczelni, który uzna, że doświadczył nierównego traktowania, tj: dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub też mobbingu bądź stalkingu, lub który był świadkiem któregoś ze wskazanych wyżej zjawisk, a sprawcą jest inny pracownik, student lub doktorant Uczelni, powinien zgłosić ten fakt w formie skargi do Pełnomocnika, pisemnie lub na adres poczty elektronicznej: pełnomocnik.rt@umed.wroc.pl.
2. Skarga powinna zawierać:
 - 1) dane osoby zgłaszającej – imię i nazwisko, rok i kierunek studiów w przypadku studenta, nazwę jednostki organizacyjnej w przypadku pracownika Uczelni,
 - 2) opis zdarzenia z uwzględnieniem:
 - a) wskazania konkretnej osoby sprawcy (sprawców),
 - b) czasu i miejsca zdarzenia,
 - c) okoliczności towarzyszących (np. szkolenie, zebranie zespołu, rozmowa oceniająca, egzamin, zajęcia dydaktyczne),
 - d) świadków zdarzenia i świadków ewentualnych następstw zdarzenia,
 - e) dowodów zdarzenia (np. poleceń na piśmie, notatek, e-maili, nagrań);
 - 3) określenie częstotliwości zdarzeń:
 - a) czy miało to miejsce tylko raz,
 - b) zdarzyło się to kilka razy,
 - c) trwało kilka tygodni, kilka miesięcy, dłużej;
 - 4) przedstawienie (jeżeli miały miejsce) skutków psychicznych, zdrowotnych i innych opisywanych zdarzeń dla osoby wnoszącej skargę.
3. W przypadku uzyskania przez Rektora informacji o nierównym traktowaniu lub innych niepożądanych zachowaniach, mimo braku skargi, Rektor może polecić Pełnomocnikowi Rektora ds. Równego Traktowania zbadanie sprawy w trybie określonym w § 5 ust. 1 pkt 3.



§ 5. ORGANY STOJĄCE NA STRAŻY RÓWNEGO TRAKTOWANIA

1. Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania
 - 1) Rektor powołuje na czas kadencji Rektora pełnomocników Rektora ds. Równego Traktowania,
 - 2) Pełnomocnicy powoływani są spośród pracowników Uczelni, wyróżniających się wiedzą na temat problematyki równego traktowania, zjawisk dyskryminacji i mobbingu,
 - 3) Zadaniem pełnomocników są:
 - a) wstępne badanie skarg dotyczących nierównego traktowania w Uczelni, zgłoszonych bezpośrednio do pełnomocnika lub przekazanych przez inne jednostki Uczelni, jak również spraw przekazanych pełnomocnikowi przez Rektora; w razie potrzeby dodatkowego wyjaśnienia okoliczności sprawy pełnomocnik może nawiązać bezpośredni kontakt z osobą wnoszącą skargę,
 - b) przekazywanie bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 14 dni, skarg do rozpoznania przez Komisję ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu, jeśli w ocenie pełnomocnika sprawa wymaga rozpatrzenia przez Komisję,
 - c) przekazywanie Rektorowi rekomendacji co do sposobu załatwienia spraw, które w ocenie pełnomocnika nie kwalifikują się do rozpoznania przez Komisję,
 - d) wnioskowanie do Rektora o czasowe przeniesienie wnoszącego skargę pracownika (za jego zgodą) na inne stanowisko pracy lub podjęcie innych działań, mających na celu zapobieżenie bezpośrednim kontaktom osoby wnoszącej skargę z obwinionym, do czasu zakończenia postępowania przed Komisją,
 - e) składanie Rektorowi rocznych sprawozdań ze swojej działalności, w tym zestawień spraw rozpatrzonych przez pełnomocników, a także propozycji działań Uczelni zmierzających do pełnego urzeczywistnienia zasady równego traktowania pracowników, studentów i doktorantów oraz zapobiegania wszelkim przejawom nierównego traktowania na przyszłość.
2. ¹ Komisja ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu
 - 1) Rektor powołuje na czas kadencji Rektora Komisję ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu. W skład Komisji wchodzi:
 - a) 2 nauczycieli akademickich,

¹ Zmieniony zarządzeniem nr 239/XVI R/2021 Rektora UNMW z dnia 11 października 2021 r.



- b) 2 pracowników administracji Uczelni,
 - c) 2 radców prawnych,
 - d) 2 studentów,
 - e) 2 doktorantów;
- 2) Kandydatów na członków Komisji spośród studentów i doktorantów Uczelni wskazują odpowiednio samorząd studentów i samorząd doktorantów Uczelni;
 - 3) Komisja wybiera spośród swoich członków przewodniczącego;
 - 4) Przewodniczący Komisji wyznacza trzyosobowy skład orzekający do rozpoznania konkretnej skargi, w tym przewodniczącego składu. W sprawie, w której osobą wnoszącą skargę lub obwinionym jest student lub doktorant, w składzie orzekającym Komisji należy zapewnić udział odpowiednio studenta i/lub doktoranta. W sprawach, w których zarówno osoba wnosząca skargę, jak i obwiniony są pracownikami Uczelni, w składzie orzekającym Komisji biorą udział wyłącznie pracownicy Uczelni;
 - 5) Zadaniem składu orzekającego Komisji jest wszechstronne wyjaśnianie sprawy będącej przedmiotem skargi, w tym:
 - a) wysłuchanie wszystkich zainteresowanych stron,
 - b) zapoznanie się z przedstawionymi przez strony dowodami,
 - c) przesłuchanie świadków, jeśli zaistnieje taka potrzeba,
 - d) dążenie do ugodowego rozwiązania sporu pomiędzy stronami, o ile jest to możliwe;
 - 6) Skład orzekający Komisji powinien rozpoznać sprawę bez zbędnej zwłoki, w terminie do dwóch miesięcy od jej wpływu do Komisji;
 - 7) Po wyznaczeniu składu orzekającego skargę niezwłocznie doręcza się za potwierdzeniem odbioru osobie obwinionej, która ma prawo wnieść pisemną odpowiedź na skargę w terminie 7 dni od jej otrzymania;
 - 8) W przypadku konieczności wezwania na posiedzenie składu orzekającego Komisji stron lub świadków, zawiadomienia dokonuje się drogą elektroniczną na adres uczelnianej poczty elektronicznej z co najmniej 7 dniowym wyprzedzeniem;
 - 9) Nieusprawiedliwione niestawiennictwo osoby obwinionej na posiedzeniu składu orzekającego Komisji nie stoi na przeszkodzie rozpoznaniu sprawy bez jej udziału,
 - 10) Przewodniczący składu orzekającego zwołuje posiedzenia i im przewodniczy, udział wszystkich członków składu orzekającego Komisji w posiedzeniach jest obowiązkowy;



- 11) W posiedzeniach składu orzekającego Komisji, poza stronami, wezwanymi świadkami oraz protokolantem, ma prawo uczestniczyć osoba wskazana przez osobę wnoszącą skargę, bez prawa głosu. Posiedzenia składu orzekającego Komisji mają charakter poufny;
- 12) Strony postępowania występują przed składem orzekającym Komisji osobiście. Osoba wnosząca skargę ma prawo wnosić o przesłuchanie bez jednoczesnej obecności na sali obrad osoby obwinionej. Stronie postępowania nie posługującej się językiem polskim należy zapewnić pomoc tłumacza;
- 13) Posiedzenia Komisji i składu orzekającego Komisji mogą odbywać się przy użyciu urządzeń technicznych umożliwiających przeprowadzenie posiedzenia na odległość z jednoczesnym bezpośrednim przekazem obrazu i dźwięku;
- 14) W przypadku, gdy członek składu orzekającego komisji jest osobą, której zachowania dotyczy skarga, był świadkiem rozpatrywanego zdarzenia, albo jest osobą bliską dla osoby wnoszącej skargę lub obwinionego, jak również gdy z innych przyczyn zachodzą uzasadnione wątpliwości co do jego bezstronności (np. stosunek podległości służbowej), członek składu orzekającego Komisji zostaje wyłączony z jego prac z urzędu lub na wniosek jednej ze stron, a w jego miejsce przewodniczący Komisji wyznacza inną osobę. Na odmowę wyłączenia przez przewodniczącego Komisji członka składu orzekającego Komisji przysługuje stronie skarga do Rektora lub Prorektora ds. Nauki, gdy Rektor jest w danej sprawie osobą wnoszącą skargę lub obwinionym. Jeżeli przyczyny wyłączenia dotyczą przewodniczącego Komisji, decyzję o wyznaczeniu innego członka Komisji w miejsce osoby wyłączonej podejmuje Rektor lub Prorektor ds. Nauki w przypadku, gdy Rektor jest w danej sprawie osobą wnoszącą skargę lub obwinionym;
- 15) Po przeprowadzeniu wszystkich niezbędnych do wyjaśnienia sprawy czynności skład orzekający Komisji większością głosów w głosowaniu jawnym wydaje opinię w przedmiocie zasadności skargi, sporządza pisemne sprawozdanie z przeprowadzonego postępowania, podpisane przez wszystkich członków składu orzekającego Komisji i przekazuje je Pełnomocnikowi. Sprawozdanie składu orzekającego Komisji powinno zawierać w szczególności:
 - a) opinię składu orzekającego Komisji co do zasadności skargi, zawierającą opis stanu faktycznego ustalonego w toku postępowania oraz uzasadnienie opinii,
 - b) proponowane środki prawne wobec sprawcy,



- c) ewentualnie proponowane rozwiązania lub działania, służące wyeliminowaniu nieprawidłowości w przyszłości;
- 16) Obsługę administracyjną Komisji zapewnia Dział Spraw Pracowniczych Uczelni;
- 17) Z każdego posiedzenia Komisji i składu orzekającego Komisji sporządzany jest protokół, który dokumentuje jego przebieg. Protokół podpisują wszyscy członkowie składu orzekającego i protokolant, a w przypadku posiedzenia Komisji – przewodniczący Komisji i protokolant. Dla ułatwienia sporządzenia protokołu, posiedzenia mogą być nagrywane. Nagranie jest niszczone niezwłocznie po podpisaniu protokołu. W przypadku, gdy sprawa dotyczy pracowników, studentów lub doktorantów obcojęzycznych, protokół tłumaczony jest na język angielski. Dokumentacja postępowań jest przechowywana przez Dział Spraw Pracowniczych Uczelni i jest udostępniana osobom trzecim za zgodą Rektora, a jeżeli Rektor jest obwinionym lub osobą wnoszącą skargę – za zgodą Prorektora ds. Nauki;
- 18) Opinia składu orzekającego Komisji podpisana przez wszystkich członków składu jest doręczana za potwierdzeniem odbioru stronom postępowania – osobie wnoszącej skargę i obwinionemu. Od opinii nie przysługuje odwołanie.

§ 6. KONSEKWENCJE WOBEC SPRAWCÓW NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA

W razie uznania przez skład orzekający Komisji skargi za zasadną:²

- 1) wobec sprawcy będącego pracownikiem administracji Rektor może zastosować konsekwencje przewidziane w Kodeksie pracy oraz pozbawić pracownika uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych,
- 2) w stosunku do pracownika będącego nauczycielem akademickim Rektor może zastosować konsekwencje przewidziane w punkcie poprzednim lub ukarać go karą dyscyplinarną upomnienia albo zwrócić się do rzecznika dyscyplinarnego o wszczęcie postępowania wyjaśniającego, w zależności od wagi rzucanego mu czynu,
- 3) w rażących przypadkach dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu lub stalkingu pracodawca może rozwiązać z obwinionym stosunek pracy

² Wprowadzenie do wyliczenia zmienione zarządzeniem nr 239/XVI R/2021 Rektora UMW z dnia 11 października 2021 r.



bez wypowiedzenia, uznając takie zachowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,

- 4) w stosunku do studenta lub doktoranta Rektor może wymierzyć karę dyscyplinarną upomnienia lub skierować wniosek do rzecznika dyscyplinarnego o wszczęcie postępowania wyjaśniającego, w zależności od wagi zarzucanego mu czynu,
- 5) w miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego z obwinionym.

§ 7. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Zasady określone w Procedurze nie ograniczają uprawnień pracownika, studenta lub doktoranta do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu bądź stalkingu na drodze sądowej.
2. Wszystkie osoby biorące udział w postępowaniu uregulowanym w niniejszej Procedurze zobowiązane są do zachowania poufności odnośnie faktów poznanych w trakcie i w związku z postępowaniem. Dane osobowe zawarte w aktach postępowania podlegają ochronie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
3. Pracownicy, doktoranci i studenci Uczelni mają obowiązek zapoznać się z niniejszą Procedurą. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu z Procedurą i zobowiązaniu do jej przestrzegania dołącza się do jego akt osobowych.