

ZARZĄDZENIE Nr 13/10/2024

REKTORA PEDAGOGIUM – WYŻSZEJ SZKOŁY NAUK SPOŁECZNYCH
W WARSZAWIE

z dnia 07 października 2024 roku

w sprawie: procedury antydyskryminacyjnej w PEDAGOGIUM Wyższej Szkole Nauk Społecznych w Warszawie

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.) w związku z § 6 Regulaminu studiów PEDAGOGIUM Wyższej Szkoły Nauk Społecznych w Warszawie zarządza się, co następuje:

§ 1

Z dniem 07 października 2024 zostaje wprowadzona Procedura antydyskryminacyjna /załącznik nr 1/

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

PEDAGOGIUM
Wyższa Szkoła Nauk Społecznych
w Warszawie -9-
ul. Marszałkowska 115, 00-102 Warszawa
NIP 525-24-88-647, REGON 142570990

Rektor
Pedagogium Wyższej Szkoły Nauk Społecznych w Warszawie

Prof. WSNS dr Marek Mierkowski MBA

PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA

§ 1

Zasady Ogólne

1. Procedura antydyskryminacyjna w Pedagogium Wyższej Szkole Nauk Społecznych w Warszawie określa zasady przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji w Pedagogium Wyższej Szkole Nauk Społecznych w Warszawie zwanej dalej „Uczelnią”.
2. Celem wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej jest wspieranie działań przeciwdziałających dyskryminacji oraz ochrona pracowników przed wystąpieniem dyskryminacji w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz w przypadkach wystąpienia tych zjawisk.

§ 2

Definicja używanych pojęć

Ilekróć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) Procedurze antydyskryminacyjnej w Pedagogium Wyższej Szkole Nauk Społecznych w Warszawie – 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 w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia 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 w pełnym lub w 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 Pracodawcę do rozpatrywania skarg na dyskryminację oraz przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji u Pracodawcy na zasadach określonych w niniejszej procedurze;
- 4) Pracodawcy – rozumie się przez to Pedagogium Wyższą Szkołę Nauk Społecznych w Warszawie, reprezentowaną przez Rektora;
- 5) Pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną bez względu na podstawę zatrudnienia (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór) bądź realizującą prace na rzecz uczelni na podstawie umowy cywilno-prawnej;
- 6) Studentowi – rozumie się przez to osobę studiującą w Pedagogium Wyższej Szkole Nauk Społecznych w Warszawie na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych magisterskich lub studiach podyplomowych oraz osoby uczestniczące w zajęciach edukacyjnych innego typu, np. szkołach letnich czy kursach;
- 7) Jednostce organizacyjnej – rozumie się przez to wydział lub inną jednostkę organizacyjną w rozumieniu Statutu Uczelni.

§ 3

Podmioty powołane do przeciwdziałania dyskryminacji

W celu przeciwdziałania dyskryminacji i jej skutkom, w Uczelni powołuje się Komisję Antydyskryminacyjną.

§ 4

Komisja Antydyskryminacyjna

1. Rozpatrywanie spraw przez Komisję Antydyskryminacyjną, zwaną dalej „Komisją”, odbywa się z zachowaniem zasad:
 - 1) bezzwłoczności;
 - 2) poufności;
 - 3) bezstronności;
2. Komisja składa się z przewodniczącego oraz dwóch członków powoływanych na roczną kadencję rozpoczynającą się w dniu 1.10.2024 roku. Do obsługi Komisji Rektor wyznacza pracownika administracji.
3. Członków komisji powołuje i odwołuje Rektor, wskazując przewodniczącego Komisji.
4. Członkostwo w Komisji wygasa:
 - 1) z upływem kadencji;
 - 2) w wyniku rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy;
 - 3) w przypadku odwołania przez Rektora;
 - 4) w przypadku śmierci członka Komisji.
5. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w szczególności w przypadku:
 - 1) złożenia przez członka Komisji rezygnacji z pełnionej funkcji;
 - 2) choroby członka Komisji lub długotrwałego wyjazdu albo innej nieobecności uniemożliwiającej realizację zadań członka Komisji;
 - 3) 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.
7. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik każdej jednostki organizacyjnej Uczelni obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.
8. Komisja uchwała szczegółowy regulamin swojego działania, który podlega zatwierdzeniu przez Rektora.

Ustala się następujące etapy postępowania:

Postępowanie wstępne

1. Każda osoba, która czuje się poddana działaniom dyskryminacyjnym może zgłosić skargę. Skarga zgłaszana jest w formie pisemnej Przewodniczącemu Komisji.
2. Przewodniczący wstępnie bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po zbadaniu sprawy podejmuje dalsze działania:
 - 1) po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia dyskryminacji Przewodniczący niezwłocznie przekazuje sprawę członkom Komisji w celu wszczęcia postępowania;
 - 2) jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia dyskryminacji Przewodniczący Komisji przekazuje sprawę członkom Komisji celem zapoznania się z okolicznościami sprawy i podjęcia decyzji o ewentualnym uznaniu zgłoszenia za nieuzasadnione.
3. Do złożenia skargi uprawnieni są studenci, i pracownicy Uczelni, jak również osoby spoza Uczelni. Zgłoszeniom anonimowym nie daje się dalszego biegu.
4. Do złożenia skargi konieczne jest spełnienie łącznie dwóch warunków: osoba, wobec której złożono skargę ma status studenta lub pracownika Uczelni, zaś zdarzenia opisane w skardze miały miejsce na terenie Uczelni 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.

Postępowanie wyjaśniające

1. Komisja w pełnym składzie wyjaśnia sprawę i wydaje opinię.
2. Decyzją przewodniczącego Komisji do wybranych prac mogą być dopuszczeni z głosem doradczym: ekspert z dziedziny psychologii, ekspert z dziedziny prawa, przedstawiciel 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. 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 za pośrednictwem Rektora do rzecznika dyscyplinarnego zgodnie z przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

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:
 - 1) skierowanie sprawcy dyskryminacji na obowiązkowe szkolenie z przeciwdziałania dyskryminacji;
 - 2) rekomendacja przeszkolenia z przeciwdziałania dyskryminacji pracowników lub przełożonych danej jednostki;
 - 3) przeniesienie pracownika (pokrzywdzonego lub sprawcy) na inne stanowisko lub do innej jednostki;
 - 4) zmiany z zakresu toku studiów studenta pokrzywdzonego dyskryminacją, w szczególności: zmiana grup zajęciowych, zmiana egzaminatora, możliwość powtórzenia egzaminu, możliwość warunkowego zaliczenia przedmiotu;
 - 5) 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.

Konsekwencje wydania opinii o zaistnieniu dyskryminacji

W przypadku wydania opinii stwierdzającej, że doszło do dyskryminacji:

- 1) poszkodowany student może wnosić do właściwego kierownika jednostki dydaktycznej o zmiany toku studiów, w szczególności zmianę grupy zajęciowej lub zmianę egzaminatora, tak by uniknąć dalszego kontaktu z obwinionym nauczycielem akademickim. W miarę możliwości technicznych i organizacyjnych kierownik jednostki dydaktycznej przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą dyskryminacji jest kierownik jednostki dydaktycznej lub kierownik Jednostki organizacyjnej Uczelni, wniosek składany jest do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów kierownika jednostki dydaktycznej lub kierownika Jednostki organizacyjnej Uczelni w zakresie danej sprawy;
- 2) poszkodowany pracownik może wnosić do kierownika Jednostki organizacyjnej o zmianę sposobu zarządzania lub zmianę miejsca pracy, tak by uniknąć kontaktu ze sprawcą dyskryminacji. Kierownik jednostki organizacyjnej w miarę możliwości organizacyjnych przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą dyskryminacji jest kierownik jednostki organizacyjnej wniosek składany jest do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów kierownika jednostki organizacyjnej w zakresie danej sprawy;