

## Zarządzenie Rektora

Elbląskiej Uczelni Humanistyczno - Ekonomicznej w Elblągu  
z dnia 15 lipca 2021 roku

**w sprawie wprowadzenia Procedury przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Elbląskiej Uczelni Humanistyczno - Ekonomicznej**

Na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz.U. 2018, poz. 1668 ze zm.) zarządzam co następuje:

### § 1

Wprowadzam Procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu w Elbląskiej Uczelni Humanistyczno - Ekonomicznej.

### § 2

Treść procedury stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

### § 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Z up. PROREKTOR ds. ROZWOJU UCZELNI  
dr Magdalena Dubiella-Polakowska  
prof. EUH-E



## Załącznik:

1. Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu w Elbląskiej Uczelni Humanistyczno - Ekonomicznej

### **PROCEDURA przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu w Elbląskiej Uczelni Humanistyczno - Ekonomicznej**

#### **§ 1**

#### **Postanowienia ogólne**

1. Przeciwdziałanie dyskryminacji służy kształceniu postaw obywatelskich, jest elementem społecznej odpowiedzialności nauki oraz sprzyja tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach.
2. Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna (dalej „EUH-E”) dąży do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich członków społeczności akademickiej w tym także przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, zgodnie z obowiązującymi na EUH-E dokumentami w postaci: Standardu antydyskryminacyjnego i Polityki przeciwko molestowaniu seksualnemu.

#### **§ 2**

#### **Definicja działań dyskryminujących**

1. Pod pojęciem *dyskryminacji* rozumie się zachowania naruszające zasadę równego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne i narodowe, kolor skóry (rasę), religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, status majątkowy, stan zdrowia, tożsamość płciową i seksualną czy orientację psychoseksualną i inne, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz ze względu na inne przesłanki.
2. Poprzez *dyskryminację bezpośrednią* - rozumie się sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.
3. Poprzez *dyskryminację pośrednią* - rozumie się sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, 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.
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 z różnymi rodzajami niepełnosprawności).

#### **§ 3**

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

1. Pod pojęciem *molestowania* rozumie się każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
2. Pod pojęciem *molestowania seksualnego* rozumie się 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 przez stworzenie wobec niej

zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

3. Molestowanie i molestowanie seksualne uznaje się za działania uchybiające godności zawodu nauczyciela akademickiego, pracownika EUH-E oraz godności studenta, uczestnika studiów podyplomowych lub innych form kształcenia.

#### **§ 4**

##### **Definicja mowy nienawiści**

1. Pod pojęciem mowy nienawiści rozumie się wypowiedzi, które szerzą, propagują i usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm, homofobię oraz inne formy nietolerancji.
2. Stosowanie mowy nienawiści w miejscu pracy lub w trakcie wypowiedzi publicznych uznaje się za działania dyskryminujące, uchybiające godności zawodu nauczyciela akademickiego, pracownika EUH-E oraz godności studenta, uczestnika studiów podyplomowych lub innych form kształcenia.

#### **§ 5**

##### **Odpowiedzialność prawna za praktyki dyskryminujące**

1. Do obowiązków pracowników EUH-E należy w szczególności:
  - a. szanowanie godności i dóbr osobistych wszystkich uczestników procesu pracy i edukacji,
  - b. informowanie Pełnomocnika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałaniu Molestowaniu Seksualnemu o wszelkich zauważonych w miejscu pracy lub w najbliższym otoczeniu EUH-E sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji lub przemocy motywowanej uprzedzeniami,
  - c. udział w organizowanych przez Pracodawcę szkoleniach z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.
2. Dyskryminację oraz molestowanie, molestowanie seksualne i mowę nienawiści uznaje się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące odpowiedzialnością karną i cywilną, a ponadto, wobec nauczyciela akademickiego, uzasadniające wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w trybie art. 275 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
3. Dyskryminację oraz molestowanie, molestowanie seksualne i mowę nienawiści uznaje się za czyny uchybiające godności studenta, skutkujące odpowiedzialnością karną i cywilną, a ponadto uzasadniające wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w trybie art. 307 oraz art. 322 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
4. W razie podejrzenia lub stwierdzenia praktyk dyskryminacyjnych, noszących znamiona molestowania, molestowania seksualnego i mowy nienawiści, które mogłyby wyczerpywać znamiona typu czynu zabronionego, Rektor zawiadamia o tym właściwe organy ochrony prawnej.

#### **§ 6**

##### **Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu**

W celu przeciwdziałania dyskryminacji Rektor powołuje Pełnomocnika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu.

#### **§ 7**

##### **Zakres obowiązków Pełnomocnika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu**

Zadania Pełnomocnika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu określa Rektor w drodze zarządzenia.

#### **§ 8**

## **Procedura zgłaszania praktyk dyskryminacyjnych**

1. W przypadku podejrzenia wystąpienia praktyk o charakterze dyskryminacyjnym bądź molestowania, molestowania seksualnego czy mowy nienawiści, każdy członek społeczności akademickiej zobowiązany jest do zgłoszenia sprawy Pełnomocnikowi ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu w formie pisemnej.
2. Zgłoszenie powinno zawierać co najmniej następujące elementy:
  - a. opisywać stan faktyczny,
  - b. określać, do jakich konkretnie działań lub zaniechań się odnosi,
  - c. wskazywać z imienia i nazwiska (jeśli są znane) osobę lub osoby, które są sprawcami zachowań dyskryminujących,
  - d. być opatrzona datą i własnoręcznym, czytelnym podpisem osoby wnoszącej skargę.
3. Zgłoszenia należy składać w sekretariacie Rektora EUH-E przy ul. Lotniczej 2 w Elblągu, pok. 108 lub przesłać pocztą tradycyjną.
4. Zgłoszenia anonimowe lub składane drogą nieformalną pozostawia się bez rozpoznania.
5. Wniesienie zgłoszenia o dyskryminację, molestowanie, molestowanie seksualne czy mowę nienawiści lub bycie świadkiem w tych sprawach nie może być podstawą niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Zgłaszający może zażądać utajnienia swoich danych osobowych.

### **§ 9**

#### **Procedowanie po otrzymaniu zgłoszenia w sprawie dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego czy mowy nienawiści, której dopuściła się osoba zatrudniona w EUH-E**

1. Po zapoznaniu się ze zgłoszeniem Pełnomocnik ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu podejmuje działania w celu zweryfikowania informacji zawartych w zgłoszeniu, w tym kontaktuje się z właściwymi jednostkami organizacyjnymi EUH-E, a następnie wydaje opinię w sprawie.
2. Pełnomocnik ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu wydaje opinię w terminie 1 miesiąca od dnia przyjęcia zgłoszenia. W uzasadnionych przypadkach termin wydania opinii może ulec przedłużeniu do 2 miesięcy.
3. Zgłoszenie wraz z opinią Pełnomocnik ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu przekazuje Rektorowi.
4. Rektor w wyniku analizy opinii Pełnomocnika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu:
  - a. kieruje skargę do mediacji - w przypadku, gdy wskutek czynu zaistniał spór pomiędzy skarżącym, a podejrzanym o popełnienie zachowania noszącego znamiona dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego bądź mowy nienawiści;
  - b. przekazuje sprawę Rzecznikowi dyscyplinarnemu, powoływanemu w drodze zarządzenia Rektora, na mocy art. 277 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, celem wszczęcia postępowania dyscyplinarnego;
  - c. nie podejmuje żadnych czynności, w przypadku, gdy czyn nie nosił znamion czynu, o którym mowa w § 2, § 3, § 4 lub gdy czynu nie popełniono.

### **§ 10**

#### **Procedowanie po otrzymaniu zgłoszenia w sprawie dyskryminacji, której dopuścił się student, uczestnik studiów podyplomowych lub innych form kształcenia**

1. Po zapoznaniu się ze zgłoszeniem Pełnomocnik ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu podejmuje działania w celu zweryfikowania informacji zawartych w zgłoszeniu, w tym kontaktuje się z właściwymi jednostkami organizacyjnymi EUH-E, a następnie wydaje opinię w sprawie.
2. Pełnomocnik ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu wydaje opinię w terminie 1 miesiąca od dnia przyjęcia zgłoszenia. W uzasadnionych przypadkach termin wydania opinii może ulec przedłużeniu do 2 miesięcy.

3. Zgłoszenie wraz z opinią Pełnomocnik ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu przekazuje Rektorowi.
4. Rektor w wyniku analizy opinii Pełnomocnika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Molestowaniu Seksualnemu:
  - a. kieruje skargę do mediacji - w przypadku, gdy wskutek czynu zaistniał spór pomiędzy skarżącym, a podejrzanym o popełnienie zachowania noszącego znamiona dyskryminacji;
  - b. przekazuje sprawę Rzecznikowi dyscyplinarnemu, powoływanemu w drodze zarządzenia Rektora, na mocy art. 309 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, celem wszczęcia postępowania dyscyplinarnego;
  - c. nie podejmuje żadnych czynności, w przypadku, gdy czyn nie nosił znamion czynu, o którym mowa w § 2, § 3, § 4 lub gdy czynu nie popełniono.