ZARZĄDZENIE Nr 52/2022

Rektora Akademii Morskiej w Szczecinie

z dnia 14.06.2022 r.

w sprawie: **wprowadzenia Zasad postępowania w przypadku zgłoszenia dotyczącego dyskryminacji.**

Na podstawie art. 23 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2022 r. poz. 574, z późn. zm.), zarządza się, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się Zasady postępowania w przypadku zgłoszenia dotyczącego dyskryminacji, które stanowią załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Nadzór i kontrolę nad realizacją niniejszego zarządzenia powierzam kierownikom pionów wg zakresów kompetencji.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR

/podpis/

dr hab. inż. kpt. ż. w. Wojciech Ślączka prof. AMS

Załącznik do zarządzenia nr 52/2022

Rektora AMS z dnia 14.06.2022 r.

Zasady postępowania w przypadku zgłoszenia dotyczącego dyskryminacji

§ 1.

Zakres podmiotowy i przedmiotowy Zasad

1. Procedura służy ochronie osób należących do społeczności akademickiej w Uczelni przed praktykami dyskryminacyjnymi oraz kształtowaniu standardów w zakresie równego traktowania.
2. Procedura określa zasady postępowania w przypadku zgłoszenia dotyczącego dyskryminacji w Uczelni.

§ 2.

Definicje używanych pojęć

Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

1) procedurze antydyskryminacyjnej – rozumie się przez to zespół zasad określających postępowanie w ramach przeciwdziałania przejawom dyskryminacji oraz postępowanie w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń;
2) dyskryminacji – rozumie się przez to nierówne traktowanie osób np. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, rodzicielstwo, wygląd, a także molestowanie;
3) molestowaniu seksualnym – rozumie się przez to nieakceptowalne zachowanie o charakterze seksualnym prowadzące do naruszenia godności lub poniżenia osoby nim dotkniętej;
4) Zespole – rozumie się przez to Zespół ds. Polityki Równości powołany na podstawie zarządzenia nr 9/2022 Rektora Akademii Morskiej w Szczecinie z dnia 24.01.2022 r.;
5) Komisji – rozumie się przez to komisję antydyskryminacyjną wyznaczoną spośród członków Zespołu ds. Polityki Równości;
6) społeczności akademickiej – rozumie się przez to osoby kształcące się, w tym na studiach doktoranckich oraz w Szkole Doktorskiej, oraz pracujące w Uczelni, w tym osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy lub świadczące usługi na rzecz Uczelni na podstawie umowy cywilnoprawnej;
7) działaniu odwetowym – rozumie się przez to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, związane z dokonanym zgłoszeniem nieprawidłowości, którego celem lub skutkiem jest pogorszenie sytuacji osoby dokonującej zgłoszenia.

§ 3.

Zgłoszenie zdarzenia

1. Zgłoszenia przypadku dyskryminacji może dokonać każda osoba należąca do społeczności akademickiej Uczelni, która czuje się poddana działaniom dyskryminacyjnym lub która była świadkiem takich działań.

2. Zgłoszenie przypadku dyskryminacji nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek działań odwetowych.
3. Zgłoszenia przypadku dyskryminacji można dokonać:
   1) mailowo na adres: equalmus@am.szczecin.pl lub
   2) w formie papierowej za pośrednictwem skrzynki korespondencyjnej nr 66 EqualMUS, znajdującej się w budynku głównym Uczelni na parterze przy pok. 61.
4. Zgłaszając przypadek dyskryminacji można skorzystać z formularza zamieszczonego na stronie www Uczelni.
5. Wszystkie zgłoszenia w wymienionych wyżej formach przyjmowane są przez Pełnomocnika Rektora ds. Równości. Do przyjmowania zgłoszeń mają też uprawnienia osoby wchodzące w skład Zespołu.
6. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane.
7. Osoba przyjmująca zgłoszenie potwierdza osobie zgłaszającej przyjęcie oraz przekazuje je Przewodniczącemu Zespołu.
8. Jeśli zgłoszenie nie zawiera wyraźnie postawionego zarzutu, zawiera niejasne lub niezrozumiałe informacje, osoba przyjmująca zgłoszenie informuje osobę zgłaszającą o konieczności uzupełnienia treści zgłoszenia wraz z pouczeniem, że dalsze procedowanie nastąpi wyłącznie po uzupełnieniu braków.

§ 4.

Przebieg postępowania wyjaśniającego

1. Po otrzymaniu zgłoszenia Przewodniczący Zespołu wyznacza spośród członków Zespołu trzyosobowy skład Komisji do zbadania sprawy.
2. Jeśli zgłoszenie dotyczy:
   1) dyskryminowania studenta lub doktoranta,
   2) dyskryminowania przez studenta lub doktoranta,

   w skład Komisji wchodzi spoza Zespołu zawsze przedstawiciel odpowiednio Samorządu Studenckiego lub Samorządu Doktorantów, wskazany przez organ danego samorządu.
3. W sprawach o większym stopniu złożoności członkiem Komisji może być również dodatkowo psycholog lub radca prawny Uczelni.
4. Członkami Komisji w danej sprawie nie mogą być osoby związane podległością służbową, innym stosunkiem bezpośredniej zależności lub innymi więziami (np. rodzinnymi) z osobą dyskryminującą, dyskryminowaną lub z inną osobą zgłaszającą.
5. Rozpatrywanie spraw przez Komisję odbywa się z zachowaniem zasad: etyki, bezzwłoczności; poufności i bezstronności.
6. Odejście z pracy lub zakończenie kształcenia przez osobę zgłaszającą nie wstrzymuje postępowania wyjaśniającego.
7. Komisja po analizie otrzymanej dokumentacji oraz uzyskanych informacji podejmuje czynności zmierzające do wyjaśnienia sprawy.

8. Osoba wskazana w zgłoszeniu jako dyskryminująca otrzymuje na piśmie lub drogą elektroniczną informację o wszczęciu postępowania przez Komisję, zawierającą treść stawianych jej zarzutów oraz pouczenie o zakazie podejmowania działań odwetowych.
9. Osoby wezwane przez Komisję w charakterze strony (dyskryminowany, dyskryminujący) lub świadków zobowiązane są do przedstawienia Komisji wszelkich informacji i wyjaśnień w zakresie objętym zgłoszeniem.
10. Prace Komisji kończą się ustaleniem, czy doszło do aktu dyskryminacji i ustaleniem sprawcy tego aktu. Na tę okoliczność Komisja sporządza raport z postępowania wyjaśniającego z wnioskami końcowymi, zaleceniami i wytycznymi.

§ 5.

Działania zaradcze i sankcje

1. Przewodniczący Komisji przekazuje raport z postępowania wyjaśniającego:
   1) Zespołowi – w celu nadzoru i kontroli,
   2) kierownikowi pionu właściwemu dla dyskryminującego albo innej właściwej osobie, jeżeli w takiej sytuacji zachodzi konflikt interesów, w tym gdy kierownik pionu jest osobą dyskryminującą, (zwanej dalej Podejmującym działania) – w celu podjęcia działań zaradczych i wyciągnięcia ew. konsekwencji prawnych.
2. Podejmujący działania:
   1) w terminie nie dłuższym niż 21 dni od otrzymania sprawy przedstawia na piśmie Rektorowi za pośrednictwem Przewodniczącego Zespołu planowane działania zaradcze i sankcje, z uwzględnieniem wniosków końcowych, zaleceń i wytycznych Komisji,
   2) wdraża zaplanowane działania zaradcze oraz wyciąga ew. konsekwencje prawne wobec dyskryminującego,
   3) monitoruje skuteczność działań zaradczych i wyciągniętych sankcji oraz po 6 miesiącach od wpływu zgłoszenia przedstawia Rektorowi za pośrednictwem Przewodniczącego Zespołu pisemne sprawozdanie ze skutków tych działań.