

POLITYKA RÓWNOŚCIOWA I ANTYDYSKRYMINACYJNA

Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu



PREAMBUŁA

Działając w przekonaniu o niezbywalnych i niepodzielnych PRAWACH CZŁOWIEKA,

które mają charakter uniwersalny i wynikają z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej i Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

stanowiąc jednocześnie efektywny sposób kreowania społeczeństwa obywatelskiego oraz innowacyjnej i społecznie odpowiedzialnej Uczelni;

mając na względzie wizję Uczelni jako podstawowej wspólnoty wytyczającej nowe kierunki rozwoju myśli i kultury poprzez najwyższej jakości badania oraz kształcenie w atmosferze szacunku oraz poszanowania praw i wolności każdej osoby;

Uczelni realizującej zasadę równości między ludźmi i skutecznie przeciwstawiającej się dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami;

podkreślając, że przemoc, nierówne traktowanie i dyskryminacja ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne i narodowe, przekonania polityczne, rasę, religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, tożsamość płciową czy orientację psychoseksualną i inne – utrudniają lub uniemożliwiają wykorzystanie potencjału indywidualnego i społecznego, stanowiąc barierę w dostępie do pełnego uczestnictwa w życiu uniwersyteckim i poza uczelnią –

jako cała społeczność akademicka Uniwersytetu
im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

**deklarujemy
szacunek dla obowiązujących
w Polsce regulacji stojących
na straży
praw człowieka, chroniących
przed dyskryminacją i przemocą
oraz dążymy do wdrażania
najwyższych standardów mających na
celu zapewnienie równego traktowania.**

Podstawowy cel nam przyświecający to dbanie o jakość kształcenia i zapewnienie bezpiecznego oraz wolnego od przemocy i dyskryminacji środowiska pracy i nauki.

Działania te odnoszą się do takich obszarów, jak: rekrutacja, kształcenie studentów i studentek, kształcenie kadry naukowej, badania i współpraca naukowa, upowszechnianie i pomnażanie osiągnięć nauki, kultury i techniki, współpraca ze społecznościami lokalnymi, zarządzanie uczelnią, działania marketingowe i promocyjne, działalność na rzecz osób studiujących, zarządzanie potencjałem ludzkim, współpraca międzyuczelniana, międzynarodowa i inne.

Dlatego ustanawia się niniejszą Politykę równościową i antydyskryminacyjną jako obowiązującą w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz ustala się:

I. STRATEGIĘ	5
II. STANDARDY	8
III. ZASADY I PROCEDURĘ PRZECIWDZIAŁANIA NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU, MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI	11

I. STRATEGIA

W Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu od kilku lat podejmowane są systemowe działania, których celem jest prowadzenie polityki równego traktowania i przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji. Działania te mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia interesów naszego Uniwersytetu, budowania jego marki, pozycji w środowisku akademickim, ale przede wszystkim wewnętrznej spójności wzmacniającej podmiotowość członków i członkiń wspólnoty akademickiej.

Dlatego właśnie polityka równego traktowania i antydyskryminacji stanowi jeden z celów Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, który znalazł swoje odzwierciedlenie w Strategii UAM na lata 2020-2030.

Ustala się szczegóły działań strategicznych w postaci polityki równościowej oraz antydyskryminacyjnej:

1. Instytucjonalne wsparcie przedsięwzięć mających na celu realizację polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w społeczności akademickiej UAM.

Obecnie fundamentem realizowanej polityki jest wydane 30 listopada 2016 r. Zarządzenie Rektora w sprawie przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Na jego mocy Rektor powołał Pełnomocnika ds. Równego Traktowania oraz Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, w skład której wchodzi – łącznie z przewodniczącym – dziesięć osób reprezentujących wszystkie środowiska naszego Uniwersytetu.

2. Prowadzenie akcji promocyjnej i edukacyjnej mającej na celu zwiększenie świadomości pracowników i pracowniczek, doktorantów i doktorantek, studentów i studentek w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz kształtowania postaw otwartości, wrażliwości społecznej, tolerancji i wzajemnej akceptacji, w szczególności rozpowszechnianie postanowień Europejskiej Karty Naukowca.

W środowisku akademickim najlepszym sposobem przeciwdziałania negatywnym zjawiskom jest kształtowanie odpowiednich postaw poprzez edukację i promowanie standardów postępowania opartych na poczuciu sprawiedliwości, równości i uczciwości. Osiągnięciu powyższych celów służy organizowanie konferencji, seminariów i warsztatów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, a także publikowanie wydawnictw poświęconych problematyce równego traktowania. Ważnym instrumentem wpływającym na zwiększenie świadomości naszego środowiska społecznego są obowiązkowe szkolenia antydyskryminacyjne dla przyjmowanych pracowników, pracowniczek, doktorantów, doktorantek, studentów i studentek UAM. Wszystkie informacje dotyczące problematyki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji są publikowane na uniwersyteckiej stronie internetowej.

3. Doskonalenie systemu diagnozowania i monitoringu przypadków dyskryminacji i nierównego traktowania.

Instrumentem służącym uzyskaniu miarodajnej wiedzy na temat przypadków występowania w środowisku społecznym UAM wymienionych zjawisk jest prowadzenie badań pracowników, pracowniczek, doktorantów, doktorantek, studentów i studentek. Analiza ich wyników umożliwia identyfikację problemów i podjęcie działań służących marginalizacji, a w perspektywie eliminacji tego typu patologicznych zachowań, między innymi poprzez system sankcji nakładanych na osoby łamiące dobre obyczaje

akademickie. Istotne jest także wypracowanie mechanizmów ułatwiających zgłaszanie przypadków nadużyć, dyskryminacji i nierównego traktowania, w tym zapewnienie bezpieczeństwa tzw. sygnalistom. Tak samo ważne są zbieranie i archiwizacja informacji dotyczących dyskryminacji, molestowania i mobbingu, które można wykorzystać przy opracowywaniu programów działania promujących postawy tolerancji, szacunku, otwartości i akceptacji dla różnorodności.

4. Wsparcie prawne i psychologiczne osób, które doświadczyły nierównego traktowania i działań dyskryminacyjnych.

Ważne jest zorganizowanie systemu pomocy dla osób, które stały się ofiarami działań o charakterze dyskryminacyjnym. W przypadku ich wystąpienia kluczową rolę odgrywają: wsparcie instytucjonalne UAM, przede wszystkim Rzecznika Praw i Wolności Akademickich i Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, ale również wskazanie możliwości wykorzystania uczelnianych procedur dyscyplinarnych, a w wymagających tego sytuacjach ułatwienia w dostępie do pomocy prawnej w postępowaniu przed sądami powszechnymi. Równie istotne jest wsparcie psychologiczne dla ofiar różnych form przemocy.

5. Współpraca ze strukturami władzy publicznej i stowarzyszeniami w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji (seminaria, spotkania, konsultacje, prace nad strategiami antydyskryminacyjnymi).

Rozwijanie świadomości indywidualnej i zbiorowej wymaga współdziałania z otoczeniem społecznym. Z tego też powodu należy doskonalić różne formy kontaktów z przedstawicielami władz publicznych, zarówno rządowych, jak i samorządowych, a także z organizacjami trzeciego sektora. Tylko partnerska wymiana doświadczeń, korzystanie z zasobów i dorobku innych instytucji oraz dzielenie się własnymi osiągnięciami mogą wpłynąć na optymalizację działań służących tworzeniu wspólnoty akademickiej stanowiącej jeden z filarów społeczeństwa obywatelskiego.

6. Instytucjonalne i merytoryczne wsparcie działań interesariuszy zewnętrznych w zakresie promowania wiedzy o różnorodności etnicznej, kulturowej i religijnej oraz poszanowania praw społeczności LGBTI oraz innych społeczności, wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami i innymi dodatkowymi potrzebami.

Współczesny uniwersytet powinien być aktywnym aktorem życia publicznego, którego rola – poza tradycyjną funkcją naukowo-badawczą i dydaktyczną – obejmuje także tzw. trzecią misję, odnoszącą się do współpracy z otoczeniem społecznym. Za ważny komponent tej formy aktywności należy uznać zaangażowanie uczelni w działania obejmujące wymiar cywilizacyjny, kulturowy i etyczny, których Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, ze względu na swój potencjał intelektualny i silną pozycję w środowisku lokalnym i regionalnym, powinien być liderem.

7. Rozwój systemu mediacji, który sprzyjać będzie rozwiązywaniu konfliktów, budowaniu zaufania i poprawie kapitału społecznego UAM.

Ważną kwestią jest wypracowanie modelu rozwiązywania sporów, w którym dysponujące odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami osoby pomagają stronom we wzajemnej komunikacji i określaniu stanowisk, dzięki czemu możliwe jest wspólnie akceptowane porozumienie. Służy to poszukiwaniu rozwiązań, które – poza doraźnym wyeliminowaniem zaistniałego konfliktu – mogą być wykorzystywane w przyszłości. Dla umacniania spójności organizacyjnej i kapitału społecznego UAM kluczowe jest podejmowanie systemowych działań mających na celu doprowadzenie do ugodowego,

satysfakcjonującego strony rozwiązania konfliktu. Tego typu mechanizm jest zgodny z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, która stworzyła ramy prawne do stosowania mediacji.

II. STANDARDY

Określając kierunki działania w sferze równego traktowania i antydyskryminacji, należy kształtować wysokie standardy wyrażające się w następujących działaniach:

1. Zawieraniu w dokumentach strategicznych UAM regulacji dotyczących polityki równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, w związku z czym postuluje się:
 - 1) powoływanie się na fundamentalne podstawy prawne, które determinują politykę równościową i antydyskryminacyjną, odnoszące się do europejskiego obszaru nauki i szkolnictwa wyższego, a w szczególności:
 - Zalecenia Komisji Europejskiej z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników i pracowniczek naukowych (Dz.U.C. 282 z 25.11.2003 r.),
 - Rezolucję Rady z dnia 11 listopada 2003 r. (2003/C 282/01 w sprawie zawodu i kariery naukowców na terenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej),
 - Rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 18 grudnia 2019 r. w sprawie dyskryminacji osób LGBTI i nawoływania do nienawiści do nich w sferze publicznej, w tym stref wolnych od LGBTI – 2019/2933(RSP),
 - Dyrektywę 2000/78/WE w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy;
 - 2) regularną analizę SWOT UAM pod kątem realizacji standardów w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji;
 - 3) identyfikację celów strategicznych UAM w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji;
 - 4) weryfikację zapisów obowiązujących w dokumentach strategicznych Uczelni oraz w innych dokumentach wewnętrznych UAM.
2. Ulepszaniu procedur w zakresie działania podmiotów właściwych w sprawach równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, w związku z czym postuluje się:
 - 1) określenie kompetencji podmiotów właściwych w sprawach równego traktowania;
 - 2) określenie pozycji podmiotu właściwego w sprawach równego traktowania w strukturze organizacyjnej UAM;
 - 3) opracowanie wewnętrznych dokumentów określających sposób pracy podmiotów właściwych w sprawach równego traktowania, w szczególności planu działań;
 - 4) określenie wstępnych kompetencji osób wchodzących w skład organów ds. równego traktowania.

3. Opracowaniu kompleksowego programu podnoszenia kompetencji antydyskryminacyjnych społeczności akademickiej w obszarze edukacji, w związku z czym postuluje się:
 - 1) podnoszenie kompetencji kadry akademickiej i administracyjnej w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji;
 - 2) podnoszenie kompetencji antydyskryminacyjnych kadry akademickiej i administracyjnej;
 - 3) podnoszenie kompetencji studentów i studentek wszystkich stopni oraz doktorantów i doktorantek w zakresie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji oraz reagowania na nią;
 - 4) edukację antydyskryminacyjną w programach dydaktycznych UAM.
4. Opracowaniu procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, w związku z czym postuluje się:
 - 1) powołanie zespołu roboczego odpowiedzialnego za opracowanie procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy;
 - 2) opracowanie procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy;
 - 3) opracowanie narzędzi monitorowania przejawów nierównego traktowania, dyskryminacji i przemocy oraz upowszechnianie wiedzy w tym zakresie;
 - 4) upowszechnianie informacji o opracowaniu i wdrożeniu procedury.
5. Realizacji działań wyrównawczych w celu przeciwdziałania dyskryminacji oraz wspierania grup szczególnie na nią narażonych, w związku z czym postuluje się:
 - 1) promocję właściwego rozumienia działań wyrównawczych (przyznanie określonej grupie osób uprawnień mających na celu wyrównanie ich sytuacji faktycznej względem innych grup);
 - 2) analizę potrzeb społeczności akademickiej w zakresie działań wyrównawczych;
 - 3) wypracowanie propozycji działań wyrównawczych;
 - 4) upowszechnianie idei edukacji włączającej oraz oferty wsparcia dla studentów, studentek, doktorantów, doktorantek oraz pracowników i pracowniczek z niepełnosprawnościami w otoczeniu zewnętrznym.
6. Monitoringu i ewaluacji działań antydyskryminacyjnych, w związku z czym postuluje się:
 - 1) analizę obowiązujących dokumentów i procedur;
 - 2) opracowanie i wdrożenie narzędzi do bieżącego monitorowania działań antydyskryminacyjnych;
 - 3) opracowanie i wdrożenie planu działań antydyskryminacyjnych;

- 4) ewaluację działań antidyskryminacyjnych;
- 5) identyfikację celów strategicznych UAM w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami;
- 6) monitorowanie zmian prawnych w zakresie polityki równościowej i antidyskryminacyjnej, zwłaszcza w wymiarze europejskim, w tym orzecznictwa z poziomu trybunałów międzynarodowych, co kształtuje sposób rozstrzygania spraw w polskim porządku prawnym i upowszechnianie wiedzy o powyższym w sposób ogólnie dostępny.

III. ZASADY I PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU, MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu jest zaangażowany w tworzenie środowiska społecznego, edukacyjnego, zawodowego oraz naukowego wolnego od dyskryminacji i przemocy, a także opartego na kulturze integracyjnej, która promuje równość, ceni różnorodność oraz dba o godność wszystkich.
2. W UAM nie toleruje się żadnej formy nierównego traktowania, dyskryminacji, molestowania i wiktymizacji oraz oczekuje się, że wszyscy członkowie i wszystkie członkinie wspólnoty uniwersyteckiej będą się traktować z szacunkiem.
3. Zasady przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i dyskryminacji w UAM nie **powstrzymują i nie ograniczają wolności słowa**. Dyskurs akademicki powinien być prowadzony z szacunkiem i bez naruszania godności innych. UAM przywiązuje wielką wagę do wolności słowa, ale ceni także wzajemny szacunek i sprzeciwia się wyrażaniu nienawiści wobec kogokolwiek.
4. Dyskurs akademicki powinien opierać się na języku równościowym (włączającym), który należy rozumieć jako sposób świadomego stosowania języka uwzględniający wiedzę na temat jego normotwórczych funkcji. Celem stosowania języka równościowego jest:
 - 1) zniesienie milczenia wokół obecności i wkładu poszczególnych osób i grup w tworzenie dorobku społeczeństw i ich rozwój, uwidocznienie różnorodności społeczeństwa, a także uwzględnienie perspektywy tych osób i grup;
 - 2) przywracanie lub wprowadzenie sformułowań nieobecnych w bieżącym, powszechnym stosowaniu, co do określeń zawodów i innych form tego typu;
 - 3) ujawnianie dyskryminującego charakteru powszechnie stosowanych określeń i sformułowań, w tym form o charakterze etnocentrycznym i rasistowskim, oraz zaprzestanie ich stosowania.

§ 2

1. Niniejsze zasady mają zastosowanie do wszystkich członków i członkiń wspólnoty akademickiej UAM oraz osób wykonujących pracę lub usługi na rzecz UAM na podstawie umowy cywilnoprawnej czy wolontariatu, zwanych dalej uprawnionymi osobami.
2. O praktykach dyskryminacyjnych, może – za zgodą osoby pokrzywdzonej – informować Rzecznika Praw i Wolności Akademickich, również osoba trzecia (spoza wspólnoty akademickiej).
3. Zabrania się nierównego traktowania i dyskryminacji pracowników i pracowniczek, doktorantów i doktorantek oraz studentów i studentek, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, tożsamość płciową i seksualną czy orientację psychoseksualną, a także ze względu na procedury ewaluacyjne (oceny doktorantów i doktorantek oraz studentów i studentek).

4. Zabrania się nierównego traktowania i dyskryminacji pracowników i pracowniczek w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, procedury ewaluacyjnej (oceny pracowników), 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, tożsamość płciową i seksualną czy orientację psychoseksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, a także zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (zakaz nierównego traktowania pracowników).
5. Podporządkowanie się przez członka wspólnoty uniwersyteckiej praktykom dyskryminacyjnym, nierównemu traktowaniu, molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec niego.

DEFINICJE

§ 3

Przez następujące pojęcia rozumie się:

1. Dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na jedną lub kilka cech jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.
2. Dyskryminacja pośrednia – sytuacja, w której zastosowanie wobec jakiejś osoby lub grupy osób pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub działania skutkuje niekorzystnymi dysproporcjami w sytuacji/położeniu danej osoby lub grupy w stosunku do osób, które nie mają danej cechy tożsamości, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie są obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
3. Dyskryminacja przez asocjację – stosowanie praktyk dyskryminujących wobec osoby, która nie jest wprost obciążona cechami prawnie chronionymi, jednak jest uważana za przedstawiciela dyskryminowanej grupy lub jest z nią kojarzona.
4. Dyskryminacja przez asumpcję – stosowanie praktyk dyskryminujących wynikające z błędnego przypisania danej osobie cechy prawnie chronionej (jak np. orientacji seksualnej, niepełnosprawności, religii, przekonań politycznych, narodowości).
5. Nierówne traktowanie – nieuzasadnione, odmienne traktowanie osób znajdujących się w podobnej sytuacji faktycznej i prawnej.
6. Molestowanie – niepożądane zachowanie związane z jedną lub kilkoma przesłankami tożsamości, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
7. Molestowanie seksualne – 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 poprzez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Sformułowanie „niepożądane zachowanie” akcentuje brak zgody na dane zachowania.

8. Mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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 pracowników.
9. Mowa nienawiści – wszelkie formy ekspresji (wypowiedzi ustne, pisemne, przedstawienia graficzne i inne) wyszydzające, poniżające, lżące, oskarżające grupy, osoby lub inne podmioty, a także grożące im lub wzbudzające poczucie zagrożenia ze względu na faktyczną lub domniemaną cechę tożsamości. Mowa nienawiści rozpowszechnia, podżega, wspiera lub usprawiedliwia różne formy nienawiści oparte na nietolerancji, uprzedzeniach, dyskryminacji lub wrogości wobec osób lub grup wyłonionych na podstawie faktycznych lub domniemych cech tożsamości. Mową nienawiści jest publiczne wyrażanie przekonań, które deprecjonują, oczerniają, dehumanizują grupę osób ze względu na jakieś cechy tożsamości.
10. Przemoc motywowana uprzedzeniami – akty przemocy fizycznej, werbalnej, psychicznej i seksualnej, cyberprzemocy (przemocy w Internecie), nękania, szantażu i innych form przemocy, motywowane uprzedzeniami i nienawiścią, wymierzone w osoby lub mienie, w związku z ich rzeczywistą lub domniemaną przynależnością do grupy tożsamościowej lub związkiem z taką grupą.
11. Uprzedzenia – postawy i stosunek do innych grup społecznych nacechowane negatywnie, uświadamiane lub nie, kształtujące się w procesie socjalizacji w danej grupie.

§ 4

1. Przejawem dyskryminacji i nierównego traktowania są w szczególności:
 - 1) działania polegające na zachęcaniu innej osoby do dyskryminacji, nierównego traktowania lub molestowania albo nakazaniu jej takich działań;
 - 2) niepożądane zachowania, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności członków i członkiń wspólnoty uniwersyteckiej i stworzenie wobec nich zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie);
 - 3) niekorzystne traktowanie członka wspólnoty uniwersyteckiej, który skorzystał z uprawnień wynikających z niniejszego dokumentu lub złożył skargę do zewnętrznego organu w związku z nierównym traktowaniem, dyskryminacją lub molestowaniem albo był świadkiem w takich postępowaniach (zakaz represji i odwetu);
 - 4) podżeganie, usprawiedliwianie i/lub nawoływanie do przemocy lub nienawiści w formie komunikacji werbalnej lub niewerbalnej, która obejmuje wrogość wobec pewnych jednostek lub grup osób wyodrębnianych na podstawie określonych cech, w szczególności: płci, wieku, rasy, niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego lub społecznego, języka, religii, wyznania, poglądów politycznych lub innych poglądów, orientacji seksualnej, przynależności do mniejszości narodowej lub do związku zawodowego.
2. Zgodnie z zasadami określonymi w Europejskiej Karcie Naukowca grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców 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 albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

3. Przykładem molestowania lub molestowania seksualnego mogą być:

- 1) nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia bądź uzależnienie przyznania korzyści (na przykład oceny, awansu albo podwyżki, innego świadczenia, kontynuacji zatrudnienia, odstąpienia od jakiegokolwiek kary lub jako innej podstawy do korzystnej decyzji) od uzyskania korzyści seksualnej, a także nieprzychylnie traktowanie w przypadku jej odmowy;
- 2) ujawnienie albo groźba ujawnienia innym osobom relacji seksualnej, orientacji seksualnej lub niepełnosprawności bez zgody osoby zainteresowanej;
- 3) umyślne i uporczywe używanie niewłaściwego imienia lub zaimka w odniesieniu do osoby transpłciowej lub odwoływanie się do jej tożsamości płciowej w przypadku, gdy dane osoby transpłciowej zostały skorygowane w systemach informatycznych UAM widocznych dla innych użytkowników;
- 4) nękanie, wzbudzanie uzasadnionego okolicznościami poczucia zagrożenia, poniżanie lub istotne naruszanie prywatności członka wspólnoty uniwersyteckiej, w tym monitorowanie korzystania z Internetu bądź innych form komunikacji bez jej/jego zgody, a także podszywanie się pod członka wspólnoty uniwersyteckiej, wykorzystywanie jej/jego wizerunku lub innych danych osobowych bez jej/jego zgody (stalking).

4. Przykładem mobbingu mogą być:

- 1) oddziaływania zaburzające możliwość komunikowania się: ograniczanie kontaktu przez upokarzające gesty lub spojrzenia, aluzje, ciągła krytyka świadczonej pracy lub życia prywatnego, reagowanie na wypowiedź pracowników/pracowniczek krzykiem oraz przerywanie i ograniczenie możliwości wypowiedzenia się;
- 2) oddziaływania zaburzające relacje społeczne, w szczególności odizolowanie miejsca pracy, unikanie kontaktu;
- 3) działania mające na celu zaburzenie społecznego odbioru osoby: próby ośmieszenia, rozsiewanie plotek, zmuszanie do prac naruszających godność osobistą;
- 4) działania mające wpływ na sytuację życiową i zawodową: zlecanie zadań poniżej kwalifikacji, nadmierne obciążanie nowymi obowiązkami, przydzielanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania.

UCZESTNICY POSTĘPOWANIA

§ 5

1. Rektor powołuje na okres kadencji Rektora:

- 1) Rzecznika Praw i Wolności Akademickich, zwanego dalej Rzecznikiem;
- 2) Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, zwaną dalej Komisją.

2. Komisję, o której mowa w ust. 1 pkt 2 Rektor powołuje po zasięgnięciu opinii Senatu.

3. Na wniosek Rzecznika Rektor może powołać konsultantów/konsultantki ds. osób lub społeczności narażonych na nierówne traktowanie i dyskryminację.
4. Na wniosek Rzecznika Rektor może powołać zespoły konsultantów.
5. W skład Komisji wchodzi: Rzecznik jako przewodniczący/przewodnicząca oraz dziewięcioro pracowników UAM, w tym co najmniej jeden przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W skład Komisji wchodzi także przedstawiciel/przedstawicielka studentów i doktorantów.

WSZCZĘCIE POSTĘPOWANIA

§ 6

1. Każdy członek i każda członkini wspólnoty uniwersyteckiej (wnioskodawca/wnioskodawczyni) może, na piśmie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej, złożyć do Rzecznika wniosek o rozpatrzenie sprawy. We wniosku należy wskazać osobę, o której czyn chodzi, opisać przebieg zdarzenia oraz zaprezentować zarzuty i dowody. Wniosek dotyczy sytuacji, która zaszła na terenie Uniwersytetu lub była funkcjonalnie związana z jego działalnością.
2. W sprawach należących do zakresu działania konsultantów określonych w § 5 ust. 2 wniosek można złożyć bezpośrednio do konsultanta, który informuje o tym Rzecznika, i z którym ustala sposób dalszego postępowania. Wniosek złożony wprost do Rzecznika może zostać skierowany do zaopiniowania przez wskazanego przez Rzecznika konsultanta, jeżeli został powołany, w ramach postępowania wyjaśniającego.
3. Po wpłynięciu wniosku Rzecznik spotyka się osobno z wnioskodawcą/wnioskodawczynią (jeżeli wyrazi taką wolę), osobą pokrzywdzoną i z osobą, której czynu dotyczy wniosek, w celu uzyskania wyjaśnień. W razie potrzeby Rzecznik inicjuje wysłuchanie z udziałem konsultanta. Wniosek o udział konsultanta może zostać złożony również przez osobę pokrzywdzoną.
4. Osoby biorące udział w postępowaniu zobowiązane są zachować poufność w odniesieniu do procedowanej sprawy.
5. Postępowanie wyjaśniające prowadzone przez Rzecznika kończy się:
 - 1) skierowaniem wniosku do Komisji,
 - 2) skierowaniem wniosku do mediacji,
 - 3) decyzją Rzecznika o nienadaniu sprawie biegu.
6. Rzecznik jest zobowiązany poinformować Rektora i wnioskodawcę/wnioskodawczynię o zakończeniu postępowania wyjaśniającego, przy czym decyzję Rzecznika, o której mowa w ust. 5 pkt 3, przekazuje się wraz z uzasadnieniem Rektorowi.
7. W przypadku skierowania wniosku do Komisji Rzecznik informuje o tym i o planowanych działaniach wnioskodawcę/wnioskodawczynię, osobę, której czynu dotyczy wniosek, oraz osobę pokrzywdzoną.

POSTĘPOWANIE PRZED KOMISJĄ

§ 7

1. W przypadku skierowania sprawy do Komisji Rzecznik wyznacza spośród członków Komisji skład orzekający w danej sprawie, przy czym Przewodniczącym składu jest Rzecznik. W uzasadnionych przypadkach Rzecznik może wyznaczyć inną osobę z Komisji do pełnienia funkcji Przewodniczącego składu.
2. Komisja po przeanalizowaniu sprawy wszczyna postępowanie i wyznacza termin posiedzenia albo kieruje sprawę do mediacji. Postanowienia § 8 stosuje się odpowiednio.
3. Po wszczęciu postępowania Rektor na wniosek składu orzekającego może podjąć uzasadnione oraz odpowiednie środki w celu ochrony bezpieczeństwa członków i członkiń wspólnoty uniwersyteckiej i w celu zabezpieczenia prawidłowego toku formalnej procedury skargowej lub powstrzymania represji i odwetu. Na wniosek składu orzekającego opinie w sprawie mogą wydać wskazani członkowie wspólnoty uniwersyteckiej, w szczególności kierownicy jednostek lub eksperci z zakresu psychologii, psychiatrii lub prawa.
4. Skład orzekający wysłuchuje:
 - 1) wnioskodawcę (jeżeli wyrazi taką wolę);
 - 2) osobę pokrzywdzoną;
 - 3) osobę, której czynu dotyczy postępowanie;
 - 4) świadków.
5. Skład orzekający może przeprowadzić inne czynności niż określone w ust. 4, mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.
6. Osobie wysłuchiwanej należy umożliwić swobodne wypowiedzenie się w granicach określonych celem danej czynności, a następnie można zadawać pytania zmierzające do uzupełnienia, wyjaśnienia lub weryfikacji jej wypowiedzi oraz dowodów. Pytania nie mogą sugerować treści odpowiedzi.
7. Z wysłuchania należy sporządzić protokół, który podpisują Przewodniczący składu i protokolant.
8. Osoba pokrzywdzona i osoba, której czynu dotyczy postępowanie wyjaśniające, mają prawo do:
 - 1) składania wyjaśnień;
 - 2) odmowy składania wyjaśnień;
 - 3) odmowy odpowiedzi na poszczególne pytania;
 - 4) korzystania z pomocy wybranego konsultanta w przypadkach uzasadnionych rodzajem sprawy;
 - 5) bycia wysłuchanym w obecności konsultanta przez siebie wskazanego;
 - 6) zgłaszania wniosków dowodowych.

9. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo osoby, której dotyczy postępowanie wyjaśniające, nie wstrzymuje dalszego postępowania.
10. Skład orzekający pomija wniosek dowodowy, jeżeli dowód:
 - 1) ma wykazać fakty bezsporne lub nieistotne dla sprawy lub takie, które zostały udowodnione zgodnie z twierdzeniem zgłaszającego;
 - 2) jest niemożliwy do przeprowadzenia;
 - 3) zmierza jedynie do przedłużenia postępowania.
11. Komisja na posiedzeniu podejmuje decyzję zwykłą większością głosów. Komisja może wykonywać swoje zadania również z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej zapewniających w szczególności:
 - 1) transmisję w czasie rzeczywistym między uczestnikami postępowania;
 - 2) wielostronną komunikację w czasie rzeczywistym, dającą uczestnikom postępowania możliwość wypowiedzania się.
12. Skład orzekający wydaje opinię w sprawie:
 - 1) stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji oraz przekazaniu sprawy Rektorowi z wnioskiem o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego (w przypadku nauczycieli akademickich);
 - 2) stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji wraz z ewentualnym zaleceniem rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub nałożenia kary porządkowej (w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi);
 - 3) stwierdzenia braku podstaw uzasadniających naruszenie zasady równego traktowania i niedyskryminacji.
13. Posiedzenia Komisji odbywają się z wyłączeniem jawności.

MEDIACJA

§ 8

1. Rzecznik w ramach postępowania wyjaśniającego, za zgodą osoby pokrzywdzonej i osoby, której czynu dotyczy postępowanie, może skierować sprawę do mediacji.
2. Mediację prowadzi wskazany przez Rzecznika w uzgodnieniu z Rektorem nauczyciel akademicki mający doświadczenie w zakresie mediacji albo mediator zewnętrzny. Osoba pokrzywdzona oraz osoba, której czynu dotyczy postępowanie, wyraża zgodę na mediatora.
3. Proces mediacji odbywa się z udziałem pokrzywdzonego, osoby, której czynu dotyczy wniosek, Rzecznika oraz innych osób wskazanych przez uczestników postępowania, w szczególności konsultantów. Uprawnionych do udziału w mediacji określa Rzecznik w porozumieniu z osobą pokrzywdzoną oraz osobą, której czynu dotyczy postępowanie.

4. Mediacja kończy się zawarciem ugody. Mediator jest zobowiązany do przygotowania sprawozdania z mediacji i przekazania go Rektorowi. W przypadku braku możliwości zawarcia ugody Rzecznik kieruje sprawę do Komisji.

ZAKRES DZIAŁANIA RZECZNIKA, KOMISJI I KONSULTANTÓW

§ 9

1. Rzecznika Praw i Wolności Akademickich powołuje i odwołuje Rektor na okres kadencji, po zasięgnięciu opinii Senatu. Rzecznik podlega bezpośrednio Rektorowi. Rzecznik prowadzi postępowanie w sposób niezależny, z zachowaniem poufności, bezstronności i neutralności.
2. Do zakresu działania Rzecznika, oprócz zadań określonych wyżej, należą:
 - 1) prowadzenie rejestru spraw i ochrona tajemnic oraz danych osobowych objętych rejestrem;
 - 2) przedstawianie Senatowi rocznego sprawozdania ze swojej działalności. Sprawozdanie jest podstawą do wdrażania w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu programów i działań mających przeciwdziałać praktykom dyskryminacyjnym na Uczelni;
 - 3) prowadzenie akcji promocyjnej i edukacyjnej mającej na celu przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym;
 - 4) prowadzenie monitoringu i ewaluacji działań antydyskryminacyjnych;
 - 5) promowanie wśród pracowników i pracowniczek Uczelni oraz innych członków i członkiń społeczności akademickiej pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań;
 - 6) upowszechnianie wiedzy na temat dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego na terenie UAM i stosowania metod zapobiegawczych;
 - 7) udzielanie pomocy merytorycznej osobom dotkniętym zdarzeniem dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego na terenie UAM;
 - 8) doskonalenie wewnętrznych procedur obowiązujących w zakresie zapobiegania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego na terenie UAM oraz zgłaszanie potrzeby zmiany ich treści;
 - 9) przeprowadzanie wśród studentów i studentek, doktorantów i doktorantek oraz pracowników i pracowniczek anonimowych ankiet dotyczących poczucia bezpieczeństwa i występowania zjawisk dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego na terenie UAM oraz przedstawianie wniosków z przeprowadzonego badania;
 - 10) udzielanie uczestnikom postępowania, za ich zgodą, pomocy we wzajemnej komunikacji;
 - 11) przygotowanie dla Rektora propozycji i wniosków w sprawach rozwiązywania problemów powstałych w związku z zaistnieniem zagrożenia lub z przypadkami dyskryminacji, mobbingu lub molestowania.

3. Do zakresu zadań konsultantów należą w szczególności:
 - 1) udzielanie pomocy merytorycznej osobom dotkniętym zdarzeniem dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego na terenie UAM;
 - 2) składanie wniosków dotyczących doskonalenia wewnętrznych procedur obowiązujących w zakresie zapobiegania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego na terenie UAM;
 - 3) udział w postępowaniu mediacyjnym.
4. Konsultanci realizują zakres swoich zadań w sposób uzgodniony z Rzecznikiem.
5. Do zakresu działania Komisji, oprócz innych zadań określonych niniejszym zarządzeniem, należą w szczególności:
 - 1) współpraca z Rzecznikiem;
 - 2) wyrażanie opinii w toczących się postępowaniach dyscyplinarnych dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania;
 - 3) inicjowanie rozwiązań na rzecz równego traktowania dla całej społeczności akademickiej;
 - 4) podejmowanie działań na rzecz upowszechnienia wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania, w szczególności w formie spotkań lub szkoleń kierowanych do społeczności akademickiej. Zakres szkoleń dotyczy zagadnień dyskryminacji, molestowania, mobbingu w świetle obowiązujących przepisów prawnych;
 - 5) inicjowanie działań na rzecz osób i grup narażonych na dyskryminację lub jej doświadczających;
 - 6) przygotowanie projektów procedur i praktyk dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji;
 - 7) opiniowanie innych procedur i praktyk w zakresie zadań należących do Komisji;
 - 8) wspieranie środowiska studenckiego, doktoranckiego i kadry zarządzającej oraz administracji UAM we wdrażaniu obowiązujących procedur antydyskryminacyjnych.

§ 10

W sprawach nieuregulowanych niniejszym zarządzeniem należy kierować się dobrymi obyczajami akademickimi.

PRZEPISY KOŃCOWE

§ 11

1. Zarządzenie nr 36/2016/2017 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 30 listopada 2016 roku w sprawie przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu zachowuje moc do 30 września 2022 r.

2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 października 2022 r.