



**Politechnika Krakowska
im. Tadeusza Kościuszki**

**ZARZĄDZENIE NR 73
REKTORA POLITECHNIKI KRAKOWSKIEJ
im. Tadeusza Kościuszki
z dnia 16 lipca 2024 r.
znak R.0201.77.2024**

w sprawie wprowadzenia zmian w Wewnętrznej Polityce Antydyskryminacyjnej

Na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.) oraz na podstawie § 95 ust. 4 Regulaminu Pracy PK zarządza się, co następuje:

§ 1

W Wewnętrznej Polityce Antydyskryminacyjnej na PK, stanowiącej załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 78 Rektora PK z 14 października 2022 r., z późn. zm., dokonuje się następujących zmian:

- 1) w § 2 ust. 1 pkt 8 otrzymuje brzmienie:
„8) Rzecznik ds. Przeciwdziałania Molestowaniu i Dyskryminacji – osoba powołana przez Rektora PK, której zadaniem jest rozpatrywanie spraw dotyczących molestowania i dyskryminacji przekazanych przez CeWSA PK oraz wydawanie opinii na ich temat”,
- 2) w § 5 ust. 7 pkt 2 otrzymuje brzmienie:
„2) skierować sprawę do rozpatrzenia przez Rzecznika ds. Przeciwdziałania Molestowaniu i Dyskryminacji lub zawioskować do Rektora PK o skierowanie sprawy do właściwego rzecznika dyscyplinarnego”,
- 3) w § 5 ust. 8 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:
„W toku badania sprawy Rzecznik ds. Przeciwdziałania Molestowaniu i Dyskryminacji może:”,
- 4) w § 5 ust. 8 pkt 2 otrzymuje brzmienie:
„2) stwierdzić, że student/doktorant/nauczyciel akademicki dopuścił się czynów mających znamiona przewinienia dyscyplinarnego ze względu na dyskryminację/molestowanie i niezwłocznie zgłasza sprawę wraz z zebrany materiał dowodowy Rektorowi PK, wraz z wnioskiem o skierowanie sprawy do właściwego rzecznika dyscyplinarnego”,
- 5) w § 5 ust. 10 otrzymuje brzmienie:
„10. Posiedzenia KD odbywają się zgodnie z przepisami dotyczącymi trybu postępowania dyscyplinarnego regulowanymi ustawą PoSWiN i właściwymi rozporządzeniami ministra”.

§ 2

1. Tekst jednolity Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej na PK uwzględniający zmiany, o których mowa w § 1, stanowi do niniejszego zarządzenia.
2. Zarządzenie wraz z załącznikiem publikowane jest w Biuletynie Informacji Publicznej Politechniki Krakowskiej.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

R E K T O R

prof. dr hab. inż. Andrzej Szarata

**WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYDYSKRYMINACYJNA
NA POLITECHNICIE KRAKOWSKIEJ im. Tadeusza Kościuszki
(Tekst jednolity)**

§ 1

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Wewnętrzna Polityka Antydyskryminacyjna, zwana dalej „Polityką”, określa zasady przeciwdziałania zjawiskom mającym znamiona dyskryminacji i molestowania (w tym molestowania seksualnego) wśród społeczności akademickiej na Politechnice Krakowskiej im. Tadeusza Kościuszki oraz tryb postępowania w przypadku zaistnienia takich zjawisk.
2. Podstawę Polityki stanowią postanowienia wynikające z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Kodeksu Pracy (K.P.), Statutu PK oraz § 95 ust. 4 Regulaminu Pracy PK.
3. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią Polityki.
4. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Polityki (załącznik nr 1), podpisane przez pracownika, dołącza się do jego akt osobowych.
5. Nowo zatrudnieni pracownicy są zobowiązani do wzięcia udziału w szkoleniu świadomościowym, organizowanym przez Centrum Wsparcia Społeczności Akademickiej PK.

§ 2

TERMINOLOGIA

1. Użyte w Polityce terminy należy rozumieć jako:
 - 1) **Wewnętrzna Polityka Antydyskryminacyjna (Polityka)** – zasady przeciwdziałania przejawom dyskryminacji i molestowania (w tym molestowania seksualnego) na PK wraz z trybem postępowania w przypadku ich zaistnienia,
 - 2) **Społeczność Akademicka PK (SA PK)** – wspólnota, którą tworzą studenci, doktoranci, uczestnicy studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia, a także wszyscy pracownicy PK bez względu na formę zatrudnienia, rodzaj pracy czy zajmowane stanowisko,
 - 3) **dyskryminacja** – bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, orientację seksualną, wykonywanie pracy zdalnej lub odmowę jej wykonywania, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (art. 11³ K.P., art. 67²⁹ K.P.),
 - 4) **molestowanie** – przejaw dyskryminacji, niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 18^{3a} K.P.); przejawem molestowania może być uporczywe nękanie (stalking),

- 5) **stalking** – uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej, wzbudzanie u niej uzasadnionego okolicznościami poczucia zagrożenia, poniżenia lub udręczenia w istotny sposób naruszając jej prywatność (art. 190a. § 1 kodeksu karnego),
- 6) **molestowanie seksualne** – każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. 18^{3a} K.P.),
- 7) **Centrum Wsparcia Społeczności Akademickiej PK (CeWSA PK)** – jednostka powołana przez Rektora PK do kompleksowego rozpatrywania, zgłaszanych do CeWSA PK, spraw związanych z niewłaściwym traktowaniem, a także do podejmowania działań związanych z zapobieganiem przejawom takiego traktowania oraz wspieraniem członków SA PK, poszkodowanych przez niepożądane zachowania osób trzecich,
- 8) **Rzecznik ds. Przeciwdziałania Molestowaniu i Dyskryminacji** – osoba powołana przez Rektora PK, której zadaniem jest rozpatrywanie spraw, dotyczących molestowania i dyskryminacji przekazanych przez CeWSA PK i wydawanie opinii na ich temat,
- 9) **mediacje** – rozmowa dwóch skonfliktowanych stron w obecności neutralnego mediatora, prowadząca strony do zawarcia ugody,
- 10) **Akademicki Punkt Konsultacji Psychologiczno-Pedagogicznych Centrum Pedagogiki i Psychologii PK (APKPP CPIP PK)** – jednostka, której zadaniem jest zapewnienie dostępu do psychologicznego wsparcia, w tym dla osób poszkodowanych w wyniku zgłoszonych do CeWSA PK przypadków dyskryminacji i molestowania,
- 11) **uczelniana komisja dyscyplinarna (KD)** – odpowiednio Komisja dyscyplinarna ds. nauczycieli akademickich lub Komisja dyscyplinarna ds. studentów i doktorantów, powoływane przez Senat PK,
- 12) **PoSWiN** – ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2022 r., poz. 574, z późn. zm.).

§ 3

CEL Polityki

Celem Polityki jest podejmowanie wszelkich dozwolonych przepisami prawa działań, polegających w szczególności na:

- 1) promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań członków SA PK,
- 2) organizowaniu szkoleń z zakresu zapobiegania dyskryminacji i molestowaniu, mających charakter profilaktyczny i edukacyjny,
- 3) monitorowaniu zjawisk dyskryminacji występujących w środowisku akademickim PK,
- 4) szybkim reagowaniu na pojawiające się przejawy dyskryminacji i ich rozwiązywaniu oraz wyciąganiu konsekwencji wobec osób dopuszczających się zachowań nagannych,

- 5) zagwarantowaniu powszechnego dostępu do informacji dla osób poszkodowanych w wyniku dyskryminacji i molestowania,
- 6) udzielaniu wsparcia osobom poszkodowanym, które zgłoszą zauważone względem siebie przejawy dyskryminacji czy molestowania, w szczególności poprzez zapewnienie właściwej pomocy psychologicznej oraz skutecznej ochrony,
- 7) udzielaniu osobom, które dopuściły się zachowań nagannych w stosunku do innych członków SA PK, wsparcia – w szczególności poprzez konsultacje psychologiczne czy psychoedukację.

§ 4

ZASADY Polityki

1. Każda osoba należąca do SA PK ma obowiązek przeciwstawiania się dyskryminacji oraz obowiązek wspierania działań zmierzających do realizacji zasad równości i poszanowania godności innych osób. W szczególności zobowiązana jest do:
 - 1) szanowania godności i dóbr osobistych innych osób, kształtowania wzajemnych relacji w sposób zmierzający do zachowania poczucia własnej wartości oraz zdrowia psychicznego,
 - 2) informowania przełożonych o wszelkich zauważonych sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji lub molestowaniu,
 - 3) uczestniczenia w organizowanych przez CeWSA PK szkoleniach z zakresu zapobiegania dyskryminacji i molestowania, mających charakter profilaktyczny i edukacyjny.
2. Osoby pełniące funkcje kierownicze w danej jednostce organizacyjnej zobowiązane są do:
 - 1) podjęcia działań zmierzających do zbadania możliwych przejawów dyskryminacji, zgłaszanych bezpośrednio lub pośrednio (np. w ankietach studenckich, poprzez swoich przedstawicieli itp.) przez członków SA PK,
 - 2) wprowadzenia rozwiązań systemowych, mających na celu eliminację sytuacji sprzyjających dyskryminacji i molestowaniu,
 - 3) udzielenia wszelkiej pomocy osobom, które zostały dotknięte nierównym traktowaniem.

§ 5

TRYB POSTĘPOWANIA I FORMA ZGŁOSZENIA

1. Każdy członek SA PK, który został poszkodowany w wyniku molestowania lub dyskryminacji, ma prawo żądać od Rektora PK podjęcia działań zmierzających do zaprzestania molestowania i dyskryminacji oraz wyjaśnienia i usunięcia przyczyn i skutków występowania takiego zjawiska.
2. Osoba należąca do SA PK, która ma poczucie, że doświadczyła dyskryminacji lub molestowania w jakiegokolwiek formie albo też była świadkiem takiego zdarzenia, może zgłosić ten fakt w formie pisemnego zgłoszenia do CeWSA PK (załącznik nr 2) indywidualnie, tj. z pominięciem drogi służbowej lub za pośrednictwem rektora, prorektorów, dziekanów wydziałów, dyrektora Szkoły Doktorskiej, kierowników jednostek pozawydziałowych, Rzecznika Praw Studenta, Rzecznika Praw Doktoranta.
3. Zgłoszenie od studentów, doktorantów, uczestników studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia powinno zawierać: imię, nazwisko, wydział, kierunek studiów, rok studiów,

przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres, którego sprawa dotyczy, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, wskazanie potencjalnego sprawcy oraz osoby poszkodowanej w wyniku dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego, datę oraz podpis osoby zgłaszającej.

4. Zgłoszenie od pracowników powinno zawierać: imię, nazwisko, stanowisko, nazwę jednostki organizacyjnej, przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres, którego sprawa dotyczy, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, wskazanie potencjalnego sprawcy oraz osoby poszkodowanej w wyniku dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego, datę oraz podpis osoby zgłaszającej.
5. W treści zgłoszenia warto opisać ewentualne psychiczne i/lub fizyczne skutki zaistniałych zdarzeń.
6. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane.
7. Niezwłocznie od przyjęcia zgłoszenia CeWSA PK zobowiązana jest:
 - 1) skierować sprawę do mediacji, w przypadku gdy zaistniał spór między osobą, której dotyczy zgłoszenie, a osobą poszkodowaną,
 - 2) skierować sprawę do rozpatrzenia przez Rzecznika ds. Przeciwdziałania Molestowaniu i Dyskryminacji lub zawnióskać do Rektora PK o skierowanie sprawy do właściwego rzecznika dyscyplinarnego.
8. W toku badania sprawy Rzecznik ds. Przeciwdziałania Molestowaniu i Dyskryminacji może:
 - 1) stwierdzić, że dyskryminacja lub molestowanie nie miały miejsca i o tym fakcie niezwłocznie pisemnie poinformować osobę, która zgłosiła sprawę oraz Rektora PK,
 - 2) stwierdzić, że student/doktorant/nauczyciel akademicki dopuścił się czynów mających znamiona przewinienia dyscyplinarnego ze względu na dyskryminację/molestowanie i niezwłocznie zgłasza sprawę wraz z zebrany materiał dowodowy Rektorowi PK wraz z wnioskiem o skierowanie sprawy do właściwego rzecznika dyscyplinarnego,
 - 3) stwierdzić, że pracownik niebędący nauczycielem akademickim dopuścił się czynów mających znamiona molestowania/dyskryminacji i poinformować o tym Rektora PK, który zastosuje, stosownie do wagi przewinienia, konsekwencje wynikające z Kodeksu Pracy.
9. Rzecznicy dyscyplinarni podejmują czynności wynikające z przepisów ustawy PoSWiN i właściwych rozporządzeń ministra.
10. Posiedzenia KD odbywają się zgodnie z przepisami dotyczącymi trybu postępowania dyscyplinarnego regulowanymi ustawą PoSWiN i właściwymi rozporządzeniami ministra.
11. Rozprawy KD (z udziałem stron) są utrwalane za pomocą urządzeń rejestrujących dźwięk a posiedzenia niejawnie KD (bez udziału stron) nie są rejestrowane. Z posiedzeń i rozpraw KD sporządzane są protokoły cząstkowe (załącznik nr 3), na podstawie których sporządzany jest protokół końcowy (załącznik nr 4). Protokół końcowy podpisują wszyscy członkowie KD uczestniczący w posiedzeniu. Nagrania z rozpraw KD są przechowywane w CeWSA PK i stanowią załącznik do protokołu końcowego.
12. Protokoły z posiedzeń powinny być udostępnione stronom postępowania do wglądu na ich wnioski.

13. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce do postępowania przed KD stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego.
14. Obsługę administracyjną posiedzeń KD zapewnia pracownik administracyjny CeWSA PK, a zgromadzona przez niego dokumentacja spraw przechowywana jest w osobnych teczkach i archiwizowana przez CeWSA PK.
15. Informacje o ewentualnych konsekwencjach dla sprawców będących nauczycielami akademickimi dołączane są do akt osobowych w Dziale Spraw Osobowych i Socjalnych PK oraz akt osobowych studentów/doktorantów w dziekanatach poszczególnych wydziałów, a w przypadku doktorantów Szkoły Doktorskiej – w Sekretariacie Szkoły Doktorskiej.
16. Obsługę prawną komisji zapewnia radca prawny PK.

§ 6

TRYB ODWOŁAWCZY

Stronom przysługuje odwołanie od orzeczenia KD do odpowiednio Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej lub Komisji dyscyplinarnej przy ministrze właściwym do spraw szkolnictwa wyższego w terminie 14 dni od jej doręczenia. Szczegółowy sposób postępowania określają przepisy ustawy PoSWiN oraz właściwe rozporządzenia.

§ 7

PRZEPISY KOŃCOWE

1. Zasady określone w Polityce nie wykluczają i nie umniejszają uprawnień członków SA PK do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu dyskryminacji bądź molestowania na drodze sądowej.
2. Wszystkie osoby dopuszczone do działań interwencyjnych w przypadku dyskryminacji lub molestowania zobowiązane są do zachowania bezwzględnej poufności odnośnie wszystkich faktów poznanych w trakcie i w związku z prowadzonymi działaniami. Dane zawarte w dokumentach mogą stanowić wrażliwe dane osobowe, które podlegają ochronie zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Kraków, dn.

.....
Imię i nazwisko

.....
Nazwa jednostki organizacyjnej

.....
Stanowisko

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, iż zapoznałam/łem się z treścią Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej. Tym samym zobowiązuję się przestrzegać jej zapisów, nie stosować działań mogących nosić znamiona dyskryminacji lub molestowania oraz niezwłocznie poinformować pracodawcę o sytuacji doświadczania takich zachowań bądź bycia ich świadkiem. Jednocześnie rozumiem, iż wszelkie moje działania mające cechy dyskryminacji lub molestowania nie będą tolerowane przez pracodawcę i jestem świadoma/y możliwych konsekwencji podejmowania przeze mnie takich zachowań.

.....
podpis pracownika

.....
.....
.....
.....
.....

Data lub okres, którego dotyczy zgłoszenie:

.....

Wskazanie dowodów i/lub świadków zdarzenia/ń na poparcie przytoczonych okoliczności:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Wskazanie potencjalnego sprawcy:

.....

Ewentualne psychiczne i/lub fizyczne skutki zaistniałego/łych zdarzenia/ń:

.....
.....
.....

Wyrażam zgodę na skierowanie sprawy na mediacje: TAK / NIE**

.....
data

.....
podpis osoby zgłaszającej

**niepotrzebne skreślić

Znak sprawy
(nadaje CeWSA PK)

Kraków, dn.

PROTOKÓŁ CZĄSTKOWY KOMISJI DYSCYPLINARNEJ
ds.

Sprawę wywołano o godzinie:.....

Sprawę zamknięto o godzinie:.....

Porządek rozprawy:

1. Rozpoczęcie rozprawy.
2. Sprawdzenie listy obecności.
3.
4.
5.
6.
7.

W wyniku postępowania dotyczącego sprawy (*uzupełnia CeWSA PK*) zgłoszonej do CeWSA PK przez Pana/ią w dniu w sprawie dyskryminacji /molestowania /stalkingu /molestowania seksualnego*, którego sprawcą wskazany/a/ni został/a/li Pan/i Komisja Dyscyplinarna w składzie:

1. – Przewodniczący Komisji
2.
3.
4.
5.

oraz

..... – protokolant (bez prawa głosu)

na posiedzeniu w dniu ustala:

Znak sprawy
(nadaje CeWSA PK)

Kraków, dn.

PROTOKÓŁ KOŃCOWY KOMISJI DYSCYPLINARNEJ

ds.

Sprawę wywołano o godzinie:.....

Sprawę zamknięto o godzinie:.....

Porządek rozprawy

1. Rozpoczęcie rozprawy.
2. Sprawdzenie listy obecności.
3. Odczytanie oskarżenia przez Rzecznika Dyscyplinarnego.
4. Oddanie głosu obwinionemu.
5. Część niejawną rozprawy.
6. Głosowanie składu orzekającego Komisji Dyscyplinarnej.
7. Ogłoszenie wyników głosowania.

Po zapoznaniu się ze sprawą (uzupełnia CeWSA PK) zgłoszoną do CeWSA PK przez Pana/ią w dniu w sprawie dyskryminacji /molestowania /stalkingu /molestowania seksualnego*, którego sprawcą wskazany/a/ni został/a/li Pan/i Komisja Dyscyplinarna w składzie:

1. – Przewodniczący Komisji
2.
3.
4.
5.

oraz

..... – protokolant (bez prawa głosu)

na bazie przedstawionych faktów i przedłożonych dowodów orzeka o:

.....
.....
.....
.....
.....

Uzasadnienie decyzji KD:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Podpisy członków Komisji:

1. – Przewodniczący Komisji
2.
3.
4.
5.

.....
data

.....
podpis protokolanta

*niepotrzebne skreślić