

ZARZĄDZENIE Nr 2/12/2020
Rektora Szkoły Głównej Turystyki i Hotelarstwa Vistula
z dnia 22 grudnia 2020 r.

**w sprawie wprowadzenia *Procedury przeciwdziałania dyskryminacji w Szkole Głównej
Turystyki i Hotelarstwa Vistula***

Działając na podstawie § 15 ust. 2 pkt 2 Statutu Szkoły Głównej Turystyki i Hotelarstwa Vistula zarządzam, co następuje:

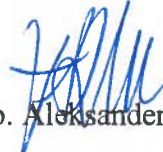
§ 1

Wprowadzam *Procedurę przeciwdziałania dyskryminacji w Szkole Głównej Turystyki i Hotelarstwa Vistula* stanowiącą Załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor



prof. dr hab. Aleksander Ronikier

Procedura przeciwdziałania dyskryminacji w Szkole Głównej Turystyki i Hotelarstwa Vistula

§ 1 Procedura antydyskryminacyjna

1. Szkoła Główna Turystyki i Hotelarstwa Vistula, zwana dalej „SGTiH Vistula”, dąży do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich członków społeczności akademickiej oraz nie toleruje żadnej formy dyskryminacji (w tym molestowania seksualnego).
2. Procedura przeciwdziałania dyskryminacji w SGTiH Vistula, zwana dalej „Procedurą”, określa zasady przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji oraz postępowanie w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń.

§ 2 Zakres podmiotowy

Procedura ma zastosowanie do studentów oraz pracowników SGTiH Vistula, w tym osób wykonujących pracę lub świadczących usługi na rzecz SGTiH Vistula na podstawie umowy cywilnoprawnej, zwanych dalej członkami społeczności akademickiej.

§ 3 Definicje

Ileokroć w Procedurze jest mowa o:

- 1) dyskryminacji – rozumie się przez to zachowania naruszające zasadę równego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) Komisji do spraw Etyki i Antydyskryminacji SGTiH Vistula, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to organ kolegialny powołany przez Rektora SGTiH Vistula; do rozpatrywania skarg na dyskryminację oraz przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji w SGTiH Vistula; na zasadach określonych w niniejszej Procedurze;
- 3) Rzeczniku ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, zwanym dalej „Rzecznikiem” - rozumie się przez to osobę powołaną przez Rektora SGTiH Vistula do przyjmowania skarg na dyskryminację oraz do przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji w SGTiH Vistula, na zasadach określonych w niniejszej Procedurze;
- 4) Rzeczniku Akademickim – rozumie się przez to Rzecznika Akademickiego (OMBUDSMANA) powołanego na mocy Zarządzenia Nr 6/09/2020 Rektora SGTiH Vistula z dnia 30 września 2020 r. *w sprawie utworzenia w Szkole Głównej Turystyki i Hotelarstwa Vistula funkcji Rzecznika Akademickiego (OMBUDSMANA)*;

- 5) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w SGTiH Vistula na podstawie stosunku pracy bez względu na podstawę zatrudnienia bądź realizującą prace na rzecz SGTiH Vistula; na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 6) studentowi – rozumie się przez to osobę studiującą w SGTiH Vistula na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych magisterskich lub studiach podyplomowych oraz osoby uczestniczące w zajęciach edukacyjnych innego typu, np. szkołach letnich, kursach itp.;
- 7) jednostce organizacyjnej SGTiH Vistula – rozumie się przez to wydział lub inną jednostkę organizacyjną SGTiH Vistula w rozumieniu Statutu SGTiH Vistula.

§ 4 Zakaz dyskryminacji

1. Zabrania się wszelkiej dyskryminacji studentów, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną (zakaz dyskryminacji studentów).
2. Zakazane jest wszelkie nierówne traktowanie pracowników 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej (zakaz nierównego traktowania pracowników).
3. Za przejaw dyskryminacji uznaje się także:
 - 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 członka społeczności akademickiej i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie);
 - 3) niekorzystne traktowanie członka społeczności akademickiej, który skorzystał z uprawnień wynikających z niniejszej Procedury 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 lub nawoływanie do przemocy lub nienawiści w formie komunikacji werbalnej lub niewerbalnej, która obejmuje wrogość wobec określonych jednostek lub grup osób wyodrębnionych na podstawie określonych cech, w szczególności płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej (mowa nienawiści).

4. Molestowaniem seksualnym lub dyskryminowaniem ze względu na płeć jest każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci lub tożsamości członka społeczności akademickiej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności w szczególności poprzez stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, przy czym na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).
5. Za przejaw molestowania lub molestowania seksualnego uznaje się w szczególności:
 - 1) nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia lub uzależnienie przyznania korzyści (na przykład oceny, awansu lub podwyżki, innego świadczenia, kontynuacji zatrudnienia, odstąpienia od jakiegokolwiek kary lub jako innej podstawy do korzystnej decyzji) od uzyskania korzyści seksualnej, a także niekorzystne traktowanie w przypadku jej odmowy;
 - 2) ujawnienie lub groźba ujawnienia innym osobom relacji seksualnej, orientacji seksualnej lub niepełnosprawności bez zgody osoby zainteresowanej;
 - 3) nękanie, wzbudzanie uzasadnionego okolicznościami poczucia zagrożenia, poniżanie lub istotne naruszanie prywatności członka społeczności akademickiej, w tym monitorowanie korzystania z Internetu lub innych form komunikacji bez jego zgody, a także podszywanie się pod członka społeczności akademickiej, wykorzystywanie jego wizerunku lub innych danych osobowych bez jego zgody.
6. Za Podporządkowanie się przez członka społeczności akademickiej nierównemu traktowaniu, molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec niego.
7. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania działanie zmierzające do wyrównywania szans osób wyróżnionych przynajmniej jedną z cech określonych w § 4 ust. 1-2 przez zmniejszenie nierówności na ich korzyść.

§ 5 Tryb zgłoszenia skargi

1. Każdy członek społeczności akademickiej, który czuje się poddany działaniom dyskryminacyjnym może złożyć pisemną skargę do Rzecznika.
2. Skarga powinna zawierać:
 - 1) imię i nazwisko osoby składającej skargę oraz jej status (odpowiednio: student/pracownik / osoba świadcząca usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej);
 - 2) imię i nazwisko osoby, której zachowania dotyczy skarga oraz jej status (odpowiednio: student / pracownik / osoba świadcząca usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej);
 - 3) przedstawienie stanu faktycznego, a w szczególności wskazanie konkretnych działań lub zachowań dyskryminacyjnych oraz okresu, którego te działania lub zachowania dotyczą;
 - 4) wskazanie ewentualnych dowodów na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym również ze świadków;

- 5) datę i własnoręczny podpis osoby składającej skargę.
3. Do złożenia skargi konieczne jest spełnienie łącznie dwóch warunków, tj. osoba wobec której złożono skargę ma status studenta lub pracownika SGTiH Vistula, a zdarzenia opisane w skardze miały miejsce na terenie SGTiH Vistula; lub były funkcjonalnie związane z jej działalnością.
4. Skarga anonimowa lub niepodpisana nie podlega rozpatrzeniu.
5. Rzecznik wstępnie bada zasadność skargi i w tym celu niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą składającą skargę oraz z osobą, której zachowania dotyczy skarga. Po wstępnym zbadaniu sprawy Rzecznik podejmuje dalsze działania:
 - 1) po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia dyskryminacji, Rzecznik niezwłocznie przekazuje sprawę przewodniczącemu Komisji w celu wszczęcia postępowania, o którym mowa w § 6;
 - 2) jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia dyskryminacji Rzecznik może:
 - a) przekazać sprawę Rzecznikowi Akademickiemu w celu polubownego rozstrzygnięcia sporu;
 - b) skierować zgłaszającego, za jego zgodą, do właściwej jednostki organizacyjnej SGTiH Vistula; która może służyć pomocą w rozwiązaniu problemu;
 - c) uznać zgłoszenie za nieuzasadnione.
6. 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.

§ 6 Postępowanie przed Komisją do spraw Etyki i Antydyskryminacji SGTiH Vistula

1. Komisja przekazuje osobie, której zachowania dotyczy skarga oraz osobie składającej skargę informację o wszczęciu postępowania wyjaśniającego.
2. W ramach postępowania wyjaśniającego Komisja wzywa i wysłuchuje osobę, której zachowania dotyczy skarga oraz może zadawać jej pytania. Komisja może także wezwać i wysłuchać inne osoby mające informacje na temat sprawy, w tym osobę składającą skargę lub wskazanych świadków, zadawać im pytania oraz zapoznawać się z innymi dowodami.
3. Z wysłuchania sporządza się protokół. Protokół sporządza się tak, aby z niego wynikało, kto, kiedy, gdzie i jakich czynności dokonał, kto i w jakim charakterze był przy tym obecny, co i w jaki sposób w wyniku tych czynności ustalono i jakie uwagi zgłosiły obecne osoby. Protokół odczytuje się wszystkim osobom obecnym, biorącym udział w czynności, które powinny następnie protokół podpisać. Odmowę lub brak podpisu należy stwierdzić w protokole.
4. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo osoby, której zachowania dotyczy skarga nie tamuje dalszego postępowania.

5. Postępowanie wyjaśniające powinno zakończyć się w ciągu dwóch miesięcy od dnia złożenia skargi. W uzasadnionych przypadkach Rektor, na wniosek przewodniczącego Komisji, może przedłużyć termin zakończenia postępowania.
6. Postępowanie przed Komisją kończy się wydaniem opinii, czy opisane w skardze zachowania dyskryminacyjne mają charakter dyskryminujący osobę składającą skargę. W ramach opinii Komisja może rekomendować:
 - 1) przekazanie sprawy do właściwego rzecznika dyscyplinarnego celem wszczęcia postępowania dyscyplinarnego;
 - 2) podjęcie określonych działań naprawczych;
 - 3) zaniechanie dalszego postępowania, jeżeli zachowanie osoby, której dotyczy skarga nie nosi znamion dyskryminacji.
7. Opinia Komisji zawierająca pisemne uzasadnienie przyjętego stanowiska przekazywana jest do Rektora w terminie 7 dni od dnia zakończenia prac Komisji.
8. Po zakończeniu prac Komisja przekazuje osobie składającej skargę i osobie, której zachowania dotyczy skarga informację o zakończeniu jej prac oraz informację o przekazaniu wyników postępowania do decyzji Rektora.

§ 7 Postanowienia końcowe

Zastosowanie procedur określonych w niniejszej Procedurze nie wyłącza uprawnień skarżącego do dochodzenia swych roszczeń związanych z zaistniałymi okolicznościami na drodze postępowania sądowego.