



Regulamin działania Komisji Antydyskryminacyjnej w Wyższej Szkole Stosunków Międzynarodowych i Amerykanistyki w Warszawie

§ 1

Na podstawie § 2 Zarządzenia Rektora Nr 1/01/2021 z dnia 20.01.2021 r. w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobingowej w Wyższej Szkole Stosunków Międzynarodowych i Amerykanistyki w Warszawie uchwała się, co następuje

§ 2

Powołuje się Komisję Antydyskryminacyjną w składzie:

mgr Anna Cywińska – Przewodnicząca

Członkowie:

dr Monika Brenner

mgr Paulina Zapart

§ 3

Ustala się następujące etapy postępowania

Postępowanie wstępne

1. Każda osoba, która czuje się poddana działaniom dyskryminacyjnym może zgłosić skargę. Skarga zgłaszana jest w formie pisemnej Przewodniczącemu Komisji.
2. Przewodniczący wstępnie bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po zbadaniu sprawy podejmuje dalsze działania:
 - 1) po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia dyskryminacji Przewodniczący niezwłocznie przekazuje sprawę członkom Komisji w celu wszczęcia postępowania, o którym mowa w § 6;
 - 2) jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia dyskryminacji Koordynator może:
 - a) skierować zgłaszającego, za jego zgodą, do właściwej jednostki uniwersyteckiej, która może służyć pomocą w rozwiązaniu problemu,
 - b) uznać zgłoszenie za nieuzasadnione.
3. Do zgłoszenia skargi uprawnieni są studenci, i pracownicy Uczelni, jak również osoby spoza uczelni. Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu.

4. Do złożenia skargi konieczne jest spełnienie łącznie dwóch warunków: osoba wobec której złożono skargę ma status studenta lub pracownika Uczelni, zaś zdarzenia opisane w skardze miały miejsce na terenie Uczelni lub były funkcjonalnie związane z jej działalnością.

5. Skarga powinna być złożona przed upływem roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem skargi. W wyjątkowo uzasadnionych sytuacjach przewodniczący Komisji może zadecydować o przyjęciu do rozpatrzenia skargi odnoszącej się do zdarzeń, które miały miejsce ponad rok wcześniej.

§ 4

Czynności podejmowane przez Komisję Antydyskryminacyjną

1. Komisja w pełnym składzie wyjaśnia sprawę i wydaje opinię .
2. Decyzją przewodniczącego Komisji do wybranych prac mogą być dopuszczeni z głosem doradczym: ekspert z dziedziny psychologii, ekspert z dziedziny prawa, przedstawiciel Samorządu Studenckiego lub inna osoba, której eksperckie kompetencje mogą być przydatne przy rozpatrywaniu sprawy.
3. Informacja na temat wszczęcia postępowania jest przekazywana osobie obwinionej.
4. W ramach postępowania wyjaśniającego Komisja wzywa i wysłuchuje osobę obwinioną oraz może zadawać jej pytania. Komisja może także wzywać i wysłuchać inne osoby mające informacje o sprawie, zadawać im pytania oraz zapoznawać się z niezbędnymi dokumentami.
5. Postępowanie wyjaśniające Komisji powinno zakończyć się w ciągu dwóch miesięcy.
6. Celem postępowania jest wydanie opinii o tym, czy miała miejsce dyskryminacja.
7. Komisja wydaje swoją opinię, w której wskazuje, czy zaistniałe działania lub zaniechania mają charakter dyskryminujący. Może także rekomendować działania naprawcze, takie jak np.: przeniesienie pracownika, zmiana grupy w przypadku studenta, wsparcie psychologiczne, obowiązkowy udział w szkoleniach/warsztatach antydyskryminacyjnych, itp. lub przekazanie sprawy do rzecznika dyscyplinarnego zgodnie z przepisami ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
8. W uzasadnionych przypadkach Komisja może rekomendować wszczęcie postępowania antymobbingowego.

§ 5

Zakończenie postępowania przed Komisją antydyskryminacyjną

1. Opinia Komisji, zawierająca pisemne uzasadnienie przyjętego stanowiska, przekazywana jest do Rektora oraz kierownika jednostki lub innego właściwego przełożonego

oraz do wiadomości osoby inicjującej postępowanie i osoby, przeciwko której toczyło się postępowanie.

2. W przypadku, gdy Komisja uzna w swojej opinii, że opisane w skardze działania lub zaniechania mają charakter dyskryminujący Rektor po zasięgnięciu opinii kierownika jednostki bądź innego właściwego przełożonego może podjąć decyzję o wymierzeniu kary dyscyplinarnej lub skierowaniu sprawy do komisji dyscyplinarnej. Decyzja Rektora przekazywana jest także do wiadomości osoby inicjującej postępowanie.

3. Komisja może również rekomendować wdrożenie środków naprawczych, takich jak w szczególności:

- 1) skierowanie sprawcy dyskryminacji na obowiązkowe szkolenie z przeciwdziałania dyskryminacji;
- 2) rekomendacja przeszkolenia z przeciwdziałania dyskryminacji pracowników lub przełożonych danej jednostki;
- 3) przeniesienie pracownika (pokrzywdzonego lub sprawcy) na inne stanowisko lub do innej jednostki;
- 4) zmiany z zakresu toku studiów studenta pokrzywdzonego dyskryminacją, w szczególności: zmiana grup zajęciowych, zmiana egzaminatora, możliwość powtórzenia egzaminu, możliwość warunkowego zaliczenia przedmiotu.
- 5) zmiany z zakresu toku studiów studenta będącego sprawcą dyskryminacji, w szczególności: zakaz uczęszczania na zajęcia prowadzone przez osobę będącą ofiarą dyskryminacji, zakaz zapisywania się na egzamin do osoby będącej ofiarą dyskryminacji, zakaz uczęszczania na zajęcia, w których bierze udział ofiara dyskryminacji.

§ 6

Konsekwencje wydania opinii o zaistnieniu dyskryminacji

W przypadku wydania opinii stwierdzającej, że doszło do dyskryminacji:

- 1) poszkodowany student może wnosić do właściwego kierownika jednostki dydaktycznej o zmiany w toku studiów, w szczególności zmianę grupy zajęciowej lub zmianę egzaminatora, tak by uniknąć dalszego kontaktu z obwinionym nauczycielem akademickim. W miarę możliwości technicznych i organizacyjnych kierownik jednostki dydaktycznej przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą dyskryminacji jest kierownik jednostki dydaktycznej lub kierownik Jednostki organizacyjnej Uczelni, wniosek składany jest do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów kierownika jednostki

dydaktycznej lub kierownika Jednostki organizacyjnej Uniwersytetu w zakresie danej sprawy;

2) poszkodowany pracownik może wnosić do kierownika Jednostki organizacyjnej o zmianę sposobu zarządzania lub zmianę miejsca pracy, tak by uniknąć kontaktu ze sprawcą dyskryminacji. Kierownik jednostki organizacyjnej w miarę możliwości organizacyjnych przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą dyskryminacji jest kierownik Jednostki organizacyjnej wniosek składany jest do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów kierownika Jednostki organizacyjnej w zakresie danej sprawy.

§ 7

Regulamin wchodzi w życie z dniem 20 stycznia 2021 roku.

