



**Zarządzenie nr 86**  
**Rektora Uniwersytetu w Białymstoku**  
**z dnia 21 grudnia 2021 r.**

***w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania dyskryminacji***  
***w Uniwersytecie w Białymstoku***

Na podstawie § 17 ust. 4 pkt 2 Statutu Uniwersytetu w Białymstoku zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się procedurę przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie w Białymstoku, stanowiącą Załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor  
Uniwersytetu w Białymstoku  
Prof. dr hab. Robert W. Ciborowski

## **Procedura przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie w Białymstoku**

### **Przepisy ogólne**

#### **§ 1**

W celu przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie w Białymstoku wprowadza się procedurę przeciwdziałania dyskryminacji.

#### **§ 2**

Każdy członek wspólnoty Uniwersytetu w Białymstoku (pracownik, student, doktorant) ma prawo zgłosić podejrzenie wystąpienia zachowania dyskryminacyjnego.

#### **§ 3**

1. W Uniwersytecie w Białymstoku działa rzecznik ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji.
2. Rzecznik ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz członkowie komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji zobowiązani są do:
  - 1) zachowania poufności i bezstronności,
  - 2) ochrony danych osobowych objętych rejestrem.
3. Dane osobowe objęte rejestrem podlegają ochronie na podstawie obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa.

### **Definicje używanych pojęć**

#### **§ 4**

1. Ilekroć w Zarządzeniu jest mowa o:
  - 1) procedurze przeciwdziałania dyskryminacji – rozumie się przez to zasady określające procedurę przeciwdziałania przejawom dyskryminacji oraz postępowanie w sytuacji wystąpienia zjawiska dyskryminacji na terenie Uniwersytetu lub w związku z działalnością Uniwersytetu,
  - 2) dyskryminacji – rozumie się przez to dyskryminację pośrednią, dyskryminację bezpośrednią, molestowanie, molestowanie seksualne i nierówne traktowanie,
  - 3) uczelni – rozumie się przez to Uniwersytet w Białymstoku, reprezentowany przez rektora,
  - 4) członku wspólnoty Uniwersytetu, członku wspólnoty uczelni – rozumie się przez to pracowników, studentów oraz doktorantów Uniwersytetu,
  - 5) studencie – rozumie się przez to osobę studiującą na Uniwersytecie na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych magisterskich,
  - 6) doktorancie – rozumie się przez to uczestnika studiów doktoranckich, osobę kształcąca się w szkole doktorskiej w Uniwersytecie,
  - 7) pracownikowi – rozumie się przez to osobę realizującą na rzecz Uniwersytetu pracę lub usługi na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub innej umowy cywilnoprawnej,
  - 8) komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji, zwanej dalej „komisją” – rozumie się przez to powołane przez rektora ciało kolegialne, którego zadaniem jest zapobieganie zjawiskom dyskryminacji w Uniwersytecie w Białymstoku na zasadach określonych w procedurze przeciwdziałania dyskryminacji,

- 9) rzeczniku ds. przeciwdziałania dyskryminacji, zwanym dalej rzecznikiem – rozumie się przez to osobę powołaną przez rektora do zapobiegania zjawiskom dyskryminacji w Uniwersytecie w Białymstoku oraz do przyjmowania skarg na dyskryminację, na zasadach określonych w procedurze przeciwdziałania dyskryminacji.
2. Definicja działań dyskryminujących:
- 1) dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której członek wspólnoty Uniwersytetu ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowany mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny członek wspólnoty Uniwersytetu w porównywalnej sytuacji,
  - 2) dyskryminacja pośrednia – sytuacja, w której dla członka wspólnoty Uniwersytetu ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystne dla niego sytuacje, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne,
  - 3) molestowanie – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności członka wspólnoty Uniwersytetu i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
  - 4) molestowanie seksualne – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec członka wspólnoty Uniwersytetu lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,
  - 5) nierówne traktowanie – rozumie się przez to traktowanie członków wspólnoty Uniwersytetu w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem członka wspólnoty Uniwersytetu wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu, lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.

## **Rzecznik ds. przeciwdziałania dyskryminacji**

### **§ 5**

1. Rektor powołuje i odwołuje rzecznika ds. przeciwdziałania dyskryminacji na okres swojej kadencji.
2. Do zadań rzecznika należy:
  - 1) przyjmowanie zgłoszeń od osób, które czują się dyskryminowane,
  - 2) prowadzenie rejestru zgłoszeń,
  - 3) przeprowadzanie postępowania weryfikacyjnego,
  - 4) współpraca z komisją ds. przeciwdziałania dyskryminacji,
  - 5) występowanie do rektora z wnioskami oraz propozycjami wdrażania działań i programów przeciwdyskryminacyjnych,
  - 6) reagowanie na przypadki dyskryminacji,
  - 7) monitorowanie zjawisk dyskryminacyjnych,

- 8) prowadzenie działań promocyjnych i edukacyjnych mających na celu przeciwdziałanie zachowaniom dyskryminacyjnym,
  - 9) informowanie członków wspólnoty uczelni o działaniach przeciwdziałających dyskryminacji,
  - 10) informowanie na stronie podmiotowej Uniwersytetu o procedurze przeciwdziałania dyskryminacji i sposobie zgłaszania działań dyskryminacyjnych,
  - 11) współpraca z komisją ds. przeciwdziałania dyskryminacji, w tym uczestniczenie, na zaproszenie przewodniczącego, w posiedzeniach komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji,
  - 12) współpraca z rzecznikiem ds. równości płci,
  - 13) składanie rektorowi rocznych sprawozdań ze swojej działalności w terminie do 31 maja każdego roku; sprawozdanie obejmuje w szczególności: analizę funkcjonującej procedury przeciwdziałania dyskryminacji, podjęte działania prewencyjne, reagowanie na sygnały o nieprawidłowościach, sposoby monitorowania działań dyskryminacyjnych.
3. Rejestr zgłoszeń obejmuje:
    - 1) datę zgłoszenia,
    - 2) dane osoby zgłaszającej i osoby podejmującej działania dyskryminacyjne,
    - 3) rodzaj dyskryminacji,
    - 4) okres występowania działań dyskryminacyjnych,
    - 5) działania końcowe.
  4. Dokumentacja przechowywana jest w Biurze Rektora.

### **Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji**

#### § 6

1. Rektor powołuje i odwołuje przewodniczącego oraz pozostałych członków komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji, na okres swojej kadencji.
2. W skład komisji wchodzi:
  - 1) przewodniczący komisji,
  - 2) 9 pracowników, w tym co najmniej 1 osoba niebędąca nauczycielem akademickim,
  - 3) 1 przedstawiciel studentów zgłoszony przez samorząd studencki,
  - 4) 1 przedstawiciel doktorantów zgłoszony przez samorząd doktorantów.
3. Do zadań komisji należy:
  - 1) występowanie do rektora z wnioskami i propozycjami wdrażania działań, programów przeciwdyskryminacyjnych,
  - 2) reagowanie na przypadki dyskryminacji,
  - 3) monitoring i ewaluacja działań przeciwdyskryminacyjnych,
  - 4) współpraca z rzecznikiem ds. przeciwdziałania dyskryminacji i rzecznikiem ds. równości płci.
4. Do zadań przewodniczącego komisji należy:
  - 1) zwoływanie posiedzeń komisji,
  - 2) prowadzenia dokumentacji prac komisji,
  - 3) składanie rektorowi rocznych sprawozdań z działalności komisji w terminie do 31 maja każdego roku; sprawozdanie obejmuje w szczególności: analizę funkcjonującej procedury przeciwdziałania dyskryminacji, podjęte działania prewencyjne, reagowanie na sygnały o nieprawidłowościach, sposoby monitorowania działań dyskryminacyjnych.
5. Udział w posiedzeniach komisji jest obowiązkowy.
6. Dokumentacja przechowywana jest w Biurze Rektora.

## **Procedura zgłaszania działań dyskryminacyjnych**

### **§ 7**

1. Zgłoszenie działania dyskryminacyjnego powinno być dokonane w formie pisemnej lub wysłane mailem z domeny uwb.edu.pl na adres e-mail podany w zakładce procedura przeciwdyskryminacyjna na stronie podmiotowej Uniwersytetu, do rzecznika. Wzór zgłoszenia działania dyskryminacyjnego stanowi załącznik do niniejszej procedury.
2. Zgłoszenie powinno zawierać:
  - 1) opis stanu faktycznego, w tym określenie do jakich konkretnie działań doszło, wskazanie dat,
  - 2) wskazanie z imienia i nazwiska osób lub osoby, które są sprawcami zachowań dyskryminacyjnych,
  - 3) ewentualne wskazanie świadków zachowań dyskryminacyjnych lub dowodów na takie zachowanie,
  - 4) datę i własnoręczny podpis osoby wnoszącej skargę.
3. Zgłoszenie jest rozpatrywane, jeśli jednocześnie dotyczy członka wspólnoty uczelni, a zachowanie dyskryminacyjne opisane w zgłoszeniu miało miejsce na terenie Uniwersytetu lub było związane z działalnością Uniwersytetu.
4. Zgłoszenia anonimowe lub składane drogą nieformalną pozostają bez rozpoznania.

## **Postępowanie weryfikacyjne**

### **§ 8**

1. Po zapoznaniu się ze zgłoszeniem rzecznik podejmuje działania w celu zweryfikowania informacji zawartych w zgłoszeniu. W tym celu może:
  - 1) kontaktować się z właściwymi jednostkami organizacyjnymi Uniwersytetu,
  - 2) wzywać do złożenia wyjaśnień zgłaszającego oraz osoby wskazane w zgłoszeniu jako sprawcy zachowań dyskryminacyjnych.
2. Rzecznik zobowiązany jest do prowadzenia dokumentacji podejmowanych czynności.
3. Rzecznik przeprowadza w czynności, o których mowa w ust. 1 w przypadku wystąpienia podejrzenia zachowania dyskryminacyjnego nauczyciela akademickiego, studenta lub doktoranta w terminie 1 miesiąca od przyjęcia zgłoszenia. O przyjęciu zgłoszenia oraz wyniku postępowania informuje rektora nie później niż w terminie 7 dni od zakończenia postępowania.
4. Rzecznik przeprowadza czynności, o których mowa w ust. 1 w przypadku wystąpienia podejrzenia zachowania dyskryminacyjnych pracownika niebędącego nauczycielem akademickim w terminie 7 dni od dnia przyjęcia zgłoszenia.
5. O przyjęciu zgłoszenia oraz wyniku postępowania w przypadku wystąpienia podejrzenia zachowania dyskryminacyjnych pracownika niebędącego nauczycielem akademickiego informuje niezwłocznie rektora nie później niż w terminie 7 dni od wpłynięcia zgłoszenia.

## **Postanowienia końcowe**

### **§ 9**

1. Rektor, po zapoznaniu się z opinią rzecznika, może podjąć działania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz Kodeksu pracy.
2. W przypadku wydania przez rzecznika opinii o zasadności zgłoszenia:
  - 1) zgłaszający może wnioskować o:
    - a) student, doktorant – zmianę egzaminatora, zmianę grupy zajęciowej lub inną zmianę uniemożliwiającą dalszy kontakt ze sprawcą działań dyskryminacyjnych, wniosek

- jest składany do prorektora właściwego do spraw studenckich; prorektor, po konsultacji z dziekanem wydziału/dyrektorem instytutu/dyrektorem filii/dyrektorem szkoły doktorskiej, wyraża zgodę na wnioskowaną zmianę,
- b) pracownik – o zmianę miejsca pracy lub jednostki organizacyjnej, w której wykonywana jest przez niego praca; wniosek jest składany do rektora; rektor, po konsultacji z dziekanem wydziału/dyrektorem instytutu/dyrektorem filii/dyrektorem szkoły doktorskiej, wyraża zgodę na wnioskowaną zmianę.
- 2) rektor zawiesza w pełnieniu funkcji osobę, w stosunku do której zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia zachowania dyskryminacyjnego, do czasu rozstrzygnięcia sprawy,
- 3) rektor, w przypadku współpracownika, w stosunku do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia zachowania dyskryminacyjnego, do czasu rozstrzygnięcia sprawy przenosi do innej jednostki organizacyjnej.

## Zgłoszenie działania dyskryminacyjnego

Białystok, dnia .....

Dane zgłaszającego

.....  
(imię i nazwisko)  
.....  
(pracownik/student/doktorant)  
.....  
(jednostka organizacyjna)  
.....  
(telefon, e-mail)

### Rzecznik ds. przeciwdziałania dyskryminacji Uniwersytetu w Białymstoku

Wnoszę o wszczęcie postępowania w związku z podejrzeniem działań dyskryminacyjnych dokonanych przez:

.....  
.....  
(imię i nazwisko, wskazanie jednostki organizacyjnej)

w okresie .....

Opis stanu faktycznego

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

Informacja o świadkach działania dyskryminacyjnego (wraz ze wskazaniem jednostki organizacyjnej)

.....  
.....

Do zgłoszenia dołączam następujące dowody:

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

.....  
(podpis zgłaszającego)