

Przewodnik antydyskryminacyjny Wydział Polonistyki Uniwersytetu Warszawskiego

Celem Wydziału Polonistyki jako jednostki będącej częścią Uniwersytetu Warszawskiego jest stworzenie bezpiecznej, wolnej od dyskryminacji przestrzeni, która zapewni wszystkim członkom społeczności akademickiej swobodę poszukiwań naukowych oraz możliwość pełnej realizacji potencjału intelektualnego. Dlatego za wartość nadrzędną uznajemy szacunek dla drugiego człowieka. Każda z osób współtworzących środowisko Wydziału Polonistyki ma niezbywalne prawo do respektowania jej wolności oraz do traktowania z poszanowaniem godności osobistej. Nie akceptujemy żadnych zachowań, które naruszają poczucie bezpieczeństwa osób studiujących i pracujących na Wydziale Polonistyki. Wszystkie przejawy dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, a szczególnie przypadki molestowania i molestowania seksualnego, są naruszeniem prawa i wymagają bezpośredniej reakcji. Każda osoba, która doświadczyła przemocy, dyskryminacji, nierównego traktowania bądź była świadkiem zachowania noszącego znamiona dyskryminacji, powinna niezwłocznie zgłosić to do:

- rzeczniczki akademickiej (ombudsman) – ombudsman@uw.edu.pl,
- za pośrednictwem koordynatorki ds. antydyskryminacji do Komisji Rektorskiej ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji na Uniwersytecie Warszawskim – rownouprawnienie@uw.edu.pl.

Wsparcia można szukać także na Wydziale Polonistyki. W tym celu należy zwrócić się do:

- wydziałowych pełnomocników ds. Równości – <http://www.polon.uw.edu.pl/gdzie-znajde-wsparcie->,

z którymi ściśle współpracują powołani przez radę samorządu studentów przedstawiciele studenci,

lub do:

- dziekana (kierownika jednostki organizacyjnej),
- prodziekana ds. studenckich (kierownika jednostki dydaktycznej),
- dyrekcji instytutów i centrum/kierownictwa katedry,
- kierowników studiów.

Wszystkie wymienione wyżej osoby mogą pomóc zdiagnozować problem oraz doradzić sposób jego rozwiązania, w tym: wesprzeć w rozwiązaniu konfliktu, ułatwić mediację, przedstawić stosowną informację dotyczącą obowiązujących na Uniwersytecie Warszawskim regulacji prawnych lub – zgodnie z uprawnieniami – wyciągnąć konsekwencje służbowe wobec osoby, która dopuściła się nadużycia.

Wszystkie sprawy dotyczące dyskryminacji można zgłaszać bezpośrednio do wskazanych instytucji uniwersyteckich, z pominięciem poziomu wydziałowego. Bez względu na to, czy sprawa zostanie zgłoszona na poziomie Wydziału, czy Uniwersytetu, od momentu rozpoczęcia postępowania do chwili jego zakończenia obowiązuje zasada poufności, która zapewnia ochronę tożsamości i poszanowanie prywatności osoby poszkodowanej. Na każdym etapie postępowania osoba poszkodowana ma pełną kontrolę nad przebiegiem sprawy. Oznacza to, że żadne decyzje ani żadne dalsze kroki nie są podejmowane bez jej zgody. Dotyczy to także wszczęcia postępowania antydyskryminacyjnego, do uruchomienia którego konieczne jest złożenie wniosku na piśmie opatrzonym własnoręcznym podpisem. Po zakończeniu postępowania antydyskryminacyjnego sprawa może zostać skierowana do Komisji Dyscyplinarnej UW.

Zasady postępowania antydyskryminacyjnego określa procedura antydyskryminacyjna opisana w *Zarządzeniu nr 205 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 31 sierpnia 2020 r. w sprawie Procedury antydyskryminacyjnej na Uniwersytecie Warszawskim*.

Procedura antydyskryminacyjna:

1. Osoba poszkodowana zgłasza pisemną skargę koordynatorce ds. antydyskryminacji, która wstępnie bada zgłoszenie oraz przeprowadza rozmowę z wnioskodawcą.
2. Jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia dyskryminacji koordynatorka może:
 - a) przekazać sprawę rzeczniczce akademickiej lub Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji w celu polubownego rozstrzygnięcia sporu,
 - b) skierować zgłaszającego, za jego zgodą, do właściwej jednostki uniwersyteckiej, która może służyć pomocą w rozwiązaniu problemu,
 - c) uznać zgłoszenie za nieuzasadnione.

3. Jeśli koordynatorka stwierdza, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia dyskryminacji, niezwłocznie przekazuje sprawę przewodniczącemu Komisji Rektorskiej ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji na Uniwersytecie Warszawskim w celu wszczęcia postępowania.
4. Prace komisji powinny zakończyć się w ciągu 2 miesięcy.
5. 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, obligatoryjny udział w szkoleniach/warsztatach antydyskryminacyjnych, itp. lub przekazanie sprawy do rzecznika dyscyplinarnego zgodnie z przepisami ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
6. Komisja przekazuje swoją opinię Rektorowi Uniwersytetu Warszawskiego, kierownikowi jednostki lub innemu właściwemu przełożonemu, a także do wiadomości osoby inicjującej postępowanie oraz osoby, wobec której toczyło się postępowanie. Po otrzymaniu opinii Rektor może podjąć decyzję o wymierzeniu kary dyscyplinarnej lub skierowaniu sprawy do Komisji Dyscyplinarnej. Decyzja Rektora przekazywana jest także do wiadomości osoby inicjującej postępowanie.

Niezależnie od wszczęcia postępowania antydyskryminacyjnego na Uniwersytecie Warszawskim osoba pokrzywdzona może zgłosić sprawę do odpowiednich organów państwowych, w tym do prokuratury lub do sądu.