

ZARZĄDZENIE R-27/2021

Rektora Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu z dnia 12 maja 2021 r.

w sprawie: wprowadzenia w Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu Polityki Antydyskryminacyjnej.

Na podstawie:

- art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 478, z późn. zm.),
- § 17 ust. 2 pkt. 20 statutu Uczelni (t.j. uchwała Nr 000-5/8/2021 Senatu UTH Radom z dnia 25 marca 2021 r.)

z a r z ą d z a m, co następuje:

§ 1

Wprowadzam w Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu Politykę Antydyskryminacyjną, stanowiącą załącznik do zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie ma zastosowanie do zgłoszeń dokonanych od momentu wejścia w życie zarządzenia.

§ 3

Nadzór nad prawidłową realizacją postanowień zarządzenia powierzam Pełnomocnikowi Rektora ds. Równego Traktowania w Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

R E K T O R

prof. dr hab. Sławomir Bukowski

**POLITYKA ANTYDISKRYMINACYJNA
UNIwersYTETU TECHNOLOGICZNO-HUMANISTYCZNEGO
IM. KAZIMIERZA PUŁASKIEGO W RADOMIU**

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Polityka Antydyskryminacyjna, zwana dalej „Polityką”, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji w Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu, zwanym dalej „Uczelnią”. Jej celem jest zapewnienie bezpiecznego, pozbawionego dyskryminacji środowiska dla wszystkich uczestników życia akademickiego.
2. Celem wprowadzenia Polityki Antydyskryminacyjnej jest:
 - 1) wspieranie działań przeciwdziałających dyskryminacji w Uczelni,
 - 2) przeciwdziałanie zaistnieniu w środowisku pracy zjawiskom mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania oraz molestowania seksualnego,
 - 3) podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku zaistnienia lub podejrzenia zaistnienia zjawisk mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania oraz molestowania seksualnego,
 - 4) ochrona pracowników, doktorantów i studentów przed wystąpieniem dyskryminacji,
 - 5) wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji na Uczelni.

§ 2

Definicje używanych pojęć

1. Doktorant – rozumie się przez to uczestnika studiów doktoranckich, osobę kształcąca się w szkole doktorskiej, bądź też każdą inną osobę, która ma otwarty przewód doktorski na Uczelni.
2. Dyskryminacja – rozumie się przez to nierówne traktowanie ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej.
3. Dyskryminacja bezpośrednia - rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd,

niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

4. Dyskryminacja pośrednia - rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej 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 niekorzystna dla niej sytuacja, 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.
5. Mobbing - oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, studentowi, doktorantowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, studenta, doktoranta wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, studenta, doktoranta izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników/grupy studentów, doktorantów.
6. Molestowanie - to niepożądane zachowania, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności człowieka i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
7. Molestowanie seksualne - molestowaniem seksualnym lub dyskryminowaniem ze względu na płeć jest każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci lub tożsamości seksualnej konkretnej osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jej/jego godności w szczególności poprzez stworzenie wobec nich zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, przy czym na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
8. Mowa nienawiści - wypowiedzi, które szerzą, propagują i usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm, homofobię oraz inne formy nietolerancji.
9. Nierówne traktowanie – dyskryminowanie w jakikolwiek sposób bezpośrednio lub pośrednio pracownika lub grupy 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, tożsamość płciową, kolor skóry (rasę), pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek, orientację seksualną, przekonania polityczne, przynależność związkową, status społeczny i ekonomiczny, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, a także w odniesieniu do doktorantów i studentów nierówne traktowanie w zakresie praw i obowiązków

wynikających z ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce jak i dokumentów wewnętrznych Uczelni.

10. Pełnomocnik ds. Równego Traktowania – rozumie się przez to osobę powołaną przez Pracodawcę do przyjmowania skarg na dyskryminację oraz do przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji na zasadach określonych w niniejszej regulacji.
11. Polityka Antydyskryminacyjna – rozumie się przez to zespół zasad określających procedurę przeciwdziałania przejawom dyskryminacji oraz postępowanie w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń.
12. Pracodawca – rozumie się przez to Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu, reprezentowany przez Rektora.
13. Pracownik – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na Uniwersytecie na podstawie stosunku pracy bez względu na podstawę zatrudnienia bądź realizującą prace na rzecz Uczelni na podstawie umowy cywilno-prawnej.
14. Skarga - rozumie się przez to zgłoszenie pracownika, studenta, doktoranta wskazujące na stosowanie wobec niego lub innych pracowników działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania i/lub molestowania seksualnego.
15. Student – rozumie się przez to – osobę kształcąca się na studiach wyższych.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

§ 3

Przeciwdziałanie mobbingowi

Procedurę antymobbingową w Uczelni w stosunku do pracowników reguluje załącznik nr 1 do Regulaminu pracy Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu wprowadzonego zarządzeniem R-13/2019 Rektora UTH Radom z dnia 16 września 2019 r.

§ 4

Przeciwdziałanie dyskryminacji

W celu przeciwdziałania dyskryminacji, nierównemu traktowaniu, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu Rektor może podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, polegające w szczególności na:

- 1) promowaniu pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, studentami, doktorantami,

- 2) upowszechnianiu wiedzy na temat zjawisk mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania i molestowania seksualnego, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia,
- 3) monitorowaniu problematyki mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania i molestowania seksualnego oraz stosowaniu procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w praktyce.

§ 5

1. Pracodawca nie akceptuje żadnych działań lub zachowań mających charakter mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, czy molestowania seksualnego.
2. Pracodawca bezwzględnie zakazuje wszelkich działań i zachowań noszących cechy mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, czy molestowania seksualnego i zobowiązuje wszystkich pracowników do przestrzegania Polityki i przeciwdziałania stosowaniu wskazanych wyżej zjawisk przez inne osoby.
3. Każdy pracownik, student, doktorant jest zobowiązany do niezwłocznego zgłaszania Pracodawcy przejawów mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania i/lub molestowania seksualnego wobec własnej osoby oraz innych pracowników, studentów, doktorantów.
4. Stosowanie mobbingu, dyskryminacja oraz nierówne traktowanie pracowników, studentów, doktorantów, molestowanie i molestowanie seksualne jak też stwarzanie sytuacji zachęcających do takich zachowań stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, studenckich, doktoranckich.

Rozdział III

Polityka równość płci

§ 6

1. Równość płci, rozumiana jako stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogliby korzystać.
2. Głównym celem jest zwalczanie przemocy na tle płciowym, przełamywanie stereotypów związanych z płcią, zniwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn.
3. Każdy powinien czuć się bezpiecznie w relacjach w Uczelni.
4. Kobiety i mężczyźni w całej ich różnorodności, powinni móc swobodnie wyrażać swoje opinie i emocje, a także podążać obraną przez siebie ścieżką, by zdobyć wykształcenie i zawód, bez doświadczania ograniczeń w postaci stereotypów płci, które stały się normą.

5. Stereotypy płci są główną przyczyną nierównego traktowania kobiet i mężczyzn i dotyczą wszystkie sfery życia społecznego. Oczekiwania podyktowane stereotypami, bazujące na ustalonych normach przewidzianych dla kobiet i mężczyzn ograniczają ich wybory i wolność, w związku z tym Uczelnia podejmuje działania przeciwdziałające takim zachowaniom.
6. Przemoc ze względu na płeć – lub przemoc skierowana przeciwko kobiecie, ponieważ jest kobietą, lub przemoc, która dotyka kobiety w nieproporcjonalnym stopniu – pozostaje jednym z największych wyzwań dla naszych społeczeństw i jest głęboko zakorzeniona w nierównym traktowaniu kobiet i mężczyzn, działania takie są niedozwolone.

§ 7

Plan działania na rzecz równości płci

1. Potrzeba wprowadzania zintegrowanych działań równościowych na uczelniach sygnalizowana jest przez instytucje zajmujące się nauką i jakością kształcenia oraz prawami człowieka. Komisja Europejska wymienia następujące cele strategii równości płci w badaniach i innowacjach:
 - 1) wspieranie równości w karierze naukowej,
 - 2) zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych,
 - 3) włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego, do badań i treści innowacyjnych.
2. Uczelnia podejmuje działania promujące postawy na rzecz równości kobiet i mężczyzn, w związku z tym, podejmowane są następujące działania:
 - 1) zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie wagi różnorodności,
 - 2) propagowanie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych,
 - 3) wspieranie rozwoju karier kobiet,
 - 4) wprowadzanie ułatwień pozwalających łączyć życie prywatne z zawodowym,
 - 5) zwalczanie działań dyskryminacyjnych w stosunku do kobiet,
 - 6) ochrona i wspieranie ofiar przemocy uwarunkowanej płcią,
 - 7) promowanie równości płci i praw kobiet.
3. Pełnomocnik ds. Równego Traktowania w Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu przygotowuje co dwa lata analizę równego traktowania i działań podejmowanych w tym zakresie.

Rozdział IV

Pełnomocnik ds. Równego Traktowania

§ 8

Cel powołania Pełnomocnika ds. Równego Traktowania

Celem powołania Pełnomocnika ds. Równego Traktowania jest przeciwdziałanie dyskryminacji na Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu, a także wdrożenie w tym zakresie działań systemowych o charakterze prewencyjnym, które będą realizowane poprzez:

- 1) wprowadzenie polityki i standardów antydyskryminacyjnych,
- 2) przeciwdziałanie występowaniu sytuacji naruszających zasadę równego traktowania studentów, doktorantów i pracowników Uniwersytetu, poprzez:
 - a) działalność edukacyjno – informacyjną w zakresie udzielania wsparcia osobom pokrzywdzonym,
 - b) promowanie dobrych praktyk w zakresie kształtowania właściwych postaw i zasady równości.

§ 9

Zadania Pełnomocnika ds. Równego Traktowania

Do zadań Pełnomocnika należy:

- 1) wyznaczenie kierunków w zakresie równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, wiek, orientację seksualną, wyznanie, stopień sprawności, a także status społeczno – ekonomiczny,
- 2) diagnozowanie i monitorowanie przypadków nierównego traktowania i dyskryminacji,
- 3) opracowanie procedury zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji,
- 4) prowadzenie rejestru spraw w zakresie nierównego traktowania i dyskryminacji,
- 5) przedstawianie Senatowi raz w roku nie później niż do końca miesiąca października sprawozdania ze swojej działalności. Sprawozdanie jest podstawą dla wdrażania w Uniwersytecie programów i działań mających przeciwdziałać praktykom dyskryminującym na Uczelni,
- 6) prowadzenie akcji promocyjnych i edukacyjnych przeciwdziałających praktykom dyskryminacyjnym.

§ 10

Tryb pracy Pełnomocnika ds. Równego Traktowania

Pełnomocnik realizuje zadania poprzez:

- 1) przygotowywanie dla Rektora propozycji i wniosków w sprawach rozwiązywania problemów powstałych w związku z zaistniałymi przypadkami dyskryminacji lub nierównego traktowania,
- 2) informowanie kierowników jednostek organizacyjnych o zaistniałych przypadkach dyskryminacji,
- 3) prowadzenie kampanii, konferencji i warsztatów związanych z dyskryminacją.

Rozdział V

Procedura zgłaszania praktyk dyskryminacyjnych

§ 11

1. W przypadku podejrzenia wystąpienia praktyk o działaniu dyskryminacyjnym, pracownik, student, doktorant może zgłosić sprawę Rektorowi wyłącznie w formie pisemnej skargi.
2. Po zapoznaniu się ze skargą, Rektor celem uzyskania opinii w zakresie dyskryminacji, przekazuje ją do Komisji Antydyskryminacyjnej.
3. Skarga powinna zawierać co najmniej następujące elementy:
 - 1) opisywać stan faktyczny,
 - 2) określać, do jakich konkretnie działań lub zaniechań się odnosi,
 - 3) wskazywać z imienia i nazwiska (jeśli są znane) osobę lub osoby, które są sprawcami zachowań dyskryminujących,
 - 4) być opatrzona datą i własnoręcznym podpisem osoby wnoszącej skargę.
4. Skargi anonimowe lub zgłaszane drogą nieformalną pozostają bez rozpoznania.
5. Wniesienie skargi o dyskryminację lub bycie świadkiem w takiej sprawie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

§ 12

Procedowanie po otrzymaniu zgłoszenia w sprawie dyskryminacji, której dopuściła się osoba zatrudniona w Uniwersytecie, student, doktorant, uczestnik studiów podyplomowych

1. Po zapoznaniu się ze skargą, Rektor celem uzyskania opinii w zakresie dyskryminacji, przekazuje ją do Komisji Antydyskryminacyjnej.
2. W terminie 14 dni od dnia otrzymania skargi o dyskryminację Rektor powołuje Komisję Antydyskryminacyjną.

Skład, tryb i zakres pracy Komisji Antydyskryminacyjnej

1. W skład Komisji Antydyskryminacyjnej wchodzi:
 - 1) w przypadku pracowników: Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania jako przewodniczący, jeden pracownik spośród nauczycieli akademickich, jeden pracownik niebędący nauczycielem akademickim,
 - 2) w przypadku studentów, doktorantów, uczestników studiów podyplomowych i innych form kształcenia: Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania jako przewodniczący, jeden pracownik spośród nauczycieli akademickich, jeden student/doktorant delegowany przez Samorząd Studentów/Doktorantów.
2. Członkiem Komisji nie może być:
 - 1) kierownik jednostki, w której zatrudniony jest skarżący pracownik,
 - 2) kierownik jednostki, w której zatrudniony jest pracownik oskarżany o działania dyskryminacyjne,
 - 3) osoba będąca z którąkolwiek ze stron postępowania w stosunku prawnym bądź faktycznym, budzącym wątpliwości co do jej bezstronności.
3. Pracodawca udziela członkom Komisji, Stronom oraz świadkom zwolnienia od wykonywania czynności i zadań wynikających z ich zakresów obowiązków pracowniczych na czas niezbędny do przeprowadzenia postępowania w sprawie, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
4. Członkowie Komisji Antydyskryminacyjnej otrzymują upoważnienie do przetwarzania danych osobowych, w zakresie niezbędnym do rozpatrzenia sprawy związanej z wniesioną skargą i jednocześnie są zobowiązani do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji uzyskanych w związku z prowadzonym postępowaniem.
5. Postępowanie przed Komisją ma charakter niejawnego.
6. Pracownik może poprosić organizację związkową, do której należy, o obronę jego indywidualnych interesów pracowniczych i udział przedstawiciela danego związku zawodowego.
7. Po wysłuchaniu skarżącego i osoby oskarżanej o dyskryminację, rozpatrzeniu zgromadzonych dowodów, w tym wysłuchaniu ewentualnych świadków, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi, którą w formie pisemnej, zawierającej również propozycje niezbędnych działań, przekazuje Rektorowi.
8. Głosowanie nad rozstrzygnięciem odbywa się w sposób tajny, rozstrzygnięcie zapada zwykłą większością głosów w obecności wszystkich członków Komisji.

9. Komisja rozstrzygając skargę może stwierdzić jej zasadność, bezzasadność lub przyjąć, że nie jest w stanie w sposób jednoznaczny i niebudzący wątpliwości rozstrzygnąć skargi.
10. Zakończenie prac Komisji powinno nastąpić nie później niż w terminie 2 miesięcy od dnia złożenia skargi.
11. Z przeprowadzonego postępowania Komisja sporządza protokół obejmujący ustalenia faktyczne, wyjaśnienia wysłuchanych osób, dowody w sprawie, wnioski, czy zarzuty okazały się uzasadnione, wskazanie propozycji dalszego postępowania.
12. W przypadku uznania przez Komisję Antydyskryminacyjną skargi za zasadną, Rektor podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu się w przyszłości.
13. Obsługę administracyjną i organizacyjną posiedzeń Komisji Antydyskryminacyjnej zapewnia, w przypadku:
 - 1) pracowników - Dział Kadr,
 - 2) studentów i doktorantów – Dział Spraw Studenckich.

Rozdział VI

Odpowiedzialność za praktyki dyskryminujące

§ 14

1. Rektor po otrzymaniu opinii od Komisji Antydyskryminacyjnej:
 - 1) może skierować skargę do mediacji - w przypadku, gdy wskutek czynu zaistniał spór pomiędzy skarżącym a podejrzanym o popełnienie zachowania noszącego znamiona dyskryminacji,
 - 2) może rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika,
 - 3) może pociągnąć pracownika do odpowiedzialności materialnej za szkodę wyrządzoną Pracodawcy w związku z dopuszczeniem się dyskryminacji,
 - 4) może przekazać sprawę Rzecznikowi dyscyplinarnemu ds. nauczycieli akademickich,
 - 5) może przekazać sprawę Rzecznikowi dyscyplinarnemu do spraw studentów,
 - 6) nie podejmuje żadnych czynności, w przypadku, gdy czyn nie nosił znamion czynu dyskryminacyjnego.
2. Odpowiedzialność ponoszą również osoby, które bezpodstawnie pomawiają innych o dyskryminację.
3. W razie podejrzenia lub stwierdzenia praktyk dyskryminacyjnych, które mogłyby wyczerpywać znamiona typu czynu zabronionego, Rektor zawiadamia o tym właściwe organy ochrony prawnej.

Rozdział VII

Postanowienia końcowe

§ 15

Niezależnie od uprawnień wynikających z niniejszej Polityki pracownikowi przysługuje ochrona prawna przewidziana w przepisach powszechnie obowiązujących.