



POLITECHNIKA
LUBELSKA

**Zarządzenie Nr R-85/2023
Rektora Politechniki Lubelskiej
z dnia 7 grudnia 2023 r.**

***w sprawie wprowadzenia Procedury postępowania w Politechnice Lubelskiej
w przypadku naruszenia zasad równości lub wystąpienia zjawiska dyskryminacji***

Na podstawie art. 126 ust. 2 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 742, z późn. zm.) z a r z ą d z a m, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się Procedurę postępowania w Politechnice Lubelskiej w przypadku naruszenia zasad równości lub wystąpienia zjawiska dyskryminacji (dalej: *Procedura*), stanowiącą Załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2.

Zobowiązuje się kierowników jednostek organizacyjnych Politechniki Lubelskiej do zapoznania z Procedurą.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor

Prof. dr hab. inż. Zbigniew Pater

Procedura postępowania w Politechnice Lubelskiej w przypadku naruszenia zasad równości lub wystąpienia zjawiska dyskryminacji

Postanowienia ogólne

§ 1.

1. W Politechnice Lubelskiej promowana jest zasada równości we wszelkich relacjach wewnątrz Uczelni.
2. W przypadku naruszenia zasad równości lub wystąpienia zjawiska dyskryminacji obowiązuje niniejsza Procedura.

§ 2.

Ilekcroć jest mowa o:

- 1) pracodawcy – należy przez to rozumieć Politechnikę Lubelską reprezentowaną przez rektora;
- 2) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy;
- 3) studentowi – należy przez to rozumieć studenta i doktoranta Politechniki Lubelskiej;
- 4) Zespole – należy przez to rozumieć Zespół do wdrożenia i monitorowania Planu równości płci dla Politechniki Lubelskiej;
- 5) pełnomocnikowi – należy przez to rozumieć pełnomocnika rektora ds. równości;
- 6) nierównym traktowaniu – należy przez to rozumieć traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;
- 7) dyskryminacji – należy przez to rozumieć dyskryminację ze względu na rasę, narodowość lub pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, płeć, orientację seksualną i tożsamość płciową, niepełnosprawność, wiek;
- 8) dyskryminacji ze względu na rasę, narodowość lub pochodzenie etniczne – należy przez to rozumieć wszelkie niepożądane zachowanie związane z pochodzeniem rasowym, narodowym lub etnicznym, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 9) dyskryminacji ze względu na płeć – należy przez to rozumieć wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie, które powoduje lub ma na celu uniemożliwienie osobom jednej z płci przyznania bądź korzystania na równi z osobami drugiej płci z praw człowieka i podstawowych wolności w życiu politycznym, gospodarczym, społecznym, kulturalnym, obywatelskim i innych;
- 10) dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie, poniżanie, upokarzanie oraz molestowanie seksualne w związku z prawdziwą bądź domniemaną orientacją seksualną;

- 11) dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność – nieuzasadnione różnicowanie sytuacji lub praw, które dotyka osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności, nierówne traktowanie;
- 12) dyskryminacji bezpośredniej – należy przez to rozumieć sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, wiek lub jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- 13) dyskryminacji pośredniej – należy przez to rozumieć sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność lub wiek 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);
- 14) molestowaniu – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 15) molestowaniu seksualnym – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.

Procedura postępowania w przypadku naruszenia zasad równości

§ 3.

1. Pracownik, który wobec siebie lub innych zaobserwuje lub odczuwa zachowania innej osoby (pracownika lub studenta) jako działania noszące znamiona nierównego traktowania lub dyskryminacji, ma prawo zgłosić sprawę pełnomocnikowi do wyjaśnienia.
2. Sprawę naruszania zasad równości może przekazać pełnomocnikowi także rektor Politechniki Lubelskiej po otrzymaniu skargi od pracownika.
3. Student, który wobec siebie lub innych osób zaobserwuje lub odczuwa zachowania pracownika lub studenta jako działania noszące znamiona nierównego traktowania lub dyskryminacji, ma prawo zgłosić sprawę opiekunowi roku lub przewodniczącemu Rady Wydziałowej Samorządu Studenckiego/Doktorantów, którzy niezwłocznie przekazują sprawę pełnomocnikowi do wyjaśnienia.
4. Zgłoszeniu podlegać mogą także przepisy wewnętrzne Politechniki Lubelskiej, które zgłaszający uznaje za naruszające zasadę równości.
5. Zgłoszenie składane jest w formie pisemnej (wiadomość elektroniczna z konta *pollub.pl* lub pismem tradycyjnym). Zgłoszenie powinno zawierać datę, krótkie przedstawienie stanu faktycznego oraz nazwisko/nazwiska osoby/osób wskazanej/wskazanych przez zgłaszającego za sprawcę/ sprawców nierównego traktowania lub dyskryminacji, ewentualnie świadków, a w przypadku pisma tradycyjnego – podpis pracownika. Zgłaszający może określić stopień poufności sprawy.

6. Zgłoszenie może być poprzedzone rozmową z pełnomocnikiem lub przedstawicielem Zespołu.
7. Pełnomocnik rejestruje wszystkie zgłoszenia. Ich liczba i charakter oraz ilość i charakter podjętych działań są przedmiotem corocznego raportu pełnomocnika składanego rektorowi.

§ 4.

1. Po otrzymaniu zgłoszenia pełnomocnik zaprasza zgłaszającego i/lub osobę/osoby, względem której/których naruszono zasadę równości, w celu pozyskania informacji niezbędnych do podjęcia dalszego postępowania. Uzyskane informacje analizuje, aby ocenić naturę i zasięg łamania zasady równości.
2. W wyniku analizy pozyskanych informacji pełnomocnik podejmuje działania, którymi mogą być:
 - 1) zaproszenie na rozmowę osoby/osób wskazanej/wskazanych przez zgłaszającego jako sprawca/sprawcy nierównego traktowania lub dyskryminacji i świadków;
 - 2) umorzenie sprawy;
 - 3) podjęcie innych działań adekwatnych do przedmiotu zgłoszenia.
3. Jeśli w wyniku rozmowy osoba wskazana jako naruszająca zasady równości lub jako sprawca dyskryminacji wykaże swoje racje lub uzna swoje postępowanie za niewłaściwe, zobowiązując się do zaniechania naruszania zasad równości, zadośćuczynienia zgłaszającemu adekwatnie do charakteru naruszenia (np. przeprosiny, wyrównanie zakresu obowiązków, wystąpienie o awans) i zobowiązanie to zrealizuje, sprawa zostaje zakończona.
4. W przeciwnym przypadku oraz w przypadku, gdy zgłaszający uzna zadośćuczynienie za niewystarczające, zorganizowane może być spotkanie zgłaszającego i osoby/osób wskazanej/wskazanych jako sprawca/sprawcy nierównego traktowania lub dyskryminacji w obecności pełnomocnika oraz wyznaczonego przedstawiciela Zespołu w celu mediacji i w razie potrzeby specjalisty.
5. Jeśli osoba wskazana jako naruszająca zasady równości nie stawia się na rozmowę lub spotkanie bez usprawiedliwienia lub jeśli mediacje nie przyniosą rezultatu, pełnomocnik przekazuje sprawę rektorowi, który:
 - 1) w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi tworzy komisję dla rozwiązania sporu lub sam podejmuje decyzję o ukaraniu osoby/osób wskazanej/wskazanych jako sprawca/sprawcy nierównego traktowania lub dyskryminacji;
 - 2) w przypadku pracowników będących nauczycielami akademickimi kieruje sprawę do rzecznika dyscyplinarnego do spraw nauczycieli akademickich;
 - 3) w przypadku studentów kieruje sprawę do rzecznika dyscyplinarnego do spraw studentów/doktorantów.