



ROZWIĄZANIA WEWNĄTRZUCZELNIANE W ZAKRESIE PROCEDUR MOBBINGOWYCH, DYSKRYMINACYJNYCH I INNYCH NIEPOŻĄDANYCH

DR HAB.AGNIESZKA ZIÓŁKOWSKA, PROF. UŚ

MOBBING

- To wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie wobec danej osoby, polegające na uporczywym i długotrwałym jej nękanii lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u tej osoby zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jej poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub studentów (??).

ZMIANA MOBBINGU – 2025???

- W myśl projektowanego par. 2 art.94(3) k.p. mobbing ma oznaczać zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika.
- Przy czym ta uporczywość nękania ma polegać na tym, że jest ono **powtarzalne, nawracające lub stałe**.
- Przejawem mobbingu ma być **w szczególności** upokarzanie lub uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągania efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji, a także izolowanie pracownika lub wyeliminowanie z zespołu.



ZMIANA DEFINICJI MOBBINGU – 2025??

Przepis art. 94(3) k.p. zostanie
rozbudowany.

Zgodnie z jego nowym brzmieniem,
pracodawca będzie musiał aktywnie i
stale przeciwdziałać mobbingowi przez
stosowanie działań prewencyjnych,
wykrywanie oraz właściwe reagowanie,
a także przez działania naprawcze i
wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.

ZMIANY W ZAKRESIE MOBBINGU - 2025

Za mobbing będzie uważa także nakazanie innej osobie podejmowania tych zachowań wobec pracownika lub zachęcanie do nich innej osoby.

Zachowania te mogą pochodzić w szczególności od pracodawcy, przełożonego, osoby zajmującej równorzędne stanowisko, podwładnego, innego pracownika oraz osób zatrudnionych u pracodawcy poza stosunkiem pracy, zarówno od pojedynczej osoby, jak i od grupy osób.

POSTULOWANE ZMIANY - 2025

- Pracodawca nie będzie ponosił odpowiedzialności za mobbing, gdy wykaże, że **należycie wykonywał obowiązek**, o którym mowa w par. 1 (czyli przeciwdziałał mobbingowi), a zachowania pochodziły od osoby, która **nie zarządzała pracownikiem lub nie znajdowała** się wobec niego w nadrzędnej pozycji służbowej w zakładzie pracy.

POSTULOWANE ZMIANY

- Art. 94(3) par. 9, na podstawie którego przy ocenie, czy zachowania, których doświadczył pracownik stanowiły mobbing ma być brany pod uwagę zarówno rodzaj **obiektywnego** oddziaływania na pracownika, jak i **subiektywne** odczucia lub reakcje pracownika, gdy są one racjonalne.

STRONY MOBBINGU NA UCZELNI

Mobbing w Uczelni może występować ze strony:

- a) pracodawcy lub przełożonego wobec pracownika lub grupy pracowników,
- b) pracownika lub grupy pracowników wobec innego pracownika lub grupy pracowników,
- c) pracownika lub grupy pracowników wobec przełożonego lub pracodawcy,
- d) nauczyciela akademickiego lub grupy nauczycieli oraz innego pracownika Uczelni lub grupy pracowników wobec studenta lub grupy studentów,
- e) studenta lub grupy studentów wobec nauczyciela akademickiego lub grupy nauczycieli albo wobec innego pracownika Uczelni lub grupy pracowników, studenta lub grupy studentów wobec innego studenta lub grupy studentów.

PROCEDURA
PRZECIWDZIAŁANIA
DYSKRYMINACJI I
MOLESTOWANIU
SEKSUALNEMU

Dyskryminacja

To nierówne, gorsze traktowanie pracownika, odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy; także nierówne, gorsze traktowanie studenta odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków i wyników studiowania, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.

Zależności podmiotowe w występowaniu zjawiska dyskryminacji mogą być analogiczne jak w przypadku zjawiska mobbingu.

RODZAJE DYSKRYMINACJI



Bezpośrednia - mniej korzystne traktowanie bezpośrednio ze względu na chronioną cechę



Pośrednia - gdy wszyscy są traktowani tak samo, ale osoby posiadające chronioną cechę są w niekorzystnej sytuacji



Pozytywna nadawaniu dyskryminowanym grupom pewnych uprawnień lub przywilejów w celu poprawienia ich sytuacji i wyrównania szans.



Strukturalna - rozwiązania np. prawne, których celem lub skutkiem jest gorsze położenie osób posiadających daną cechę

MOWA NIENAWIŚCI – HATE SPEECH

- jest formą dyskryminacji bezpośredniej polegającej na rozpowszechnianiu wypowiedzi i przekazów werbalnych i niewerbalnych
- może przyjmować różne formy, od rozpowszechniania krzywdzących treści na portalach społecznościowych, nawoływania do nienawiści bądź przemocy, przez publiczne rozpowszechnianie informacji, tekstów, obraźliwych na temat danych osób, po wzniecanie nastroju sprzyjającego zorganizowanej przemocy
- staje się szczególnie niebezpieczną formą dyskryminacji w dobie Internetu

MOLESTOWANIE

- Molestowanie seksualne - niepożądane zachowania ze strony przełożonego lub innego pracownika o podtekście seksualnym, w tym żądania lub prośby o przysługi seksualne lub inne zachowania o podtekście seksualnym, wyrażane słownie lub niewerbalnie.

MOLESTOWANIE - PRZEJAWY

- Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy odrzucenie takich zachowań przez pracownika, do którego są one kierowane, wpływa lub może mieć **wpływ na decyzje** dotyczące jego awansu, zmiany warunków pracy lub płacy, wysokości wynagrodzenia, zakresu zadań, kierowania na szkolenia lub oceny pracy.
- Za molestowanie seksualne uważane są również opisane powyżej niepożądane zachowania o podtekście seksualnym, naruszające zasady dobrych obyczajów, jak również **zakłócające lub uniemożliwiające wykonywanie obowiązków służbowych, lub stwarzające warunki zastraszenia, wrogości lub poniżenia;** także niepożądane zachowania ze strony nauczyciela akademickiego lub innego pracownika wobec studenta o podtekście seksualnym, w tym żądania lub prośby o przysługi seksualne lub inne zachowania o podtekście seksualnym, wyrażane słownie lub niewerbalnie.
- Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy odrzucenie takich zachowań przez studenta, do którego są one kierowane, wpływa lub może mieć wpływ na **decyzje dotyczące jego studiowania.**

-
- Za molestowanie seksualne uważane są również opisane powyżej niepożądane zachowania o podtekście seksualnym, naruszające zasady dobrych obyczajów, jak również **zakłócające lub uniemożliwiające realizację praw studenta lub wykonywanie obowiązków studenta, bądź stwarzające warunki zastraszania, wrogości lub poniżenia.**
 - Molestowanie seksualne może również występować ze strony studenta wobec innego studenta lub wobec pracownika Uczelni

CZAS NA DZIAŁANIE

- **Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego rekomenduje rektorom powołanie w każdej uczelni rzecznika akademickiego, który wspierałby studentów i pracowników w rozwiązywaniu konfliktów i dbał o zapewnienie zasady równego traktowania (2020)**
- Rzecznik akademicki działa na rzecz społeczności uczelni jako mediator i/ lub tzw. mąż zaufania, który swoje działania przy rozwiązywaniu indywidualnych sporów z zakresu mobbingu i dyskryminacji dotyczących uczelni i jej społeczności, czy nawet zwykłych interpersonalnych konfliktów, opiera na poszanowaniu zasad poufności i bezstronności oraz przede wszystkim niezależności od jednostek organizacyjnych i organów uczelni.


-
- Jak wynika z raportu Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka z 2019, niemal każda z jednostek wprowadziła procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne, ale dotyczą **one jedynie pracowników**. Większość uczelni nie ma natomiast procedur odnoszących się do studentów i doktorantów

POLITYKA I PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA: DZIAŁANIA WIELOKIERUNKOWE

- 1) **podnoszenie świadomości** pracowników poprzez uczestnictwo w organizowanych szkoleniach z zakresu zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy;
- 2) **monitorowanie** wszelkich niepożądanych zjawisk i zachowań występujących między pracownikami, takich jak: konflikty, nieporozumienia, plotki, oszczerstwa oraz nakierowanych na konkretnego pracownika, takich jak: zastraszanie, nękanie, ośmieszanie, izolowanie, ignorowanie, upokarzanie, i innych naruszających zasady współżycia społecznego zanim nabiorą znamion mobbingu;

-
- 3) szybkie **reagowanie** i właściwe rozwiązywanie konfliktów oraz wyciąganie konsekwencji wobec osób dopuszczających się nagannych zachowań w miejscu pracy w celu eliminowania zjawisk mogących przerodzić się w mobbing;
 - 4) udzielenie **wsparcia** pracownikom, którzy zgłoszą występowanie problemów w miejscu pracy lub wystąpią o udzielenie pomocy w rozwiązaniu konfliktu, m. in. poprzez zapewnienie pomocy psychologa;
 - 5) przeprowadzenie **akcji informacyjnej** wśród pracowników;

-
- 6) zastosowanie **systemu wczesnego ostrzegania** o zjawisku mobbingu w formie skrzynki do anonimowych informacji, która zostanie umieszczona w miejscu ogólnodostępnym;
 - 7) zapewnienie pracownikom możliwości **złożenia skargi** do specjalnie powołanej Komisji, w przypadku zaistnienia okoliczności uzasadniających jej złożenie, która przeprowadza postępowanie wyjaśniające;
 - 8) **współpracę** z działającymi w Uniwersytecie związkami zawodowymi

-
- 9) stworzenie pracownikom **możliwości rozwiązania problemu** występowania niepożądanych zachowań na wczesnym jego etapie;
 - 10) **wdrożenie rozwiązań** lub działań, które pozwolą pracownikowi realnie obronić się przed mobbingiem; podejmowanie niezwłocznie działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia występowania mobbingu
 - 11) **wyciąganie konsekwencji** wobec osób będących sprawcami mobbingu (mobberów);
 - 12) budowanie i **umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych** między pracownikami, przestrzeganie zasad etyki i dobrych obyczajów.
- 

OKREŚLENIE ORGANU
WŁAŚCIWEGO DO
BADANIA MOBBINGU-
KOMISJA
ANTYMOBBINGOWA

- 1.określenie celu
- 2.określenie sposobu powołania i kadencyjność
- 3.określenie składu liczbowego i grupy pracowniczej
- 4.wskazanie przesłanek wyłączenia ze składu
- 5.określenie zasad i trybu działania
- 6.uprawnienia rektora jako pracodawcy

CEL KOMISJI

- przeciwdziałanie mobbingowi i jego skutkom,
- wspieranie działań przeciwdziałających dyskryminacji
- oraz ochrona pracowników przed wystąpieniem dyskryminacji w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz w przypadkach wystąpienia niepożądanych zjawisk.

SKŁAD LICZBOWY

- M.in.3 osobowy , w tym przewodniczący
- Pluralizm składu: dwóch przedstawicieli nauczycieli akademickich; dwóch przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi; po jednym przedstawicielu działających w Uniwersytecie związków zawodowych; przedstawiciel rektora

INNE ROZWIĄZANIA

- W skład Komisji wchodzi:
- 1) przedstawiciel nauczycieli akademickich i przedstawiciel studentów
- 2) pracownicy Biura Spraw Osobowych
- 3) pracownik Obsługi Prawnej Uczelni,
- 4) mediator sądowy.

SPOSÓB POWOŁANIA

- Członków Komisji powołuje i odwołuje Rektor, wskazując przewodniczącego Komisji.
- Albo: członków powołuje rektor. Komisja powołuje na pierwszym posiedzeniu przewodniczącego komisji
- Może być warunek formalny: Członkowie Komisji powinni posiadać wiedzę i orientację w zakresie prawa pracy, w tym problematyki przeciwdziałania mobbingowi.

DYNAMICZNY SPOSÓB KREACJI SKŁADU KOMISJI

- A) w przypadku zgłoszenia dotyczącego nauczyciela akademickiego lub innej osoby prowadzącej zajęcia: osoba upoważniona przez Rektora Uczelni, Dziekan Wydziału oraz wskazany przez wnoszącego skargę pracownik Uczelni,
- B) w przypadku zgłoszenia, dotyczącego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim: Kanclerz Uczelni lub osoba przez niego upoważniona, Kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik oraz wskazany przez wnoszącego skargę pracownik Uczelni,
- C) w przypadku zgłoszenia dotyczącego innego członka wspólnoty akademickiej: osoba upoważniona przez Rektora Uczelni, osoba wskazana przez kierownika jednostki organizacyjnej, w której miał miejsce przypadek mobbingu oraz wskazany przez wnoszącego skargę członek wspólnoty akademickiej.

PRZESŁANKI WYŁĄCZENIA ZE SKŁADU

- Członkiem Komisji nie może być osoba, która pozostaje z pracownikiem składającym skargę oraz pracownikiem wskazanym w skardze jako **sprawca** mobbingu w takim stosunku prawnym i faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości co do jego bezstronności.

SZERSZE WYŁĄCZENIA

- Członkiem Komisji nie może być:

 - 1) osoba, o której wiadomo (pozyskano informacje z legalnych i sprawdzonych źródeł), że w przeszłości dopuszczała się działań o charakterze mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, bądź innych nieetycznych zachowań;
 - 2) osoba, której dotyczy zawiadomienie (tj. potencjalna ofiara i potencjalny sprawca), ani jej bezpośredni zwierzchnik;
 - 3) osoba składająca zawiadomienie, ani jej bezpośredni zwierzchnik;
 - 4) osoba powiązana z osobą, której dotyczy zawiadomienie lub osobą, która je złożyła, tj. osoba będąca z nią w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub związana z tytułu przysposobienia, opieki i kurateli albo osoba pozostająca w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić uzasadnione wątpliwości co do jej obiektywizmu i bezstronności. Rektor wyznacza niezwłocznie inną osobę w zastępstwie członka Komisji podlegającego wyłączeniu z wyżej wymienionych przyczyn

ZASADY I TRYB DZIAŁANIA

- 1) bezzwłoczność;
- 2) poufność - przed podjęciem prac osoby te podpisują oświadczenie, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności.
- 3) bezstronność.

OŚWIADCZENIE O ZACHOWANIU POUFNOŚCI

Jako Pełnomocnik ds. równości/Mediator w rozumieniu Procedury przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu, w tym molestowaniu seksualnemu oraz innym niepożądanym zachowaniom dla studentów w AWL oświadczam, że przyjmuję na siebie zobowiązanie do zachowania w poufności wszystkich informacji o danych wrażliwych, powziętych przeze mnie w związku z czynnościami, wykonywanymi na podstawie lub w związku z realizacją Procedury, w szczególności podczas:

- 1) przyjmowania skargi o zdarzeniach mogących mieć znamiona dyskryminacji, mobbingu, molestowania, w tym molestowania seksualnego oraz innych zachowań niepożądanych,
- 2) dokonywania wstępnej oceny, udzielanie informacji, pomocy i wsparcia w zakresie zdarzeń mogących mieć znamiona dyskryminacji, mobbingu, molestowania, w tym molestowania seksualnego oraz innych zachowań niepożądanych,
- 3) prowadzenia rozmów wyjaśniających ze stronami lub osobami wskazanymi przez strony, na podstawie przyjętego zgłoszenia celem ustalenia, czy zdarzenie wskazane w zgłoszeniu miało znamiona dyskryminacji, mobbingu, molestowania, w tym molestowania seksualnego oraz innych zachowań niepożądanych oraz określenie dalszej ścieżki postępowania.

Z obowiązku zachowania poufności zwalnia mnie wyłącznie:

- 1) zgoda osoby dotkniętej dyskryminacją, mobbingiem, molestowaniem, w tym molestowaniem seksualnym oraz innymi zachowaniami niepożądanymi,
- 2) przepisy obowiązującego prawa,
- 3) decyzja organu władzy lub administracji publicznej, wydana w zakresie kompetencji tego organu.

Zobowiązanie powyższe przyjmuję na siebie przez cały czas pełnienia funkcji Pełnomocnika ds. równości/Mediatora oraz przez okres lat od dnia w którym utracę ten status.

POUFNOŚĆ DZIAŁANIA KOMISJI

- Z wyłączeniem osób zainteresowanych, którym na ich żądanie wydaje się kopie wnioskowanych dokumentów, członkowie Komisji **nie mogą kopiować w celu udostępnienia, ani też w jakikolwiek sposób udostępniać lub rozpowszechniać, żadnych dokumentów** dotyczących danego przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, a także dotyczących prac Komisji.
- Ponadto żaden dokument dotyczący danego przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego czy też prac Komisji **nie może być kopiowany ani udostępniany świadkom**

-
- Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji mogą zostać zaliczone do **wrażliwych danych osobowych** - wtedy podlegają stosownej ochronie przewidzianej w przepisach o ochronie danych osobowych.

OBOWIĄZEK WSPÓŁPRACY W CELU WYJAŚNIENIA

Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, kierownik każdej jednostki organizacyjnej Uczelni obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.

POTWIERDZANIE INFORMACJI

Pracodawca na wniosek Komisji przeprowadza badania ankietowe w całej Uczelni lub w poszczególnych komórkach organizacyjnych, albo wśród studentów.

Wnioski z przeprowadzonych badań mają charakter pomocniczy i mogą być użyte przy wyjaśnieniu danej sytuacji lub w odniesieniu do szerzej rozumianych przedsięwzięć antymobbingowych i antydyskryminacyjnych, bądź w działaniach służących identyfikacji, wyjaśnianiu i ograniczaniu konfliktów

PEŁNOMOCNICZY REKTORA

Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i bezpieczeństwa:

- a) przyjmowanie i badanie skarg dotyczących mobbingu,
- b) mediacja i interwencja w danej sprawie,
- c) w sytuacji bezskuteczności podejmowanych działań kierowanie sprawy do Komisji antymobbingowej w celu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego naruszenia w obszarze równego traktowania,
- d) opiniowanie toczących się postępowań, dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania na prośbę Komisji antymobbingowej,
- e) zbieranie danych o przejawach mobbingu,
 - f) sygnalizowanie władzom Uczelni o nieprawidłowościach, które wskazane zostały w poufny sposób,
 - g) zbieranie i propagowanie informacji o dobrych praktykach związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi,
 - h) rekomendowanie zmian systemowych.

MĘŻOWIE ZAUFANIA

Do zadań Męża zaufania należy w szczególności:

- 1) przyjmowanie Zgłoszeń;
- 2) dokonywanie wstępnej oceny Zgłoszeń oraz prowadzenie wstępnych rozmów z osobami zgłaszającymi przypadki mobbingu lub dyskryminacji;
- 3) na żądanie Pracodawcy składanie raportów z prowadzonej przez Męża zaufania działalności;
- 4) wdrożenie, koordynowanie i nadzorowanie realizacji zadań prewencyjnych;

-
- Bezpośredni nadzór nad działalnością Męża zaufania sprawuje Przewodniczący Komisji Antymobbingowej, do którego należy kierować ewentualne pisemne skargi dotyczące działalności Męża zaufania.

RZECZNIK WARTOŚCI AKADEMICKICH

Rzecznik ma prawo:

- 1) zwrócić się do Rektora z rekomendacją wszczęcia właściwego postępowania, np. dyscyplinarnego, antymobbingowego;
- 2) zwrócić się do dziekana lub dyrektora/kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, w której doszło do naruszeń, z zaleceniem zawierającym sugestie dotyczące ich usunięcia

STRATEGIE ANTYDYSKRYMINACYJNE

Strategia dotyczy wszystkich cech prawnie chronionych:

- Płeć
- Pochodzenie etniczne i narodowe
- Stopień sprawności, zdrowie
- Wiek
- Orientacja psychoseksualna i tożsamość płciowa
- Status majątkowy
- Religia, wyznanie, bezwyznaniowość

ZAKRES PRZEDMIOTOWY

- Tworzenie włączającego i dostępnego środowiska (inkluzywnego) pracy i nauki
- Rekrutacja na studia, wspieranie nauki i osiągnięć osób studiujących
- Polityka zatrudnienia i rozwoju zawodowego - dostęp do awansu i szkoleń
- Rozwiązania prawne wzmacniające zasadę równych szans

KOORDYNATORA DS. ANTYDYSKRYMINACJI

Do zadań Koordynatora należy w szczególności:

- 1) przyjmowanie i badanie skarg na dyskryminację;
- 2) zbieranie danych na temat przejawów dyskryminacji;
- 3) zbieranie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji.

SKUTKI OPINII STWIERDZAJĄCEJ DYSKRYMINACJĘ

Poszkodowany student lub doktorant 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 przychyła się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą dyskryminacji jest kierownik jednostki dydaktycznej lub kierownik Jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, 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;

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

-
- **Poszkodowany doktorant** może wnosić do kierownika szkoły doktorskiej lub kierownika studium doktoranckiego o zmianę w toku studiów, zmianę sposobu zarządzania lub zmianę miejsca pracy, tak by uniknąć kontaktu ze sprawcą dyskryminacji. Kierownik szkoły doktorskiej lub Kierownik studium doktoranckiego w miarę możliwości organizacyjnych przychylił się do złożonego wniosku.
 - Jeśli sprawcą dyskryminacji jest kierownik szkoły doktorskiej lub kierownik studium doktoranckiego, wniosek składany jest na do Rektora. Wniosek może zostać złożony do Rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów w zakresie danej sprawy.

RÓWNOŚĆ W PRAWIE - PŁEĆ

- Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym (art. 33 ust. 1 Konstytucji RP)
- Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (art. 33 ust. 2 Konstytucji RP).

ZAGROŻENIE DLA RÓWNOŚCI

- **Segregacja pozioma**, czyli dominacja jednej płci w określonych grupach pracowników i podział aktywności zawodowych na „typowo” „męskie” i „kobiece”, będący konsekwencją stereotypów płci.
- Szklany sufit, czyli **segregacji pionowa** – utrudniony dla kobiet dostęp do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych, a także dostęp do nieformalnych kręgów wpływów.
- **Mikronierówności** - niedocenywanie lub pomijanie czyjegoś wkładu w pracę, ignorowanie opinii, przypisywanie stanowiska niższej rangi.

WEWNĘTRZNE PROCEDURY RÓWNOŚCI

- Brak wystarczających sposobów działania i kompetencji w:

Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy – równe traktowanie w zatrudnieniu to obowiązek pracodawcy, którego naruszenie może rodzić roszczenie odszkodowawcze

Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – obok rektora pojawia się jedynie ogólna kategoria osób pełniących funkcje kierownicze bez wskazania kompetencji szczegółowych

Regulaminach Studiów

Regulaminach pracy

PLANY RÓWNOŚCI PŁCI

- Określenie zestawu zobowiązań i działań, których celem jest promowanie równości płci w organizacji poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe
- Obszary przedmiotowe:
 - równowaga płci w przywództwie i procesie decyzyjnym,
 - równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,
 - przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć.

GŁÓWNE CELE POLITYKI RÓWNOŚCIOWEJ:

- Zwiększanie świadomości na temat postaw równościowych i promowanie dobrych praktyk.
- Wspieranie karier pracowników i osób uczących się.
- Promowanie zrównoważonej reprezentacji płci.
- Wspieranie równowagi między pracą zawodową, studiowaniem i życiem rodzinnym (WLB)

ORGANY WEWNĄTRZUCZELNIANE - PRZEGLĄD

- **Pełnomocnik Rektora ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów**, do którego zadań należy: prowadzenie działalności promocyjnej, informacyjnej i edukacyjnej w zakresie zapewniania bezpieczeństwa studentom i doktorantom; monitorowanie sytuacji w zakresie bezpieczeństwa i poczucia bezpieczeństwa studentów oraz reagowanie na zgłaszane przez studentów, doktorantów i pracowników

-
- **Komisja ds. Etyki**, w ramach której funkcjonuje zespół ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji. Do jego zadań należy rozpatrywanie skarg dotyczących braku równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz wszelkich innych form dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, wyznanie, religię, niepełnosprawność czy orientację seksualną. Komisja wykonuje swoje funkcje poprzez przygotowywanie dla Rektora propozycji i wniosków w sprawach rozwiązywania problemów powstałych w związku z zaistniałymi przypadkami dyskryminacji lub nierównego traktowania;

-
- **Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz Pełnomocnik ds. równego traktowania.** Do zadań Pełnomocnika należy prowadzenie rejestru spraw i ochrona tajemnic oraz danych osobowych objętych rejestrem; przedstawianie Senatowi raz w roku sprawozdania ze swojej działalności. Sprawozdanie jest podstawą dla wdrażania w Uniwersytecie programów i działań mających przeciwdziałać praktykom dyskryminującym na Uczelni; prowadzenie akcji promocyjnej i edukacyjnej mającej na celu przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym; prowadzenie monitoringu i ewaluacji działań antydyskryminacyjnych oraz przede wszystkim rozpoznawanie zgłoszeń dotyczących zachowań dyskryminujących i ewentualne przekazywanie ich do Komisji

-
- **Komisja ds. Etyki oraz Przeciwdziałania Dyskryminacji i Korupcji**, której celem jest propagowanie właściwych postaw etycznych oraz służyć pracownikom Uniwersytetu pomocą w rozwiązywaniu dylematów natury etycznej; przestrzeganie wartości etycznych, standardów rzetelności naukowej oraz dobrych praktyk i obyczajów w nauce; przestrzeganie na terenie uczelni równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałanie wszelkim innym formom dyskryminacji

-
- **Komisja ds. Przeciwdziałania Problemom Mobbingu, Wykorzystywania Seksualnego i Dyskryminacji Studentów i Doktorantów**, która zapobiegając zjawisku dyskryminacji, a szczególnie molestowania seksualnego, podejmuje działania profilaktyczne oraz wyjaśniające

-
- **Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania**, który na uczelni prowadzi działania mające na celu analizę rzeczywistych potrzeb oraz opracowuje propozycje rozwiązań sytuacji różnych grup tworzących społeczność akademicką. Informacja o takim organie dostępna jest całej społeczności akademickiej na stronie internetowej.

UPOWSZECHNIANIE PROCEDUR

- **Dobra praktyka** - Najlepiej kompleksowo na jednej stronie internetowej z krótką charakterystyką właściwości, danymi kontaktowymi i aktywnymi linkami odsyłającymi do podstron i pism

Zob. np. [Zgłaszanie problemów - Równa PWr](#)