

## PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIU

### § 1

#### Zasady ogólne

1. „Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu” określa zasady przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji i molestowania na Politechnice Poznańskiej.
2. Celem wprowadzenia procedury jest wspieranie działań ukierunkowanych na przeciwdziałanie różnym przejawom dyskryminacji i molestowania na Uczelni oraz ochrona członków społeczności akademickiej w przypadkach wystąpienia tych zjawisk.

### § 2

#### Definicja pojęć stosowanych w dokumencie

Ilekróć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) procedurze – rozumie się przez to zespół zasad określających sposób postępowania przeciwdziałającego przejawom dyskryminacji i molestowania oraz sposób postępowania w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń;
- 2) dyskryminacji – rozumie się przez to każde nierówne traktowanie osoby w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz nauczania w sytuacji porównywalnej z inną osobą, gdzie podłożem nierównego traktowania może być co najmniej jedna z wymienionych cech: rasa, narodowość, pochodzenie etniczne, wyznawana religia, orientacja psychoseksualna, płeć, wiek, niepełnosprawność, przekonania polityczne, przynależność związkowa;
- 3) molestowaniu – rozumie się przez to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 4) Uczelni – rozumie się przez to Politechnikę Poznańską;
- 5) rzeczniku ds. równości – rozumie się przez to osobę powołaną przez rektora do przyjmowania i rozpatrywania skarg na dyskryminację i molestowanie oraz do przeciwdziałania i zapobiegania ww. zjawiskom na zasadach określonych w niniejszej procedurze;
- 6) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na Politechnice Poznańskiej na podstawie stosunku pracy bez względu na podstawę zatrudnienia (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór) bądź realizującą prace na rzecz Uczelni na podstawie umowy cywilno-prawnej;
- 7) doktorancie – rozumie się przez to uczestnika studiów doktoranckich, osobę kształcąca się w Szkole Doktorskiej, bądź też każdą inną osobę, która ma wszczęty przewód doktorski lub jest w toku postępowania doktorskiego na Uczelni;
- 8) studencie – rozumie się przez to osobę studiującą na Uczelni na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych magisterskich lub studiach podyplomowych;
- 9) jednostce organizacyjnej – rozumie się przez to wydział lub inną jednostkę organizacyjną Uczelni.

### § 3

#### Podmioty powołane do przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu

1. W celu przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu oraz ich skutkom, na Politechnice Poznańskiej powołuje się rzecznika ds. równości.
2. Rzecznika ds. równości powołuje i odwołuje rektor na okres swojej kadencji.
3. Do zadań rzecznika ds. równości należy w szczególności:
  - 1) przyjmowanie i badanie skarg na dyskryminację i molestowanie;
  - 2) zbieranie danych na temat przejawów dyskryminacji i molestowania;
  - 3) zbieranie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji;
  - 4) wspieranie kształtowania atmosfery równości i poszanowania dla równości.
4. W wykonywaniu zadań określonych w ust. 3, rzecznika ds. równości wspiera Dział ds. Równości.
5. Pozostałe działania dotyczące zapewnienia równości (w tym między innymi przyjmowanie i realizowanie wniosków o pomoc w zakresie zapewnienia równego traktowania, organizowanie szkoleń, realizowanie działań ujętych w Planie Równości Płci) realizowane są przez Dział ds. Równości we współpracy z rzecznikiem ds. równości.

### § 4

#### Postępowanie w sprawach dyskryminacji i molestowania

1. Każda osoba, która czuje się poddana działaniom dyskryminacyjnym lub molestowaniu w związku z zatrudnieniem bądź kształceniem na Politechnice Poznańskiej, może złożyć skargę w formie pisemnej do rzecznika ds. równości za pośrednictwem Działu ds. Równości lub poprzez dedykowaną aplikację. Skarga musi zawierać:
  - 1) wskazanie osoby, której dotyczy dyskryminacja,
  - 2) wskazanie osoby dopuszczającej się zgłaszanego zachowania,
  - 3) opis zachowania i towarzyszących mu okoliczności,
  - 4) podpis osoby zgłaszającej.
2. Rzecznik ds. równości wstępnie bada zgłoszenie i, jeżeli zachodzi taka konieczność, niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po zbadaniu sprawy rzecznik ds. równości podejmuje dalsze działania:
  - 1) po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia dyskryminacji lub molestowania, niezwłocznie przekazuje sprawę rektorowi, który podejmuje ostateczną decyzję o sposobie rozstrzygnięcia sprawy. Rektor podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, w tym dotyczące odpowiedzialności za stosowanie dyskryminacji lub molestowania, a także do udzielenia pomocy i wsparcia osobie pokrzywdzonej.
  - 2) jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia dyskryminacji, rzecznik ds. równości może:
    - a) przekazać sprawę rektorowi w celu polubownego rozstrzygnięcia sporu,
    - b) uznać zgłoszenie za nieuzasadnione.
3. Do zgłoszenia skargi uprawnieni są studenci, doktoranci i pracownicy Politechniki Poznańskiej. Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu. Dane osobowe zawarte w skardze nie będą udostępniane osobom niezaangażowanym w proces jej wyjaśniania.
4. Skarga powinna być złożona przed upływem 3 miesięcy od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem skargi.

5. Wszystkie jednostki organizacyjne Uczelni (w szczególności Dział ds. Równości, Zespół Radców Prawnych, Dział Spraw Pracowniczych, Dział Kształcenia i Spraw Studenckich) zobowiązane są do niezwłocznego udzielania informacji rzecznikowi ds. równości w procesie wyjaśniania skarg.
6. W razie wątpliwości co do oceny konkretnego przypadku rzecznik ds. równości może zasięgnąć porad ekspertów, w szczególności radcy prawnego lub psychologa.

## § 5

### Konsekwencje wydania opinii o zaistnieniu dyskryminacji lub molestowania

1. W przypadku wydania opinii stwierdzającej, że doszło do dyskryminacji lub molestowania:
  - 1) 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;
  - 2) poszkodowany pracownik może wnosić do kierownika jednostki organizacyjnej o zmianę sposobu zarządzania lub zmianę miejsca pracy, tak by uniknąć kontaktu ze sprawcą dyskryminacji.
  - 3) poszkodowany doktorant może wnosić do dyrektora Szkoły Doktorskiej lub kierownika studiów doktoranckich o zmianę w toku studiów, zmianę sposobu zarządzania lub zmianę miejsca realizacji pracy, tak by uniknąć kontaktu ze sprawcą dyskryminacji.
2. W miarę możliwości technicznych i organizacyjnych kierownik jednostki organizacyjnej, dyrektor Szkoły Doktorskiej lub kierownik studiów doktoranckich przychyli się do złożonego wniosku. Jeśli sprawcą dyskryminacji jest kierownik jednostki organizacyjnej, dyrektor Szkoły Doktorskiej lub kierownik studium doktoranckiego, wniosek składany jest bezpośrednio do rektora. Wniosek może zostać złożony do rektora również w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów w zakresie danej sprawy.