

ZARZĄDZENIE nr 10/ES/2022
REKTORA UCZELNI LINGWISTYCZNO-TECHNICZNEJ
W PRZASNYSZU

z dnia 06 lipca 2022 roku

**w sprawie przeciwdziałania praktykom dyskryminacji i przemocy na Uczelni
Lingwistyczno – Technicznej w Przasnyszu**

Na podstawie § 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2020 r. poz. 85) zarządza się, co następuje::

§1

1. Rektor wprowadza procedurę przeciwdziałania praktykom dyskryminacji i przemocy na Uczelni Lingwistyczno – Technicznej w Przasnyszu
2. Procedura przeciwdziałania praktykom dyskryminacji i przemocy na Uczelni Lingwistyczno – Technicznej w Przasnyszu

§ 2.

Niniejsze zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

REKTOR


Uczelni Lingwistyczno-Technicznej
w Przasnyszu

dr Elżbieta Sternal

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 10/ES/2022 Rektora Uczelni Lingwistyczno-Technicznej w Przasnyszu

PROCEDURA

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Na Uczelni Lingwistyczno – Technicznej w Przasnyszu wprowadza się procedurę przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji i przemocy zwaną dalej „procedurą”
2. Procedura, o której mowa w ust. 1 określa zasady oraz sposób postępowania w procesie przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, molestowania i mobbingu mającą zastosowanie do wszystkich członków wspólnoty (pracowników, współpracowników, studentów i uczestników studiów podyplomowych, uczestników kursów specjalistycznych) w Filii w Świeciu zwanej dalej „Uczelnią”.

§ 2

Określenia wykorzystane w zarządzeniu:

Przemoc - Przemoc to intencjonalne działanie lub zaniechanie jednej osoby wobec drugiej, które wykorzystując przewagę sił narusza prawa i dobra osobiste jednostki, powodując cierpienia i szkody. Jest to intencjonalne działanie lub zaniechanie działania.

Dyskryminacja - Dyskryminacja to zjawisko polegające na niesprawiedliwym i nieobiektywnym różnicowaniu ludzi, ze względu na ich osobistą cechę taką jak m.in.

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- orientacja seksualna,

- narodowość,
- pochodzenie etniczne,
- religia.

Mobbing - to działania lub zachowania, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika i mają na celu poniżenie, izolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników. Mobbing wywołuje u osoby pokrzywdzonej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

Molestowanie - występuje w sytuacji, w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub agresywnej atmosfery. Zachowanie to, sprzeczne z normami społecznymi, może prowadzić do czynów na granicy szantażu i wymuszenia wobec osoby molestowanej.

Osoba dokonująca zgłoszenia: pracownik, student, uczestnik studiów podyplomowych, uczestnik kursów specjalistycznych, który uznał za jakakolwiek z wyżej wymienionych sytuacji dotyczy jego osoby.

§ 3

1. Wszelka dyskryminacja, mobbing oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do takich zachowań na terenie Uczelni w Przasnyszu, obejmującym wszelkie budynki Uczelni oraz zachowania mające miejsce w czasie i zajęć organizowanych przez Uczelnię są zabronione.
2. Zasada szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej obowiązuje we wszystkich relacjach pomiędzy członkami wspólnoty Uczelni.
3. Wszyscy pracownicy Uczelnią zobowiązani do przeciwdziałania zachowaniom mającym cechy dyskryminacji, molestowania i mobbingu oraz reagowania na ich przejawy.
4. Bezpodstawne pomawianie o dyskryminację, mobbing i nierówne traktowanie w złej wierze jest zabronione.

Rozdział 2

Procedura postępowania w przypadku przemocy, dyskryminacji, mobbingu, molestowania

§ 4

Uczelnia zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania polegające na:

- 1) promowaniu moralnych zasad współżycia społecznego, właściwych postaw i zachowań w relacjach między pracownikami;
- 2) upublicznieniu informacji na temat zjawiska dyskryminacji, molestowania i mobbingu, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji wystąpienia;
- 3) monitorowaniu problematyki dyskryminacji, molestowania, mobbingu i stosowaniu procedur antymobbingowych w praktyce

§ 5

1. W celu przeciwdziałania wszelkim zjawiskom dyskryminacji i ich skutkom rektor powołuje:
Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, zwanej dalej „Komisją” w skład, której wchodzi:
 - 1) koordynator ds. osób niepełnosprawnych – przewodniczący Komisji
 - 2) psycholog
 - 3) radca prawny zatrudniony w Uczelni
 - 4) Przewodniczący Samorządu Studenckiego

§ 6

1. Przewodniczący Komisji pełni rolę osoby pierwszego kontaktu, którego zadaniem jest wsparcie oraz pomoc pracownikom i studentom w przypadkach dyskryminacji, molestowania i mobbingu na terenie Uczelni.
2. Do jego zadań należy:
 - 1) opracowanie programu informacyjnego dotyczącego ochrony przed dyskryminacją;
 - 2) zorganizowanie pomocy prawnej i psychologicznej dla osób poszkodowanych działaniem noszącym znamiona dyskryminacji, molestowania lub mobbingu czy przemocy
 - 3) organizowanie szkoleń lub treningów antydyskryminacyjnych i antymobbingowych dla pracowników i studentów.

§ 7

Do zadań Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji należy w szczególności:

- 1) rozpatrywanie wniesionych skarg o dyskryminację, molestowanie lub mobbing;
- 2) prowadzenie mediacji między stronami;
- 3) wdrażanie standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji;
- 4) monitorowanie i ewaluacja działań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych.

§ 8

1. Osoba, która uznała, że została poddana dyskryminacji, molestowaniu, mobbingowi albo nierównemu traktowaniu oraz jest lub była świadkiem takich działań, zgłasza ten fakt pisemnie do rektora, w formie skargi.

2. Skarga powinna zawierać:

- 1) datę złożenia skargi i własnoręczny podpis osoby zgłaszającej (skarga anonimowa lub niepodpisana nie podlega rozpatrywaniu)
- 2) przedstawienie stanu faktycznego wraz z dowodami na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym również wskazanie świadków
- 3.) wskazanie sprawcy lub sprawców

§ 9

1. Rektor, w terminie 7 dni od otrzymania skargi o dyskryminację, mobbing lub molestowanie przekazuje sprawę do Komisji, która ustala stan faktyczny i ocenia, czy doszło do wskazanego zdarzenia.
2. Komisja rozpatruje sprawę z zachowaniem pełnej poufności
3. Komisja jest upoważniona do wglądu dokumentów niezbędnych do wyjaśnienia sprawy, wysłuchania osoby lub osób dokonującej zgłoszenia, wysłuchania świadków zdarzenia oraz obwinionego
4. Postępowanie Komisji kończy się wydaniem opinii wraz z uzasadnieniem, który przewodniczący Komisji przekazuje w terminie 14 dni Rektorowi.

§ 10

1. Wszelkie zachowania uznane za naruszenie obowiązków pracowniczych skutkują rozwiązaniem umowy o pracę lub umowy ze studentem
2. W odniesieniu do nauczycieli akademickich i studentów Rektor podejmuje decyzję o przekazaniu sprawy do postępowania Organom Ścigania.

Rozdział 3

Postanowienia końcowe

Niniejsze Zarządzenie udostępnia się pracownikom i studentom na stronie internetowej w zakładce BIP.