



Zarządzenie Nr 25/2024  
Rektora Politechniki Łódzkiej  
z dnia 24 czerwca 2024 r.

w sprawie wprowadzenia Wewnętrznych Polityk Antydyskryminacyjnej  
i Antymobbingowej Politechniki Łódzkiej

Na podstawie art. 23 ust. 1 i ust. 2 pkt 5 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.) w związku z art. 94 pkt 2b i art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465), ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 970) oraz § 14 ust. 1 i ust. 2 Statutu Politechniki Łódzkiej – Uchwała Nr 88/2019 Senatu Politechniki Łódzkiej z dnia 10 lipca 2019 r. zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Wewnętrzne Polityki Antydyskryminacyjną i Antymobbingową Politechniki Łódzkiej, stanowiące załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

1. Tracą moc:

- 1) Zarządzenie Nr 50/2019 Rektora Politechniki Łódzkiej z dnia 23 września 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu praktyk antydyskryminacyjnych w Politechnice Łódzkiej;
- 2) Zarządzenie Nr 51/2019 Rektora Politechniki Łódzkiej z dnia 23 września 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wewnętrznej polityki antymobbingowej Politechniki Łódzkiej.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 24 czerwca 2024 r.

prof. dr hab. inż. Krzysztof Józwik  
Rektor Politechniki Łódzkiej

*/-podpisany kwalifikowanym podpisem cyfrowym/*

**WEWNĘTRZNE POLITYKI  
ANTYDYSKRYMINACYJNA I ANTYMOBBINGOWA  
POLITECHNIKI ŁÓDZKIEJ**

## Rozdział 1

### POSTANOWIENIA OGÓLNE

#### § 1

#### Przepisy wstępne

1. Wewnętrzne Polityki Antydyskryminacyjna i Antymobbingowa Politechniki Łódzkiej ustalają zasady zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i działaniom o charakterze mobbingowym w Politechnice Łódzkiej oraz tryb postępowania w sytuacji wystąpienia takich zjawisk.
2. W Politechnice Łódzkiej nie są tolerowane zachowania, które mogą być uznane za dyskryminację, w tym za jakąkolwiek formę molestowania, a także zachowania mobbingowe lub działania o charakterze mobbingowym, ani żadne inne postępowanie naruszające zasady współżycia społecznego i porządek pracy. Wobec członków społeczności dopuszczających się niepożądanych zachowań wyciągane będą dozwolone prawem konsekwencje.
3. Wszyscy członkowie wspólnoty Uczelni są zobowiązani do zapoznania się z treścią niniejszych Wewnętrznych Polityk Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej Politechniki Łódzkiej. Pracownicy są zobowiązani do podpisania oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 8 do Regulaminu Pracy w Politechnice Łódzkiej wprowadzonego Zarządzeniem Nr 45/2019 Rektora Politechniki Łódzkiej z dnia 16 września 2019 r. z późn. zm. (Zarządzenie Nr 76/2021).

#### § 2

#### Definicje pojęć

Ilekoć w niniejszym dokumencie jest mowa o:

- 1) **Uczelni** – rozumie się przez to Politechnikę Łódzką;
- 2) **Rektorze** – rozumie się przez to Rektora Politechniki Łódzkiej;
- 3) **wspólnocie Uczelni** – rozumie się przez to pracowników (osoby pozostające w stosunku pracy, osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych), doktorantów i studentów Uczelni;
- 4) **Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi** – rozumie się przez to komisję powołaną przez Rektora Politechniki Łódzkiej do rozpatrywania zgłoszeń dotyczących dyskryminacji i mobbingu i działań o charakterze mobbingowym;
- 5) **Pełnomocniku ds. równości** – należy przez to rozumieć osobę pierwszego kontaktu w sprawach dotyczących nierównego traktowania, której zadaniem jest podejmowanie prób polubownego załatwienia spraw konfliktowych na wczesnym etapie ich rozwiązywania, oraz przyjmowanie i przekazywanie zgłoszeń do Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi;
- 6) **postępowaniu dowodowym** – rozumie się przez to zbiór wszystkich czynności dokonywanych przez Komisję, zmierzających do rozwiązania konkretnego przypadku lub problemu związanego z dyskryminacją, molestowaniem lub molestowaniem seksualnym, mobbingiem lub działaniami o charakterze mobbingowym, w tym wszelkiego rodzaju rozmowy i wywiady;
- 7) **dyskryminacji** – rozumie się przez to niesprawiedliwe i nieobiektywne różnicowanie osoby lub osób ze względu na ich osobistą cechę, taką, jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, orientacja seksualna i tożsamość płciowa, narodowość, pochodzenie etniczne, wyznanie, przynależność związkową, okres lub wymiar zatrudnienia. Dyskryminacja jest zachowaniem, w wyniku której osoba lub grupa osób zostaje traktowana odmiennie, zazwyczaj dla siebie niekorzystnie i krzywdząco. Działania te są nieuzasadnione i oparte na stereotypach lub uprzedzeniach. Przejawem dyskryminacji jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

- 8) **dyskryminacji pośredniej** – należy przez to rozumieć działania, w których w zasady funkcjonowania grupy zostaje wpisany nierówny podział praw, obowiązków i możliwości. To sytuacja, w której pozornie neutralne przepisy prawa, różne regulacje, kryteria albo powszechnie akceptowana praktyka życia społecznego doprowadzają do nierównego traktowania wybranych osób w porównaniu z innymi w podobnej sytuacji. Dyskryminacja pośrednia nie zachodzi, gdy przyjęte kryterium jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, a przyjęte środki do jego osiągnięcia są właściwe i konieczne;
- 9) **dyskryminacji bezpośredniej** – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie, występujące, gdy osoba traktowana jest ze względu na jedną bądź kilka cech mniej korzystnie niż jest, była lub mogłaby być traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- 10) **molestowaniu** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 11) **molestowaniu seksualnym** – rozumie się przez to 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 fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy; Molestowanie seksualne to forma dyskryminacji ze względu na płeć. Może wyrażać się poprzez zachowania takie jak: niestosowne żarty mające podtekst seksualny, nieprzyzwoite komentarze, dwuznaczne uwagi o wyglądzie, życiu prywatnym, seksualności, dwuznaczne gesty, natarczywe zapraszanie na prywatne spotkania pomimo odmowy, natarczywe przyglądanie się, przesyłanie e-maili lub SMS-ów o niestosownej treści z podtekstem seksualnym, ekspozowanie w jakiegokolwiek formie erotycznych czy pornograficznych materiałów, niechciany kontakt fizyczny, zmuszanie do kontaktów seksualnych, rozpowszechnianie poniżających informacji o życiu prywatnym innej osoby;
- 12) **mobbingu** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu, szykanowaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 13) **działaniu o charakterze mobbingowym** – należy przez to rozumieć zachowania, które można uznać za działania o charakterze mobbingowym na podstawie wykazu Heinza Leymanna<sup>1</sup>. Wykaz zawiera 45 działań mobbera, które zostały ujęte w pięciu kategoriach i odnoszą się do funkcjonowania osobistego i zawodowego stosowanego przez jedną osobę lub większą grupę. Ważnymi aspektami działań mobbingowych są ich powtarzalność i długotrwałość, negatywne intencje osoby dopuszczającej się tych działań oraz negatywne skutki dla ofiary;
- 14) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.);
- 15) **Kodeksie pracy** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465);
- 16) **Regulaminie studiów doktoranckich** – należy przez to rozumieć Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Łódzkiej;
- 17) **Regulaminie Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej** – należy przez to rozumieć Regulamin Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej Politechniki Łódzkiej;
- 18) **Regulaminie studiów** – należy przez to rozumieć Regulamin studiów w Politechnice Łódzkiej;

---

<sup>1</sup> H. Leymann „Manual of the LIPT questionnaire for assessing the risk of psychological violence at work”, 1990.

- 19) **Plan równości płci w Politechnice Łódzkiej (Gender Equality Plan)** – należy przez to rozumieć dokument będący wyrazem wsparcia dla całej społeczności akademickiej naszej Uczelni, przygotowany w trosce o poszanowanie wartości, jaką jest równość płci. Plan obejmuje swoim zakresem wszystkie grupy pracowników i studentów studiów wszystkich stopni, w tym szczególnie grupę doktorancką, z której w największym stopniu wywodzi się kadra badawczo-dydaktyczna Politechniki Łódzkiej.

### § 3

#### **Realizacja Polityk Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej**

1. Politechnika Łódzka przeciwdziała dyskryminacji, w tym molestowaniu oraz mobbingowi i działaniom o charakterze mobbingowym, a w szczególności:
  - 1) prowadzi działania na rzecz równego traktowania kierowane do całej wspólnoty Uczelni;
  - 2) zapewnia bezpieczne i wolne od dyskryminacji i mobbingu środowisko pracy;
  - 3) promuje postawy oraz zachowania zgodne z zasadami współżycia społecznego, wspiera działania nakierowane na budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych;
  - 4) prowadzi szkolenia poświęcone podnoszeniu kompetencji antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, w tym szkolenia dla kadry kierowniczej w celu wykształcenia umiejętności diagnozowania, reagowania i zapobiegania niepożądanym zjawiskom;
  - 5) szybko reaguje i właściwie rozwiązuje konflikty w celu eliminowania zjawisk mogących przerodzić się w dyskryminację, mobbing lub działania o charakterze mobbingowym;
  - 6) stosuje system wczesnego ostrzegania przed niepożądanymi zjawiskami;
  - 7) udziela wsparcia osobom doświadczającym dyskryminacji, mobbingu lub działań o charakterze mobbingowym.
2. Każdy, kto uzna, że doświadczył dyskryminacji, molestowania, mobbingu lub zachowań o charakterze mobbingowym, lub kto zaobserwował w Uczelni przejawy dyskryminacji, w tym jakąkolwiek formę molestowania, mobbingu lub działań o charakterze mobbingowym, powinien zgłosić ten fakt do Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, zgodnie z procedurą określoną w niniejszym dokumencie.

### § 4

#### **System wczesnego ostrzegania przed zjawiskami niepożądanymi**

1. W Uczelni funkcjonuje system wczesnego ostrzegania przed zjawiskami niepożądanymi, który jest jednym z narzędzi zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz działaniom o charakterze mobbingowym.
2. Do systemu wczesnego ostrzegania należą:
  - 1) informacje dotyczące zgłoszeń do Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, przekazywane do niej przez Pełnomocników ds. równości lub inne osoby wymienione w § 11 ust. 1 oraz w § 16 ust. 1 i 2;
  - 2) coroczne raporty z prowadzonej działalności składane Rektorowi przez Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, obejmujące m.in. informacje o wszystkich zakończonych i trwających postępowaniach;
  - 3) tworzenie raportów i sprawozdań z realizacji polityki równościowej przez Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim, na podstawie danych przekazanych przez m.in. Pełnomocników ds. równości, oraz wynikających z wdrażania Planu równości płci w Politechnice Łódzkiej (Gender Equality Plan);
  - 4) badania opinii i doświadczeń dotyczących zjawisk dyskryminacji, w tym molestowania, mobbingu lub działań o charakterze mobbingowym, przeprowadzane przez Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim.

## § 5

### **Pełnomocnicy do spraw równości**

1. W Uczelni powołuje się Pełnomocników ds. równości, zwanych dalej „Pełnomocnikami”.
2. Do zadań Pełnomocników należy:
  - 1) przyjmowanie zgłoszeń i przekazywanie ich do Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, po uzyskaniu pisemnej zgody zgłaszającego;
  - 2) upowszechnianie dobrych praktyk dotyczących działań równościowych;
  - 3) pełnienie roli konsultantów oraz osób do kontaktu w jednostce w sprawach dyskryminacji, w tym molestowania i mobbingu oraz działań o charakterze mobbingowym;
  - 4) podejmowanie prób polubownego załatwienia spraw konfliktowych na wczesnym etapie ich rozwiązywania;
  - 5) informowanie pracownika o przysługujących mu możliwościach rozwiązania sprawy;
  - 6) uczestniczenie w szkoleniach i utrzymywanie kontaktu ze swoimi odpowiednikami w innych jednostkach;
  - 7) uczestniczenie w rozmowach rekrutacyjnych, na które otrzymali zaproszenie od przewodniczącego komisji rekrutacyjnej.
3. Rektor spośród pracowników Uczelni powołuje 12 pełnomocników, w tym po jednym dla każdego wydziału, jednego dla Centrum Językowego (S2), dla Centrum Nauczania Matematyki i Fizyki (CMF) i dla Centrum Sportu (CS), jednego dla pozostałych jednostek ogólnouczeniowych i jednego dla administracji rektorskiej, kanclerskiej i kwestorskiej. Informacje o Pełnomocnikach są publikowane na oficjalnej stronie internetowej Politechniki Łódzkiej dostępnej pod adresem: <https://p.lodz.pl/>.
4. Pełnomocnicy w swoich działaniach są zobowiązani do kierowania się obiektywizmem i bezstronnością oraz do zachowania w poufności przedstawianych im spraw dotyczących dyskryminacji, w tym molestowania i mobbingu oraz działań o charakterze mobbingowym.
5. Pełnomocnicy współpracują z władzami jednostek, oraz pracownikami Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim, zajmującymi się problematyką równościową, do których przekazują informacje o praktykach równościowych oraz wszelkie dane statystyczne związane z problematyką równościową.
6. W przypadku podejrzenia wystąpienia zjawiska dyskryminacji, mobbingu lub działań o charakterze mobbingowym każdy członek wspólnoty Uczelni może zgłosić sprawę do Pełnomocnika lub osób wymienionych w § 11 ust. 1 oraz w § 16 ust. 1 i 2, nie ponosząc konsekwencji z tytułu zgłoszenia naruszeń, o ile zawiera ono informacje zgodne z faktami.

## § 6

### **Komisja do spraw przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi**

1. W Uczelni powołuje się Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, zwaną dalej „Komisją”.
2. Zadaniem Komisji jest formułowanie opinii i wniosków na podstawie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego w sprawach związanych z dyskryminacją, mobbingiem lub działaniami o charakterze mobbingowym. W tym celu Komisja może żądać wyjaśnień i wglądu w niezbędne dokumenty dotyczące sprawy.
3. Komisja w swoich działaniach kieruje się obiektywizmem i bezstronnością oraz jest zobowiązana do zachowania w poufności faktów poznanych w toku prac, co obowiązuje również po zakończeniu postępowania.
4. Komisję powołuje Rektor na okres swojej kadencji.
5. Komisja składa się z Pełnomocników, o których mowa w § 5 oraz osób wskazanych przez Rektora.
6. Spośród członków Komisji Rektor powołuje przewodniczącego.

7. Wygaśnięcie członkostwa w Komisji następuje w przypadku upływu kadencji Komisji, ustania stosunku pracy, zrzeczenia się członkostwa, ukarania karą porządkową lub karą dyscyplinarną.
8. Członkowie muszą posiadać upoważnienie do przetwarzania danych osobowych zgodnie z przepisami obowiązującymi w Uczelni.
9. Członek Komisji korzysta ze zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas poświęcony na wykonanie zadań wynikających z pracy w Komisji.
10. Procedurę zgłaszania spraw do Komisji definiują § 11 oraz § 16 niniejszego dokumentu.
11. Do rozstrzygnięcia danej sprawy przewodniczący wyznacza skład Komisji w ciągu 7 dni od daty wpłynięcia sprawy do Komisji. Komisja powołana do rozstrzygnięcia danej sprawy obraduje w liczbie co najmniej 5 członków.
12. Skład Komisji powołany do rozstrzygnięcia danej sprawy rozpatruje zgłoszenie bez zbędnej zwłoki, w terminie nie dłuższym niż 2 miesiące od dnia otrzymania zgłoszenia. W wyjątkowych przypadkach spowodowanych skomplikowanym charakterem sprawy możliwe jest przedłużenie powyższego terminu o kolejne 14 dni. Decyzję o przedłużeniu terminu podejmuje przewodniczący Komisji w porozumieniu z Rektorem. Rozstrzygnięcie sprawy powinno nastąpić w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia otrzymania zgłoszenia.
13. Na żądanie pracownika, w sprawie, która go dotyczy, skład Komisji powołany do jej rozstrzygnięcia zostaje poszerzony o przedstawiciela wskazanej przez niego organizacji związkowej.
14. W sprawach dotyczących doktorantów i studentów skład Komisji powołany do rozstrzygnięcia danej sprawy zostaje poszerzony o przedstawiciela samorządu doktorantów lub przedstawiciela samorządu studenckiego.
15. Każda ze stron ma prawo upoważnić inną osobę do tego, by ją reprezentowała.
16. Członkiem składu Komisji powołanego do rozstrzygnięcia danej sprawy, o którym mowa w ust. 11, ust. 13 i 14, nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie, ani osoba wskazana jako sprawca nadużycia. Członek danego składu Komisji nie może uczestniczyć w sprawach dotyczących osób, z którymi łączy go pokrewieństwo lub powinowactwo. Żaden z członków składu Komisji powołanego do rozstrzygnięcia danej sprawy nie może być w bezpośrednim stosunku zależności służbowej wobec zawiadamiającego oraz wobec domniemanego sprawcy.
17. Członkowie Komisji powołani do rozstrzygnięcia danej sprawy przed rozpoczęciem rozpatrywania zgłoszenia składają oświadczenie o swojej bezstronności, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszego dokumentu.
18. Komisja może podjąć decyzję o włączeniu w postępowanie polubowne osób niewchodzących w skład Komisji, których specjalistyczne kwalifikacje i doświadczenie będą gwarantowały właściwy przebieg postępowania polubownego. W stosunku do tych osób stosuje się postanowienia, o których mowa w ust. 16 i 17.
19. W uzasadnionych przypadkach Komisja może wykonywać swoje działania i podejmować decyzje przy użyciu środków komunikacji elektronicznej zapewniających w szczególności:
  - 1) transmisję posiedzenia pomiędzy jego uczestnikami;
  - 2) wielostronną komunikację, w ramach której uczestnicy posiedzenia mogą wypowiadać się w jego toku z zachowaniem niezbędnych zasad bezpieczeństwa i dyskrecji.
20. Przewodniczący Komisji przedstawia Rektorowi w terminie do końca lutego, roczne sprawozdanie z działalności, obejmujące m.in. informacje o wszystkich zakończonych i trwających postępowaniach wraz z wydanymi przez Komisję opiniami.

## § 7

### **Postępowanie wyjaśniające**

1. Postępowanie wyjaśniające rozpoczyna się od przyjęcia oficjalnego zgłoszenia od osoby pokrzywdzonej.

2. Po wpłynięciu zgłoszenia, skład Komisji powołany do rozstrzygnięcia danej sprawy, wyjaśnia, czy mogło wystąpić lub występuje zjawisko dyskryminacji, jakkolwiek forma molestowania, mobbingu lub działanie o charakterze mobbingowym.
3. Informacja o złożonym zgłoszeniu trafia do osoby, której dotyczy zgłoszenie.
4. Skład Komisji powołany do rozstrzygnięcia danej sprawy wysłuchuje strony postępowania oraz świadków zgłoszonych przez członków Komisji lub strony postępowania.
5. Osoba zgłaszająca sprawę lub osoba, której dotyczy zgłoszenie, ma prawo do składania lub odmowy składania wyjaśnień, zgłaszania wniosków dowodowych oraz zgłaszania świadków.
6. Z posiedzeń składu Komisji powołanej do rozstrzygnięcia danej sprawy każdorazowo sporządzany jest protokół podpisany przez przewodniczącego Komisji i protokolanta. Protokół zawiera informację o obecności na posiedzeniu członków Komisji rozpatrujących sprawę.
7. Komisja może skierować sprawę do postępowania polubownego, przeprowadzanego również z zachowaniem poufności. Do rozpoczęcia postępowania polubownego wymagana jest zgoda osoby zgłaszającej sprawę oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie.
8. Postępowanie polubowne może być prowadzone przez zewnętrznego eksperta.
9. W przypadku pomyślnie zakończonych postępowania polubownego pomiędzy stronami zawierana jest ugoda. Dokument podsumowujący podjęte działania (bez względu na ich ostateczny skutek) jest przekazywany Komisji.
10. W przypadku niepowodzenia postępowania polubownego i nie zawarcia ugody, skład Komisji powołany do rozstrzygnięcia danej sprawy rozpoczyna dalsze procedowanie zgłoszenia.
11. Po wysłuchaniu wyjaśnień oraz przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego skład Komisji powołany do rozstrzygnięcia danej sprawy podejmuje decyzję w sprawie zasadności rozpatrywanego zgłoszenia w drodze głosowania, zwykłą większością głosów.
12. Po podjęciu decyzji, Komisja wydaje pisemną opinię w sprawie. W przypadku uznania zgłoszenia za zasadne Komisja w treści opinii proponuje sposób rozwiązania problemu prowadzący do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości.
13. Opinia jest przekazywana do Rektora oraz do wiadomości osoby zgłaszającej i osoby, której dotyczyło zgłoszenie.
14. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim, które przechowuje dokumentację prac Komisji zgodnie z procedurą kancelaryjną obowiązującą w Uczelni.

## Rozdział 2

### **POSTANOWIENIA WEWNĘTRZNYCH POLITYK-ANTYDYSKRYMINACYJNEJ I ANTYMOBBINGOWEJ DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW POLITECHNIKI ŁÓDZKIEJ**

#### § 8

#### **Dyskryminacja**

1. Pracownicy Politechniki Łódzkiej mają prawo do równego traktowania w zakresie korzystania ze swoich praw wyrażonych w wewnętrznych aktach normatywnych Uczelni, wyrażania swoich opinii, korzystania z infrastruktury na zasadach ustalonych przez władze Uczelni oraz do uczestniczenia w życiu społecznym i kulturalnym Uczelni, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną czy tożsamość płciową, okres, wymiar lub formę zatrudnienia.
2. Niedopuszczalne jest stosowanie wszelkich form niesprawiedliwego i nieobiektywnego traktowania wyrażonego poprzez:
  - 1) dyskryminację bezpośrednią;
  - 2) dyskryminację pośrednią.

3. Rekrutacja jest przeprowadzana w sposób otwarty, przejrzysty i merytoryczny, przeciwdziałający dyskryminowaniu kandydatów.
4. Warunki zatrudnienia pracowników są ustalane z poszanowaniem zasady równego traktowania i w sposób niedyskryminujący pracowników, w szczególności w dostępie do:
  - 1) takiego samego wynagrodzenia za jednakowe prace lub prace o jednakowej wartości, przy czym przez prace o jednakowej wartości rozumie się prace, których wykonywanie wymaga porównywalnego wysiłku, porównywalnych kwalifikacji zawodowych i porównywalnej odpowiedzialności;
  - 2) szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
  - 3) awansów.
5. Decyzje o rozwiązaniu stosunku pracy nie są podejmowane na podstawie przesłanek dyskryminujących pracowników, a zasady wyboru pracowników do zwolnień dokonywanych z przyczyn niedotyczących pracowników są opracowywane w sposób niedyskryminujący.

#### § 9

#### **Molestowanie i molestowanie seksualne**

1. Molestowanie i molestowanie seksualne są przejawami dyskryminacji.
2. Działania lub zachowania noszące znamiona molestowania lub molestowania seksualnego nie są w żaden sposób tolerowane w Politechnice Łódzkiej.
3. Bezpodstawne pomawianie o molestowanie lub molestowanie seksualne jest zabronione.

#### § 10

#### **Mobbing**

1. Zachowania noszące znamiona mobbingu nie są w żaden sposób tolerowane przez Uczelnię.
2. Aby uznać pracownika za ofiarę mobbingu, muszą zostać spełnione następujące przesłanki:
  - 1) działania lub zachowania dotyczą lub są skierowane przeciwko konkretnej osobie poszkodowanej;
  - 2) działania lub zachowania są długotrwałe i uporczywe;
  - 3) działania lub zachowania polegają na nękanii lub zastraszaniu;
  - 4) celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie konkretnej osoby, odizolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu;
  - 5) w efekcie prowadzonych działań u osoby poszkodowanej występuje, lub ma na celu występować zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia czy ośmieszenia albo odizolowanie lub wyeliminowanie jej z zespołu współpracowników.

#### § 11

#### **Zgłoszenia do komisji do spraw przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi**

1. Pracownikowi, który uważa, że zachowanie wobec jego osoby, lub wobec innych osób było formą dyskryminacji, w tym molestowania lub mobbingu, przysługuje prawo do złożenia zgłoszenia do Komisji za pośrednictwem właściwego Pełnomocnika. Pracownik może również zwrócić się o pośrednictwo do:
  - 1) Pełnomocnika powołanego dla innej jednostki organizacyjnej;
  - 2) społecznego inspektora pracy;
  - 3) związków zawodowych działających w Politechnice Łódzkiej;
  - 4) bezpośredniego przełożonego;
  - 5) kierownika jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony;
  - 6) pracownika Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim zajmującego się problematyką równościową.

2. Osoba świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, która uważa, że zachowanie wobec niej lub wobec innych osób było formą dyskryminacji, w tym molestowania lub mobbingu, przysługuje prawo do złożenia zgłoszenia do Komisji za pośrednictwem Pełnomocnika lub zleceniodawcy.
3. Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 1 i 2, ma postać wypełnionej Karty zgłoszenia opatrzonej własnoręcznym podpisem przez osobę zgłaszającą, do której należy dołączyć podpisaną Klauzulę informacyjną. Wzory Karty zgłoszenia oraz Klauzuli informacyjnej stanowią odpowiednio załącznik nr 2 i załącznik nr 3 do niniejszego dokumentu.
4. Skorzystanie z uprawnienia do złożenia zgłoszenia w żaden sposób nie wyłącza prawa do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Użycie środków ochrony prawnej nie jest w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień niniejszego dokumentu.

## § 12

### **Konsekwencje uznania zgłoszenia za zasadne**

1. W razie uznania zgłoszenia za zasadne, w przypadku obwinionego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, Komisja niezwłocznie po podpisaniu opinii, przekazuje ją Rektorowi, który może zastosować karę porządkową (upomnienie, naganę) lub inne sankcje przewidziane przepisami Kodeksu pracy.
2. W razie uznania zgłoszenia za zasadne, w przypadku obwinionego pracownika zatrudnionego na stanowisku nauczyciela akademickiego, Komisja niezwłocznie po podpisaniu opinii przekazuje ją Rektorowi. Dalszy tryb postępowania jest określony w dziale VII Ustawy „Odpowiedzialność dyscyplinarna”.
3. W przypadku uznania zgłoszenia za zasadne Rektor podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu się, a także do udzielenia pomocy poszkodowanemu pracownikowi.
4. Na wniosek poszkodowanego pracownika lub za jego zgodą Rektor może zmienić mu warunki pracy, w tym miejsce jej wykonywania bądź w inny sposób zapobiec bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą.
5. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1 i 2, podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o dokonywanie wymienionych nadużyć.
6. W przypadku molestowania seksualnego niezależnie od odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1 i 2, Politechnika Łódzka, zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności Kodeksu karnego, może złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa lub udzielić pomocy w złożeniu takiego zawiadomienia.

## Rozdział 3

### **POSTANOWIENIA WEWNĘTRZNYCH POLITYK ANTYDYSKRYMINACYJNEJ I ANTYMOBBINGOWEJ DOTYCZĄCE DOKTORANTÓW I STUDENTÓW POLITECHNIKI ŁÓDZKIEJ**

## § 13

### **Dyskryminacja**

1. Doktoranci i studenci Politechniki Łódzkiej mają prawo do równego traktowania w zakresie korzystania ze swoich praw wyrażonych w wewnętrznych aktach normatywnych Uczelni, wyrażania swoich opinii, korzystania z infrastruktury na zasadach ustalonych przez władze Uczelni oraz do uczestniczenia w życiu społecznym i kulturalnym Uczelni, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną czy tożsamość płciową, okres, wymiar lub formę zatrudnienia.

2. Niedopuszczalne jest stosowanie wszelkich form niesprawiedliwego i nieobiektywnego traktowania wyrażonego poprzez:
  - 1) dyskryminację bezpośrednią;
  - 2) dyskryminację pośrednią.
3. Rekrutacja jest przeprowadzana w sposób otwarty, przejrzysty i merytoryczny, przeciwdziałający dyskryminowaniu kandydatów.
4. Studenci i doktoranci mają prawo w szczególności do:
  - 1) sprawiedliwej oceny postępów w nauce;
  - 2) opieki naukowej ze strony opiekuna lub promotora zapewniającego bezpieczne, wolne od dyskryminacji i konfliktów środowisko badawcze;
  - 3) nagród i wyróżnień przyznawanych na podstawie sprawiedliwych i przejrzystych kryteriów;
  - 4) równego i opartego na sprawiedliwych kryteriach dostępu do staży i stypendiów naukowych, wyjazdów w ramach programów europejskich oraz udziału w projektach badawczych.

#### § 14

##### **Molestowanie i molestowanie seksualne**

1. Molestowanie i molestowanie seksualne są przejawami dyskryminacji.
2. Działania lub zachowania noszące znamiona molestowania lub molestowania seksualnego nie są w żaden sposób tolerowane w Politechnice Łódzkiej.
3. Bezpodstawne pomawianie o molestowanie lub molestowanie seksualne jest zabronione.

#### § 15

##### **Działania o charakterze mobbingowym**

Aby uznać, że doktorant lub student padł ofiarą działań o charakterze mobbingowym, należy wykazać, że doszło do zachowania które można uznać za działania o charakterze mobbingowym na podstawie wykazu Heinza Leymanna. Opracowanie uwzględnia 45 podstawowych działań o charakterze mobbingowym podzielonych według pięciu kryteriów:

- 1) jakość kontaktów interpersonalnych – oddziaływania zaburzające możliwości komunikowania się np. poprzez ograniczanie wypowiedzania się, przerywanie wypowiedzi, krzyki, podnoszenie głosu, pogrożki, upokarzające gesty i spojrzenia, różnego rodzaju aluzje;
- 2) izolacja społeczna – oddziaływania zaburzające stosunki społeczne, np.: unikanie rozmów z ofiarą, zakaz kontaktów i rozmów, przesadzanie na miejsce z dala od kolegów, traktowanie jak „powietrze”;
- 3) poniżanie w środowisku – działania mające na celu zaburzyć społeczny odbiór osoby, np.: mówienie źle za plecami danej osoby, rozsiewanie plotek, podejmowanie prób ośmieszenia, wyśmiewanie niepełnosprawności lub narodowości, krytykowanie politycznych albo religijnych przekonań, parodiowanie, żarty i wyśmiewanie życia prywatnego, wyzwiska, formy seksualnego molestowania;
- 4) przydzielanie zadań niezgodnych z prawem, zagrażających zdrowiu;
- 5) przemoc i zagrożenia przemocą – zmuszanie do prac mających szkodliwy wpływ na zdrowie, groźenie przemocą fizyczną, stosowanie presji psychicznej, znęcanie się fizyczne, działania o podłożu seksualnym.

#### § 16

##### **Zgłoszenia do komisji do spraw przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi**

1. Doktorantowi, który uważa, że zachowanie wobec jego osoby lub wobec innych osób było formą dyskryminacji, molestowania lub działaniem o charakterze mobbingowym, przysługuje prawo do złożenia zgłoszenia do Komisji za pośrednictwem właściwego Pełnomocnika. Doktorant może również zwrócić się o pośrednictwo do:
  - 1) przedstawiciela samorządu doktorantów;

- 2) kierownika studium doktoranckiego lub dziekana lub prodziekana ds. studenckich – w przypadku uczestników studiów doktoranckich;
  - 3) promotora rozprawy doktorskiej;
  - 4) dyrektora Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej Politechniki Łódzkiej.
2. Studentowi, który uważa, że zachowanie wobec jego osoby lub wobec innych osób było formą dyskryminacji, molestowania lub działaniem o charakterze mobbingowym, przysługuje prawo złożenia zgłoszenia do Komisji za pośrednictwem właściwego Pełnomocnika. Student może również zwrócić się o pośrednictwo do:
    - 1) przedstawiciela samorządu studenckiego;
    - 2) dziekana lub prodziekana ds. studenckich;
    - 3) promotora pracy naukowej;
    - 4) opiekuna roku;
    - 5) prorektora ds. studenckich.
  3. Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 1 i 2, ma postać wypełnionej Karty zgłoszenia opatrzonej własnoręcznym podpisem przez osobę zgłaszającą, do której należy dołączyć podpisaną Klauzulę informacyjną. Wzory Karty zgłoszenia oraz Klauzuli informacyjnej stanowią odpowiednio załącznik nr 2 i załącznik nr 3 do niniejszego dokumentu.
  4. Skorzystanie z uprawnienia do złożenia zgłoszenia w żaden sposób nie wyłącza prawa do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Użycie środków ochrony prawnej nie jest w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień niniejszego dokumentu.

#### § 17

#### **Konsekwencje uznania zgłoszenia za zasadne**

1. W razie uznania zgłoszenia za zasadne Komisja niezwłocznie po podpisaniu opinii przekazuje ją Rektorowi, który może zastosować karę dyscyplinarną lub inne sankcje przewidziane przepisami Regulaminu studiów doktoranckich, Regulaminu Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej oraz Regulaminu studiów.
2. W przypadku uznania zgłoszenia za zasadne Rektor podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu się, a także do udzielenia pomocy poszkodowanemu doktorantowi lub studentowi.
3. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1, podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o dokonywanie wymienionych nadużyć.
4. W przypadku molestowania seksualnego niezależnie od odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1, Politechnika Łódzka, zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności Kodeksu karnego, może złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa lub udzielić pomocy w złożeniu takiego zawiadomienia.

Łódź, dn. ....

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(jednostka/komórka organizacyjna)

.....  
(stanowisko)

### OŚWIADCZENIE

W związku z prowadzonym przez Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi postępowaniem wyjaśniającym dotyczącym zgłoszenia:

.....  
(imię i nazwisko zgłaszającego)

.....  
(stanowisko, jednostka/komórka organizacyjna lub wydział, kierunek i tryb studiów)

.....  
(imię i nazwisko osoby, której dotyczy zgłoszenie)

.....  
(stanowisko, jednostka/komórka organizacyjna lub wydział, kierunek i tryb studiów)

.....  
(data wpłynięcia zgłoszenia)

oświadczam, że nie jestem małżonkiem, krewnym lub powinowatym, do drugiego stopnia włącznie, żadnej z osób, których postępowanie dotyczy, ani nie pozostaję z nimi w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do mojej bezstronności.

Zachowam w tajemnicy wszelkie informacje uzyskane w związku z prowadzonym postępowaniem zarówno w trakcie zatrudnienia, jak i po ustaniu stosunku pracy.

.....  
(czytelny podpis)

.....  
(miejsowość, data)

### KARTA ZGŁOSZENIA

OSOBA ZGŁASZAJĄCA	
Imię i nazwisko	
Zajmowane stanowisko oraz jednostka/komórka organizacyjna: <i>(w przypadku zatrudnionych w PE)</i> lub Wydział, kierunek i tryb studiów <i>(w przypadku studiujących oraz doktorantów/doktorantek):</i>	
Dane kontaktowe (e-mail, nr telefonu):	
OSOBA, KTÓREJ DOTYCZY ZGŁOSZENIE	
Imię i nazwisko oraz miejsce zatrudnienia (jednostka organizacyjna) osoby, której dotyczy zgłoszenie:	
OPIS SYTUACJI	
Opis sytuacji ze wskazaniem okoliczności, czasu i miejsca zdarzeń:	
Dowody zaistniałych zdarzeń (maile, zdjęcia, nagrania):	
Imiona i nazwiska ewentualnych świadków: Dane kontaktowe (e-mail, nr telefonu):	

.....  
*(czytelny podpis osoby zgłaszającej)*

## KLAUZULA INFORMACYJNA

Zgodnie z art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/649 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych) informujemy:

1. Administratorem danych jest Politechnika Łódzka z siedzibą w Łodzi, ul. Żeromskiego 116, posiadająca NIP: 7270021895, tel. +48 42 631 29 29.
2. Administrator wyznaczył inspektora ochrony danych, z którym kontakt w sprawach związanych z przetwarzaniem danych osobowych jest możliwy pod adresem e-mail: iod@adm.p.lodz.pl, tel.: 42 631 20 39 lub pisemnie pod adresem administratora.
3. Administrator danych osobowych przetwarza dane, działając na podstawie:
  - art. 6 ust. 1 lit. c i d oraz art. 9 RODO.
4. Administrator przetwarza następujące kategorie danych osobowych: dane zwykłe oraz szczególne kategorie danych osobowych (art. 9 RODO).
5. Odbiorcami danych osobowych będą wyłącznie osoby uprawnione do ich otrzymania na mocy Zarządzenia Nr 25/2024 Rektora Politechniki Łódzkiej z dnia 24 czerwca 2024 r. w sprawie wprowadzenia Wewnętrznych Polityk Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej Politechniki Łódzkiej.
6. Dane osobowe będą przechowywane przez okres niezbędny do realizacji celów określonych powyżej.
7. W odniesieniu do danych osobowych decyzje nie będą podejmowane w sposób zautomatyzowany, stosowanie do art. 22 RODO.
8. Osobie, której dane dotyczą, przysługują następujące uprawnienia:
  - na podstawie art. 15 RODO – prawo dostępu do dotyczących jej danych osobowych;
  - na podstawie art. 16 RODO – prawo do sprostowania danych osobowych;
  - na podstawie art. 18 RODO – prawo żądania od administratora ograniczenia przetwarzania danych osobowych, z zastrzeżeniem przypadków, o których mowa w art. 18 ust. 2 RODO;
  - prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, gdy uzna, że przetwarzanie danych osobowych narusza przepisy RODO.
9. Podanie danych jest dobrowolne. Niepodanie danych będzie jednak skutkowało brakiem możliwości wszczęcia postępowania wyjaśniającego przez Pełnomocnika ds. równości i Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

.....  
(data, czytelny podpis osoby zgłaszającej)