

Poradnik antydyskryminacyjny Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie

dr Konrad Buczma

Spis treści

Poradnik antydyskryminacyjny Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie	1
1. Prawo do równego traktowania a prawo międzynarodowe.	2
2. Zakaz dyskryminacji w unijnym i polskim prawodawstwie.	3
3. Uregulowania wewnętrzne Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie.	5
4. Definicja podstawowych pojęć.	7
5. Na co zwrócić szczególną uwagę.	8
6. Gdzie otrzymam pomoc jeśli moje prawa na Uniwersytecie Przyrodniczym będą łamane?	9

1. Prawo do równego traktowania a prawo międzynarodowe.

Rozwój praw człowieka, do których niewątpliwie należy zaliczyć prawo do równego traktowania, nastąpił w latach II wojny światowej będąc pokłosiem tragicznych doświadczeń największego w dziejach ludzkości konfliktu zbrojnego. Karta Atlantycka¹ i późniejsza Deklaracja Narodów Zjednoczonych² zapowiedziały ustanowienie międzynarodowych gwarancji praw człowieka. Zwieńczeniem procesu zapoczątkowanego w trakcie II wojny światowej jest Karta Organizacji Narodów Zjednoczonych z 1945 roku³, która gwarantuje poszanowanie podstawowych praw i wolności dla wszystkich, bez względu na różnice rasy, płci, języka lub wyznania.

W 1948 r. została przyjęta Powszechna Deklaracja Praw Człowieka.⁴ Zawiera ona enumeratywne wyliczenie katalogu praw człowieka. Stała się ona punktem wyjścia do wypracowania przez członków ONZ umów międzynarodowych konkretyzujących rozwój praw człowieka. Przyjęte zostały:

- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych,⁵
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych,⁶

1 Amerykańsko-brytyjska deklaracja określająca zasady ładu pokojowego po II wojnie światowej, ogłoszona 14.08.1941 roku, sygnowana przez prezydenta USA, F.D. Roosevelta, i premiera Wielkiej Brytanii, W. Churchilla. Oprócz celów militarnych określała przyszłe podwaliny porządku światowego. Kartę atlantycką podpisały rządy 9 państw europejskich — członkowie koalicji antyhitlerowskiej w tym Polska.

2 Zwana również Deklaracją waszyngtońską, podpisana 1.01.1942 roku w Waszyngtonie przez przedstawicieli 26 państw, m.in. Polski. Była kolejnym po Karcie Atlantyckiej podstawowym dokumentem przygotowującym utworzenie światowego systemu praw człowieka.

3 Podpisana 26.06.1945 roku w San Francisco przez reprezentantów pięćdziesięciu krajów. Polska, ze względu istniejący wówczas system „dwóch ośrodków władzy” w Londynie i Warszawie podpisała dokument 15.10.1945 roku, stając się pięćdziesiątym pierwszym członkiem-założycielem Organizacji Narodów Zjednoczonych.

4 Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) przyjęta i proklamowana w dniu 10 grudnia 1948 r.

5 Otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., (Dz. U. 1977, nr 38, poz. 167).

6 Otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., (Dz. U. 1977, nr 38, poz. 169). Zobowiązuje do niedyskryminowania przy gwarantowaniu wymienionych w nim praw (ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie, sytuację majątkową, urodzenie, czy jakiegokolwiek okoliczności) oraz do zagwarantowania równych praw kobiet i mężczyzn w korzystaniu z praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych.

- Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej,⁷
- Konwencja w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet,⁸
- Konwencja w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, nieludzkiego lub poniżającego traktowania albo karania,⁹
- Konwencja o prawach dziecka,¹⁰
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych.¹¹

2. Zakaz dyskryminacji w unijnym i polskim prawodawstwie.

Podstawowym punktem odniesienia omawianego zagadnienia jest Karta praw podstawowych Unii Europejskiej.¹² Jest to dokument definiujący ochronę praw funkcjonujących w Unii Europejskiej. Te kompleksowe narzędzie prawa wspólnotowego gwarantuje ochronę i upowszechnianie praw i wolności człowieka. Zgodnie z art. 20 Karty wszyscy są równi wobec prawa. Natomiast na podstawie art. 21 *zakazana jest wszelka dyskryminacja, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.*

Należy przypomnieć, iż zgodnie z art. 32 Konstytucji RP¹³ - najwyższym źródłem prawa Rzeczypospolitej Polskiej *wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.*

7 Otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., (Dz. U. 1969, nr 25, poz. 187).

8Przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r., (Dz. U. 1982. nr 10, poz. 71).

9 Przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 10 grudnia 1984 r., (Dz. U. 1989. nr 63, poz. 378).

10Przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r., (Dz. U. 1991. nr 120, poz. 526).

11Przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 13 grudnia 2006 r., (Dz. U. 2012, poz. 1169). Konwencja uznaje dyskryminację ze względu na niepełnosprawność za pogwałcenie godności i wartości człowieka. Stwierdza, że osoby niepełnosprawne, szczególnie kobiety i dziewczęta, są często narażone na wieloraką lub wzmocnioną dyskryminację.

12(Dz.U.C202 z 7.6.2016, s.389–405).

13 Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 roku, (Dz. U. 1997. nr 78, poz. 483)

Uzupełnieniem norm wynikających z Ustawy zasadniczej są Przepisy Kodeksu pracy¹⁴, który oprócz szczegółowego zdefiniowania pojęć dyskryminacji oraz mobbingu, nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania im jako zdarzeniom niepożądanym w miejscu pracy. W art. 94 pkt 2b Kodeksu pracodawca zobowiązany jest *przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, 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 nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy*. Zdefiniowanie i obowiązek przeciwdziałania mobbingowi normuje art. 94-3 §4 Kodeksu, który oprócz definicji ustawowej zjawiska mobbingu (patrz punkt 4 Poradnika), przewiduje możliwość dochodzenia zadośćuczynienia od pracodawcy przez pracownika.¹⁵

Duże znaczenie z punktu widzenia omawianego tematu zwalczania dyskryminacji ma także ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.¹⁶ Ustawa ta stanowi wdrożenie i implementację kilku dyrektyw Rady Unii Europejskiej.¹⁷ Zakazuje dyskryminacji ze względu na: płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną.

Należy jednak zauważyć, że przepisów ustawy nie stosujemy w sytuacji dotyczącej sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz w zakresie, w jakim kwestie dyskryminacji pracowników reguluje

14 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Tekst jednolity (Dz. U. 2023. poz. 1465, 2024, poz. 878)

15 Art. 94-3§4. „Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.”

16 (Dz. U. 2010, Nr 254, poz. 1700)- tekst jednolity (Dz. U. Z 2023, poz. 970, z 2024 r. poz. 834).

17 Dyrektywy Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (Dz. Urz. WE L 359 z 19.12.1986, str. 56); Dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22) ; Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16); Dyrektywy Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004, str. 37); Dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23); Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8); Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).

kodeks pracy. W ustawie również zdefiniowano podstawowe pojęcia, takie jak: zasada równego traktowania, nierówne traktowanie, molestowanie, molestowanie seksualne, dyskryminacja bezpośrednia i dyskryminacja pośrednia. (patrz punkt 4 Poradnika).

3. Uregulowania wewnątrz korporacyjne Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie.

Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie oprócz rozwiązań antymobbingowych i zapobiegających zjawisku molestowania seksualnego, w latach 2022-23 wprowadził procedury antydyskryminacyjne. Uczelnia wdrożyła *Zarządzeniem Rektora nr 23 z dnia 21 lutego 2023 roku* Plan równości płci dla Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie.

Dokument ten powstał w wyniku prac powołanego w tym celu zespołu, którego działania nadzorował Prorektor ds. Kadr. Zadaniem zespołu ds. przygotowania planu równości płci była diagnoza obecnej sytuacji w UP i przygotowanie na jej podstawie planu działań na najbliższe lata. Plan odnosi się do obszarów wskazanych przez Komisję Europejską jako kluczowych do osiągnięcia równowagi płci w organizacji. Odnosi się do takich zagadnień jak:

- równowaga między życiem prywatnym a zawodowym; równowaga płci w kadrze zarządczej;
- równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
- środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Analiza danych statystycznych, jak i zebranie opinii pracowników i studentów Uczelni pozwoliły na kompleksowe przyjrzenie się sytuacji obu płci w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie, wyciągnięcie wniosków oraz sformułowanie celów, których realizacja przyczyni się do promowania, wdrażania i monitorowania pozytywnych działań dotyczących równości płci i różnorodności oraz ograniczania dyskryminacji na Uczelni. Plan jest działaniem strategicznym obejmującym lata 2023–2025. To program z założenia dynamiczny, który będzie rozwijał się w wyniku prowadzonych badań, analiz i ewaluacji. Plan został podpisany przez prof. Krzysztofa Kowalczyka, rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie i wprowadzony w życie zarządzeniem opublikowanym w Biuletynie Informacji Publicznej. Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie wpisuje się w priorytety Strategii Komisji Europejskiej na rzecz Równości Płci na lata 2020-2025 oraz stanowi odpowiedź na wymóg Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej. Osobą odpowiedzialną za monitorowanie nowych,

dopiero wprowadzanych procedur jest Pełnomocnik ds. równego traktowania.¹⁸

Równolegle do opracowania procedur antydyskryminacyjnych funkcjonuje w Uczelni od dnia 18 lutego 2020 roku Pełnomocnik Rektora ds. bezpieczeństwa osobistego pracowników studentów i doktorantów. Do zadań Pełnomocnika należy między innymi:

- przyjmowanie zgłoszeń w przedmiocie mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego oraz dokonywanie ich wstępnej oceny;
- pełnienie dyżuru w ustalonych dniach i godzinach w siedzibie Uczelni;
- składanie corocznych raportów ze swojej działalności Rektorowi Uniwersytetu.

Na w/w stanowisko powołano pracownika dydaktycznego uczelni, doktora nauk prawnych, co daje gwarancję merytorycznego przygotowania do pełnienia powierzonych funkcji. Szczegółowe zasady postępowania, procedury oraz funkcjonowanie i tryb pracy Pełnomocnika Rektora ds. bezpieczeństwa osobistego pracowników, studentów i doktorantów oraz Komisji Antymobbingowej zostały określone w zarządzeniu nr 1/2021 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie z dn. 11 stycznia 2021 r., „w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie.”¹⁹

Powołany Pełnomocnik Rektora jest zatrudnionym pełnoetatowym pracownikiem dydaktycznym Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie, co daje możliwość przeprowadzenia tego rodzaju szkoleń prewencyjnych w związku z ciągłym kontaktem ze studentami danych kierunków w trakcie roku akademickiego. Pracownicy, doktoranci i studenci mają pełny i nieutrudniony dostęp do informacji na temat przysługujących im praw, czemu służy stały dyżur Pełnomocnika w siedzibie Uczelni. Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie zapewnia członkom swojej społeczności możliwość skorzystania z bezpłatnej pomocy psychologicznej.

Podobnie jak w przypadku Pełnomocnika Rektora ds. bezpieczeństwa osobistego pracowników, studentów i doktorantów utworzono w ramach witryny internetowej Uczelni specjalną zakładkę, gdzie każdy zainteresowany uzyska informację na temat dyżuru oraz kontaktu z psychologiem.²⁰

Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie stara się stwarzać jak najlepsze warunki edukacji i pracy osobom niepełnosprawnym, tak by nie czuły się one w żaden sposób dyskryminowane w naszej społeczności.²¹ Stopniowo baza dydaktyczna Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie jest

18 <https://up.lublin.pl/universytet/rowne-traktowanie/>

19 <https://up.lublin.pl/pelnomocnik-rektora-dbo/>

20 <https://up.lublin.pl/osoby-z-niepelnosprawnoscia/porady/#psycholog>

21 Zarządzenie nr 109 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie z dnia 8 listopada 2021 r. w sprawie

dostosowywana do potrzeb osób z niepełnosprawnościami z wykorzystaniem środków europejskich.²² Dodatkowo takie osoby znajdują pomoc w osobie specjalnie zatrudnionego specjalisty ds. dostępności, do którego zadań należy:

- wsparcie w rozwiązywaniu indywidualnych problemów czy potrzeb osób z niepełnosprawnościami;
- pomoc w sprawach związanych z przyznaniem stypendiów dla osób z niepełnosprawnościami; wypełnianie wniosków o udzielenie wsparcia w procesie kształcenia.
- udzielanie informacji aplikującym na studia o udogodnieniach, jakie uczelnia ma w swojej ofercie dedykowane osobom z niepełnosprawnościami i pomocy w procesie rekrutacji.²³

4. Definicja podstawowych pojęć.

- Dyskryminacja bezpośrednia - rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- Dyskryminacja pośrednia - rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną 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;
- Molestowanie - rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

wprowadzenia procedury dostosowania procesu kształcenia do potrzeb studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami oraz znajdujących się w szczególnej sytuacji zdrowotnej w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie.

22 Projekt „Dostępny UPL” – nr POWR.03.05.00-00-A002/2. Celem projektu jest wsparcie zmian organizacyjnych i podnoszenie świadomości kompetencji kadry uczelni z zakresu niepełnosprawności poprzez realizację działań mających na celu zapewnienie przez uczelnię dostępności komunikacyjnej, administrowanych stron internetowych, narzędzi informatycznych, procedur kształcenia w kształceniu na poziomie wyższym, wprowadzenie do programów kształcenia modyfikacji zapewniających ich dostępność dla studentów z niepełnosprawnościami oraz działań z zakresu dostępności architektonicznej. Źródło: <https://up.lublin.pl/osoby-z-niepelnosprawnoscia/dostepny-upl/>
23 https://up.lublin.pl/osoby-z-niepelnosprawnoscia/formy-wsparcia/#wsparcie_specjalista

- Molestowanie seksualne - 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;
- Nierówne traktowanie - rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także 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;
- Zasada równego traktowania - rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;
- Mobbing - oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

5. Na co zwrócić szczególną uwagę.

- Nie wykorzystuj swojej pozycji zawodowej w relacjach pracownik-student celem osiągnięcia lub wymuszenia sytuacji nie związanych z procesem kształcenia.
- Nie wykorzystuj swojej pozycji zawodowej w relacjach przełożony – pracownik celem osiągnięcia lub wymuszenia zdarzeń, które nie są związane z pracą.
- Nie wykluczaj w dostępie do wiedzy i edukacji osób innej narodowości, rasy, orientacji , tożsamości.
- Reaguj na przejawy wszelkie przejawy dyskryminacji, molestowania seksualnego podczas zajęć, spotkań na Uniwersytecie.
- Pamiętaj, że molestowanie seksualne może mieć także charakter werbalny w postaci np. niestosownego żartu, uwagi z podtekstem seksualnym.
- Bądź przykładem-autorytetem chroniąc słabszych, dyskryminowanych.

- Stosuj jasne, transparentne kryteria przy ocenie studenta, doktoranta, pracownika.
- Unikaj zachowań mających znamiona poniżania, ignorowania, krytykowania, wyśmiewania, zastraszania.
- Pamiętaj, że każde Twoje zachowanie mające znamiona zainteresowania seksualnego bez zgody i aprobaty drugiej strony stanowi naruszenie godności i nietykalności- bez względu na stanowisko jakie zajmujesz w hierarchii społeczności akademickiej naszego Uniwersytetu.
- Zwróć uwagę, czy osoba, którą wyrażasz swoje zainteresowanie na pewno odwzajemnia Twoje działania w sposób jasny i klarowny.
- Pamiętaj, że obecnie każde nieprzyjazne zachowanie mające znamiona dyskryminacji prowadzi do pozbawienia kogoś prawa do równego traktowania-obecnie wzrasta świadomość swoich praw i poczucia własnej wartości zwłaszcza wśród młodzieży, dzięki nieograniczonemu dostępowi do wiedzy.
- Nie jest akceptowalnym segregowanie studentów, doktorantów i pracowników Uniwersytetu ze względu na: płeć, wiek, wygląd, rasa, tożsamość płciowa, orientacja seksualna, religia, światopogląd, stan zdrowia, styl życia, sprawność fizyczna.

6. Gdzie otrzymam pomoc jeśli moje prawa na Uniwersytecie Przyrodniczym będą łamane?

Każdy sygnał od kierowników jednostek organizacyjnych Uniwersytetu nie pozostaje bez reakcji przez Pełnomocnika ds bezpieczeństwa pracowników, studentów i doktorantów oraz Pełnomocnika ds równego traktowania którzy pozostają w stałym kontakcie z Rektorem Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie. Kanały komunikacji między pracownikami, studentami a Pełnomocnikami należy określić jako efektywne, szybkie oraz powszechnie znane i dostępne za pośrednictwem specjalnej poczty mailowej, rozbudowanych zakładek tematycznych na stronie Uniwersytetu, podanych numerów kontaktowych.

Kolejnym organem utworzonym na podstawie zarządzenia Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego z dn. 11 stycznia 2021 r. jest Komisja Antymobbingowa, do której zadań należy między innymi ustalanie przejawów mobbingu i molestowania seksualnego, ustalenie stanu faktycznego zgłoszonego zdarzenia, zgłoszenie wniosków do Rektora po przeprowadzonym postępowaniu.

Wszelkie wprowadzone procedury jak i zdarzenia podlegają monitorowaniu przez Zespół

działający pod przewodnictwem Prorektora ds. Kadr, Kanclerza, Kierownika Działu Organizacji i Toku Studiów, Kierownika Biura Rektora, Pełnomocnika Rektora ds bezpieczeństwa pracowników, studentów i doktorantów, Pełnomocnika ds. równego traktowania.