

PRZEWODNIK DLA OSÓB NOWOZATRUDNIONYCH

POLITYKA INFORMACYJNA UKW W ZAKRESIE
RÓWNOŚCI PŁCI



Uniwersytet
Kazimierza
Wielkiego

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	3
1. Ramy prawne	5
1.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.....	5
1.2. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce	5
1.3. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania	5
1.4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.....	6
2. Polityka UKW w zakresie równości płci	8
2.1. Strategia Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego na lata 2021-2026 Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 44/2020/2021 Senatu UKW z dnia 29 czerwca 2021 r.	8
2.2. Zarządzenie Nr 76/2024/2025 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 12 września 2025 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego	9
2.3. Zarządzenie Nr 9/2013/2014 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 21 października 2013 r. w sprawie polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego oraz Zarządzenie Nr 61/2013/2014 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 15 kwietnia 2014 r. zmieniające zarządzenie Nr 9/2013/2014 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 21 października 2013 r. w sprawie wprowadzenia polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego	9
2.4. Zarządzenie Nr 90/2022/2023 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 7 sierpnia 2023 r. w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci	10
3. Zasady równego traktowania i niedyskryminacji.....	12
3.1. Zasady postępowania	12
3.2. Zasady używania języka inkluzywnego	12
4. Procedury	14
4.1. Procedura antymobbingowa	14
5. Wsparcie i zasoby.....	15
5.1. Wsparcie wynikające z przepisów prawa pracy dotyczące rodzicielstwa	15
5.2. Wsparcie wynikające z przepisów prawa pracy dotyczące opieki nad osobami zależnymi	16
5.3. Wsparcie wynikające z przepisów prawa wewnętrznego	16
5.4. Podstawy prawne wsparcia osób opiekujących się osobami zależnymi.....	17
Załączniki	18
Lista najważniejszych aktów prawnych	18
Słowniczek pojęć.....	19
Istotne kontakty.....	24



Witamy w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego! Przedstawiamy Państwu przewodnik, który ma na celu przybliżyć Państwu jako nowozatrudnionym pracownikom zasady i praktyki równego traktowania na UKW. Znajdą tu Państwo najważniejsze informacje prawne, wewnętrzne procedury oraz zasoby wsparcia jak też informacje kontaktowe.

Warto podkreślić, że zagadnienia zaprezentowane w przewodniku nie stanowią jedynie formalnego obowiązku, lecz są integralnym elementem funkcjonowania współczesnych uczelni akademickich. Nowoczesne organizacje muszą zapewniać równe traktowanie, zapobiegać dyskryminacji i wspierać inkluzję. Są to nie tylko wymogi prawne, ale również kluczowy warunek efektywnego zarządzania. Polityka równości jest dziś centralnym elementem zarządzania, wpływając na procesy decyzyjne, kulturę organizacyjną, reputację oraz niezwykle ważne dobrostan pracowników.

Niniejszy podręcznik jest przeznaczony dla nowych pracowników rozpoczynających pracę w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego. Przedstawia on podstawowe zasady, wartości i metody wdrażania naszej polityki równości, realizację opracowanego planu równości oraz wyjaśnia ich zastosowanie w codziennej pracy. Dokument łączy normy prawne tak międzynarodowe jak i krajowe i z praktycznymi wskazówkami dotyczącymi oczekiwanych zachowań, procedur i obowiązków.

Przewodnik składa się z pięciu rozdziałów oraz załącznika. W pierwszej części omówione zostały powszechnie obowiązujące akty prawne, w których to uregulowane są kwestie związane z równością. Druga część to ich implementacja na poziomie Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego wyrażona w strategii Uniwersytetu oraz aktach wydawanych przez rektora. W III części omówiono ogólne zasady równego traktowania i niedyskryminacji oraz wskazano w jaki sposób powinny być one stosowane. Czwarta część obejmuje omówienie procedur obowiązujących w Uniwersytecie. Na ten moment jest to procedura antymobbingowa. W piątej części wskazane zostały formy wsparcia, które wynikają z obowiązujących przepisów tak powszechnych jak i wewnętrznych i które wspierają osoby opiekujące się osobami zależnymi. Do przewodnika dołączony został również załącznik, w ramach którego znajdziemy listę najważniejszych aktów prawnych wraz z odnośnikami do ich publikatorów słowniczek pojęć które są istotne dla zrozumienia polityki równości i wartości przez nią chronionych jak również kontakty, do osób których wsparcie może być istotne dla Pracownika.

Polityka równości opiera się na poszanowaniu godności każdej osoby, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia etnicznego, narodowości, niepełnosprawności, religii, światopoglądu, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, statusu społeczno-ekonomicznego lub innych chronionych cech. Jest ona realizacją założenia, że to właśnie różnorodność napędza innowacyjność, kreatywność i skuteczność. Warto podkreślić, że równość wymaga czegoś więcej niż formalnej neutralności; Wzywa do aktywnego usuwania barier strukturalnych i eliminowania praktyk powodujących nierówne traktowanie. Wzywa do równości i niedyskryminacji, szczegółowo opisuje obowiązki pracodawcy oraz prawa i obowiązki pracowników, a także przedstawia procedury postępowania w przypadku dyskryminacji, molestowania lub mobbingu. Podkreśla potrzebę budowania kultury wzajemnego szacunku, dialogu i współodpowiedzialności. Wdrażanie polityki równości to proces ciągły, ewoluujący i wymagający zaangażowania wszystkich pracowników organizacji.

Mamy nadzieję, że niniejszy podręcznik będzie zarówno źródłem wiedzy, jak i narzędziem wspierającym świadomy i odpowiedzialny udział w życiu organizacji. Zrozumienie i konsekwentne stosowanie polityki równości to wspólna odpowiedzialność i klucz do stworzenia miejsca pracy opartego na zaufaniu, bezpieczeństwie i poszanowaniu podstawowych praw człowieka.

Opracowanie i skład: dr Agnieszka Wedeł-Domaradzka, prof. uczelni

Rektorska Komisja ds. Równości Płci Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

Bydgoszcz 2026

1. RAMY PRAWNE

Polityka równości w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego oparta jest na czterech filarach. Filary te stanowią następujące akty prawne z zakresu prawa polskiego:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.;
2. ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
3. ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania;
4. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

1.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

Jeżeli chodzi o postanowienia **Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej** to w szczególności zwrócić uwagę należy na artykuł 32 zgodnie z którym wszyscy ludzie są równi wobec prawa wszyscy mają również prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Również w artykule 33 wyraźnie podkreślono, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej mają równe prawa w życiu rodzinnym politycznym społecznym i gospodarczym jak również mają równe prawo do kształcenia zatrudnienia i awansów do tego by być jednakowo wynagradzonym za jednakową pracę oraz do zabezpieczenia społecznego zajmowania stanowisk pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Uregulowanie tego aspektu w Konstytucji oznacza, że władze publiczne mają obowiązek wprowadzenia przepisów prawnych które będą gwarantowały realizację tych praw konstytucyjnych.

1.2. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

Realizację zobowiązań konstytucyjnych można znaleźć w **ustawie prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 roku**, w której artykule 6 wskazano, iż zadaniem uczelni jest zapewnienie po pierwsze swobodnego i równego dostępu do kształcenia prowadzenia badań naukowych i innowacji oraz do innych usług edukacyjnych świadczonych w ramach uczelni. Po drugie zapewnione ma być równe traktowanie osób w procesach rekrutacji zatrudniania awansowania a także we wszystkich tych zadaniach, które związane są z działalnością dydaktyczną badawczą lub organizacyjną w ramach uczelni kropka po trzecie zadaniem uczelni jest stworzenie ram prawnych oraz faktycznych mechanizmów które miałyby na celu przeciwdziałanie dyskryminacji mobbingowi i molestowaniu. Za czwarte zadanie, które ustawa nakłada na uczelnię uznaje się obowiązek tworzenia warunków które sprzyjałyby godzeniu obowiązków akademickich z życiem prywatnym. Aby zrealizować te ujęte w ustawie wytyczne uczelnie mają obowiązek wprowadzić wewnętrzne procedury i mechanizmy monitorowania jak też wyznaczyć osoby odpowiedzialne za zapewnienie równego traktowania i przeciwdziałanie niepożądanym zachowaniom. Uniwersytet Kazimierza Wielkiego realizując te zadania przyjął opracował i przyjął jak również wdraża plan równości jak też powołany został pełnomocnik do spraw równości.

1.3. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

Trzecim aktem prawnym który sprzyja realizacji polityki równego traktowania jest **ustawa z 2010 roku, która służyć ma wdrożeniu niektórych przepisów unii europejskiej co do równego traktowania**. Ustawa ta stanowi transpozycję postanowień *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE* z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Treść tej ustawy określa obszary i sposoby

przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć rasę pochodzenie etniczne narodowość religię wyznanie światopogląd niepełnosprawność wiek lub orientację seksualną jak również identyfikuje organy właściwe w celu zapewnienia realizowania zasady równego traktowania i przeciwdziałania jakimkolwiek nierównością. W ustawie tej znaleźć można również i stąd te z perspektywy równości definicje takie jak definicja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej definicja molestowania definicja molestowania seksualnego oraz definicja nierównego traktowania.

Ustawa ta stosowana jest zarówno w formach kształcenia zawodowego jak i w działaniach doszkalających przekwalifikowujących oraz praktykach zawodowych ma ona również zastosowanie do oświaty i szkolnictwa wyższego. Szczególnie istotnym z perspektywy równego traktowania jest rozdział 2 tejże ustawy zatytułowany zasada równego traktowania i środki prawne dla jej ochrony. W rozdziale tym ustawodawca wyraźnie wskazał, iż zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na ich płeć rasę pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego usług w tym usług mieszkaniowych rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Podkreślono, iż zakazuje się także nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na rasę pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego. Zgodnie z postanowieniami artykułu 13 tejże ustawy każdy, wobec kogo zasada równego traktowania zostałaby naruszona ma prawo do odszkodowania. Odszkodowanie to jak i cała procedura jego uzyskiwania regulowane jest przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku kodeks cywilny oraz ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku kodeks postępowania cywilnego.

W ustawie tej przewidziano również, iż każdy kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania powinien uprawdopodobnić fakt jej naruszenia przepisowi temu odpowiada obowiązek tego komu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania by wykazał, że nie dopuścił się jej naruszenie. Przyjęcie takiego rozwiązania pozwala na łatwiejsze z perspektywy ofiary naruszeń dochodzenie swoich praw. Ustawodawca przewidział termin dla dochodzenia z tytułu roszczeń związanych z naruszeniem zasady równego traktowania. Termin ten wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania jednak nie dłużej niż pięć lat od zaistnienia zdarzenia, które stanowiło naruszenie tej zasady.

Należy również pamiętać, że postępowania, które wszczynane by były na podstawie wskazanej ustawy nie wykluczają możliwości dochodzenia roszczeń na podstawie innych przepisów. Osoby, które korzystałyby z przysługujących im z tytułu naruszeń zasady równego traktowania uprawnień nie mogą być w konsekwencji niekorzystnie traktowane jak również nie mogą być narażone na jakiegokolwiek negatywne konsekwencje swoich działań. Ustawa wskazuje również, że podmiotami które odpowiedzialne są za realizację zasady równego traktowania są rzecznik Praw Obywatelskich oraz minister do spraw równości.

1.4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

Ostatnim za aktów podejmujących problematykę równości jest **ustawa z 29 czerwca 1974 roku kodeks pracy**. W ramach tej ustawy zdefiniowane zostało pojęcie dyskryminacji w zatrudnieniu przez które rozumie się każde działanie lub zaniechanie pracodawcy przez które pracownik lub kandydat do pracy jest traktowany mniej korzystnie niż inna osoba w porównywalnej sytuacji ze względu na płeć wiek niepełnosprawność trasy religię narodowość przekonania polityczne przynależność związkową pochodzenie etniczną orientację seksualną albo ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony czy też w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kodeks wskazuje również, iż dyskryminacją pośrednią jest działanie pozornie neutralne które jednak stawia osoby o określonej cesze niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi.

W ramach kodeksu przewidziane zostało również to, iż pracownicy mają równe prawa i obowiązki tak w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy jak i samych warunków pracy możliwości awansowania jak również dostępu do szkoleń w celu podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Kodeks pracy wyraźnie zebrania wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu w szczególności ze względu na płeć wiek niepełnosprawność rasę religię narodowość przekonania polityczne przynależność związkową pochodzenia etniczne orientacje seksualną oraz formy zatrudnienia.

Przeciwdziałanie mobbingowi i molestowaniu w miejscu pracy jest obowiązkiem pracodawcy. Pracodawca ma również obowiązek wprowadzić procedury, które zwalcząoby te zjawiska. Co istotne przepisy o zakazie dyskryminacji stosowane są odpowiednio również w odniesieniu do osób wykonujących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

2. POLITYKA UKW W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI

Uszczegółowieniem i dopasowaniem do specyfiki organizacji aktów prawnych o charakterze powszechnie obowiązującym są **akty prawa wewnętrznego** Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego. Akty te obejmują pięć dokumentów dokumenty, z których jeden stanowi uchwałę senatu UKW a cztery pozostałe to zarządzenia Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego. Zaliczamy do nich:

- Strategię Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego na lata 2021-2026 Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 44/2020/2021 Senatu UKW z dnia 29 czerwca 2021 r.
- Zarządzenie Nr 76/2024/2025 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 12 września 2025 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Zarządzenie Nr 9/2013/2014 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 21 października 2013 r. w sprawie polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego oraz Zarządzenie Nr 61/2013/2014 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 15 kwietnia 2014 r. zmieniające zarządzenie Nr 9/2013/2014 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 21 października 2013 r. w sprawie wprowadzenia polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego.
- Zarządzenie Nr 90/2022/2023 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 7 sierpnia 2023 r. w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci.

2.1. Strategia Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego na lata 2021-2026 Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 44/2020/2021 Senatu UKW z dnia 29 czerwca 2021 r.

Jeśli chodzi o pierwszy dokument, czyli **Strategię Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego na lata 2021-2026** to jest ona obecnie w końcowej fazie realizacji w dokumencie tym wyraźnie podkreślono, że UKW dąży do pełnej równości płci we wszystkich obszarach działalności. Samą misję Uniwersytetu stanowi kultywowanie tradycji pedagogicznych w Bydgoszczy przy jednoczesnym uwzględnieniu nowoczesnych standardów akademickich. Misję Uniwersytetu jako wspólnoty uczonych studentów absolwentów i pracowników administracji jest też dążenie do prawdy sprawiedliwości i rozwoju służącego mieszkańcom tak miasta regionu jak i całego kraju.

W ramach swojej wizji Uniwersytet aspiruje do roli wieloprofilowego autonomicznego Uniwersytetu o silnej pozycji naukowej i prestiżu społecznym. Osiągnięcie tego celu ma mieć miejsce w oparciu o wymianę myśli i wszechstronnych badań nad zmieniającym się światem oraz poprzez dążenie do ciągłego rozwoju wspólnoty w warunkach sprzyjających każdej jednostce z poszanowaniem różnorodności i reguł demokracji. Wizja ta stanowi realizację **czterech wartości**:

- Prawda: rzetelność badań i nauczania.
- Sprawiedliwość: równość szans i uczciwe awansowanie.
- Rozwój: stałe doskonalenie oferty edukacyjnej i potencjału badawczego.
- Mądrość: podejmowanie decyzji w oparciu o wiedzę i etykę.

Strategia wskazuje również, że Uniwersytet dąży do bycia organizacją doskonałą, co osiągnięte ma zostać poprzez umocnienie kultury organizacyjnej pracy w tym doskonalenie polityk związanych tak z zatrudnianiem awansowaniem jako wynagradzaniem i oceną pracowników wspieraniem tych pracowników i dążeniem do ich daleko idącej identyfikacji z Uniwersytetem.

2.2. Zarządzenie Nr 76/2024/2025 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 12 września 2025 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego

Regulamin pracy Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego stanowi uszczegółowienie wymagań zawartych w ustawie z 20 lipca 2018 roku prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz ustawie z 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy. Zgodnie z postanowieniami regulaminu pracy obowiązkiem pracodawcy jest podejmowanie działań mających na celu **przeciwdziałanie dyskryminacji** w szczególności takiej, która występowała by ze względu 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.

Z treści regulaminu wynika, iż my wszyscy tak pracodawca jak i pracownicy jesteśmy odpowiedzialni i mamy obowiązek wpływać na kształtowanie i przestrzeganie **zasad współżycia społecznego** w naszym Uniwersytecie, w którym nie może być miejsca na mobbing czy molestowanie seksualne a obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie tym zjawiskom jak też pomóc każdemu pracownikowi, który takiej pomocy z uwagi na wyżej wymienione zjawiska by potrzebował.

Zawarta w regulaminie **zasada równego traktowania** w zatrudnieniu jest realizacją fundamentalnej zasady prawa pracy, która to zapewniać musi, że wszyscy pracownicy traktowani będą sprawiedliwie i bez dyskryminacji. Zasada ta zakłada, że każdy pracownik powinien być oceniany i traktowany wyłącznie na podstawie swoich umiejętności kwalifikacji oraz pracy a nie na podstawie cech osobistych takich jak 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.

Należy podkreślić, że zasada równego traktowania zatrudnieniu ma również zastosowanie do nawiązania i rozwiązania stosunków pracy warunków zatrudnienia awansowania jak też dostępu do szkoleń czy innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób pośrednio lub bezpośrednio 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. Na straży zasady równego traktowania stoi pracodawca.

W świetle kultury równości UKW **Regulamin pracy** jest dokumentem pozwalającym na sprawowanie nadzoru nad realizacją kluczowych zasad współżycia społecznego. Regulamin ten podnosi również świadomość w zakresie równości niedyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu jak też prowokuje to co najistotniejsze a mianowicie dobrostan pracowników funkcjonujących w ramach wspólnoty Uniwersytetu.

2.3. Zarządzenie Nr 9/2013/2014 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 21 października 2013 r. w sprawie polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego oraz Zarządzenie Nr 61/2013/2014 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 15 kwietnia 2014 r. zmieniające zarządzenie Nr 9/2013/2014 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 21 października 2013 r. w sprawie wprowadzenia polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego

Polityka antymobbingowa w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego realizowana jest w oparciu o dwa zarządzenia Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego. Pierwsze, podstawowe dotyczące polityki antymobbingowej i drugie, zmieniające i uaktualniające standardy jej realizacji.

Zgodnie z zarządzeniem celem **polityki antymobbingowej** jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu oraz wspieranie działań, które sprzyjały wybudowanie pozytywnych relacji między pracownikami Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego. Zarządzenie to wskazuje, iż mobbingiem jest działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi polegające na uporczywym nękaniu bądź zastraszaniu pracownika wywołującą jego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej powodujące lub mający na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika izolowanie go lub wyeliminowanie zespołu współpracowników. Działania lub zachowania te uznaje się za mobbing, jeśli są one bezprawne systematyczne i długotrwałe.

Zgodnie z zarządzeniem to zadaniem pracodawcy jest działanie zmierzające do tego by środowisko pracy Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego było **wolne od mobbingu i wszelkich form przemocy** zarówno ze strony przełożonych jak i innych pracowników. W tym celu pracodawca prowadzi aktywną działalność przeciwko mobbingowi polegającą na podejmowaniu działań prewencyjnych mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi związanych w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy pracowników oraz otwartej komunikacji oraz na udostępnianiu pracownikom materiałów informacyjnych na temat mobbingu.

W zarządzaniu omówiona jest również procedura zgłaszania **skarg** związanych z mobbingiem która to zostanie omówiona w dalszej części niniejszego przewodnika.

Polityka ta zapewnia UKW narzędzia do wykrywania, wyjaśniania i przeciwdziałania mobbingowi oraz definiuje odpowiedzialności i procedury wspierające bezpieczne i wspierające środowisko pracy. Wszyscy pracownicy mają obowiązek zapoznania się z polityką antymobbingową i złożenie pisemnego oświadczenia w aktach osobowych.

2.4. Zarządzenie Nr 90/2022/2023 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 7 sierpnia 2023 r. w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci

Ostatnim z dokumentów wewnętrznych Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego jest dokument będący planem równości płci. **Plan równości płci** jest dokumentem zgodnie z którym uniwersytet kieruje się zasadami równości różnorodności oraz inkluzywności.

W Uniwersytecie płeć traktowana jest jako istotny element kształtujący ludzką tożsamość indywidualne potrzeby i aspiracje a sam Uniwersytet dąży do poszanowania każdej osoby oraz jej prawa do harmonijnego rozwoju zawodowego naukowego i osobistego. Promowana jest również otwartość kultury uniwersyteckiej na bogactwo perspektyw oraz przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji i wszelkim formom przemocy ze względu na płeć. Równość różnorodność i inkluzywność stanowią wartości, które wzmacniają Uniwersytet w konkurencyjnym środowisku naukowym rozwijają jego kreatywność i innowacyjność a także wpływają na społeczeństwo i promują poszanowanie godności każdej osoby ludzkiej.

Plan równości płci oparty jest o **trzy podstawowe filary**, w ramach których realizowane są zróżnicowane cele.

Pierwszy filar stanowi **świadomość i edukacja**. w ramach tego filaru Uniwersytet dąży do zwiększenia świadomości dotyczącej równości płci oraz przeciwdziałania nieświadomym uprzedzeniom ze względu na płeć poprzez kampanię edukacyjne szkolenia oraz wszelkiego rodzaju działania poświęcone promowaniu kultury równości kształtowaniu postaw otwartości tolerancji oraz przeciwdziałaniu dyskryminacji. Drugim celem jest podnoszenie świadomości

równościowej oraz kształtowanie postaw szacunku wobec różnorodności w procesie kształcenia co odzwierciedlenie ma mieć w szkoleniach jak też odpowiedniej dokumentacji i promocji. Trzecim celem jest popularyzacja zagadnień związanych z problematyką płci w badaniach naukowych w ramach której utworzona ma być baza aktywności naukowych i popularyzacyjnych jak też prezentacja wyników badań i organizacja konkurencji naukowych zarówno przez sam Uniwersytet jaki wspólnie z innymi instytucjami.

Drugi filar strategii równości stanowi **polityka równych szans**. W ramach tej polityki pierwszym celem jest stworzenie struktury instytucjonalnych wspierających kulturę równości oraz procedura antydyskryminacyjnych kropla pierwszym krokiem w realizacji tego celu było utworzenie funkcji pełnomocniczki do spraw równości płci a także powołanie rektorskiej komisji do spraw równości płci która zajęła się następnie opracowaniem wynikających z dokumentu planu równości zadań i działań kropla działania te obejmują opracowanie i wdrażanie procedur oraz wsparcie dla osób doświadczających dyskryminacji. Drugim celem jest pogłębiona diagnoza nierówności płci w społeczności uniwersyteckiej. W ramach realizacji tego celu podejmowane będą działania identyfikujące sytuacje nierównego traktowania ze względu na płeć a także badanie osób zatrudnionych w celu zidentyfikowania barier w rozwoju naukowym dydaktycznym i zawodowym jak też badania dotyczące zachowania równowagi między pracą i edukacją a życiem rodzinnym i osobistym. Trzecim celem jest zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych w szczególności położenie bardzo dużej wagi na zachowanie kryteriów merytorycznych. Czwarty cel stanowi wspomaganie równowagi płci w rozwoju kariery naukowej w szczególności dotyczyć to będzie monitorowania ilości dotyczących danych dotyczących rozwoju karier naukowych kobiet i mężczyzn uzyskiwania przez nich stopni i tytułów awansów starzy grantów oraz kierowania projektami jak też opracowywanie rekomendacji, które ułatwiałyby i przeciwdziałały spowalnianie karier kobiet na etapie między doktoratem a habilitacją. Piątym celem jest zapewnienie zachowania standardów równych szans w rozwoju zawodowym oraz w obszarze wynagrodzeń tutaj realizacja planu odnosić się będzie do monitorowania wynagrodzeń i innych świadczeń we wszystkich grupach, które są zatrudnione w ramach Uniwersytetu. Szósty cel stanowi zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych. Ostatnim celem jest zapewnienie równowagi między życiem zawodowym bądź też studiami a życiem prywatnym w szczególności w kontekście potrzeby przygotowania katalogu metod i form wsparcia dla osób uczących się i pracujących które są obciążone obowiązkami opiekuńczymi a także rozwój infrastruktury wspomagającej te osoby.

Trzeci filar polityki równości to **komunikacja i promocja** w ramach tego filaru przewidziane są do realizacji trzy cele. Pierwszy z nich obejmuje budowę kultury komunikacji uwzględniającą język inkluzywny w szczególności pozwalającą na uwrażliwienie językowe na kwestie płci w komunikacji uczelnianej. Drugim celem jest polityka informacyjna w zakresie równości płci obejmująca przygotowanie przewodników i programów informacyjnych dla członków wspólnoty akademickiej. Trzeci cel natomiast stanowi promowanie Uniwersytetu jako przestrzeni równości i różnorodności w tym zakresie podejmowane będą działania promocyjne jak również uwzględnianie aspektu płci w kampaniach rekrutacyjnych informacyjnych oraz stworzenie strony internetowej poświęconej równości płci, w ramach której możliwe będzie znalezienie wszystkich koniecznych dla realizacji polityki równości informacji.

3. ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA I NIEDYSKRYMINACJI

W Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego szczególną wagę przywiązuje się do kwestii **komunikacyjnych**, w związku z tym, w ramach przewodnika rekomenduje się realizowanie zasad równego traktowania i niedyskryminacji również w codziennym funkcjonowaniu i wzajemnych relacjach.

Poniżej przedstawiono zostały elementarne zasady postępowania w relacjach międzyludzkich między współpracownikami jak też w relacjach z studentami i innymi osobami z otoczenia Uniwersytetu, w dalszej części zawarte zostały zasady używania języka inkluzywnego, jako tego który pozwala na lepszą komunikację jak też nikogo nie wyklucza i nie dyskryminuje.

Rekomendacja ta ma charakter „miękki” jednak istotnie może przysłużyć się lepszej atmosferze w ramach codziennego funkcjonowania Uniwersytetu

3.1. Zasady postępowania

- **Bądźmy mili** dla swoich współpracowników – to nic nie kosztuje, a może sprawić, że dzień w pracy stanie się przyjemniejszy dla wszystkich.
- **Szanujmy różnorodność** – każdy z nas jest inny i to właśnie te różnice czynią naszą pracowniczą społeczność wyjątkową. Doceniajmy to, co inni do niej wnoszą.
- **Komunikacja to klucz** – rozmawiajmy otwarcie i szczerze, ale zawsze z poszanowaniem uczuć innych. Empatia to podstawa w budowaniu dobrych relacji.
- **Chwalmy publicznie, krytykujmy prywatnie** – docenianie osiągnięć innych publicznie motywuje, a konstruktywna krytyka w cztery oczy pomaga uniknąć nieporozumień.
- **Pomagajmy i bądźmy pomocni** – czasami mały gest, taki jak pomoc w trudnym zadaniu, może zrobić wielką różnicę. Wzajemne wsparcie buduje zaufanie i zespół.

3.2. Zasady używania języka inkluzywnego

Ważnym elementem budowania kultury równości jest wprowadzanie komunikacji opartej na języku inkluzywnym. Język ten to kod, który nikogo nie wyklucza i nie dyskryminuje. Oparty jest on na szacunku wobec wszystkich osób. Odnośnie do płci **język inkluzywny** polega na:

- unikaniu stosowania stereotypów płci. Przykładem stereotypowych wyrażen są takie sformułowania, jak „Niech Pan nie histeryzuje jak baba” lub Podjęła Pani wreszcie męską decyzję,
- stosowaniu feminatywów, czyli żeńskich form nazw zawodów i funkcji (np. lekarka, psycholożka). Używanie wyłącznie męskich form do określania zawodów i funkcji buduje przekonanie, że pewne przestrzenie społeczne są zarezerwowane wyłącznie dla mężczyzn,
- używaniu wobec osób takich form i zaimków, jakie są przez nie preferowane. Oznacza to stosowanie wobec kobiet form nazw zawodów i funkcji męskich (psycholog) lub żeńskich (psycholożka) w zależności od indywidualnych upodobań danej kobiety. Oznacza to także w komunikacji z osobami transpłciowymi używanie wskazanych przez nie jako preferowane zaimków, form gramatycznych i zwrotów grzecznościowych,
- w przypadku wątpliwości co do tego, jak zwracać się do danej osoby, najwłaściwsze jest bezpośrednio zapytanie o to,

- używaniu w zwracaniu się do wielu osób jednocześnie tzw. *splittingu*, polegającego na odnoszeniu się do obu płci (np. szanowne studentki i szanowni studenci). Ze względu na szacunek wobec osób niebinarnych wskazane jest także używanie zwrotów nieodnoszących się do płci (Szanowni Państwo; osoby studiujące).

4. PROCEDURY

4.1. Procedura antymobbingowa

4.1.1. Zgłoszenie incydentu

Zgodnie z obowiązującą procedurą antymobbingową pracownik, który został poddany mobbingowi zgłasza ten fakt **na piśmie Rektorowi w formie skargi**. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego datę lub okres, którego dotyczy powody na poparcie przytoczonych okoliczności oraz wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu pracownik ma obowiązek podpisać skargę i opatrzyć ją datą. Skargi o charakterze anonimowym bądź też niepodpisane nie podlegają dalsze procedowanie.

4.1.2. Etapy postępowania

Rektor w terminie pięciu dni od dnia otrzymania skargi kieruje ją do **Komisji antymobbingowej** której celem jest rozpatrywanie skarg pracowników na mobbing oraz rzetelne prowadzenie postępowań wyjaśniających.

Komisja ma obowiązek zachowania poufności i poszanowania praw osób biorących udział w postępowaniu. Komisja składa się z pięciu członków a zakres jej upoważnienia obejmuje prawo do przeglądania dokumentów w tym osobowych niezbędnych do wyjaśnienia sprawy wysłuchanie skarżącego i oskarżonego o mobbing wysłuchania osób skazanych przez strony postępowania jako świadków zdarzenia oraz przeprowadzenia innych działań wspomagających wyjaśnienie sprawy.

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego komisja sporządza **protokół**, który powinien zawierać wnioski oraz propozycje rozwiązania konfliktu. Protokół ten w ciągu 7 dni przedstawiany jest Rektorowi, który podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości. Zgłaszający mobbing otrzymuje **pisemną odpowiedź na skargę**.

Co istotne, postępowanie prowadzone przez komisję nie zamyka żadnej ze stron konfliktu możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. Zastosowanie procedury uczelnianej nie wyłącza również możliwości kierowania przez pracownika roszczeń przewidzianych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

4.1.3. Kontakt

Rektor - prof. dr hab. Bernard Mendlik

ul. J. K. Chodkiewicza 30

85-064 Bydgoszcz

rektor@ukw.edu.pl

5.1. Wsparcie wynikające z przepisów prawa pracy dotyczące rodzicielstwa

Możliwość realizacji uprawnień związanych z rodzicielstwem rozpoczyna się już w momencie, gdy pracownica jest **w ciąży**. Stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim kropka od tego momentu pracodawca dowiaduje się o fakcie, że pracownica jest w ciąży i jest zobowiązany udzielać pracownicy zwolnień od pracy na zlecone przez lekarzem badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą o ile nie mogą być one przeprowadzane poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy wynikające z konieczności przeprowadzenia badań kobiecie w ciąży przysługuje prawo do wynagrodzenia.

Kobiety w ciąży oraz **kobiety karmiące piersią** nie mogą wykonywać prac uciążliwych niebezpiecznych lub szkodliwych dla ich zdrowia bądź też przebiegu ciąży czy też karmienia piersią. Praca, która uznane są za szkodliwe określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 roku w sprawie wykazu prac uciążliwych niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią. Pracownica, która pracowała w porze nocnej, na okres ciąży musi mieć zmieniony rozkład czasu pracy tak, by mogła wykonywać pracę poza porą nocną. Gdyby przeniesienie jej do innej pracy było niemożliwe lub nie celowe należy zwolnić ją od wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pracownicy

w ciąży nie wolno również bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy oraz zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

Pracownice karmiące dziecko piersią mają prawo do dwóch przerw na karmienie wliczanych do czasu pracy. W niektórych budynkach UKW znajdują się pokoje do karmienia piersią.

W związku z urodzeniem dziecka pracownikom przysługują **również urlopy związane z opieką nad dzieckiem** urlopy te obejmują: urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop rodzicielski, urlop ojcowski oraz urlop wychowawczy. Zasady udzielania tych urlopów określa kodeks pracy a konieczne w związku z tymi urloпами dokumenty reguluje rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2005 roku w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do tych wniosków.

Pracownikom rodzicom przysługuje również prawo do skorzystania z **elastycznego czasu pracy** poprzez pracę zdalną elastyczny rozkład czasu pracy a także pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Reguły korzystania z takich form pracy reguluje kodeks pracy. Pracownik ma obowiązek złożyć stosowny wniosek bezpośrednio przełożonemu w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Wniosek ten przekazywany jest do kanclerza, który rozpatruje wniosek uwzględniając potrzebę pracownika a także potrzeby i możliwości pracodawcy. Następnie pracodawca informuje pracownika o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia tego wniosku bądź też o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazane we wniosku. Informacja taka powinna zostać przekazana w terminie siedmiu dni od dnia otrzymania wniosku.

Ze szczególnych uprawnień korzystają również **pracownicy opiekujący się dzieckiem do ukończenia i przez to dziecko ósmego roku życia**. Pracownicy ci nie mogą być zatrudniani bez swojej zgody w godzinach nadliczbowych w porze nocnej w systemie przerywanego czasu pracy oraz nie mogą być delegowani poza stałe miejsce pracy. W przypadku gdy oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są pracownikami UKW z tych uprawnień może skorzystać tylko jedno z nich.

Pracownicy wychowujący przynajmniej jedno dziecko do lat 14 mają prawo do tego, żeby w ciągu roku kalendarzowego uzyskać zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin lub dwóch dni roboczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia o sposobie korzystania z tego zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia.

Ochronie podlega również **stosunek pracy** kobiety w ciąży oraz osób korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem.

Szczegółowe informacje na temat uprawnień rodzicielskich zawierają wskazane w punkcie 5.4. akt prawne a wzory dokumentów zamieszczone są na stronie Działu kadr (https://www.ukw.edu.pl/jednostka/dz_kadr_i_szkolen/dokumenty).

5.2. Wsparcie wynikające z przepisów prawa pracy dotyczące opieki nad osobami zależnymi

Wsparcie dla pracowników opiekujących się osobami zależnymi obejmuje prawo do skorzystania w ciągu roku kalendarzowego z **urlopu opiekuńczego**. Urlop ten udzielany jest w wymiarze pięciu dni rocznie i ma na celu zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny bądź też takiej, która zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym. Za członka rodziny uważa się syna córkę matkę ojca lub małżonka.

Urlopu udziela się w dni w które są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Aby skorzystać z tego urlopu pracownik musi złożyć **wniosek** w terminie nie krótszym niż jeden dzień przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. We wniosku ten powinny znaleźć się informacje dotyczące imienia i nazwiska osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z powodu poważnych względów medycznych przyczyna konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny wskazanie stopnia pokrewieństwa z pracownikiem a w przypadku, gdy osoba nie jest członkiem rodziny adres zamieszkania tej osoby.

5.3. Wsparcie wynikające z przepisów prawa wewnętrznego

Pracownicy zatrudnieni w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego mogą korzystać ze **świadczeń w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**, które funkcjonuje w Uniwersytecie. Możliwość skorzystania ze środków tego funduszu obejmuje takie **formy wsparcia** jak: dofinansowanie wypoczynku organizowanego indywidualnie we własnym zakresie, dofinansowanie letniego i zimowego wypoczynku dla dzieci i młodzieży w wieku szkolnym do ukończenia 18 roku życia, świadczenia dla uprawnionego związane ze zwiększonym zapotrzebowaniem w okresie zimowym, świadczenia związane z działalnością kulturalno-oświatową sportową, rekreacyjno-rozrywkową, imprezami okolicznościowymi, udzielanie bezwrotnej pomocy finansowej (zapomoga pieniężna) oraz udzielanie pożyczek finansowych na cele mieszkaniowe. Należy podkreślić, że korzystanie ze świadczeń funduszu świadczeń socjalnych ma charakter **uznaniowy** i jest zależne od decyzji komisji socjalnej. W większości przypadków skorzystanie z świadczeń z funduszu świadczeń socjalnych wymaga złożenia stosownego wniosku. Szczegółowe zasady określa Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

(https://www.ukw.edu.pl/akty-prawne/plik/14674/39_regulamin_zak%C5%82adowego_funduszu.pdf).

Pracownicy Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego mogą również przystąpić na zasadzie dobrowolności do **ubezpieczenia grupowego**.

Jedną z form wsparcia, które Uniwersytet Kazimierza Wielkiego oferuje swoim pracownikom, jest możliwość korzystania z **akademickiego żłobka i przedszkola**. Placówki rozpoczną swoją działalność we wrześniu 2026 roku i będą oferować pełen zakres opieki nad dziećmi. W ramach opieki żłobkowej planowane jest utworzenie dwóch grup: młodszej – dla niemowląt – oraz starszej – dla dzieci do lat trzech. W ramach opieki przedszkolnej przewiduje się utworzenie czterech grup dla dzieci w wieku 3, 4, 5 i 6 lat. Dla dzieci pracowników UKW planowane są preferencyjne warunki rekrutacji, a także zniżki w opłatach za pobyt w placówkach. Istotnym elementem wsparcia jest również dostosowanie godzin funkcjonowania żłobka i przedszkola do czasu pracy rodziców – placówki będą czynne w godzinach od 6:30 do 17:00. Ponadto lokalizacja placówek w pobliżu obiektów uniwersyteckich umożliwi rodzicom szybki odbiór dzieci, bez kolizji z obowiązkami zawodowymi. Placówki będą przyjmować także dzieci posiadające orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego oraz oferować wsparcie psychologiczne i terapeutyczne. Do dyspozycji dzieci dostępne będą gabinety specjalistyczne psychologa i logopedy, a także sala sensoryczna oraz sala doświadczenia świata. Akademicki żłobek i przedszkole będą również oferować bogatą ofertę zajęć wspomagających wszechstronny rozwój dzieci, a także dostęp do placu zabaw i ogrodu sensorycznego. Ponadto lokalizacja placówek w pobliżu obiektów uniwersyteckich umożliwi rodzicom sprawne przyprawianie oraz odbieranie dzieci, bez kolizji z obowiązkami zawodowymi.

Realizując założenia polityki równości pracownicy korzystają również z **wsparcia wynikającego z realizacji postanowień planu równości płci**. Do form tego wsparcia zalicza się:

- **szkolenia**: antydyskryminacyjne; zarządzania różnorodnością z elementami języka inkluzywnego i ryzyka dyskryminacji językowej; zarządzania różnorodnością z elementami ryzyka dyskryminacji płciowej oraz przemocy w środowisku uniwersyteckim.
- **materiały online** dostępne na stronie Kultury Równości Płci UKW (<https://kulturarownosci.ukw.edu.pl/jednostka/kultura-rownosci>).

5.4. Podstawy prawne wsparcia osób opiekujących się osobami zależnymi

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

(<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19740240141>).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170000796>).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2025 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20250000322>).

Porozumienie w sprawie wprowadzenia pracy zdalnej na Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy (https://www.ukw.edu.pl/download/68320/regulamin_pracy_zdalnej_5_kwietnia_2023_r..pdf).

Zarządzenie Nr 39/2024/2025 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 14 marca 2025 r. w sprawie Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (https://www.ukw.edu.pl/akty-prawne/plik/14674/39_regulamin_zak%C5%82adowego_funduszu.pdf).

Lista najważniejszych aktów prawnych

Akty prawne międzynarodowego – uniwersalne i regionalne

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Paryż, 10 grudnia 1948 (<https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html>).
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19770380167>).
- Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19930610284>).
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Dz.U. C 202 z 7 czerwca 2016 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex:12012P/TXT>).
- Plan działania na rzecz praw kobiet, COM(2025) 97 final https://commission.europa.eu/document/download/0c3fe55d-9e4f-4377-9d14-93d03398b434_en?filename=Gender%20Equality%20Report%20Chapeau%20Communication.pdf

Akty prawne krajowego

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19970780483/U/D19970483Lj.pdf>).
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20180001668>).
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20102541700>).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19740240141>).

Akty prawne wewnętrzne

- Strategia Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego na lata 2021-2026 Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 44/2020/2021 Senatu UKW z dnia 29 czerwca 2021 r. (<https://www.ukw.edu.pl/download/60041/strategia-ukw-2021-2026.pdf>).
- Zarządzenie Nr 76/2024/2025 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 12 września 2025 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego (https://www.ukw.edu.pl/akty-prawne/plik/14972/Regulamin_Pracy_UKW_.pdf).
- Zarządzenie Nr 9/2013/2014 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 21 października 2013 r. w sprawie polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego (https://www.ukw.edu.pl/akty-prawne/plik/2011/Nr_9_polityka_antymobbingowa.pdf) oraz Zarządzenie Nr 61/2013/2014 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 15 kwietnia 2014 r. zmieniające zarządzenie Nr 9/2013/2014 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 21 października 2013 r. w sprawie wprowadzenia polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego (https://www.ukw.edu.pl/akty-prawne/plik/3084/Nr_61_zmiany_polityki_antymobbingowej.pdf).

- Zarządzenie Nr 90/2022/2023 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 7 sierpnia 2023 r. w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci (https://www.ukw.edu.pl/akty-prawne/plik/13516/90_wprowadzenie_planu_r%C3%B3wno%C5%9Bci_p%C5%82ci.pdf).
- Deklaracja Społecznej Odpowiedzialności podpisana przez Uniwersytet Kazimierza Wielkiego 2 czerwca 2022 r. (<https://www.gov.pl/web/nauka/spoleczna-odpowiedzialnosc-uczelni>).

Słowniczek pojęć

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania – art. 3.

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.

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.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy – art. 18^{3a}.

Zasada równego traktowania - Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Równe traktowanie w zatrudnieniu - oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn takich jak na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię,

narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy

Dyskryminowanie bezpośrednie - istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn takich jak na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Dyskryminowanie pośrednie - istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn takich jak na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, 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.

Inne przejawy dyskryminowania - działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady; niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Dyskryminowanie ze względu na płeć - każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Słowniczek pojęć – terminy związane z równością płci i niedyskryminacją

Binaryzm płciowy - podział na dwie odrębne płcie: męską i żeńską.

Bifobia – negatywna postawa i uprzedzenia wobec osób biseksualnych, często oparte na krzywdzących stereotypach oraz podważanie istnienia biseksualności jako jednej z orientacji seksualnych.

Dysforia płciowa – cierpienie płynące z niedopasowania tożsamości płciowej i płci przypisanej przy narodzinach; również stan niepokoju i ogólnego niezadowolenia. Dysfориę dzieli się na fizyczną i społeczną, gdzie: fizyczna polega na cierpieniu wynikającym z posiadania cech anatomicznych niezgodnych z płcią odczuwaną, zaś społeczna opiera się na silnej potrzebie bycia identyfikowanym przez społeczeństwo jako osoba o płci innej niż ta przypisana przy narodzinach.

Determinanty płci – określają, czy jednostka będzie miała cechy płciowe męskie czy żeńskie. Główne determinanty płci obejmują chromosomy płciowe, geny, hormony płciowe i organy płciowe.

Euforia płciowa – stan przeciwny do dysforii płciowej. Jest to szeroko pojęta radość płynąca z przeżywania własnej płci. Obejmuje pozytywne uczucia, takie jak komfort, pewność siebie czy samoakceptacja wynikające z doświadczeń pozwalających na odczuwanie zgodności płciowej pomiędzy swoją tożsamością, a np. wyglądem albo odbiorem społecznym. Osoby transpłciowe binarne i niebinarne mogą odczuwać euforię płciową dzięki np. zabiegom afirmującym płeć, doborowi odpowiednich ubrań, fryzury, byciu nazywanymi wybranym imieniem albo zgodnie z używaną formą gramatyczną. Dla wielu osób euforia płciowa stanowi ważny wyznacznik tożsamości płciowej.

Enbyfobia – negatywna postawa wobec osób niebinarnych, często wynikająca z uprzedzeń i niewiedzy, przejawiająca się nietolerancją, dyskryminacją lub wrogim nastawieniem. Przykładem enbyfobii może być nieszanowanie niebinarnej tożsamości płciowej, bagatelizowanie problemów i odczuć osób niebinarnych lub nierespektowanie próśb osób np. odnośnie do stosowania wobec nich odpowiednich form gramatycznych.

Feminy – żeńskie formy gramatyczne odnoszące się między innymi do nazw zawodów i tytułów, sprawowanych funkcji czy zajmowanego stanowiska. Najczęściej powstają one poprzez dodanie końcówki -ka do rzeczownika męskoosobowego. Przykładowe feminy tworzone w ten sposób to „aktorka”, „dyrektorka”, „prezeska” oraz „advokatka”.

Heteronormatywność – domniemanie, że heteroseksualność jest jedyną lub idealną orientacją płciową. Polega na wszechobecności w normach społecznych, kulturowych, prawnych i w kontaktach społecznych założenia, że ludzie są heteroseksualni. Kultura hetero normatywna marginalizuje lub deprecjonuje tożsamości nieheteroseksualne.

Heterocentryzm – bezrefleksyjne przekonanie o wyższości orientacji heteroseksualnej wynikające z założenia, że orientacja heteroseksualna jest uważana za domyślną orientację seksualną każdego człowieka. Dzieci są wychowywane w przeświadczeniu, że jedynym możliwym partnerem w przyszłości jest ten o płci przeciwnej. Przykłady: ubranka chłopięce z napisami takimi jak „łamacz serc waszych córek”, kartki walentynkowe jedynie w wariantach z wizerunkiem pary heteroseksualnej.

Heteroseksizm – przenikające kulturę założenie o wyższości orientacji heteroseksualnej nad innymi orientacjami seksualnymi; dyskryminacja lub uprzedzenia wobec tych osób ze strony ludzi heteroseksualnych: może być charakterystyczny dla instytucji społecznych, kulturowych czy też gospodarczych.

Homofobia – termin, który rozpatruje się na dwóch poziomach: indywidualnym oraz społecznym. Poziom indywidualny ujmuje homofobię jako negatywną postawę jednostek wobec osób czy relacji homoseksualnych. Poziom społeczny rozszerza ją na zjawisko społeczne polegające na traktowaniu homoseksualności przez ogół społeczeństwa jako gorszego wariantu seksualności.

Interseksualność (inaczej znane jako **interpłciowość**) – posiadanie cech różnorodnych płciowo w obrębie rozwoju jednego lub wielu aspektów płci (np. na poziomie między innymi chromosomalnym, hormonalnym czy gonadalnym). Dotyczy budowy i funkcjonowania ciała danej osoby, a nie jej tożsamości.

Język inkluzywny – język włączający, równościowy, wolny od wszelkich uprzedzeń, stereotypów i aluzji. Język inkluzywny traktuje wszystkich równo, nikogo nie wyklucza ani nie dyskryminuje. Przykładowo oznacza to stosowanie w odniesieniu do płci naukowo uznanych terminów zamiast kolokwializmów (np. termin przyjęty w nauce: korekta płci versus termin nieprawidłowy: zmiana płci; inny przykład: termin poprawny: homoseksualność versus niepoprawny: homoseksualizm). Język inkluzywny nie odnosi się wyłącznie do płci i wyklucza stosowanie wobec kogokolwiek sformułowań obraźliwych (np. kaleka).

LGBT+ (LGBTQIA) – akronim od słów: lesbijki, geje, (osoby) biseksualne, (osoby) transpłciowe, (osoby) *queerowe*, interseksualne, aromantyczne/aseksualne. Służy do określenia społeczności ze względu na orientację seksualną bądź tożsamość płciową jej członków/członkiń (osób nieheteroseksualnych bądź niecisplciowych).

Osoba transpłciowa – osoba, której tożsamość płciowa różni się od płci nadanej przy urodzeniu.

Osoba cisplciowa – osoba, której płeć oznaczona przy urodzeniu jest zgodna z płcią odczuwaną.

Osoba binarna – osoba, która identyfikuje się jako kobieta lub jako mężczyzna.

Osoba niebinarna – osoba, która nie definiuje się jednoznacznie w kategoriach płci męskiej ani żeńskiej, a jej tożsamość płciowa lokuje się pomiędzy kobiecością a męskością.

Orientacja seksualna – preferencja seksualna odnośnie do płci partnera seksualnego/partnerki seksualnej. Z preferencją tą wiąże się kierunek popędu seksualnego nastawiony na osoby o odmiennej płci (heteroseksualność), osoby tej samej płci (homoseksualność) lub osoby obojga płci (biseksualność).

Płeć odczuwana – wynika z samodzielnego określenia człowieka jako kobiety, mężczyzny lub osoby niebinarnej oraz gotowości do wypełniania danych ról płciowych w życiu społecznym i seksualnym.

Płeć kulturowa – społeczno-kulturowa płaszczyzna rozpatrywania płci. Odnosi się do społeczno-kulturowych aspektów męskości i kobiecości. Jest ona nadana danej jednostce przez społeczeństwo. Atrybucje danej płci zmieniają się wraz z epokami historycznymi i są różne w zależności od kultury, a samo pojęcie jest dynamiczne. To nie tylko przypisana jednostce statyczna rola społeczna, a raczej zmieniające się w czasie, zależnie od preferencji danej społeczności i miejsca, podejmowanie przez osobę danych ról społecznych.

Płeć – złożony zestaw cech biologicznych, psychicznych oraz społecznych i kulturowych. Aspekty biologiczne obejmują między innymi cechy anatomiczne, chromosomy płciowe, hormony płciowe i funkcje rozrodcze. Komponent psychiczny odnosi się do osobistego poczucia przynależności do danej płci. Występuje ona również jako konstrukt społeczny, który obejmuje role społeczne, oczekiwania, normy i kulturowe przekonania dotyczące męskości i żeńskości.

Przestrzeń neutralna płciowo – miejsca w przestrzeni społecznej, w których mogą przebywać osoby bez względu na to, jak się identyfikują płciowo. W przeciwieństwie do przestrzeni płciowych (z ang. *gendered spaces*) nie wymagają określonej identyfikacji płciowej w celu przebywania w danym miejscu. Przykładem przestrzeni płciowej jest np. męska/damska toaleta, szatnie podzielone ze względu na płeć itd.

Rola płciowa – zewnętrzna manifestacja identyfikacji płciowej (wszystko to, co dana osoba mówi i robi, by pokazać innym lub sobie, z którą płcią się identyfikuje). Rola płciowa wiąże się ze społecznym spostrzeganiem zachowań jako kobiecych, męskich lub ambiwalentnych. Wyznaczona jest kulturowo i przekazywana kolejnym pokoleniom jako zachowania poprawne – normatywne. Odnosi się do społecznego wyobrażenia i oczekiwań co do zachowania chłopca i dziewczynki, mężczyzny i kobiety.

Stereotypy płci – „stereotyp” to społecznie podzielane przekonanie o własnościach charakteryzujących cechy osobowości, uznawane wartości czy oczekiwane zachowania członków danej grupy społecznej. W odniesieniu do płci istnieją stereotypy, które nakładane są na nas jako członków społeczeństwa. Na przykład, oczekuje się, że kobiety będą miały większy wkład w zajmowanie się domem i dziećmi, będą wrażliwe, zależne i emocjonalne. Do mężczyzny

przypisywane są takie cechy i role jak: wysoka samoocena, agresywność, "głowa rodziny", siła i skupienie na karierze zawodowej.

Seksizm – zespół uprzedzeń wobec kobiet i mężczyzn. Wyróżnia się rozmaite typy seksizmu, np. (1) **seksizm dobroczynny** – obejmuje subiektywnie (uznawane jako pozytywne przez osoby przejawiające dobroczynny seksizm) postawy wobec kobiet w tradycyjnych rolach (na przykład opiekuńcza matka, kochana żona), idealizację kobiet i pragnienie intymnych relacji; również: odzwierciedla przekonanie, że kobiety są słabsze od mężczyzn i dlatego potrzebują ochrony. Ta forma seksizmu ma na celu umieszczenie mężczyzn w roli „obrońców”, co stawia kobiety w pozycji bezbronnej i niezdolnej do zadbania o siebie. Przykłady: zachęcanie kobiet, aby przedkładały relacje rodzinne i opiekę nad dziećmi nad cele edukacyjne lub zawodowe; założenie, że mężczyźni są w miejscu pracy bardziej zdolni do podejmowania trudnych zadań lub złożonych ról niż kobiety; (2) **wrogi seksizm** – odzwierciedla silne przekonanie, że mężczyźni są lepsi od kobiet; wyraża się w sposób, który otwarcie oczernia kobiety; może przybierać formę wrogości fizycznej. Stwierdzono, że wrogi seksizm zwiększa prawdopodobieństwo przemocy domowej i molestowania seksualnego kobiet. Celem wrogiego seksizmu jest ucisk i powstrzymywanie innych (na przykład w zastąpieniu osoby przejawiającej wrogi seksizm na stanowisku pracy). Przykłady: Wiara w to, że mężczyźni są lepsi od kobiet, przekonanie, że kobiety próbują kontrolować mężczyzn poprzez manipulację lub uwodzenie; (3) **seksizm instytucjonalny** – odnosi się do dyskryminacji ze względu na płeć odzwierciedlonej w polityce i praktykach takich organizacji, jak rząd, firmy (miejsca pracy), instytucje publiczne (szkoły, opieka zdrowotna) i instytucje finansowe. Praktyki te wywodzą się z systemowego, seksistowskiego przekonania, że kobiety są gorsze od mężczyzn i dlatego mniej zdolne. Przykładem instytucjonalnego seksizmu jest różnica w stawce wynagrodzeń mężczyzn i kobiet, nawet jeśli zajmują tę samą rolę. Seksizm instytucjonalny wpływa na samoświadomość ludzi i może kształtować ich tożsamość zawodową i aspiracje zawodowe. Przykłady: organizacje, których członkami mogą być wyłącznie mężczyźni, łagodność w skazywaniu sprawców napaści na tle seksualnym i gwałtu; (4) **seksizm interpersonalny** – ma miejsce, gdy dana osoba dzieli się z innymi osobami swoimi seksistowskimi przekonaniem i uprzedzeniami. Może to obejmować wypowiedzi słowne skierowane do kobiety lub uwłaczające uwagi wygłaszane w obecności kobiety. Przykłady: stwierdzenie: „Miejsce kobiety jest w domu”; (5) **seksizm zinternalizowany** – uczenie kobiet seksistowskich przekonań tak, aby zaczęły one wierzyć, że są w jakiś sposób gorsze od mężczyzn.

Tożsamość płciowa – psychologiczna płaszczyzna postrzegania płci; identyfikacja jednostki z własną płcią niezależnie od płci nadanej przy urodzeniu, czyli wewnętrzne psychiczne poczucie przynależności do określonej płci.

Tożsamość seksualna – odnosi się do tego, w jaki sposób ludzie postrzegają i definiują własną seksualność. Obejmuje między innymi tożsamość płciową, preferencje seksualne jak i orientację seksualną.

Transfobia – negatywna postawa wobec osób transpłciowych.

Tranzycja – proces korekty płci, który może odbywać się na poziomie społecznym, medycznym i prawnym. Dążenie do tranzycji nie jest kryterium diagnostycznym definiującym osobę transpłciową.

Tranzycja społeczna – proces, w którym osoba transpłciowa zaczyna ujawniać się lub/i funkcjonować społecznie zgodnie ze swoją tożsamością płciową. Może ona polegać na zmianie imienia, zaimków, ujawnieniu się najbliższemu, wyborze ubioru, makijażu czy fryzury odzwierciedlającej tożsamość oraz ogólnie rozumianym funkcjonowaniu w swoim odczuciu tożsamości płciowej. Tranzycja medyczna – zbiór procedur medycznych, które mają pomóc osobie transpłciowej dopasować wygląd ciała do odczuwanej tożsamości płciowej. Procedury te

obejmują hormonoterapię, zabiegi chirurgiczne oraz zabiegi kosmetyczne. Tranzycja prawna – zmiana swojego imienia, nazwiska czy oznaczenia płci w dokumentach (np. dowód osobisty, paszport, prawo jazdy) dokonywana poprzez procedury prawne typu zmiana imienia w urzędzie cywilnym i/lub proces cywilny o ustalenie płci tak, aby dane metrykalne jak najlepiej odzwierciedlały tożsamość płciową osoby.

Uzgodnienie płci – umożliwia osobie transpłciowej życie w zgodzie ze swoją tożsamością płciową. Elementami tego procesu są tranzycja medyczna, prawna i społeczna.

Ujawnienie (*coming out*) - proces, w którym osoba uświadamia sobie i akceptuje swoją inną niż heteroseksualną orientację seksualną (i/lub inną tożsamość płciową) oraz informuje o niej inne osoby.

Autorzy haseł - Studenckie Koło Seksuologiczne UKW: Zuzanna Barszczewska, Oliwia Biernacka, Julia Bujnarowska, Sebastian Jastrowski, Emilia Kaczmarczyk, Zofia Latos, Karolina Lubiszewska, Paula Łabaj, Julia Nikołajska, Maciej Pawłowski, Izabela Piekarz, Katarzyna Popławska, Aleksandra Rymarz, Urszula Ruprik, Helena Siwiak, Seweryn Szczepek, Zuzanna Szymańda, Maria Śliwińska, Fabian Tryba, Daria Wilińska.

Nadzór merytoryczny: Magdalena Grabowska, Wydział Psychologii UKW.

Istotne kontakty

Pełnomocniczka ds. Równości Płci

dr hab. Renata Tomaszewska, prof. uczelni

e-mail: renatatl@ukw.edu.pl

Pełnomocniczka ds. Uniwersyteckiego Żłobka i Przedszkola

dr hab. Monika Nawrot-Borowska, prof. uczelni

e-mail: nawrot10@ukw.edu.pl

Pełnomocnik ds. Osób z Niepełnosprawnościami

mgr Radosław Marek Cichański

e-mail: niepelnosprawni@ukw.edu.pl

Pełnomocnik ds. Pomocy Psychologicznej

dr Kamilla Komorowska

e-mail: pomocpsychologiczna@ukw.edu.pl

Dział kadr

Agnieszka Michalak - kierownik

sprawy z zakresu kadr UKW oraz sprawozdawczości kadrowej UKW

tel. 52 34 19 166 / 52 34 19 252/ 52 34 11 861

e-mail: agnieszka.michalak@ukw.edu.pl

Przewodnik dostępny w wersji polskiej zakładce „Kultura Równość Płci”, na Interancie UKW oraz w wersji drukowanej w Biurze Rektora UKW, Dziale Kadr, Dziale Promocji i Komunikacji.