



ПОЛИТИКА ЗА БОРБА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА И НАСИЛИЕТО, ЧАСТ ОТ ПЛАНА ЗА РАВЕНСТВО И РАВНОПОСТАВЕНОСТ МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

Въведение

Технически университет-София е водеща научноизследователска и образователна институция, чиято роля е да създава отговорни, креативни и мислещи професионалисти. В изпълнението на тези задачи университетът прилага всички демократични ценности като насърчава принципите на равенство и равнопоставеност сред своите възпитаници, преподаватели и служители.

Равнопоставеността на жените и мъжете е важен елемент на демокрацията и предпоставка за пълноценно упражняване на човешки права. Тя е от ключово значение за постигане на социална справедливост, устойчив, интелигентен и приобщаващ икономически растеж.

Стратегическа цел на политиката е да насърчава равнопоставеността като предотвратява всяка форма на дискриминация и насилие. Политиката за борба с дискриминацията и насилието, част от Плана за равенство и равнопоставеност, се ръководи от принципите за предоставяне на равни възможности за жените и мъжете; равен достъп на жените и мъжете до всички ресурси в университета; равно третиране на жените и мъжете и недопускане на дискриминация и насилие; балансирано представителство на жените и мъжете в органите вземащи решения; и преодоляване на стереотипите, основани на пола.

Определение за дискриминация

Под термина дискриминация се разбира всяко третиране на хора по по-малко благоприятен начин въз основа на признаците пол, възраст, националност, гражданство, раса, етническа принадлежност, човешки геном, религия или вяра, образование, политическа принадлежност, здравословно състояние, лично или обществено положение, увреждане, сексуална ориентация или полова идентичност или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Р България е страна.

Дискриминацията може да бъде пряка и непряка. Пряката дискриминация се характеризира с намерението да бъдат умишлено дискриминирани лица или групи въз основа на даден признак. Непряка дискриминация се наблюдава, когато изглеждащи като обективни разпоредби, критерии или практики фактически поставят представители на определени групи в по-неблагоприятно положение в сравнение с останалите, освен ако са оправдани с оглед на законовата цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

Под насилие се разбира всяко действие, чиято цел е нанасяне на вреда на друг човек. Световната здравна организация (СЗО) определя насилието като „преднамерено използване на физическа сила или власт, посредством заплахата или реално, срещу себе си, срещу друг човек или срещу група или общност, което води до или има вероятност да доведе до нараняване, смърт, психологична травма, неправилно развитие или лишаване¹“. Насилието може да бъде психическо, вербално и физическо.

Обхват на Политиката за борба с дискриминацията и насилието

Политиката за борба с дискриминацията и насилието се прилага във всички звена от структурата на ТУ-София, като осигурява унифициран начин за третиране на преподаватели, служителите и студенти, при решаване на проблеми и взимане на решения, като ги насърчава да осъществяват дейността си така, че да съдействат за реализиране на целите, заложи в Плана за равнопоставеност между жените и мъжете в ТУ-София за периода 2022-2026г..

ЦЕЛ

Политиката за борба с дискриминацията и насилието (ПБДН) цели да допринесе за повишаването на ефективността и ефикасността при изпълнение на мерките за насърчаване на равнопоставеност в университета. Създаването на благоприятен работен климат ще повиши удовлетвореността на служителите и преподавателите, ще намали стреса и ще повлияе положително върху работния процес и удовлетвореността на служителите и преподавателите на ТУ-София.

Тя е разработена в изпълнение на Плана за равнопоставеност между жените и мъжете в ТУ-София за периода 2022-2026г.. и се прилага в съответствие с Конституцията на Република България, Закон за защита от дискриминация, Закон за равнопоставеност на жените и мъжете, Закон за социално подпомагане, Закон за насърчаване на заетостта, Закон за защита от домашното насилие, Закон за висшето образование, Закон за развитие на академичния състав в Република България, Правилник за прилагане на Закон за развитие на академичния състав в Република България, Кодекса на труда, Семейния кодекс, Етичен кодекс за поведение на академичния и преподавателския състав на Технически университет - София и други вътрешни нормативни и поднормативни актове, отнасящи се до защита от дискриминация и насилие, както и Европейска социална харта, Европейска конвенция за защита правата на човека, Конвенция за борба срещу дискриминацията в областта на образованието (ЮНЕСКО), Директива 2000/43/ЕО (Директива относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход) и Директива 2000/78/ЕО (Директива за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите). Хартата на европейските учени и Кодекса за поведение за наемане на учени.

¹ Световен доклад за насилието и здравето, СЗО 2002, Женева, стр. 5:
<http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/9241545615.pdf>

Принципи на „Политиката за борба с дискриминацията и насилието“

Публичност и прозрачност на ПБДН: ПБДН е сведена както до знанието на всички звена в университета, така и е достъпна на сайта на ТУ-София.

Непрекъснато усъвършенстване на ПБДН: Университетът организира обучения на персонала и осигурява подкрепа, и консултации при управление на взаимоотношенията в работна среда.

Мерки за осъществяване на „Политиката за борба с дискриминацията и насилието“

За осъществяването на дейностите и постигане на заложените цели, се прилагат следните мерки в процеса на защита от дискриминация и насилие на работното място:

Мярка 1: Осъществяване на равнопоставеност в работния процес

- 1.1 Еднакви условия на труд;
- 1.2 Равно възнаграждение за еднакъв и равностоеен труд;
- 1.3 Равни възможности за професионално развитие, обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация;
- 1.4 Прилагане на еднакви критерии при налагане на дисциплинарни наказания;

Мярка 2: Създаване на чувствителност в университета по въпросите на дискриминацията и насилието

- 2.1 Провеждане на обучения за повишаване осведомеността за правата, свързани с равнопоставеността и недискриминирането;
- 2.2 Провеждане на консултации и разговори със служителите и преподавателите на ТУ-София;
- 2.3 Провеждане на допитване до служителите и преподавателите по въпросите на равнопоставеността и дискриминацията;
- 2.4 Създаване на система за съобщаването за случай на дискриминация и насилие от страна на пострадалите;

Отговорности по изпълнението на „Политиката за борба с дискриминацията и насилието“

За целите на осъществяването на дейността на ТУ-София по отношение на политиката за равенство и борба с дискриминацията, отговорности за изпълнението на ПБДН имат не

само служителите и преподавателите, пряко ангажирани с процеса, но и всички работещи в структурните звена на университета.

Отговорности на работещите в структурните звена на ТУ-София:

- Да осъществяват дейността си съобразно принципите на политиката за равенство и равнопоставеност в ТУ-София
- Да сигнализират за всяка форма на дискриминация и насилие
- Да увеличават осведомеността и познанията си в областта на политиката за равенство и равнопоставеност в ТУ-София, с цел взимане на обосновани решения

Отговорности на служителите, занимаващи се с политиката за равенство и равнопоставеност в ТУ-София

- Да са запознати и съблюдават принципите на политиката за равенство и равнопоставеност в ТУ-София.
- Да провеждат и участват в обученията за прилагането на политиката за равенство и равнопоставеност в университета.
- Да осигурят информация за Политиката за равенство и равнопоставеност, която да бъде лесно достъпна и на разположение за всички заинтересовани.
- Да предоставят консултации и провеждат обученията по въпросите на равенството и равнопоставеността в структурните звена на ТУ-София.

Контрол по изпълнението на „Политика за борба с дискриминацията и насилието“

Контролът по изпълнението на ПБДН се осъществява от Ректора на ТУ-София, Зам.-ректора по учебна дейност, акредитация и академичен състав, Отговорникът за прилагане и изпълнение на Плана за равнопоставеност между жените и мъжете в ТУ-София за периода 2022-2026г..

Подаване на сигнали:

Всеки служител, преподавател и студент на ТУ-София може да подаде писмен сигнал при настъпило събитие отнасящо се до равнопоставеността, дискриминацията и насилието по време на работния/ учебния процес.

Сигналите се подават на e-mail: ravnopostavenost@tu-sofia.bg

Не се разглеждат сигнали, които:

1. са подадени анонимно;
2. съдържат неверни или заблуждаващи твърдения;
3. съдържат твърдения за нарушения извън горепосочените области;
4. се отнасят за нарушения, извършени преди повече от две години;

Процедура за разглеждане на сигнали:

Всеки подаден сигнал се разглежда съобразно правилата за защита на личните данни.

1. Сигналят се разглежда и проверява от Отговорникът за прилагане и изпълнение на Плана за равнопоставеност между жените и мъжете в ТУ-София.
2. Изготвяне на доклад за проверка с предложения за справяне с настъпилото събитие, който се представя на Ректора на ТУ-София и Зам.-ректора по учебна дейност, акредитация и академичен състав.
3. Обсъждане на доклада и вземане на решение за предприемане на действия.
4. Изготвяне на доклад за приключване на подадения сигнал.