

**Procedura przeciwdziałania dyskryminacji,  
zasady korzystania ze wsparcia Rzecznika ds. Równości Szans  
oraz zasady działania Komisji ds. Równości Szans  
w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie**

**§ 1  
Standardy**

1. Przeciwdziałanie dyskryminacji służy kształceniu postaw obywatelskich, jest elementem społecznej odpowiedzialności nauki oraz sprzyja tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach.
2. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie dąży do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich członków społeczności akademickiej.

**§ 2  
Definicja działań dyskryminujących**

1. Pod pojęciem dyskryminacji rozumie się zachowania naruszające zasadę równego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, tożsamość płciową, wiek, stopień sprawności, stan zdrowia, kolor skóry, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, światopogląd, przynależność związkową, wyznanie, orientację psychoseksualną, status społeczny i ekonomiczny, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz ze względu na inne przesłanki.
2. Poprzez dyskryminację bezpośrednią - rozumie się 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.
3. Poprzez dyskryminację pośrednią - rozumie się 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.
4. Dyskryminacją nie jest zróżnicowanie w traktowaniu, którego celem jest umożliwienie korzystania z zasobów lub praw osobom lub grupom, które ze względu na cechy psychofizyczne lub tożsamość mają utrudniony do nich dostęp (np. stosowanie alternatywnych form egzaminacyjnych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności).

### § 3

#### Definicja molestowania i molestowania seksualnego

1. Pod pojęciem molestowania rozumie się każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
2. Pod pojęciem molestowania seksualnego rozumie się 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.
3. Molestowanie i molestowanie seksualne uznaje się za działania dyskryminujące, uchybiające godności zawodu nauczyciela akademickiego, pracownika Uniwersytetu oraz godności studenta, doktoranta, uczestnika studiów podyplomowych lub innych form kształcenia.

### § 4

#### Definicja mowy nienawiści

1. Pod pojęciem mowy nienawiści rozumie się wypowiedzi, które szerzą, propagują i usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm, homofobię oraz inne formy nietolerancji.
2. Stosowanie mowy nienawiści w miejscu pracy lub w trakcie wypowiedzi publicznych uznaje się za działania dyskryminujące, uchybiające godności zawodu nauczyciela akademickiego, pracownika Uniwersytetu oraz godności studenta, doktoranta, uczestnika studiów podyplomowych lub innych form kształcenia.

### § 5

#### Definicja mikronierówności

Mikronierówności to drobne, czasem subtelne i trudno uchwytnie zachowania, wypowiedzi czy gesty, które deprecjonują doświadczającą ich osobę ze względu na określoną cechę jej tożsamości, obniżają jej pozycję w grupie lub w danej sytuacji. Osoba, która stosuje mikronierówności może robić to nieświadomie i nieintencjonalnie, nie zdając sobie z tego sprawy. Doświadczanie mikronierówności może powodować obniżenie poczucia własnej wartości, a także wywoływać stres oraz szereg uczuć i emocji (złość, frustrację, irytację), które wpływają negatywnie na samopoczucie oraz funkcjonowanie danej osoby.

### § 6

#### Odpowiedzialność prawna za praktyki dyskryminujące

1. Do obowiązków pracowników należy w szczególności:
  - 1) szanowanie godności i dóbr osobistych wszystkich uczestników procesu pracy i edukacji,
  - 2) informowanie Rzecznika ds. Równości Szans o wszelkich zauważonych w miejscu pracy lub w najbliższym otoczeniu Uniwersytetu sytuacjach mogących świadczyć o dyskryminacji lub przemocy motywowanej uprzedzeniami,
  - 3) udział w organizowanych przez Pracodawcę szkoleniach z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.
2. Dyskryminację (w tym molestowanie, molestowanie seksualne i mowę nienawiści) uznaje się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące odpowiedzialnością karną i cywilną, a ponadto, wobec nauczyciela akademickiego, uzasadniające wszczęcie

postępowania dyscyplinarnego w trybie art. 275 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

3. Dyskryminację (w tym molestowanie, molestowanie seksualne i mowę nienawiści) uznaje się za czyny uchybiające godności studenta i doktoranta, skutkujące odpowiedzialnością karną i cywilną, a ponadto uzasadniające wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w trybie art. 307 ust. 1 oraz art. 322 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
4. W razie podejrzenia lub stwierdzenia praktyk dyskryminacyjnych, które mogłyby wyczerpywać znamiona typu czynu zabronionego, Rektor zawiadamia o tym właściwe organy ochrony prawnej.

## § 7

### **Rzecznik ds. Równości Szans i Komisja ds. Równości Szans**

1. W celu przeciwdziałania dyskryminacji Rektor powołuje:
  - 1) Rzecznika ds. Równości Szans, zwanego dalej Rzecznikiem,
  - 2) Komisję ds. Równości Szans, zwaną dalej Komisją.
2. Rzecznika powołuje Rektor.
3. Komisję powołuje Rektor na wniosek Rzecznika.

## § 8

### **Postanowienia ogólne dotyczące zasad korzystania ze wsparcia Rzecznika**

1. Rzecznik został powołany w ramach projektu POWR.03.05.00-00-A046/18 pn. „Żagiel możliwości - model dostępności UWM w Olsztynie”.
2. Celem głównym działalności Rzecznika jest wdrożenie systemowych zmian w zakresie polityki dostępności Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, zwanego dalej Uniwersytetem, w szczególności koordynacja przygotowania Strategii dostępności Uniwersytetu na lata 2024-2028.
3. Osoba studiująca lub pracująca w Uniwersytecie wyrażająca wolę skorzystania ze wsparcia oferowanego przez Rzecznika jest zobowiązana zapoznać się i stosować do niniejszych zasad.
4. Sprawy nieuregulowane niniejszymi zasadami rozstrzygane są przez Rektora.

## § 9

### **Zakres działalności Rzecznika**

1. Działalność Rzecznika skierowana jest do całej społeczności akademickiej, jak również do otoczenia społeczno-gospodarczego w zakresie zwiększania szans i respektowania praw osób z niepełnosprawnościami oraz dysfunkcjami.
2. Zakres działalności Rzecznika obejmuje m.in.:
  - 1) reprezentowanie osób studiujących oraz pracujących w Uniwersytecie w zakresie zapewnienia równości szans,
  - 2) inicjowanie, promowanie i prowadzenie działań systemowych (w tym edukacyjnych) na rzecz równego traktowania, adresowanych do całej społeczności Uniwersytetu,
  - 3) wspieranie środowiska studenckiego i kadry zarządzającej oraz administracji Uniwersytetu we wdrażaniu procedur antydyskryminacyjnych oraz reagowaniu na przypadki dyskryminacji,
  - 4) zajmowanie stanowisk w toczących się postępowaniach dyscyplinarnych dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania, na wniosek Rektora lub Rzecznika Dyscyplinarnego,

- 5) opiniowanie dokumentów strategicznych oraz wewnętrznych aktów prawnych Uniwersytetu pod kątem równego traktowania i przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym,
  - 6) reprezentowanie Uniwersytetu m.in. na konferencjach, seminariach i innych wydarzeniach dotyczących tematu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji,
  - 7) współpraca z krajowymi i międzynarodowymi organizacjami działającymi na rzecz równego traktowania, prowadzenie monitoringu i ewaluacji działań antydyskryminacyjnych, prowadzonych w Uniwersytecie,
  - 8) współpraca z jednostkami realizującymi zadania na rzecz studiujących osób z niepełnosprawnościami i dysfunkcjami (m.in. Uniwersyteckim Centrum Wsparcia),
  - 9) przedstawianie Rektorowi w terminie do końca marca każdego roku planu pracy na bieżący rok akademicki oraz rocznego sprawozdania ze swojej działalności.
3. Rzecznik podlega Rektorowi.

## § 10

### Sposób udzielania wsparcia przez Rzecznika

1. W przypadku podejrzenia wystąpienia praktyk o charakterze dyskryminacyjnym (w tym noszących znamiona molestowania, molestowania seksualnego lub mowy nienawiści), każda osoba ze społeczności akademickiej zobowiązana jest do zgłoszenia sprawy Rzecznikowi w formie pisemnej.
2. Zgłoszenia należy składać osobiście u Rzecznika lub przesłać pocztą tradycyjną.
3. Zgłoszenia anonimowe lub składane w formie ustnej, bądź drogą nieformalną pozostają bez rozpoznania.
4. Wniesienie zgłoszenia o dyskryminację lub bycie świadkiem w takiej sprawie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Zgłaszający może zażądać utajnienia swoich danych osobowych.
5. Korzystanie ze wsparcia Rzecznika jest dobrowolne i nieodpłatne.
6. Osoby korzystające ze wsparcia świadczonego przez Rzecznika muszą spełnić następujące kryteria:
  - 1) posiadać aktywny status osoby studiującej w Uniwersytecie (I i II st. lub jednolite studia magisterskie), uczestniczki/uczestnika Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu, słuchaczki/słuchacza studiów podyplomowych, status osoby pozostającej w stosunku pracy w Uniwersytecie,
  - 2) zgłosić potrzebę udzielenia wsparcia poprzez rejestrację osobistą, telefoniczną lub przez wiadomość e-mail,
  - 3) uzupełnić Zgłoszenie Praktyk Dyskryminacyjnych według wniosku stanowiącego **załącznik Nr 1** do Procedury wraz z podpisaniem:
    - a) zgody na przetwarzanie danych osobowych, według wzoru stanowiącego **załącznik Nr 2** do Procedury,
    - b) informacji o przetwarzaniu danych osobowych, według wzoru stanowiącego **załącznik Nr 3** do Procedury.
7. Rzecznik wydaje opinię w sprawie w terminie 3 miesięcy od dnia przyjęcia Zgłoszenia Praktyk Dyskryminacyjnych. W uzasadnionych przypadkach termin wydania opinii w sprawie może ulec przedłużeniu.

8. Wszystkie dane i informacje uzyskane w związku ze świadczoną pomocą w ramach działalności Rzecznika oraz dokumentacja z tym związana, objęte są tajemnicą – z wyjątkiem informacji niezbędnych do realizacji projektu.
9. Ujawnienie informacji objętych tajemnicą zawodową jest dopuszczalne wówczas, gdy:
  - 1) występuje lub może wystąpić zagrożenie zdrowia, życia, bezpieczeństwa osoby studiującej lub pracującej w Uniwersytecie lub innych osób,
  - 2) zachowanie tajemnicy zawodowej może prowadzić do naruszenia prawa,
  - 3) ujawnienie poufnych informacji innej osobie lub instytucji jest niezbędne w procesie terapii i/lub leczenia.
10. Podczas spotkań indywidualnych Rzecznik może zarekomendować zgłoszenie się do Uniwersyteckiego Centrum Wsparcia lub współpracujących z Rzecznikiem jednostek organizacyjnych Uniwersytetu w celu uzyskania specjalistycznej porady.
11. W sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia osoby studiującej lub pracującej w Uniwersytecie Rzecznik może poinformować o tym fakcie odpowiednie instytucje.
12. Wsparcie w ramach spotkań indywidualnych nie będzie udzielane osobom znajdującym się pod wpływem alkoholu lub innych substancji psychoaktywnych, a także agresywnym lub stwarzającym zagrożenie dla otoczenia.

## § 11

### Procedura zgłaszania praktyk dyskryminacyjnych

1. W przypadku podejrzenia wystąpienia praktyk o charakterze dyskryminacyjnym (w tym noszących znamiona molestowania, molestowania seksualnego lub mowy nienawiści), każdy członek społeczności akademickiej zobowiązany jest do zgłoszenia sprawy Rzecznikowi w formie pisemnej.
2. Zgłoszenie powinno zawierać co najmniej następujące elementy:
  - 1) opisywać stan faktyczny,
  - 2) określać, do jakich konkretnie działań lub zaniechań się odnosi,
  - 3) wskazywać z imienia i nazwiska (jeśli są znane) osobę lub osoby, które są sprawcami zachowań dyskryminujących,
  - 4) być opatrzona datą i własnoręcznym, czytelnym podpisem osoby wnoszącej skargę.
3. Zgłoszenia należy składać u Rzecznika lub przesyłać pocztą tradycyjną.
4. Zgłoszenia anonimowe lub składane drogą nieformalną pozostają bez rozpoznania.
5. Wniesienie zgłoszenia o dyskryminację lub status świadka w takiej sprawie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Zgłaszający może zażądać utajnienia swoich danych osobowych.

## § 12

### Procedowanie przez Rzecznika zgłoszenia w sprawie dyskryminacji, której dopuściła się osoba zatrudniona w Uniwersytecie

1. Po zapoznaniu się ze zgłoszeniem Rzecznik podejmuje działania w celu zweryfikowania informacji zawartych w zgłoszeniu, w tym kontaktuje się z właściwymi jednostkami organizacyjnymi Uniwersytetu, a następnie wydaje opinię w sprawie.
2. Rzecznik wydaje opinię w sprawie w terminie 3 miesięcy od dnia przyjęcia zgłoszenia. W uzasadnionych przypadkach termin wydania opinii w sprawie może ulec przedłużeniu.
3. Zgłoszenie wraz z opinią w sprawie Rzecznik przekazuje Komisji.



### § 13

#### **Procedowanie przez Rzecznika zgłoszenia w sprawie dyskryminacji, której dopuścił się student, doktorant, uczestnik studiów podyplomowych lub innych form kształcenia**

1. Po zapoznaniu się ze zgłoszeniem Rzecznik podejmuje działania w celu zweryfikowania informacji zawartych w zgłoszeniu, w tym kontaktuje się z właściwymi jednostkami organizacyjnymi Uniwersytetu, a następnie wydaje opinię w sprawie.
2. Rzecznik wydaje opinię w sprawie w terminie 3 miesięcy od dnia przyjęcia zgłoszenia. W uzasadnionych przypadkach termin wydania opinii w sprawie może ulec przedłużeniu.
3. Zgłoszenie wraz z opinią w sprawie Rzecznik przekazuje Komisji.

### § 14

#### **Powołanie Komisji**

1. Rektor powołuje Komisję na wniosek Rzecznika spośród pracowników Uniwersytetu oraz osób studiujących.
2. W skład Komisji wchodzi 20 osób, w tym 18 osób spośród pracowników Uniwersytetu, z czego  $\frac{3}{4}$  stanowią nauczyciele akademicki oraz 2 osób spośród osób studiujących.
3. W skład Komisji wchodzi:
  - 1) Przewodniczący,
  - 2) Zastępca Przewodniczącego,
  - 3) pozostali członkowie Komisji.
4. Komisja ma charakter opiniodawczo-doradczy.
5. Kadencja Komisji trwa 4 lata i rozpoczyna się z dniem 1 stycznia roku następującego po roku, w którym rozpoczęła się kadencja Rektora.
6. Komisja funkcjonuje do dnia powołania Komisji na nową kadencję.
7. Członkowie Komisji wykonują swoje zadania nieodpłatnie.

### § 15

#### **Zakres działalności Komisji**

Do zadań Komisji należy między innymi:

- 1) Współpraca z Rzecznikiem,
- 2) Opiniowanie otrzymanych od Rzecznika zgłoszeń w zakresie działań dyskryminacyjnych,
- 3) Wyrażanie opinii w toczących się postępowaniach dyscyplinarnych dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania,
- 4) Inicjowanie rozwiązań na rzecz równego traktowania dla całej społeczności akademickiej,
- 5) Podejmowanie działań na rzecz upowszechniania wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania, w szczególności w formie spotkań lub szkoleń kierowanych do społeczności akademickiej,
- 6) Inicjowanie działań na rzecz osób i grup narażonych na dyskryminację lub jej doświadczających,
- 7) Przygotowywanie projektów procedur i praktyk dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji,
- 8) Opiniowanie innych procedur i praktyk w zakresie zadań należących do Komisji,
- 9) Wspieranie środowiska studenckiego i kadry zarządzającej oraz administracji Uniwersytetu we wdrażaniu obowiązujących procedur antydyskryminacyjnych.

## § 16 Tryb pracy Komisji

1. Komisja obraduje na posiedzeniach w trybie stacjonarnym lub za pomocą elektronicznych środków komunikacji na odległość.
2. W przypadku ogłoszenia stanu nadzwyczajnego na części lub na całym terytorium państwa, albo stanu epidemii, albo w przypadku zagrożenia życia lub zdrowia członków Komisji, albo mienia znacznych rozmiarów, posiedzenie Komisji może odbyć się za pomocą elektronicznych środków komunikacji na odległość. Członkowie Komisji zabierają głos oraz głosują zdalnie. Identyfikacja członka Komisji i potwierdzenie jego obecności następuje przy użyciu elektronicznych środków komunikacji na odległość przekazujących obraz i dźwięk.
3. Komisja rozpatruje sprawę i wydaje opinię w składzie trzech członków Komisji. Zespół wydający opinię wyznacza Przewodniczący Komisji przy uwzględnieniu następujących zasad:
  - 1) w skład Komisji wchodzi przedstawiciel jednostki, której sprawa dotyczy,
  - 2) w zależności od przedmiotu sprawy – właściwy specjalista.
4. Przewodniczącemu Komisji wyznacza Rektor.
5. Na pierwszym posiedzeniu w kadencji, Przewodniczący wskazuje członka Komisji, który będzie pełnił rolę Zastępcy Przewodniczącego.
6. W przypadku nieobecności Przewodniczącego, posiedzeniom Komisji przewodniczy Zastępca Przewodniczącego.
7. Na pierwszym posiedzeniu w kadencji, Przewodniczący wskazuje członka Komisji, który będzie pełnił rolę Sekretarza Komisji.
8. Posiedzenia Komisji zwołuje Przewodniczący Komisji, nie rzadziej niż raz na 3 miesiące.
9. Harmonogram spotkań ustala Przewodniczący Komisji, w porozumieniu z Rzecznikiem.
10. Na wniosek Rzecznika, połowy członków Komisji lub z własnej inicjatywy, Przewodniczący Komisji poza harmonogramem, o którym mowa w ust. 9, zwołuje posiedzenia w terminie nie dłuższym niż 1 miesiąc od dnia złożenia wniosku.
11. Przewodniczący zwołuje posiedzenia Komisji poprzez wysłanie na adresy poczty elektronicznej członków Komisji zaproszeń, wysłanych co najmniej 7 dni przed terminem posiedzenia. Zaproszenie powinno zawierać termin, godzinę, miejsce posiedzenia, tryb obradowania oraz porządek obrad.
12. Posiedzenia są protokołowane. Wzór protokołu z przebiegu posiedzenia stanowi **załącznik Nr 4** do niniejszej Procedury.
13. Komisja może powoływać zespoły doraźne dla przygotowania stanowiska Komisji w sprawach należących do jej zadań.
14. Członkowie Komisji nie mogą wyrażać opinii w toczących się postępowaniach dyscyplinarnych dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania, jeśli zgłoszenie dotyczy członka Komisji. Ponadto członek Komisji nie może być małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – żadnej z osób, których to postępowanie dotyczy, ani nie pozostaje z nimi w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jego bezstronności.
15. Członkowie zespołu wydającego opinię przed każdą sprawą składają oświadczenie o bezstronności oraz tajemnicy zgodnie ze wzorem określonym w **załączniku Nr 5** do niniejszej Procedury.

16. Przed wysłuchaniem osoby pokrzywdzonej oraz osoby, której czynu dotyczy postępowanie wyjaśniające, należy je pouczyć o przysługującym im prawach i obowiązkach. Osoby te podpisują oświadczenie, że zostały pouczone o swoich prawach i obowiązkach. Formularz pouczenia stanowi **załącznik Nr 6** do niniejszej Procedury.

## § 17

### Zadania Przewodniczącego Komisji

Do zadań Przewodniczącego Komisji należy w szczególności:

- 1) kierowanie pracami Komisji,
- 2) reprezentowanie Komisji, w tym składanie wniosków w sprawach związanych z jej funkcjonowaniem,
- 3) zwoływanie posiedzeń Komisji,
- 4) wyznaczenie Zastępcy Przewodniczącego i Sekretarza Komisji,
- 5) przewodzenie posiedzeniom Komisji.

## § 18

### Tryb podejmowania decyzji i wyrażania opinii przez Komisję

1. Komisja podejmuje decyzje w formie uchwał, zwykłą większością głosów, w obecności co najmniej  $\frac{1}{2}$  składu Komisji, po wysłuchaniu opinii wszystkich osób uczestniczących w posiedzeniu.
2. W posiedzeniach Komisji mogą uczestniczyć osoby zaproszone przez Przewodniczącego, bez prawa głosu.
3. Komisja może wykonywać swoje działania i podejmować decyzje w drodze głosowania na odległość za pomocą elektronicznych środków komunikacji na odległość przekazujących obraz i dźwięk.
4. Członkowie Komisji oraz inne osoby uczestniczące w spotkaniach są zobowiązane do zachowania tajemnicy zawodowej dotyczącej rozpatrywanych spraw.
5. Pomiędzy spotkaniami Komisja komunikuje się za pomocą poczty elektronicznej, z wykorzystaniem kont służbowych.

## § 19

### Procedowanie przez Komisję zgłoszenia w sprawie dyskryminacji, której dopuściła się osoba zatrudniona w Uniwersytecie

1. Komisja po zapoznaniu się ze zgłoszeniem oraz opinią Rzecznika w sprawie wydaje opinię w terminie 2 miesięcy od dnia przekazania przez Rzecznika dokumentacji w sprawie. W uzasadnionych przypadkach termin wydania opinii może ulec przedłużeniu.
2. Zgłoszenie wraz z opinią Rzecznika oraz opinią Komisji Przewodniczący Komisji przekazuje Rektorowi.
3. Rektor w wyniku analizy opinii Komisji oraz Rzecznika:
  - 1) kieruje zgłoszenie do mediacji - w przypadku, gdy skutek czynu zaistniał spór pomiędzy skarżącym, a podejrzanym o popełnienie zachowania noszącego znamiona dyskryminacji;
  - 2) przekazuje sprawę Rzecznikowi dyscyplinarnemu ds. nauczycieli akademickich, celem wszczęcia postępowania wyjaśniającego;
  - 3) może rozwiązać umowę o pracę, w tym w trybie bez wypowiedzenia, z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych lub naruszenia zasady równego traktowania;



- 4) nie podejmuje żadnych czynności, w przypadku, gdy czyn nie nosił znamion czynu, o którym mowa w § 2, § 3, § 4, § 5 lub gdy czynu nie popełniono.

## § 20

### **Procedowanie przez Komisję zgłoszenia w sprawie dyskryminacji, której dopuścił się student, doktorant, uczestnik studiów podyplomowych lub innych form kształcenia**

1. Komisja po zapoznaniu się ze zgłoszeniem oraz opinią Rzecznika w sprawie wydaje opinię w terminie 2 miesięcy od dnia przekazania przez Rzecznika dokumentacji w sprawie. W uzasadnionych przypadkach termin wydania opinii może ulec przedłużeniu.
2. Zgłoszenie wraz z opinią Rzecznika oraz opinią Komisji Przewodniczący Komisji przekazuje Rektorowi.
3. Rektor w wyniku analizy opinii Komisji oraz Rzecznika:
  - 1) kieruje zgłoszenie do mediacji - w przypadku, gdy wskutek czynu zaistniał spór pomiędzy skarżącym, a podejrzanym o popełnienie zachowania noszącego znamiona dyskryminacji;
  - 2) przekazuje sprawę Rzecznikowi dyscyplinarnemu ds. studentów lub Rzecznikowi dyscyplinarnemu ds. doktorantów, celem wszczęcia postępowania wyjaśniającego;
  - 3) nie podejmuje żadnych czynności, w przypadku, gdy czyn nie nosił znamion czynu, o którym mowa w § 2, § 3, § 4, § 5 lub gdy czynu nie popełniono.