

ZARZĄDZENIE Nr 106/2020
Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego
z dnia 18 sierpnia 2020 r.

w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania dyskryminacji
w Uniwersytecie Wrocławskim,
określenia zasad działania Komisji ds. równego traktowania
w Uniwersytecie Wrocławskim
oraz Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji
w Uniwersytecie Wrocławskim

Na podstawie art. 23 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r., poz. 85, z późn. zm.) w zw. z § 12 ust. 3 pkt 9 lit. o uchwały nr 102/2019 Senatu Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 29 maja 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Wrocławskiego, zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się procedurę przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Wrocławskim, która stanowi załącznik Nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Wprowadza się zasady działania Komisji ds. równego traktowania w Uniwersytecie Wrocławskim, które stanowią załącznik Nr 2 do niniejszego zarządzenia.

§ 3

Wprowadza się zasady działania Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Wrocławskim, które stanowią załącznik Nr 3 do niniejszego zarządzenia.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

prof. dr hab. Adam Jezierski
R E K T O R

Procedura przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Wrocławskim

§ 1 Standardy

Uniwersytet Wrocławski, zwany dalej UWr, jest zaangażowany w tworzenie środowiska społecznego, edukacyjnego, zawodowego oraz naukowego wolnego od dyskryminacji i molestowania, a także opartego na kulturze integracyjnej, która promuje równość, ceni różnorodność oraz godność wszystkich.

UWr nie toleruje żadnej formy dyskryminacji, molestowania i wiktylizacji oraz oczekuje, że wszyscy członkowie wspólnoty uniwersyteckiej będą traktowani z wzajemnym szacunkiem, uprzejmością i równością.

Procedura przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Wrocławskim, zwana dalej Procedurą, nie ma na celu powstrzymania lub ograniczenia wolności słowa. Dyskurs akademicki powinien być prowadzony z szacunkiem i bez naruszania godności innych. UWr przywiązuje wielką wagę do wolności słowa, ale ceni także wzajemny szacunek i ubolewa nad wyrażaniem nienawiści wobec kogokolwiek.

§ 2 Zakres podmiotowy

1. Procedura ma zastosowanie do studentów, doktorantów oraz pracowników UWr, w tym osób wykonujących pracę lub usługi na rzecz UWr na podstawie umowy cywilnoprawnej, zwanych dalej członkami wspólnoty uniwersyteckiej.
2. Procedura może być stosowana odpowiednio - w zakresie bezpośrednio związanym z organizacją i funkcjonowaniem UWr – do innych osób nawiązujących stosunki prawne z UWr.

§ 3 Definicje, czyny zabronione i zasady ogólne

1. Procedura zabrania wszelkiej dyskryminacji studentów lub doktorantów, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię, wyznanie lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, przynależność do związku zawodowego, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (zakaz dyskryminacji studentów lub doktorantów).
2. Zakazane jest wszelkie nierówne traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze 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 (zakaz nierównego traktowania pracowników).
3. Przejawem dyskryminacji i nierównego traktowania są także:
 - 1) działania polegające na zachęcaniu innej osoby do dyskryminacji, nierównego traktowania lub molestowania albo nakazaniu jej takich działań;
 - 2) niepożądane zachowania, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności członków wspólnoty uniwersyteckiej i stworzenie wobec nich zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie),
 - 3) niekorzystne traktowanie członka wspólnoty uniwersyteckiej, który skorzystał z uprawnień przysługujących z Procedury lub złożył skargę do zewnętrznego organu w związku z nierównym traktowaniem, dyskryminacją lub molestowaniem albo był świadkiem w takich postępowaniach (zakaz represji i odwetu),
 - 4) podżeganie, usprawiedliwianie i/lub nawoływanie do przemocy lub nienawiści w formie komunikacji werbalnej lub niewerbalnej, która obejmuje wrogość wobec określonych jednostek lub grup osób wyodrębnionych na podstawie określonych

cech, w szczególności płci, rasy, koloru skóry, pochodzenia etnicznego lub społecznego, wyglądu zewnętrznego, języka, religii, wyznania lub przekonania, poglądów politycznych lub innych poglądów, przynależności do mniejszości narodowej, przynależności do związku zawodowego, majątku, urodzenia, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej (mowa nienawiści).

4. Molestowaniem seksualnym lub dyskryminowaniem ze względu na płeć jest każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci lub tożsamości członka wspólnoty uniwersyteckiej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jej/jego godności w szczególności poprzez stworzenie wobec nich zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, przy czym na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).
5. Przykładem molestowania lub molestowania seksualnego mogą być:
 - 1) nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia lub uzależnienie przyznania korzyści (na przykład oceny, awansu lub podwyżki, innego świadczenia, kontynuacji zatrudnienia, odstąpienia od jakiejkolwiek kary lub jako innej podstawy do korzystnej decyzji) od uzyskania korzyści seksualnej, a także niekorzystne traktowanie w przypadku jej odmowy (szantaż seksualny *quid pro quo*),
 - 2) ujawnienie lub groźba ujawnienia innym osobom relacji seksualnej, orientacji seksualnej lub niepełnosprawności bez zgody osoby zainteresowanej,
 - 3) umyślne używanie niewłaściwego imienia lub zaimka w odniesieniu do osoby transpłciowej lub odwoływanie się do jej tożsamości płciowej,
 - 4) nękanie, wzbudzanie uzasadnionego okolicznościami poczucia zagrożenia, poniżanie lub istotne naruszanie prywatności członka wspólnoty uniwersyteckiej, w tym monitorowanie korzystania z Internetu lub innych form komunikacji bez jej/jego zgody, a także podszywanie się pod członka wspólnoty uniwersyteckiej, wykorzystywanie jej/jego wizerunku lub innych danych osobowych bez jej/jego zgody (*stalking*).
6. Podporządkowanie się przez członka wspólnoty uniwersyteckiej nierównemu traktowaniu, molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec niego.
7. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania działanie zmierzające do wyrównywania szans osób wyróżnionych przynajmniej jedną z cech określonych w § 3 ust. 1-2 Procedury, przez zmniejszenie nierówności na ich korzyść.

§ 4 Wniosek o nieformalne rozwiązanie sprawy

1. Każdy członek wspólnoty uniwersyteckiej może na piśmie lub za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej złożyć do Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w UWr, zwanego dalej Rzecznikiem, wniosek o nieformalne rozwiązanie sprawy. We wniosku należy wskazać osobę, której czynu dotyczy wniosek, osobę, której dobro prawne mogło zostać bezpośrednio naruszone lub zagrożone przez ten czyn, zwaną dalej osobą pokrzywdzoną, oraz opisać zarzuty, a także wskazać dowody. Wniosek musi dotyczyć sytuacji, która miała miejsce na terenie UWr lub była funkcjonalnie związana z jego działalnością. Wzór wniosku o nieformalne rozwiązanie sprawy stanowi **załącznik Nr 1** do niniejszej Procedury.
2. Po otrzymaniu wniosku, Rzecznik spotyka się osobno z wnioskodawcą, osobą pokrzywdzoną i z osobą, której czynu dotyczy wniosek w celu uzyskania wyjaśnień, mediacji oraz znalezienia wspólnego rozwiązania sprawy. W razie potrzeby Rzecznik może spotkać się z innymi osobami.
3. Postępowanie nieformalne nie powinno trwać dłużej niż 21 dni od daty wpłynięcia wniosku.
4. Rzecznik może rekomendować Rektorowi wprowadzenie odpowiednich środków zabezpieczających w celu ochrony środowiska uniwersyteckiego.

5. Osoby biorące udział w postępowaniu nieformalnym zobowiązane są zachować poufność.
6. W przypadku zawarcia porozumienia, jego treść i warunki zamieszcza się w protokole zawierającym zwięzły opis zarzutów oraz pouczenie o skutkach jego naruszenia lub niewykonania, podpisanego przez strony i Rzecznika. Formularz protokołu porozumienia stanowi **załącznik Nr 2** do niniejszej Procedury.
7. Naruszenie lub niewykonanie warunków porozumienia stanowi naruszenie niniejszej Procedury. W przypadku naruszenia lub niewykonania porozumienia, osoba pokrzywdzona może złożyć wniosek, o którym mowa w § 5 procedury.
8. Do czasu podpisania protokołu porozumienia osoba pokrzywdzona może cofnąć wniosek o nieformalne rozwiązanie problemu i złożyć formalną skargę opisaną w § 5 Procedury.
9. Rzecznik obowiązany jest poinformować Przewodniczącego Komisji ds. Równego Traktowania w UWr, zwanego dalej Przewodniczącym, o sposobie zakończenia postępowania nieformalnego.

§ 5 Formalna procedura skargowa

1. Każdy członek wspólnoty uniwersyteckiej, który:
 - 1) nie chce skorzystać z procedury nieformalnego rozwiązania sprawy;
 - 2) był stroną, postępowania nieformalnego, które nie zakończyło się porozumieniem;
 - 3) był świadkiem lub posiada wiedzę o naruszeniu zasady równego traktowania, zakazu dyskryminacji lub zakazu molestowania;
 - 4) był stroną porozumienia, o którym mowa w § 4 ust. 7 procedury, i które zostało naruszone lub niewykonanemoże złożyć wniosek o wszczęcie formalnej procedury skargowej na zasadach opisanych poniżej.
2. Wniosek o wszczęcie formalnej procedury skargowej należy skierować do Komisji ds. Równego Traktowania w UWr za pośrednictwem Kancelarii Ogólnej w dwóch egzemplarzach lub za pomocą formularza internetowego dostępnego na stronie UWr.
3. We wniosku należy wskazać wnioskodawcę, osobę, której czynu dotyczy wniosek, osobę pokrzywdzoną oraz opisać zarzuty, wskazać ewentualnych świadków i/lub dowody. Skarga musi dotyczyć sytuacji, która miała miejsce na terenie UWr lub była funkcjonalnie związana z jego działalnością. Wzór wniosku o wszczęcie formalnej procedury skargowej stanowi **załącznik Nr 3** do niniejszej Procedury.
4. Jeden egzemplarz wniosku Przewodniczący Komisji ds. Równego Traktowania w UWr, zwany dalej Przewodniczącym, przekazuje Rzecznikowi.
5. Przewodniczący, po wstępnej analizie wniosku, nie później niż 14 dni od daty wpływu wniosku informuje wnioskodawcę:
 - 1) o odmowie wszczęcia formalnej procedury i o możliwości wystąpienia z wnioskiem o ponowne rozpoznanie wniosku w ciągu 7 dni od daty odbioru odmowy;
 - 2) o wszczęciu formalnej procedury skargowej.
6. Wzór wniosku o ponowne rozpatrzenie wniosku określony został w **załączniku Nr 4** do niniejszej Procedury.
7. Przewodniczący obowiązany jest poinformować Rzecznika:
 - 1) o odmowie wszczęcia formalnej procedury skargowej;
 - 2) o sposobie rozstrzygnięcia wniosku o ponowne rozpatrzenie, jeżeli był złożony;
 - 3) o wszczęciu formalnej procedury skargowej.
8. Przewodniczący obowiązany jest poinformować osobę, której czynu dotyczy wniosek o wszczęciu formalnej procedury skargowej oraz osobę pokrzywdzoną.
9. W przypadku wszczęcia formalnej procedury skargowej Przewodniczący wyznacza spośród członków Komisji ds. Równego Traktowania - sekcji ds. postępowania wyjaśniającego osobę, która będzie prowadziła postępowanie wyjaśniające, a także spośród członków Komisji ds. Równego Traktowania - sekcji ds. orzekania trzyosobowy skład orzekający w I instancji oraz inny trzyosobowy skład orzekający w przedmiocie wniosku o ponowne rozpoznanie. Strony lub wyznaczeni członkowie Komisji ds.

Równego Traktowania UWr mogą składać wnioski o wyłączenie członków Komisji do Przewodniczącego w trybie art. 24 ust. 1 lub art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz.256 ze zm.), zwanej dalej kpa. Przewodniczący w postanowieniu o wyłączeniu członków Komisji może wyznaczyć inne osoby do pełnienia ich obowiązków, o ile spełniają kryteria wybieralności członków Komisji.

10. Formalna procedura skargowa powinna trwać nie dłużej niż 45 dni od dnia złożenia wniosku o jej wszczęcie.
11. Przewodniczący Komisji lub skład orzekający mogą w każdej chwili skierować strony do mediacji, która powinna trwać nie dłużej niż 21 dni od dnia wydania postanowienia o skierowaniu stron do mediacji. Skierowanie stron do mediacji wstrzymuje wszelkie czynności procesowe i termin, o którym mowa w ust. 10.
12. Mediację prowadzi wskazany przez Przewodniczącego nauczyciel akademicki posiadający dorobek naukowy lub doświadczenie w zakresie mediacji albo zewnętrzny mediator.
13. W przypadku zawarcia ugody w wyniku mediacji, jej treść i warunki zamieszcza się w protokole zawierającym opis zarzutów oraz pouczenie o skutkach jej naruszenia lub niewykonania, podpisanym przez strony i mediatora. Formularz protokołu ugody stanowi **załącznik Nr 5** do niniejszej Procedury.
14. W przypadku naruszenia lub niewykonania ugody, osoba pokrzywdzona może złożyć wniosek do Rektora o wszczęcie odpowiedniego postępowania dyscyplinarnego.
15. Przed i po wszczęciu formalnego postępowania skargowego, Rektor na wniosek składu orzekającego może podjąć uzasadnione oraz odpowiednie środki zabezpieczające w celu ochrony bezpieczeństwa członków wspólnoty uniwersyteckiej, w celu zabezpieczenia prawidłowego toku formalnej procedury skargowej lub powstrzymania represji i odwetu. Na wniosek składu orzekającego opinie w sprawie mogą wydać wskazani członkowie wspólnoty uniwersyteckiej, w szczególności kierownicy jednostek lub eksperci z zakresu psychologii, psychiatrii lub prawa.
16. Osoba prowadząca postępowanie wyjaśniające niezwłocznie:
 - 1) wysłuchuje wnioskodawcę;
 - 2) wysłuchuje osobę pokrzywdzoną;
 - 3) wysłuchuje osobę, której czynu dotyczy postępowanie wyjaśniające;
 - 4) wysłuchuje świadków;
 - 5) przeprowadza pozostałe dowody mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.
17. Osobie wysłuchiwanej należy umożliwić swobodne wypowiedzenie się w granicach określonych celem danej czynności, a następnie można zadawać pytania zmierzające do uzupełnienia, wyjaśnienia lub weryfikacji wypowiedzi oraz dowodów. Pytania nie mogą sugerować treści odpowiedzi.
18. Z wysłuchania należy sporządzić protokół. Protokół sporządza się tak, aby z niego wynikało, kto, kiedy, gdzie i jakich czynności dokonał, kto i w jakim charakterze był przy tym obecny, co i w jaki sposób w wyniku tych czynności ustalono i jakie uwagi zgłosiły obecne osoby. Protokół odczytuje się wszystkim osobom obecnym, biorącym udział w czynności, które powinny następnie protokół podpisać. Odmowę lub brak podpisu należy opisać w protokole.
19. Osoba pokrzywdzona i osoba, której czynu dotyczy postępowanie wyjaśniające mają równe prawo do:
 - 1) składania wyjaśnień;
 - 2) odmowy składania wyjaśnień;
 - 3) odmowy odpowiedzi na poszczególne pytania;
 - 4) korzystania z pomocy wybranego pełnomocnika;
 - 5) bycia wysłuchanym w obecności wskazanego przez nich przedstawiciela związku zawodowego w przypadku pracowników, a w przypadku studentów lub doktorantów w obecności wskazanego przez nich przedstawiciela samorządu studenckiego lub doktoranckiego;

- 6) zgłaszania wniosków dowodowych;
- 7) zapoznania się z zebranymi dowodami.
20. Przed wysłuchaniem osoby pokrzywdzonej oraz osoby, której czynu dotyczy postępowanie wyjaśniające, należy je pouczyć o prawach i obowiązkach. Osoby te podpisują oświadczenie, że zostały pouczone o swoich prawach i obowiązkach. Formularz pouczenia stanowi **załącznik Nr 6** do niniejszej Procedury.
21. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo osoby, której czynu dotyczy postępowanie wyjaśniające lub jego pełnomocnika, nie tamuje dalszego postępowania.
22. Osoba prowadząca postępowanie wyjaśniające pomija wniosek dowodowy, jeżeli dowód:
 - 1) ma wykazać fakty bezsporne lub nieistotne dla sprawy lub zostały one udowodnione zgodnie z twierdzeniem zgłaszającego;
 - 2) jest niemożliwy do przeprowadzenia;
 - 3) zmierza jedynie do przedłużenia postępowania.
23. Po przeprowadzeniu czynności procesowych osoba prowadząca postępowanie wyjaśniające przedstawia stronom projekt raportu z czynności wyjaśniających i wyznacza termin 7 dni na przedstawienie odpowiedzi na projekt.
24. Osoba prowadząca postępowanie wyjaśniające, po zapoznaniu się z odpowiedziami, przekazuje ostateczną wersję raportu wraz aktami sprawy wyznaczonemu składowi orzekającemu w I instancji. Jeżeli skład orzekający stwierdzi, że konieczne są dodatkowe czynności wyjaśniające, to uzupełnia je we własnym zakresie, stosując odpowiednio przepisy o postępowaniu wyjaśniającym.
25. Na podstawie analizy sprawy Komisja ds. Równego Traktowania UWr w składzie orzekającym w I instancji, wydaje orzeczenie o:
 - 1) stwierdzeniu naruszenia niniejszej Procedury oraz przekazaniu sprawy Rektorowi w celu wszczęcia odpowiedniego postępowania dyscyplinarnego,
 - 2) stwierdzeniu naruszenia niniejszej Procedury oraz zaleceniu rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych lub rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,
 - 3) stwierdzeniu naruszenia niniejszej Procedury,
 - 4) umorzeniu formalnej procedury skargowej, jeżeli czynu nie popełniono lub brak jest danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie jego popełnienia albo gdy czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego w rozumieniu niniejszej Procedury.
26. W przypadku stwierdzenia naruszenia niniejszej Procedury, Komisja ds. Równego Traktowania w UWr w składzie orzekającym w I instancji dodatkowo może polecić odpowiednim osobom lub jednostkom organizacyjnym wprowadzenie środków zmierzających do wyeliminowania ze wspólnoty uniwersyteckiej dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania lub molestowania seksualnego, w tym nałożyć obowiązek przeprowadzenia szkoleń, wsparcie psychologiczne, może rekomendować zmiany organizacyjne lub zmiany w toku studiów, lub innych.
27. Komisja ds. Równego Traktowania UWr w składzie orzekającym w I instancji obowiązana jest przekazać Rektorowi oraz Rzecznikowi kopię każdego orzeczenia, o którym mowa w § 5 ust. 25-26.
28. Elementy składowe orzeczenia muszą być zgodne z art. 107 § 1 kpa. Uzasadnienie musi spełniać wymogi art. 107 § 3 kpa. Orzeczenie doręcza się stronom, a jego dodatkowy egzemplarz przekazuje się Rektorowi i Rzecznikowi.

§6

Wniosek o ponowne rozpoznanie

1. Od orzeczenia Komisji ds. Równego Traktowania w UWr w składzie orzekającym w I instancji strona może złożyć wniosek o ponowne rozpoznanie sprawy w terminie 14 dni od doręczenia orzeczenia.
2. Podstawą wniosku o ponowne rozpoznanie może być:
 - 1) naruszenie procedury, jeżeli mogło mieć ono istotny wpływ na wynik sprawy,

- 2) naruszenie prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy,
- 3) nowe fakty i dowody mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli skarżąca/y nie mógł się na nie powołać przed wydaniem zaskarżonego orzeczenia.
3. O wniesieniu wniosku o ponowne rozpoznanie sprawy Komisja ds. Równego Traktowania UWr zawiadamia pozostałe strony poprzez doręczenie kopii wniosku i żąda zajęcia stanowiska co do tego wniosku w terminie 3 dni od jego doręczenia. Kopię wniosku przedkłada się również Rektorowi oraz Rzecznikowi.
4. Jeżeli Komisja ds. Równego Traktowania w składzie orzekającym przy ponownym rozpoznaniu stwierdzi, że wymagane są dodatkowe czynności wyjaśniające, to uzupełnia je we własnym zakresie, stosując odpowiednio przepisy o postępowaniu wyjaśniającym.
5. Ponowne rozpoznanie sprawy powinno trwać nie dłużej niż 14 dni od daty wpływu wniosku.
6. Po ponownym rozpoznaniu sprawy i na podstawie analizy sprawy Komisja ds. Równego Traktowania w UWr w składzie orzekającym przy ponownym rozpoznaniu wydaje orzeczenie o:
 - 1) utrzymaniu w mocy zaskarżonego orzeczenia albo
 - 2) uchyleniu zaskarżonego orzeczenia w całości albo w części i w tym zakresie orzeka co do istoty sprawy na zasadach określonych w § 5 ust. 25-26 niniejszej Procedury,
 - 3) umorzeniu postępowania zainicjowanego wnioskiem o ponowne rozpoznanie.
7. Elementy składowe orzeczenia muszą być zgodne z art. 107 § 1 kpa. Uzasadnienie musi spełniać wymogi art. 107 § 3 kpa. Orzeczenie doręcza się stronom, a jego dodatkowe egzemplarze przekazuje się Rektorowi oraz Rzecznikowi.
8. Orzeczenie wydane w skutek rozpoznania wniosku o ponowne rozpoznanie jest ostateczne.

§ 7

Nadużycie prawa

Jeżeli formalne postępowanie skargowe wykaże, że wniosek stanowi nadużycie prawa i wnioskodawca fałszywie oskarżył osobę, której czynu dotyczy wniosek, może ona/on podlegać odpowiedzialności dyscyplinarnej lub porządkowej.

Wzór wniosku o nieformalne rozwiązanie sprawy

Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w UWr

Wnoszę o nieformalne rozwiązanie sprawy w związku z podejrzeniem popełnienia czynu naruszającego zasady równego traktowania, zakazu molestowania lub zakazu molestowania seksualnego przez
(imię i nazwisko osoby, której czynu dotyczy wnioski oraz wskazanie Wydziału i/lub jednostki organizacyjnej) na szkodę
(imię i nazwisko osoby pokrzywdzonej oraz wskazanie Wydziału i/lub jednostki organizacyjnej).

Zwięzły opis zarzutu naruszenia zasad równego traktowania, zakazu molestowania lub molestowania seksualnego (miejsce i czas popełnienia czynu, w jakich okolicznościach do niego doszło, na czym polegał czyn i jakie są jego konsekwencje):

.....
.....
.....
.....
.....

Wskazuję następujące dowody:

- 1) świadkowie:
 - a)
(imię i nazwisko oraz wskazanie Wydziału i/lub jednostki organizacyjnej)
(...)
- 2) dokumenty:
 - a)(data sporządzenia i tytułu dokumentu)
(...)
- 3) inne dowody:
 - a) (oznaczenie)
(...)

Formularz protokołu porozumienia

W dniu we Wrocławiu
pomiędzy

..... (imię i nazwisko osoby, której czynu
dotyczy wnioski oraz wskazanie Wydziału i/lub jednostki organizacyjnej)

i

.....
(imię i nazwisko osoby pokrzywdzonej oraz wskazanie Wydziału i/lub jednostki
organizacyjnej)

w obecności Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w UWr
zostało zawarte porozumienie o następującej treści:

1/ Treść i warunki porozumienia

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2/ Zwięzły opis zarzutów

.....
.....

3/ Strony zostały pouczone przez Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania
dyskryminacji w UWr, że naruszenie lub niewykonanie warunków porozumienia stanowi
naruszenie Procedury równego traktowania, zakazu dyskryminacji i zakazu molestowania,
co strony potwierdzają poniższym podpisem.

.....

(Podpis osoby, której czynu dotyczy wnioski)

.....

(Podpis pokrzywdzonego)

.....
Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w UWr

Wzór wniosku o wszczęcie formalnej procedury skargowej

Wrocław, dnia

.....
.....
.....
.....

(imię i nazwisko wnioskodawcy oraz wskazanie Wydziału i/lub jednostki organizacyjnej)

Komisja ds. Równego Traktowania w UWr

Wnoszę o wszczęcie formalnej procedury skargowej w związku z podejrzeniem popełnienia czynu naruszającego zasady równego traktowania, zakazu molestowania lub zakazu molestowania seksualnego przez z
(imię i nazwisko osoby, której czynu dotyczy wniosek oraz wskazanie Wydziału i/lub jednostki organizacyjnej) na szkodę z
..... (imię i nazwisko osoby pokrzywdzonej oraz wskazanie Wydziału i/lub jednostki organizacyjnej).

Zwięźły opis zarzutów naruszenia zasad równego traktowania, zakazu molestowania lub zakazu molestowania seksualnego (miejsce i czas popełnienia czynu, w jakich okolicznościach do niego doszło, na czym polegał czyn i jakie są jego konsekwencje):

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Wskazuję następujące dowody:

- 1) świadkowie:
 - a)
(imię i nazwisko oraz wskazanie Wydziału i/lub jednostki organizacyjnej)
(...)
- 2) dokumenty:
 - a) (data sporządzenia i tytułu dokumentu)
(...)
- 3) inne dowody:
 - a) (oznaczenie)
(...)

.....
(imię i nazwisko wnioskodawcy)

**Wzór wniosku o ponowne rozpoznanie wniosku
o wszczęcie formalnej procedury skargowej**

Wrocław, dnia

.....
.....
.....
.....

(imię i nazwisko wnioskodawcy oraz wskazanie Wydziału i/lub jednostki organizacyjnej)

**Przewodniczący Komisji
ds. Równego Traktowania w UWr**

Wnoszę o ponowne rozpatrzenie wniosku o wszczęcie formalnej procedury skargowej oraz uchylenie zaskarżonej odmowy z dnia, znak sprawy w całości i wszczęcie w tej sprawie formalnej procedury skargowej.

UZASADNIENIE

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(zwięzłe przedstawienie zarzutów i ich uzasadnienie, powołanie nowych faktów lub dowodów)

.....
(imię i nazwisko wnioskodawcy)

Formularz protokołu ugody

W dniu we Wrocławiu
pomiędzy

..... (imię i nazwisko osoby, której czynu
dotyczy wnioski oraz wskazanie Wydziału i/lub jednostki organizacyjnej)
i

.....
(imię i nazwisko osoby pokrzywdzonej oraz wskazanie Wydziału i/lub jednostki
organizacyjnej)

w obecności mediatora w osobie została zawarta ugoda o
następującej treści:

1/ Treść i warunki ugody

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2/ Zwięzły opis zarzutów

.....
.....

3/ Strony zostały pouczone przez mediatora, że naruszenie lub niewykonanie warunków porozumienia stanowi naruszenie Procedury równego traktowania, zakazu dyskryminacji i zakazu molestowania, co strony potwierdzają poniższym podpisem.

.....

(Podpis osoby, której czynu dotyczy wnioski)

.....

(Podpis pokrzywdzonego)

.....

Mediator

Formularz pouczenia

Osobie pokrzywdzonej oraz osobie, której czynu dotyczy postępowanie, przysługują wymienione poniżej uprawnienia:

1. Prawo do składania wyjaśnień.
2. Prawo do odmowy składania wyjaśnień.
3. Prawo do odmowy odpowiedzi na poszczególne pytania.
4. Prawo do korzystania z pomocy wybranego pełnomocnika.
5. Prawo do bycia wysłuchanym w obecności wskazanego przez nich przedstawiciela związku zawodowego w przypadku pracowników, a w przypadku studentów lub doktorantów w obecności wskazanego przez nich przedstawiciela samorządu studenckiego lub doktoranckiego
6. Prawo do zgłaszania wniosków dowodowych.
7. Prawo do zapoznania się z zebranymi dowodami.

Potwierdzam otrzymanie pouczenia:

.....
(data, miejscowość, czytelny podpis)

Zasady działania Komisji ds. równego traktowania w Uniwersytecie Wrocławskim

§ 1

1. W Uniwersytecie Wrocławskim, zwanym dalej UWr, powołuje się Komisję ds. równego traktowania w UWr, zwaną dalej Komisją.
2. Komisja składa się z dwunastu członków, w tym siedmiu nauczycieli akademickich, trzech pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, jednego przedstawiciela studentów i jednego przedstawiciela doktorantów.
3. Członkiem Komisji może być osoba o nieskazitelnym charakterze i która swym dotychczasowym zachowaniem daje rękojmię prawidłowego wykonywania powierzonych jej zadań.
4. Członków Komisji powołuje Rektor w porozumieniu z Rektorem-Elektem. Kadencja członków Komisji rozpoczyna się w dniu 1 września w roku rozpoczęcia kadencji Rektora i trwa cztery lata.
5. Przewodniczącą Komisji wyznacza Rektor w porozumieniu z Rektorem-Elektem.
6. Mandat członków Komisji wygasa:
 - a) z upływem kadencji,
 - b) ze śmiercią członka Komisji,
 - c) w przypadku odwołania przez Rektora.
7. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w szczególności w przypadku:
 - a) rezygnacji członka Komisji z pełnionej funkcji,
 - b) rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej;
 - c) skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe,
 - d) prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną,
 - e) choroby uniemożliwiającej wykonywanie obowiązków lub długotrwałego wyjazdu albo innej nieobecności uniemożliwiającej wykonanie obowiązków.
8. Komisja składa się z dwuosobowej sekcji ds. postępowania wyjaśniającego oraz dziesięcioosobowej sekcji ds. orzekania.
9. Rektor w powołaniu deleguje poszczególnych członków do sekcji ds. postępowania wyjaśniającego lub sekcji ds. orzekania.
10. Zadaniem sekcji ds. postępowania wyjaśniającego jest prowadzenie postępowania wyjaśniającego na zasadach opisanych w procedurze przeciwdziałania dyskryminacji w UWr.
11. Zadaniem sekcji ds. orzekania jest działanie i podejmowanie orzeczeń na zasadach w procedurze przeciwdziałania dyskryminacji w UWr.

§ 2

Do pozostałych zadań Komisji należy:

- 1) podejmowanie działań na rzecz równego traktowania i wyrównywania szans dla całej wspólnoty uniwersyteckiej,
- 2) podejmowanie działań na rzecz upowszechniania wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania, w szczególności w formie spotkań lub szkoleń kierowanych do wspólnoty uniwersyteckiej,
- 3) podejmowanie działań zmierzających do eliminacji wszelkich form dyskryminacji oraz nierównego traktowania w UWr,
- 4) wspieranie wspólnoty uniwersyteckiej we wdrażaniu obowiązujących procedur przeciwdziałania dyskryminacji.

§ 3

1. Komisja może wyrażać opinie w przedmiocie spraw, o których mowa § 2 niniejszego aktu w formie uchwał, zwykłą większością głosów, po wysłuchaniu opinii wszystkich osób uczestniczących w spotkaniu.
2. W posiedzeniach Komisji mogą uczestniczyć osoby zaproszone przez Przewodniczącego, bez prawa głosu.
3. Posiedzenie Komisji zwołuje Przewodniczący z urzędu co sześć miesięcy lub na pisemny wniosek połowy składu Komisji lub Rektora.

§ 4

Wszyscy członkowie wspólnoty uniwersyteckiej są obowiązani współpracować, udzielać wsparcia i odpowiedzi na pytania członków Komisji w zakresie wykonywanych przez nich obowiązków.

§ 5

1. Członkowie Komisji są obowiązani do przestrzegania poufności w zakresie rozpatrywanych spraw.
2. Komisja może działać za pomocą uniwersyteckich środków porozumiewania się na odległość.

**Zasady działania
Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji
w Uniwersytecie Wrocławskim**

§ 1

1. Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Wrocławskim, zwanego dalej Rzecznikiem, powołuje Rektor Uniwersytetu Wrocławskiego na okres kadencji Rektora.
2. Do zadań Rzecznika należy:
 - 1) prowadzenie postępowań ws. nieformalnego rozwiązania sprawy na zasadach opisanych w procedurze przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Wrocławskim;
 - 2) podejmowanie działań na rzecz równego traktowania i wyrównywania szans dla całej wspólnoty uniwersyteckiej;
 - 3) podejmowanie działań na rzecz upowszechniania wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania, w szczególności w formie spotkań lub szkoleń kierowanych do wspólnoty uniwersyteckiej;
 - 4) podejmowanie działań zmierzających do eliminacji wszelkich form dyskryminacji oraz nierównego traktowania w UWr;
 - 5) wspieranie wspólnoty uniwersyteckiej we wdrażaniu obowiązujących procedur przeciwdziałania dyskryminacji.

§ 2

1. Członkowie wspólnoty uniwersyteckiej, którzy uważają, że są ofiarą dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego lub byli świadkami takich zdarzeń, w celu uzyskania niezbędnych informacji mogą kontaktować się z Rzecznikiem. Z tych uprawnień mogą korzystać także inne osoby nawiązujące stosunki prawne z UWr w zakresie bezpośrednio związanym z organizacją i funkcjonowaniem UWr.
2. Informacje przekazywane Rzecznikowi i komunikacja z nim są poufne.
3. Wszyscy członkowie wspólnoty uniwersyteckiej są obowiązani współpracować, udzielać wsparcia i odpowiedzi na pytania Rzecznika.
4. Rzecznik jest odpowiedzialny za rozważanie uzasadnionych interesów wszystkich zainteresowanych osób.
5. Rzecznik może przeprowadzić rozmowy z osobami zainteresowanymi, konsultować, mediować, zidentyfikować problem i przedstawić sposoby jego rozwiązania oraz wyjaśnić istotne okoliczności sprawy.
6. Rzecznik działa bezstronnie i obiektywnie traktuje każdego oraz każdą sprawę. Rzecznik w konkretnej sprawie nie działa w imieniu jednostki lub UWr, lecz jest rzecznikiem sprawiedliwej procedury. Rzecznik nie może czerpać korzyści dla siebie ze znalezienia rozwiązania danego problemu.
7. Rzecznik nie może być świadkiem w formalnej procedurze skargowej, o ile udzielił pomocy prawnej stronie tego postępowania.
8. Rzecznik analizuje nieprawidłowości proceduralne i instytucjonalne w zakresie dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego i/lub identyfikuje źródła problemów obniżających sprawne funkcjonowanie UWr.
9. Rzecznik przedstawia Rektorowi informacje i rekomendacje dotyczące niezbędnych zmian zmierzających do poprawy działania UWr w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w UWr.
10. Rzecznik unika sytuacji, w których mógłby istnieć konflikt interesów.
11. Rzecznik nie może pełnić dodatkowej funkcji w UWr, która zagrażałaby jego neutralności.